

تنمية الرافدين

العدد ١١٩ المجلد ٣٧ لسنة ٢٠١٨

تأثير التمر الوظيفي في الالتزام التنظيمي
دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في المديرية
العامة لتربية بابل

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

شعيب احمد عزيز
الباحث

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

الدكتور صلاح عبد القادر النعيمي
استاذ-مستشار الوزارة

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

تأريخ قبول النشر ٢٠١٨/٩/١٣

تأريخ استلام البحث ٢٠١٨/٤/٨

المستخلص

- هدف وغرض البحث: يهدف هذا البحث إلى معرفة تأثير التمر الوظيفي في الالتزام التنظيمي.
- مجتمع البحث ومدخله: قام الباحث بتوزيع (٢٠٨) استبانة على الموظفين في المديرية العامة لتربية بابل، وكان عدد الاستبانات المسترجعة (١٩٠) استبانة، منها (١٨١) استبانة صالحة للتحليل الاحصائي، وبمعدل استجابة (٨٧%)، وتم تحليلها باستعمال البرنامج الاحصائي المتقدم (Smartpls) فضلاً عن البرنامج الاحصائي (Spss).
- أهمية البحث: ندرة البحوث التي حاولت تحديد ومعرفة طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة (التمر 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 التمر الوظيفي والالتزام التنظيمي في المنظمات بشكل عام وفي تربية بابل بشكل خاص.
- النتائج العملية: هناك علاقة تأثير بين متغيرات البحث، وهي علاقة تأثير مباشر بين (التمر الوظيفي والالتزام التنظيمي).
- أهم الاستنتاجات: إن اتباع مديرية تربية بابل أسلوب معالجة التمر سيؤدي إلى خفض مستوى الشعور السلبي الموجود لدى الموظفين في عينة البحث، وتقليل من حالات التمر والقلق والخوف لديهم، وبالنتيجة تحسن صحة الموظفين الجسدية والنفسية، وشعورهم بالراحة ويزيد من التزامهم في المنظمة.
- أهم التوصيات: استمرار اهتمام المديرية العامة للتربية في محافظة بابل بمعالجة التمر الوظيفي والذي له دور كبير في انخفاض الالتزام التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: التمر الوظيفي، الالتزام التنظيمي، مديرية تربية 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 التنمر الوظيفي والتي تلقي آثارها وظلالها على هذا القطاع، ويحدث التنمر في كافة أنحاء المنظمة. فيمكن أن يحدث في أي جزء تقريبا داخل مبنى المنظمة، وعلى الرغم من ذلك فإنه يحدث في أكثر الأحيان في الاقسام الفرعية، أو مكان الاستراحة، ويكثر التنمر عادة في فرق وجماعات العمل. ويكون التنمر الوظيفي (Career bullying) من خلال الإيذاء والإساءة، موجه من قبل فرد أو مجموعة تكون الأضعف في الغالب في الدرجة الوظيفية نفسيا او جسديا، ويمكن أن يكون التنمر عن طريق التحرش الفعلي والاعتداء البدني أو اللفظي او غيرها من أساليب الإكراه والإساءة في مكان العمل مثل: التلاعب، وهو شكل من أشكال المضايقات التي يرتكبها المسيء الذي يمتلك قوة بدنية أو اجتماعية وهيمنة أكثر من الضحية، والمتنمرين يمكن أن تكون إساءتهم لفظياً أو جسدياً أو نفسياً، مثل: التنابز بالألقاب والإساءات اللفظية والاستخفاف، والاستبعاد من النشاطات والمناسبات، ولتقليل من قيمة وشؤون العاملين.

ويختلف سلوك العاملين الذين لديهم التزام تنظيمي قوي عن غيرهم من الأفراد ، فاحتمال ترك العامل الملتزم للعمل ضئيل جدا: فالأفراد ذوي الالتزام التنظيمي القوي يكونون أقل احتمالاً لترك العمل أو الغياب، بمعنى أنهم أكثر استقراراً في العمل التنظيمي، هذا مع ملاحظة أن كثرة الغياب قد لا يكون مرجعه فقط قوة الالتزام من عدمه بل قد يرجع لأسباب أخرى منه التعرض للتنمر الوظيفي. كما أن العامل الملتزم أكثر رغبة في التضحية من أجل المنظمة: فالأفراد ذوو الالتزام القوي يكون لديهم الرغبة في الاستمرار بالمنظمة ويكونون أكثر استعداداً للتضحية من أجل بقاء المنظمة واستمرارها. وليس من الضروري أن تكون التضحية ذات تكلفة عالية وإنما قد تكفي بعض التصرفات البسيطة التي تؤكد قوة التزام الفرد العامل تجاه المنظمة.

ومن هنا جاءت فكرة البحث التي ارتكزت على دراسة التنمر الوظيفي (Career bullying) بأبعاده (الاستخفاف، تقويض العمل، الإساءة اللفظية) ومدى تأثيره على الالتزام التنظيمي (Organizational commitment) لدى العاملين في عينة من مديرية التربية في محافظة بابل من خلال أبعاده الثلاثة (الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، الالتزام المعياري) في التأثير على تلك العلاقة.

