Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol. 21, No. 72, Part (2): 161-198
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.21.72.2.9

Tikrit Journal of Administrative and Economics Sciences
مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية
EISSN: 3006-9149
PISSN: 1813-1719

Work Passion and Job Bullying: Relationship and Impact A Field Research in The Nineveh Governorate Office

Abeer Salim Mohammed Zaki Alhially*
Nineveh Directorate Of Education

Abstract: The current research seeks to achieve many objectives, including clarifying the correlation and influence relationships between the variables of passion for work and job bullying in the Nineveh Governorate office. The main research problem was represented in identifying the nature of the roles played by the dimensions of passion for work, represented by (enjoying work, self-motivation, self-identity, sense of learning) as an (independent variable) in job bullying, including its dimensions (work-related bullying, personal-related bullying, physical bullying) as a (dependent variable). The importance of the current research was embodied through its endeavor to provide decision-makers with scientific foundations that enhance passion for work and limit the manifestations of job bullying, thus contributing to the preservation of distinguished competencies with high commitment to work. The research community was represented by the workers in the Nineveh Governorate office, numbering (775) workers, where questionnaire forms were distributed to a random sample of (280) forms, and (260) forms valid for statistical analysis were retrieved. The questionnaire was used as a tool for collecting, studying and analyzing data in order to test The hypotheses that reflected the extent to which the research organization adopted the research variables, as well as the relationship and impact between them, and in line with the research objectives and the nature of its hypotheses, the descriptive analytical approach was relied upon as the appropriate approach to studying behavioral phenomena. For the purpose of analyzing the obtained data, the researcher relied on a number of statistical tools for describing and diagnosing the variables through the program (SPSS V.26) and (AMOS V.24) in analyzing the data and arriving at the results, the most prominent of which was the rejection of research hypotheses and the acceptance of the alternative. Many conclusions were reached, the most important of which is the existence of a correlation and an inverse moral effect between the two variables above, as the more passion for work is achieved, the lower the level of job bullying in the research organization.

Keywords:
Work Passion, Job Bullying, Nineveh Governorate Office.

A R T I C L E I N F O

Article history:

Received	04 Jun. 2025
Received in revised form	01 Jul. 2025
Accepted	02 Jul. 2025
Available online	31 Dec. 2025

©2023 THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE
http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

*Corresponding author:
Abeer Salim Mohammed Zaki Alhially
Nineveh Directorate Of Education

Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol. 21, No. 72, Part (2): 161-198
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.21.72.2.9

الشغف بالعمل والتنمر الوظيفي: العلاقة والأثر
بحث ميداني في ديوان محافظة نينوى

عبير سالم محمد زكي الحيالي
مديرية تربية نينوى

المستخلص

يسعى البحث الحالي إلى تحقيق العديد من الأهداف منها بيان علاقات الارتباط والتأثير بين متغيريّ الشغف بالعمل والتنمر الوظيفي في ديوان محافظة نينوى، وتمثلت مشكلة البحث الرئيسة في التعرف على طبيعة الأدوار التي تمارسها أبعاد الشغف بالعمل متمثلة (الاستمتاع بالعمل، التحفيز الذاتي، الهوية الذاتية، الاحساس بالتعلم) باعتباره (متغيراً مستقلاً) في التنمر الوظيفي شاملاً أبعاده (التنمر المرتبط بالعمل، التنمر المرتبط بالشخص، التنمر الجسدي) كونه (متغيراً معتمداً)، وتجسدت أهمية البحث الحالي من خلال سعيه لتزويد صناع القرار بأسس علمية تعزز من الشغف بالعمل وتحد من مظاهر التنمر الوظيفي وبما يسهم في الحفاظ على الكفاءات المتميزة ذات الالتزام العالي تجاه العمل، وتمثل مجتمع البحث بالعاملين في ديوان محافظة نينوى والبالغ عددهم (775) عاملاً إذ تم توزيع استمارات الاستبانة على عينة عشوائية بلغ قوامها (280) استمارة واسترجع منها (260) استمارة صالحة للتحليل الاحصائي، واستخدمت الاستبانة بوصفها أداة لجمع البيانات ودراستها وتحليلها بغية اختبار الفرضيات التي عكست مدى تبني المنظمة المبحوثة لمتغيرات البحث فضلاً عن العلاقة والأثر بينهما، وتماشياً مع أهداف البحث وطبيعة فرضياته فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي بوصفه المنهج الملائم لدراسة الظواهر السلوكية، ولغرض تحليل البيانات المستحصلة فقد اعتمدت الباحثة على عدد من الأدوات الاحصائية الخاصة بالوصف والتشخيص للمتغيرات من خلال برنامج (SPSS V.26) و(AMOS V.24) في تحليل البيانات والوصول إلى النتائج التي كان أبرزها رفض فرضيات البحث وقبول البديلة، وقد تم التوصل إلى العديد من الاستنتاجات أهمها وجود علاقة ارتباط وأثر معنوية عكسية بين المتغيرين أعلاه حيث إنه كلما زاد تحقيق الشغف بالعمل أدى ذلك لانخفاض مستوى التنمر الوظيفي في المنظمة المبحوثة.

الكلمات المفتاحية: الشغف بالعمل، التنمر الوظيفي، ديوان محافظة نينوى.

المقدمة

يعد الشغف بالعمل أحد الدوافع الأساسية التي توّمن حالات الاندفاع الإيجابي لدى العاملين للوصول إلى المبتغيات وتحقيق قدراً من النجاحات، وهذا يستلزم استحضار الجانب الإبداعي في ذات العاملين بحيث تتضح معالم فكرة أساسها المصلحة التنظيمية ممّا يتطلب الاستثمار الفعلي للجهود والوقت وبما يسهم في فاعلية الاندفاع ومن ثم سيادة أوجه الابتهاج عند أداء المهمات، وهذا لا يكون مجرد أقوال شكلية صادرة من هنا وهناك بقدر ما يعني تأمين الرغبة وإقرار التفاني والإخلاص في العمل عندئذ تبدو معالم الشغف واضحة والتي تمثل مدخلاً فعلياً لاحتواء أية حالات تخترق الواقع التنظيمي، ولما كانت عملية التنمر الوظيفي واحدة من بين هذه الحالات عليه تجلت الضرورة في توظيف فكرة الشغف بالعمل لصالح الحد من التنمر الوظيفي على مستوى المنظمة المبحوثة، وبغية الإحاطة بذلك فقد اهتدت الباحثة إلى عرض عدة محاور متمثلة بالمحور الأول (بعض الدراسات

السابقة ومنهجية البحث) في حين شمل المحور الثاني (الإطار النظري) وتمثل المحور الثالث (الإطار الميداني) وضمّ المحور الرابع (الاستنتاجات والتوصيات ومقترحات لدراسات لاحقة).

المحور الأول: بعض الدراسات السابقة ومنهجية البحث

أولاً. بعض الدراسات السابقة:

الدراسات المتعلقة بالشغف بالعمل:

دراسة (عشري وسبع،2023) / دورية – مصر	
عنوان الدراسة	توسيط الرسوخ التنظيمي في العلاقة بين الشغف بالعمل والارتباط الوظيفي بالتطبيق على معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.
أهداف الدراسة	سعت لاختبار التأثيرات المباشرة لكل من الشغف بالعمل والرسوخ التنظيمي في الارتباط الوظيفي، وبحث الدور الوسيط للرسوخ التنظيمي في العلاقة بين الشغف بالعمل والارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.
المنهج وأداة الدراسة	اعتمدت المنهج الاستدلالي)الاستنتاجي)وأسلوب البحوث الكمية وتم تجميع البيانات من عينة قوامها (330) عامل من معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، وتم الحصول على البيانات الأولية باستخدام استمارة استبانة وزعت على مفردات العينة وبلغ عدد الاستمارات الصحيحة (232) استمارة وبمعدل استجابة (70.3%)، وتم تحليل البيانات باستخدام أسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية (PLS-SEM).
استنتاجات الدراسة	كشفت عن وجود تأثير معنوي ايجابي للشغف بالعمل في كل من الرسوخ التنظيمي والارتباط الوظيفي فضلاً عن الرسوخ التنظيمي في الارتباط الوظيفي، كما تبين أن أبعاد الرسوخ التنظيمي تتوسط العلاقة بين الشغف بالعمل والارتباط الوظيفي.
دراسة (Al Issawi&Altaee,2024) / دورية – العراق	
عنوان الدراسة	The Effect of Job Passion On Innovative Work Behaviors: Analytical Research in The Ministry of Higher Education and Scientific Research. تأثير الشغف الوظيفي في سلوكيات العمل الإبداعي: بحث تحليلي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
أهداف الدراسة	هدفت الى اختبار دور الشغف الوظيفي في سلوكيات العمل الإبداعي من خلال السعي لتوفير مستوى من الشغف يساهم ويدعم سلوكيات العمل الإبداعي في المنظمة.
المنهج وأداة الدراسة	تم اختيار عينة عشوائية طبقية والبالغ عددها (328) عامل من مجتمع الدراسة بالاعتماد على استمارة الاستبانة في جمع البيانات، وكان عدد الاستمارات الصالحة للتحليل الاحصائي (322)، وأتبع المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت عدداً من الأدوات في التعامل مع نتائج الجانب الميداني ومنها معامل الارتباط (Pearson) وأساليب التحليل الوصفي باستخدام (AMOS V.23) و (SPSS V.23).
استنتاجات الدراسة	تبين وجود علاقة تأثير للشغف الوظيفي وبدلالة أبعاده في سلوكيات العمل الإبداعي فضلاً عن أن أبعاد متغير سلوكيات العمل الإبداعي متوافرة ولكنها ليست بالمستوى المطلوب، حيث جاءت فقرة (القدرة على التغيير وتوليد حلول ابداعية) بالمستوى الأخير وهو ما يتطلب التركيز عليها في معالجة المشكلات واتخاذ القرارات المناسبة التي تبنى على أساس علمي صحيح، وأن تكون نظرة الإدارة الى العاملين ليست محدودة كونهم يمثلون مقدرات جوهرية وليست أداة فقط لتنفيذ القرارات والسياسات.

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على المصادر المذكورة.

Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol. 21, No. 72, Part (2): 161-198
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.21.72.2.9

الدراسات المتعلقة بالتنمر الوظيفي:

دراسة (Rai & Agarwal, 2019) / دورية – الهند	
عنوان الدراسة	Examining The Relationship Between Personality Traits and Exposure to Workplace Bullying. اختبار العلاقة بين السمات الشخصية والتعرض للتنمر في مكان العمل.
أهداف الدراسة	سعت لدراسة العلاقة بين أربعة من السمات الشخصية تمثلت (الانفتاح، الضمير، الانبساط،التواضع) وعلاقتها بالتنمر في مكان العمل والذي يعد أحد الظواهر الشائعة في المنظمات خاصة وأن هناك العديد من العوامل التي تجعل مكان العمل أرضية مناسبة لظهور سمات شبيهة بالتنمر تعتمد على بيئة العمل والسمات الشخصية.
المنهج وأداة الدراسة	تمثل مجتمع الدراسة بمدراء يعملون في منظمات مختلفة في الهند على حين شملت العينة (835) مديراً، واستعمل المنهج الوصفي التحليلي فضلاً عن استمارة الاستبانة لغرض جمع البيانات وتحليلها والوصول للنتائج المطلوبة.
استنتاجات الدراسة	وجود نوعين من التنمر الوظيفي في مكان العمل وهما (التنمر الإفتراسي) و(التنمر المرتبط بالخلافات)، فالتنمر الإفتراسي يوجه للضحية عندما يرى المتنمر أنه هدف سهل لعدوانيته في حين التنمر المرتبط بالخلافات يستثار بسبب صراعات مرتبطة بالعمل وتتصاعد لتصبح موقف تنمر، ويعتمد نوع التنمر على السمات الشخصية، فالعامل الذي تنخفض لديه سمات الضمير الحي والانفتاح للتجربة يكون أكثر عرضة لاقتراف التنمر المرتبط بخلافات العمل بينما الذي ينخفض لديه سمة الانبساط فقد يصبح ضحية للتنمر الإفتراسي.
دراسة (حسن، 2024) / دورية – مصر	
عنوان الدراسة	التنمر الوظيفي بين العاملين بالمدارس ومدى علاقته بشعورهم بالرضا الوظيفي: دراسة وصفية من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية.
أهداف الدراسة	ركزت في تحديد العلاقة بين التنمر الوظيفي للعاملين بالمدارس ومدى شعورهم بالرضا الوظيفي وصولاً لتحديد أهم المقترحات اللازمة من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية للتخفيف من صور التنمر وزيادة شعورهم بالرضا الوظيفي.
المنهج وأداة الدراسة	تعد من الدراسات الوصفية التحليلية في مجالات الخدمة الاجتماعية وقد اعتمدت منهج المسح الاجتماعي الشامل لجميع العاملين بكافة مدارس الاعدادية بمدينة أسيوط وبلغ عددهم (30) مدرسة، والاستبانة كأداة لجمع البيانات وتم توزيعها وتحليلها احصائياً للوصول الى نتائج الدراسة وذلك على عينة مكونة من (271) فرداً من العاملين.
استنتاجات الدراسة	وجود علاقة سلبية ذات دلالة احصائية بين التنمر الوظيفي للعاملين بالمدارس ومدى شعورهم بالرضا الوظيفي، وأن صور التنمر الوظيفي تمثلت ب(التنمر الجسدي واللفظي والنفسي والاجتماعي والجنسي والالكتروني) في حين أن صور الرضا الوظيفي شملت شعورهم ب(الرضا عن طبيعة ونوعية العمل وظروف العمل والرواتب والمكافآت ومستوى التقدير والاحترام).

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على المصادر المذكورة.

التعقيب على الدراسات السابقة: تعد من الركائز الأساسية للبحوث العلمية كونها تسهم في تأمين غطاء نظري داعم لاتجاهات البحث الحالي وعلى نحو يؤّشر حالة من الإثراء المعرفي بقصد الإفادة وترسيخ الأطر العلمية الداعمة لما تبغيه الباحثة، وتأشير البناء المنهجي ومن ثم توظيف ما يصب منه في اهتمامات البحث الحالي والتعرف على الأدوات الاحصائية المستخدمة وبما يمهد السبيل لاختيار ما يلائم بحثها، وتجنب نقاط الاختناق التي اعترضت مسار الدراسات السابقة وبما يوسع من دائرة اسهاماتها وبالتالي يدفعها خطوات نحو الاضافة العلمية كلما أمكن ذلك، والجدير بالذكر أن هناك تبايناً بين البحث الحالي والدراسات السابقة من حيث الهدف والعينة وحجمها والنتائج، حيث أنه تميزت عن الدراسات السابقة في أن الاخيرة سعت لدراسة متغيريّ البحث الحالي دون ربطهما مع بعضهما البعض عبر ربطهما بمتغيرات أخرى على خلاف البحث الحالي الذي سعى للربط بين الشغف بالعمل والتنمر الوظيفي إذ لا توجد على حد علم الباحثة المتواضع دراسات سابقة ربطت بين المتغيرين المذكورين، كما إن مجتمع الدراسة تمثل بالعاملين في قطاعات مختلفة على خلاف البحث الحالي فقد تمثل بالعاملين في ديوان محافظة نينوى في العراق بمدينة الموصل، فضلاً عن زمن التطبيق فقد أجريت الدراسات السابقة خلال (2019-2024) في حين أن البحث الحالي طبق خلال عام (2025) والذي يعد الأحدث زمنياً، كما أن المعالجات الاحصائية المستخدمة قد تباينت في كل منها، إلا أن البحث الحالي تشابه مع الدراسات السابقة من حيث اتجاهه لقياس تأثير متغير مستقل في متغير أخر تابع، فضلاً عن استخدامها للمنهج الوصفي التحليلي وذلك لملائمته لأغراض البحث كما أنه اعتمد استمارة الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسية لجمع البيانات من أفراد العينة إذ تم تصميمها وبما يتوافق مع محاور البحث بغية الوصول إلى نتائج دقيقة تساعد في تفسير العلاقة بين المتغيرات المدروسة.