وإن زيادة الاهتمام بمعالجة التنمر الوظيفي بوصفه أحد الخيارات الاستراتيجية للوصول إلى حالة من التزام العاملين في المنظمة، الأمر الذي أدى إلى الاهتمام بتلك المتغيرات حتى

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

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

منهجية للبحث

يتناول هذا المبحث 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 التمر الوظيفي سيؤثر على الالتزام التنظيمي، وذلك لأن التمر في مكان العمل هو مجموعة من السلوكيات السلبية غير المرغوبة الذي يتعرض لها العاملون في مكان العمل، وهي تشمل الاساءة اللفظية والمضايقات، وعدم التحمل، والإشراف السيء، والممارسات العقابية غير العادلة، وهذا يستدعي توفير معالجة حقيقية للحفاظ على الالتزام التنظيمي الذي يشجع للوصول إلى سلوكيات البقاء والوفاء في مديرية تربية بابل.

وفي حالة الإغفال وعدم إيجاد معالجة حقيقية للتمر 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:

(تكمّن مشكلة الدراسة في محدودية إدراك أهمية المعالجة والتصدي للتمر الوظيفي لمديرية التربية في بابل وتأثير ذلك على الالتزام التنظيمي). تلخص مشكلة الدراسة في اثاره التساؤل التالي هل توجد علاقة بين ارتفاع حالات التمر وانخفاض الالتزام التنظيمي ومن هذه التساؤل الرئيس تنفرع عدد من التساؤلات الآتية:

١. هل يؤثر الاستخفاف في الالتزام التنظيمي؟
٢. هل يؤثر تفويض العمل في الالتزام التنظيمي؟
٣. هل تؤثر الاساءة اللفظية في الالتزام التنظيمي؟

ثانياً- أهمية البحث

تتضح 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.

ت. توجيه العاملين في عينة الدراسة إلى الحد من التنمر الوظيفي وإلى أهم مواطن الخلل الموجودة والتي تنعكس سلباً على إنتاجية 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 لحدوث هذه الموضوع على المستوى النظري والتطبيقي وافتقار المنظمات العراقية لمثل هذه الدراسات المهمة.

ت. نظراً لأهمية قطاع التربية والتعليم في العراق، وهو من القطاعات الحيوية والاساسية، 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، ويتفرع 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

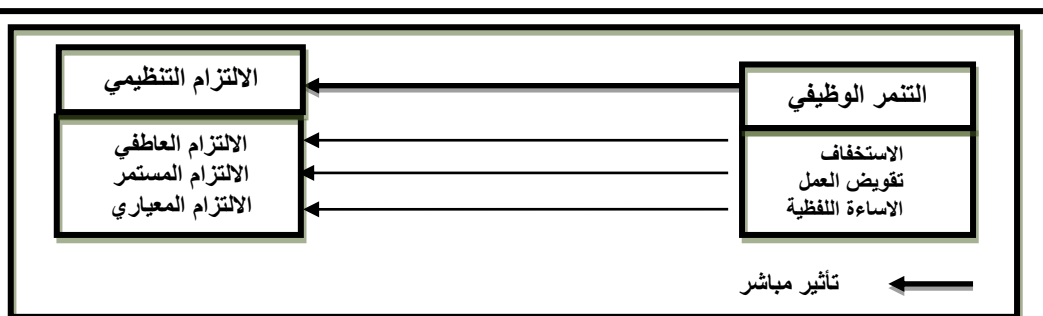
وفقاً للإطار المعرفي والفكري للموضوعات الخاصة بمتغيرات البحث والمتمثلة بـ (التنمر الوظيفي والالتزام التنظيمي) وفي ضوء ما موجود في مشكلة وأهداف البحث الأساسية، فإن المخطط الفرضي للبحث والمتمثل بالشكل ١ يوضح علاقات التأثير المنطقية بين متغيرات البحث وكما موضح في أدناه:

١. يظهر المخطط وجود متغيرين رئيسيين، إذ إن المتغير المستقل (Independent Variable)

هو (التنمر الوظيفي) ويشمل ثلاثة أبعاد هي (الاستخفاف، وتقويض العمل، والإساءة 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. يبين المخطط وجود علاقات ارتباط بين متغيرات البحث.
٢. يبين 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 التمر الوظيفي والالتزام التنظيمي، وتتنبق 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 تقويض 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، ويتكون المقياس من (موافق جداً، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق ابداً) لغرض قياس المتغير المستقل والمتمثل بالتمر الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الاستخفاف، وتقويض العمل، والاساءة اللفظية) إذ تضمنت (٢٧) فقرة، إما المتغير التابع فهو (الالتزام التنظيمي) وله ثلاثة أبعاد وهي (الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي، والالتزام المستمر) واشتمل على (١٨) فقرة، وكما موضح في الجدول ١:

الجدول ١ مقاييس البحث

ت	أبعاد القياس	الرمز	عدد الفقرات	مصدر القياس
١-	التنمر الوظيفي	CB	27	(Brotheridge & Lee, 2010, 2007, 2006) (Matthiesen & Einarsen, 2004)
	الاستخفاف	cb-1	13	
	تقويض العمل	cb-2	7	
	الإساءة اللفظية	cb_3	7	
٢-	الالتزام التنظيمي	OC	18	(Karim & Noor, 2017) (Allen & Meyer, 1990)
	الالتزام المعياري	OC -1	6	
	الالتزام العاطفي	OC -2	6	
	الالتزام المستمر	OC_3	6	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الأدبيات

سابعاً- مجتمع البحث وعيئته

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

الجدول ٢ وصف مجتمع وعيئته البحث

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

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

المصدر : من إعداد الباحث بالاستناد إلى البيانات التي تم الحصول عليها من استمارات الاستبيان (SPSS)

الإطار النظري للبحث

أولاً- التمر

١- مفهوم التمر

إن الاهتمام بموضوع التمر الوظيفي ليس حديث العهد، فقد حظي باهتمام العديد من الباحثين في السابق من خلال كتاباتهم المتعلقة بالحقول الاجتماعية والنفسية والادارية وغيرها من حقول المعرفة. وفي هذا السياق أشار (Chadwick and Travaglia, 2017, 6) إلى أن التمر 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 التمر الوظيفي هو الرغبة الواعية المتعمدة في إيذاء شخص ما أو تهديده أو تخويفه، وإضافة بأن حتى النظر بشكل سيئ إلى وجه العامل يمكن أن يفسر على أنها تنمر، إذا كان العاملون يشعرون بأذى جراء ذلك. إذ يرى كل من (Van Rooyen and McCormack, 2013, 97) التمر الوظيفي هو شكل من أشكال الإساءة اللفظية 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 "التمر 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 التمر 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) التمر هو التخويف والإساءة العاطفية والنفسية، وسوء المعاملة، وإيذاء العاملين بشكل مستمر ومتكرر، كما أن العنصر النفسي مهم في التمر وعادة العامل هو من يقرر إن كان الفعل عدوانياً أو لا ويكون له آثار عديدة مثل القلق و الاكتئاب والتغيب وعدم الالتزام. وفقاً لـ (Barker, 2011, 344) التمر هو "المظلة الشاملة" التي تتضمن مفاهيم من الإساءة والإيذاء والعدوان في معاملة المنظمات للعاملين وعدم احترامهم والاستهزاء وانتقاص من شخصياتهم، ويحد بشكل متكرر يومياً أو أسبوعياً أو أكثر، كما إن سلوكيات التمر تنجم عن ثقافة تنظيمية شديدة العدوانية، إذ يصعب علاجها مرة واحدة عندما تصبح متأصلة في الأداء التنظيمي العام. ويرى (Berthelsen, et al, 2011, 179) أن التمر 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 التمر وبشدة إلى مغادرة مكان العمل، سواء كان ذلك من خلال إجازة مرضية أو التفرغ أو غير ذلك من التنقلات الداخلية كانت أو خارجية بسبب سوء المعاملة وتسلط المنظمة.

٢- أبعاد التتمر

التتمر الوظيفي حاله حال أي موضوع إداري علمي يتكون من عدة أبعاد، وقد تعددت مجالات تناوله من ذلك علم الاجتماع وعلم النفس وعلم الإدارة سواء من ناحية الأساليب والوسائل أو من ناحية المضامين، وذلك نظراً لأهمية هذا الموضوع في معرفة تعرض العاملين إلى المعاملة السيئة من قبل الآخرين ومعالجته يؤدي إلى الحفاظ على استمرارية المنظمة مادياً ومعنوياً والحصول على عاملين أكفاء. ومن خلال ما تقدم ذكر أبعاد التتمر الذي اتفق عليها كثير من الباحثين والكتاب أمثال.

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

ويتكون التتمر من ثلاثة أبعاد هي (الاستخفاف، وتقويض العمل، والإساءة اللفظية).

أولاً- الاستخفاف

الاستخفاف (Belittlement) العامل بطبيعته له مشاعر وأحاسيس وكرامة في العمل ولا يرضى بالانتقاص من شخصه أو التقليل من شأنه، والانتقاص من الآخرين يولد حقداً واضراراً نفسية والكرهية والانتقام والرد بالمثل بين العاملين في المنظمة. إذ أشار كل من (Brotheridge and Lee, 2010, 688) إلى أنه إذلال العاملين أمام الآخرين والتقليل من قيمتهم لتبرير العدوان تجاههم، فالمدير المستبد يبرر تسلطه وعدوانه على الأفراد بالحط من شخصهم، وادعاء عدم نضوجهم وعدم معرفتهم بمصلحة المنظمة، ويبرر قراراته بحقهم بالنظر اليهم على أنهم 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 الاعتبار له أو أن يهدد بمختلف انواع التهديدات، أو بجعله أضحوكة أمام زملائه بالعمل، أو بشتمه والصراخ عليه أمام الآخرين. في حين أضاف كل من (Brotheridge and Lee, 2007, 33) بأنه عبارة عن إيذاء واذلال أو 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 الانتاجية له والتقليل من شأنه ومن قيمته الاجتماعية، وهو نمط من السلوك المدمر بدنياً ونفسياً. ويضيف كل من (DeJordy and Barrett, 2014) الاستخفاف بأنه حالة نفسية تصيب العامل عندما يتعرض له المدير بالاهانة والاستهزاء والتقليل من شخصيته وتحويل دون تحقيق رغباته الوظيفية.