ثانياً. منهجية البحث: مشكلة البحث: ما زال العاملين يمثلون المورد الأكثر أهمية في عالمنا المعاصر الأمر الذي وضع المنظمات أمام إشكالية تتمثل بكيفية الاحتفاظ بهذا المورد والعمل على إدارته في ظل تلبية حاجاته وتأمين رغباته كونه العامل الفاعل في تأمين القدرة التنافسية ومن ثم تحقيق الأهداف، إلا أن واقع الحال في المنظمات يؤشر وجود سلسلة من القيود والمعوقات التي تعترض المنظمات مثلما تنعكس أثارها على هذا المورد وهذا ما تجلى في بروز بعض السلوكيات المبطنة مثلما أنها مجسدة لإشكالية التنمر الوظيفي، الأمر الذي حدا بالقيادات الإدارية أن تبحث وتتحرى عن السبل والأساليب المساهمة في التصدي لهذه الإشكالية بكل مدياتها وقد وجدت من عملية الشغف بالعمل مدخلاً فاعلاً في التقرب من حافات هذه الإشكالية ومن ثم العمل على احتوائها مع مراعاة العوامل والظروف ودورة حياة المنظمات، آخذين بعين الاعتبار أن مسألة الشغف بالعمل تنطلق من حالات الحفز الذاتي والاستمتاع بالعمل وعلى نحوٍ يجسد الهوية الذاتية ويؤّمن شعوراً حياً لدى العاملين بأهمية التعلم، إذ إن تفعيل هذه المحركات بشكلاً فاعل قد يسهم في مواجهة الإشكالية المشار لها علماً أنها كانت في إطار الاختفاء والتكتم إلا أن المعايشة الميدانية للباحثة وملاحظاتها المتواصلة فضلاً عن قيامها بدراسة استطلاعية أولية (Pilot Study) على عينة صغيرة أولية لتثبت وجود المشكلة بشكل ميداني، ممّا شكل دعوة علمية لدراستها والغور في تفاصيلها في إطار سؤال رئيس مفاده (ما طبيعة الأدوار التي تمارسها أبعاد الشغف بالعمل في التنمر الوظيفي للعاملين في ديوان محافظة نينوى؟) وينبثق عنه:

❖ بيان مدى توافر أبعاد الشغف بالعمل لدى العاملين في المنظمة المبحوثة؟

- ❖ هل تختلف حالات التنمر الوظيفي القائمة في المنظمة المبحوثة وعلى نحوٍ ينعكس سلباً على ردود فعلهم؟
- ❖ هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين الشغف بالعمل والتنمر الوظيفي للعاملين في المنظمة المبحوثة؟
- ❖ هل توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية معنوية للشغف بالعمل في التنمر الوظيفي للعاملين في المنظمة المبحوثة؟