ثانياً- تقويض العمل

يعني تقويض العمل (work being undermined) الأفعال السلبية التي تعكس سلوكاً عدوانياً مثل اجراءات حجب المعلومات الضرورية عن العاملين وعدم تكافؤ وتوازن القوة بين المتمر 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 توجيه انتقاد مستمر له أو لعمله، وعدم اعطاء المعلومات عن العمل، ويكون محط استهزاء وعدم اعتراف بنشاطه وعدم اعطاء حقوقه مثل الاجازات و الضغط عليه في العمل، وتغيير دوره وتجاهله ومراقبته أكثر من اللازم في المنظمة. واطاف (Matthiesen and Einarsen,

(2004,341) أن تقويض العمل هو شكل متطرف من الضغوط الاجتماعية في العمل، ويمكن وصفه بأنه مشكلة أكثر تعقيدا ومدمرا للعاملين من جميع الضغوطات الأخرى المرتبطة بالعمل مثل التعرض المستمر أو المتكرر إلى الاساءة وعدم الاعتراف برأيهم وبعملهم، والتهجم عليهم وتخويفهم من خلال الضغوطات والاجهاد في العمل. في حين ذكر كل من (Lee and Brotheridge, 2006, 360) أن تقويض العمل يعني تعرض العامل إلى الانتقاد 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 سلبا عليهم. واكد (Ford and Ford, 2009, 26) أن تقويض العمل هو نقص الاهتمام أو الحوافز، مما يكون له اثار 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، والتسلط على الآخرين، وهذا يعني أن المعتدي يشعر بقوة أكبر حين يسيء إلى العامل، أو ينتقص منه بشكل أو بآخر، وقد يكون الاعتداء بصراخ أو في كثير من الاحيان يمويه بهيئة نكات ودعابات. ويرى (Grandey et al., 2007, 63) أن الإساءة اللفظية هي شكل من أشكال الاعتداء، مثل الاهانات والشتائم والصراخ وسوء المعاملة أو التهديد بوجه العاملين، وأفضل وصف لها بأنها اسلوب سلبي يستخدم ضدهم في المنظمة. واذاف (Brewer et al, 2013, 409) أن الإساءة اللفظية هي استخدام كلمات مهينة، فضلا عن الإهانات والصراخ والشتم والمزاح غير المناسب من قبل المدراء تجاه العاملين في المنظمة. وأشار (Jackson et al, 2013, 2066) إلى أن الإساءة اللفظية تحدث بشكل متكرر وغالبا ما تكون مقدمة لتتصاعد 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. ووفقا 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 واللغة 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 أشكالا 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 أيضا بأنه كثافة العوامل التي تربط الشخص مع المنظمة بأكملها. في حين اذاف (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 استعداد لبذل جهد لمساعدتها على النجاح. ويصف (Colquitt et al, 2011, 36) أن الالتزام التنظيمي هو "قوة

ارتباط الفرد بالمنظمة ويتميز بوجود نية للبقاء فيه؛ وتحديد الهوية مع قيم المنظمة وأهدافها؛ والرغبة في بذل مزيد من الجهد نيابة عنها، كما ينظر الأفراد إلى مدى ارتباط قيمهم وأهدافهم بأهداف المنظمة كجزء من الالتزام التنظيمي. واطاف كل من (Aydogdu and Asikgil, 2011) بأن الالتزام التنظيمي هو ارتباط الفرد النفسي بالمنظمة، مبينا في ذلك إحساس المشاركة في العمل والولاء والاعتقاد بقيم المنظمة كما هي بقبول العامل للأهداف التنظيمية واستعداده لبذل الجهد نيابة عن المنظمة. ويعرّف (Fornes et al, 2004, 392) الالتزام التنظيمي بأنه الارتباط النفسي والعاطفي للعاملين تجاه منظماتهم، وهو مقياس لقوة تناسق العامل مع أهداف وقيم المنظمة، كما إن الأفراد الملتزمين بالمنظمة يبذلون جهداً إضافياً، ويرغبون في العضوية التنظيمية، ويحمون أموالها، وينقاسمون 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. فضلاً عن ذلك له أهمية كبيرة، لأن العمال الملتزمين أقل تعرضاً لفقدان العمل، وأقل تغييراً، ويكون لديهم دافعا جيداً لأداء العمل وعلى مستوى متقدم.

٢- أبعاد الالتزام التنظيمي

اتفق كثير من الباحثين والكتاب امثال كل من (Rahman et al, و (Wolowska, 2014) و (Aydogdu and Asikgil, 2011) و (Karim and (Allen and Meyer, 1990) و (Noor, 2017) (Eslami and Gharakhani, 2012) (Wolowska, 2014) ان 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 وجدانياً، وهو أيمانه بها وقبول أهدافها وقيمها واستعداده لبذل المزيد من الجهد في المنظمة ورغبته 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 ملتزمين في المنظمة على أساس عاطفي، ويكون لديهم علاقة شخصية وقوية بما يتفق مع اهداف وقيم المنظمة. وأشار (Morin et al., 2011, 59) بأنه ارتباط عاطفي للعاملين مع المنظمة وورغبته على العمل، لأنه يتوافق مع اهدافها وقيمها. ويشير (Wang et al, 2014, 432) إلى أن الالتزام العاطفي ارتباط العاملين النفسي بمنظماتهم، من خلال تحديد 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 وجدانياً للفرد 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 ان العامل يستمر مع المنظمة، لأنه لا يملك غير ذلك. وأشار (Colquitt et al, 2011, 42) إلى أنه يمكن اعتبار الالتزام المستمر تصور الفرد بالتكاليف 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. واطاف (Wolowska, 2014, 133) بانه 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 ستضيع وتنتهي 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 الإدارة 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 الاخلاقية 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. واطاف كل من (Karim and Noor, 2017, 91) أن الالتزام المعياري يرتبط بالشعور بالالتزامات تجاه المنظمة استناداً إلى المعايير الاجتماعية والقيم الشخصية وغالباً 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

المحور الأول- وصف وتشخيص أبعاد التمر الوظيفي BC

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

الجدول ٣

ترتيب الأهمية النسبية للأبعاد التمر الوظيفي

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التباين	الخطأ المعياري	اسم البعد	ت
الأول	.85530	3.7225	.735	.06357	الاستخفاف	١
الثاني	.89423	3.6636	.801	.06647	تفويض العمل	٢
الثالث	.87055	3.2589	.763	.06471	الاساءة اللفظية	٣
	0.87336	3.54831	0.766	0.064914	للمتغير المستقل التمر الوظيفي	المعدل العام

المصدر: الجدول من إعداد الباحث

١. التحليل الاحصائي الوصفي لبُعد الاستخفاف

ويتضح من خلال الجدول في أعلاه أن البُعد الاول الاستخفاف جاء بالمرتبة الاولى من حيث أهميته، كما يظهر من نتائج الاحصاء الوصفي بأن المتوسط الحسابي العام لبُعد الاستخفاف اعلى من الوسط الفرضي (4) بوسط حسابي (3.7225) وهذا معناه ان هنالك انتشاراً لبُعد 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 لبُعد تقويض العمل

ويأتي البُعد الثاني تقويض العمل ثانياً بوسط حسابي (3.6636) وهذا معناه ان هنالك انتشاراً لبُعد 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 لبُعد الاساءة اللفظية

ثم تأتي البُعد الثالث الاساءة اللفظية ثالثاً بوسط حسابي (3.2589) وهذا معناه ان هنالك انتشاراً لبُعد 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 الإلتزام التنظيمي وتشخيصها

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

الجدول ٤

ترتيب الأهمية النسبية للأبعاد للإلتزام التنظيمي

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التباين	الخطأ المعياري	اسم البعد	ت
الاول	.94070	3.2149	.890	.06990	التزام المعياري	1
الثاني	.94090	3.0792	.891	.06993	التزام العاطفي	2
الثالث	.89963	3.0065	.811	.06786	التزام المستمر	3
	0.92707	3.1002	0.864	0.6923	التزام التنظيمي	المعدل العام

١. التحليل الاحصائي الوصفي لبعيد الالتزام المعياري

ويتضح من خلال الجدول في أن البعد الاول الإلتزام المعياري جاء بالمرتبة الاولى من حيث أهميته وبوسط حسابي (3.2149) وهذا معناه أن هنالك انتشاراً لبعيد الإلتزام المعياري في تربية بابل (قيد الدراسة) وبالخطأ المعياري (0.06990). والذي يشير إلى دقة الاجابة كما تشير إلى ان هناك اقتراباً لـ (متوسط العينة من متوسط المجتمع) مع الانحراف المعياري (0.94070). وبالتباين عام (0.890). وهذا يشير إلى أن هناك انخفاضاً في تشتت الاجابات عن الوسط الحسابي.

٢. التحليل الاحصائي الوصفي لبعيد الإلتزام العاطفي

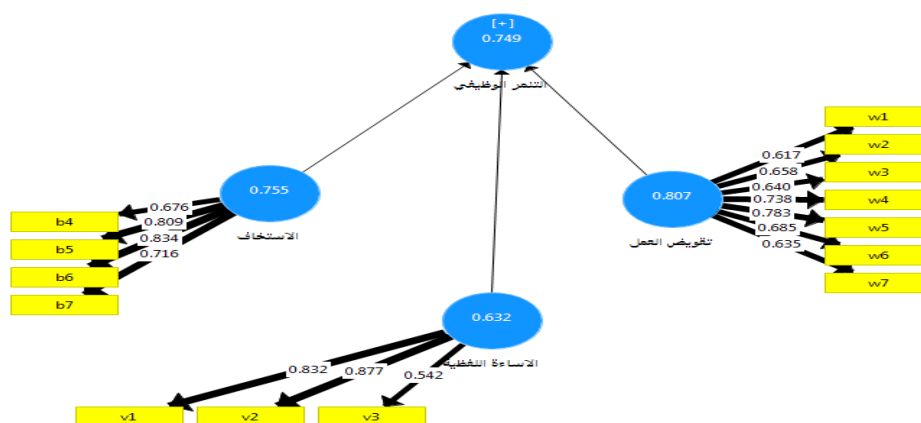
ويأتي البعد الثاني التزام العاطفي ثانياً من حيث الاهمية النسبية بوسط حسابي (3.0792) وهذا معناه أن هنالك انتشاراً لبعيد الإلتزام العاطفي في تربية بابل (قيد الدراسة) وبالخطأ المعياري (0.06993). والذي يشير إلى دقة الاجابة، كما يشير إلى أن هناك اقتراباً لـ (متوسط العينة من متوسط المجتمع) مع الانحراف المعياري عام (0.94090). وبالتباين عام (0.891). وهذا يشير إلى أن هناك انخفاضاً في تشتت الاجابات عن الوسط الحسابي.

٣. التحليل الاحصائي الوصفي لبعيد الإلتزام المستمر

ثم يأتي البعد الثالث الإلتزام المستمر ثالثاً من حيث الاهمية النسبية بوسط حسابي (3.0065) وهذا معناه أن هنالك انتشاراً لبعيد الإلتزام المستمر في تربية بابل (قيد الدراسة) وبالخطأ المعياري (0.06786). والذي يشير إلى دقة الاجابة، كما يشير إلى أن هناك اقتراباً لـ (متوسط العينة من متوسط المجتمع) مع الانحراف المعياري (0.89963). وبالتباين عام (0.811). وهذا يشير إلى أن هناك انخفاضاً في تشتت الاجابات عن الوسط الحسابي. أما المعدل العام للإلتزام التنظيمي فقد كان بوسط حسابي عام (3.1002) وانحراف معياري عام (0.92707) وبخطأ معياري عام (0.6923) وبالتباين عام (0.864).

ثانياً- تقييم نموذج القياس Evaluation of the Measurement Model

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



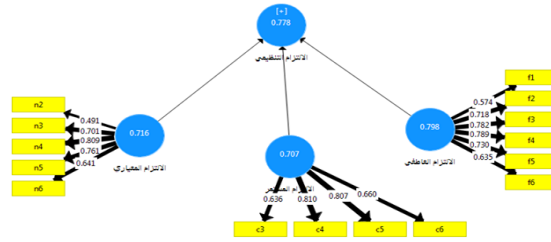
الشكل ٢

اختبار أنموذج قياس التمر الوظيفي (المعدل)

المصدر: نتائج برنامج SMARTPLS

إذ إن حذف الفقرات (b1,b2,b3,b8,b9,b10,b11,b12,b13) (v4,v5,v6,v7) والتي كانت تشبعاتها أقل من (0.5) للتحقق من ارتفاع قيم الثبات المركب وقيم معدل التباين من خلال ارتفاع قيم التشبعات الخارجية للفقرات الأخرى، حيث وجد بأن جميع التشبعات للفقرات وقيم الثبات المركب والفا كرونباخ وقيم المعدل التباين المنتزع مقبولة بحسب قاعدة (Hair et al.,2016) من هنا يتم اعتماد نموذج 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 نموذج القياس الخاص بمتغير الالتزام التنظيمي ولمعالجة الفقرات غير المطابقة لمعايير والتي كانت قيم تشبعاتها الخارجية أقل من (0.5) ولمعرفة فيما إذا كان هناك ارتفاع في قيمة الثبات المركب او قيم التشبعات الخارجية لفقرات الأخرى فيما إذا كانت قيم معدل التباين دون (0.5) و بحسب ما موضح في الشكل ٣:



الشكل ٣

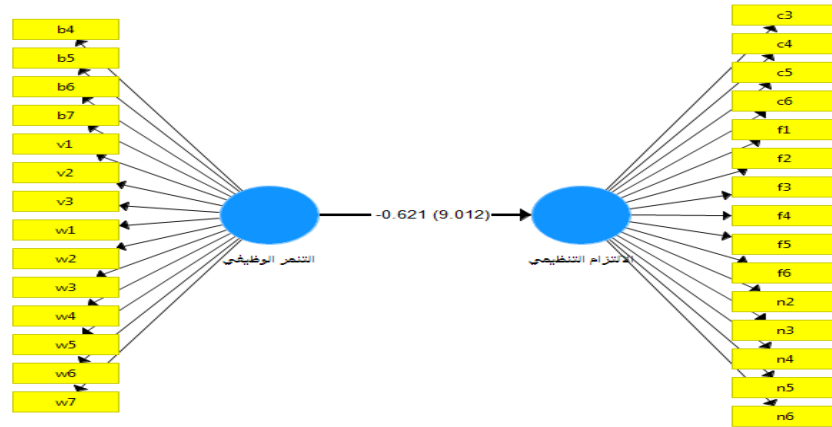
اختبار نموذج القياس المعدل لمتغير الالتزام التنظيمي بأبعاده

المصدر: نتائج برنامج SMARTPLS

إذ إن حذف الفقرات (n1) (c1,c2) والتي كانت تشبعاتها أقل من (0.5) للتحقق من ارتفاع قيم الثبات المركب وقيم المعدل التباين من خلال ارتفاع قيم التشبعات الخارجية للفقرات الأخرى، حيث وجد بأن جميع التشبعات للفقرات وقيم الثبات المركب والفا كرونباخ وقيم المعدل التباين المنتزع مقبولة بحسب قاعدة (Hair et al, 2016) ولذا يتم اعتماد نموذج القياس المعدل لمتغير الالتزام التنظيمي بفقراتها: 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 الرئيسية: توجد علاقة تأثير مباشرة إيجابية بين التنمر الوظيفي والالتزام التنظيمي إذ تم بناء الأنموذج الهيكلي للفرضية الرئيسية، وكما في الشكل ٤ .



الشكل ٤

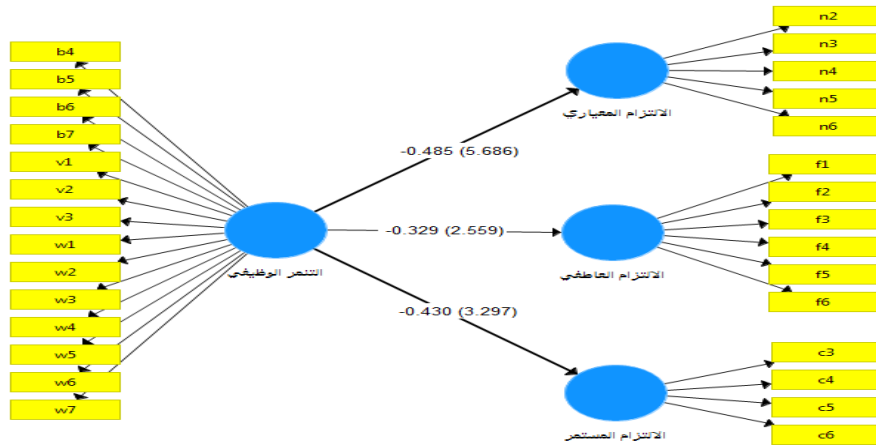
المصدر: نتائج برنامج SMARTPLS

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

اختبار الفرضيات الفرعية

حيث تم بناء الأنموذج الهيكلي للفرضيات الفرعية الخاصة بالفرضية الرئيسة، كما في

الشكل ٥.



الشكل ٥

علاقة التأثير المباشرة للتمر الوظيفي على أبعاد الالتزام التنظيمي

المصدر: نتائج برنامج SMARTPLS

تحليل الفرضية الفرعية الاولى: توجد علاقة تأثير مباشرة معنوية سالبة بين التمر الوظيفي والالتزام المعياري

أظهرت نتائج تحليل المسار في الشكل ٥ بأن قيمة معامل المسار قد بلغت (-٠,٤٨٥) ولما كانت قيمة T ٥,٦٨٦ أعلى من القيمة الحرجة البالغة ١,٩٦ فإنه تقبل الفرضية. ولما كانت قيمة معامل المسار سالبة فذلك يدل على وجود تأثير معنوي سلبي للتمر الوظيفي في الالتزام المعياري.

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

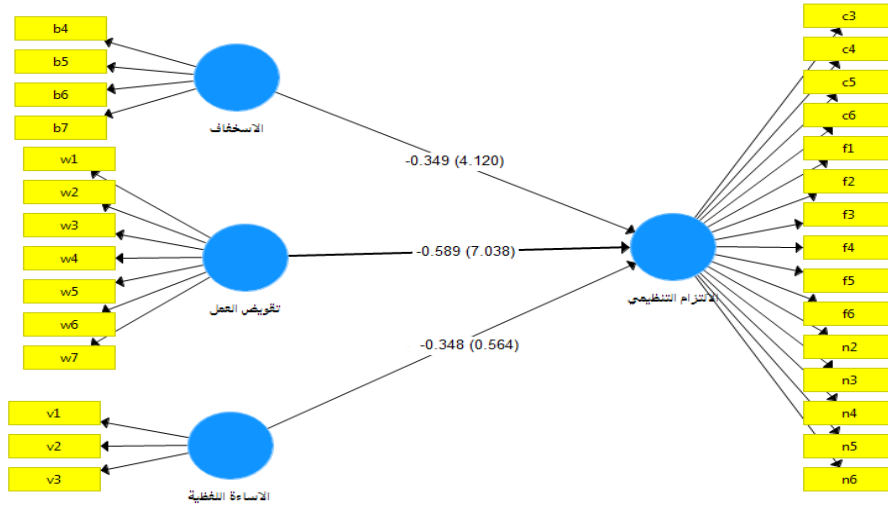
أظهرت نتائج تحليل المسار في الشكل ٥ بأن قيمة معامل المسار قد بلغت (-٠,٣٢٩) ولما كانت قيمة T (٢,٥٥٩) أعلى من القيمة الحرجة البالغة ١,٩٦ فإنه تقبل الفرضية. ولما كانت قيمة معامل المسار سالبة فإن ذلك يدل على وجود تأثير معنوي سلبي للتمر الوظيفي في الالتزام العاطفي.

تحليل الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة تأثير مباشرة معنوية سالبة بين التمر 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 للتمر الوظيفي في الالتزام العاطفي.

الفرضيات الفرعية الأخرى

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



الشكل ٦

علاقة التأثير المباشرة لالتزام التنظيمي على ابعاد التمر الوظيفي

المصدر: نتائج برنامج SMARTPLS

الفرضية الفرعية الاولى: 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 ٤,١٢٠ 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 الإساءة اللفظية والالتزام التنظيمي وأبعاده.

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

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً- الاستنتاجات

١. يتناول هذا المبحث عرضاً لأهم الاستنتاجات التي أسفر عنها هذا البحث، وعلى النحو الآتي:
هناك علاقة سببية ما بين التمر الوظيفي والالتزام التنظيمي، إذ إن أي تقليل بمستوى التمر الوظيفي سينعكس في أغلب الأحيان على زيادة مستوى الالتزام التنظيمي، لدى العاملين في مديرية تربية بابل.
٢. إن قضاء مديرية تربية في بابل على التمر الوظيفي سيؤدي إلى ارتفاع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في عينة البحث.
٣. تهتم مديرية تربية بابل بمعالجة حالات التمر والأخذ بنظر الاعتبار جوانب دعم زملاء العمل التي تجعل الموظفين أكثر التزاماً، كما إنهم يبذلون مزيداً من الجهد والوقت لتحقيق الأهداف المطلوبة منهم.
٤. يمتلك العاملون في مديرية تربية بابل التزاماً بالوظيفة لا بأس به وبالطريقة التي تعمل بها هذه المديرية من خلال الحد من التمر الوظيفي الذي يهمل المنظمة وتقديم الخدمات والجهد والوقت، وايضا لتكريس اهتماماتهم لخدمة المديرية والمجتمع.
٥. يُدرك العاملون في مديرية تربية بابل بأن خلق مناخ تنظيمي ملائم يتحقق من خلال تعديل السلوك في العمل، فضلاً عن الدعم الاجتماعي والمالي وتبادل المعلومات فيما بينهم وزرع الثقة فيهم سوف يزيد من الالتزام العاطفي الإيجابي في العمل، مما يجعلهم يشعرون بالنشاط والحيوية والاستعداد للوصول إلى الالتزام التنظيمي.
٦. إن اتباع مديرية تربية بابل أسلوب معالجة التمر سيؤدي إلى خفض مستوى السلوك السلبي مثل الاستخفاف الموجود لدى الموظفين في عينة البحث، وتقليل حالات التمر والقلق والخوف لديهم، وبالتالي تحسين صحة الموظفين الجسدية والنفسية، وشعورهم بالراحة .

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 التمر الوظيفي في عملها بما يعزز الالتزام لدى العاملين، وهذا يظهر لنا ان الدائرة التي يرتفع لدى موظفيها مستوى الالتزام للعاملين سوف ينعكس ايجابياً في تحسين وزيادة الانتاج والوصول إلى الأهداف المنشودة.

ثانياً- التوصيات

- برزت في أثناء مرحلة الدراسة الميدانية للبحث، وتقصي المعلومات والرجوع إلى المصادر المتنوعة، والتأمل في نتائج الدراسة، بعض الأفكار والمقترحات التي يمكن صياغتها بمجموعة من التوصيات تفيد مديرية العامة لتربية بابل، وقطاع التربية والتعليم في العراق ودول العربية الأخرى والباحثين والمهتمين بالفكر الإداري والتنظيمي عموماً، وكما يأتي:
١. على الإدارة العليا في مديرية تربية بابل الاهتمام بمعالجة التمر 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 تفويض 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 الإنقاص 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 والتفاؤل والثقة والالتزام العاطفي والمعياري)، لأنه يولد النجاح والالتزام للعاملين.
 ٧. من الضروري أن تبدي مديرية تربية بابل اهتماماً كبيراً ومستمرّاً بالحد من التمر في مكان العمل، وتقليل من الاجهاد 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 والاعتقادات من خلال الحفاظ على كرامتهم وعدم إيذائهم، فضلاً عن دراسة العوامل التي من الممكن أن تجعل العامل متمسكاً بها، ويكون ولاؤه لها عن طريق تفاعل وتكيف العامل مع المنظمة من أجل تحقيق الالتزام التنظيمي.

٩. لفت انتباه الإدارات العليا في مديرية العامة لتربية بابل وتركيزها على مسألة تماسك العاملين والعلاقات التعاونية وبناء الصداقة التنظيمية، مما يدعم بناء الثقة فيما بينهم، فضلاً عن ضرورة الاهتمام ببناء هياكل 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. *ARNP 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 Managem.*
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).