أهمية البحث: انطلقت أهمية البحث الحالي من تناوله لموضوع أثار اهتمامات المفكرين والمنظرين في المجال التنظيمي إلى حد أن البحوث والدراسات جاءت عنه في حدود أمنت للباحثة الانطلاق لدراسة هذا الموضوع من زاوية كادت أن تختلف عن غيرها، وهذا يمثل اضافة معرفية واثرائية للمكتبة العربية بشكل عام والمكتبة العراقية بشكل خاص، كما إن هذا البحث يمثل مدخلاً فاعلاً لمعالجة إشكالية تواجه المنظمات في ميدان العمل وعلى نحوٍ أيقظ القيادات الإدارية فيها أن تتحسس لكل ما يدور حولها ومن ثم وضع آليات فاعلة لكيفية المعالجة أو الاحتواء ويقترن ذلك بتمكين صناع القرارات من اتخاذ الإجراءات الداعمة لعملية الشغف بالعمل مثلما تعالج حالات التنمر الوظيفي والتي تمكنهم من الاحتفاظ بالعاملين الموهوبين والشغوفين، خاصة وإن ميدان العمل المعاصر يشهد تصاعد الاهتمام بمفهوم الشغف بالعمل بوصفه أحد المتغيرات الايجابية المؤثرة في تعزيز الطاقة النفسية والدافعية الذاتية وفي المقابل فأن تراجع مستويات الشغف قد يسهم في بروز سلوكيات سلبية كالتنمر الوظيفي والذي يعد من المشكلات الخطيرة التي تؤثر سلباً في بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية ومن هذا المنطلق تبرز الأهمية العلمية للبحث في محاولته للكشف عن العلاقة والتأثير بين المتغيرين، فيما تتمثل أهميته التطبيقية في امكانية الإفادة من نتائجه في تحسين البيئة التنظيمية في المنظمة المبحوثة عبر دعم السياسات التي تعزز الشغف وتحد من مظاهر التنمر الوظيفي.

أهداف البحث: تجلت أهداف البحث الحالي في الآتي:

تأمين الإحاطة النظرية بمتغيريّ البحث الحالي وأبعادهما في إطار التقاط الأفكار التي ساهم بها الباحثين ممن كان لهم الأسبقية في دراسة هذين المتغيرين مع محاولته الجادة للإضافة العلمية وتأمين الانتفاع الأكثر للمنظمات.

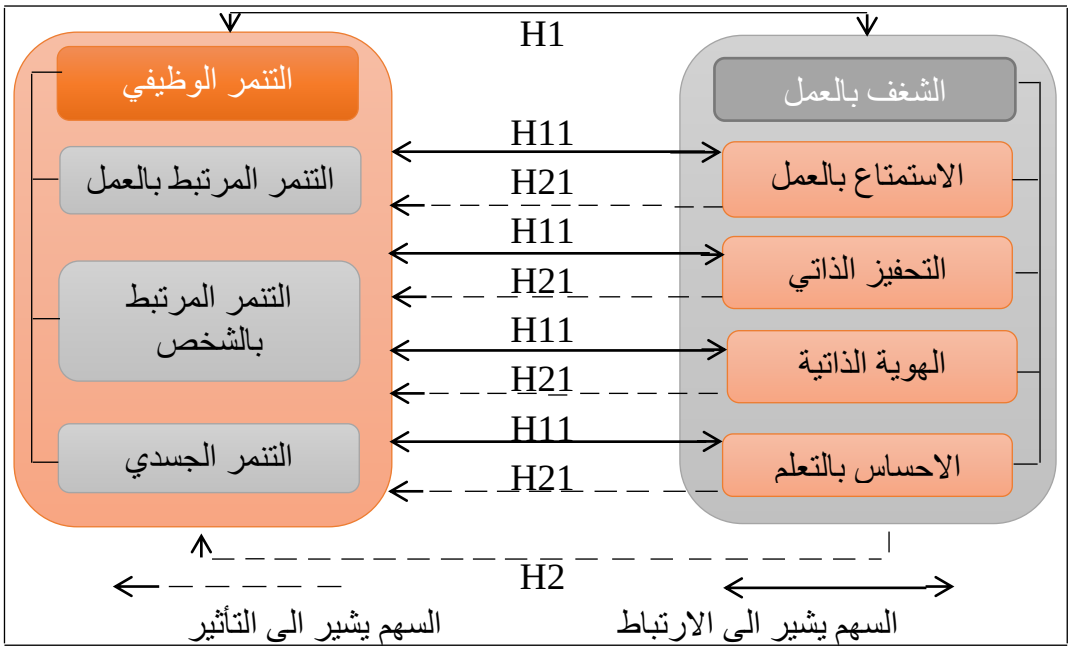
بيان واقع أبعاد الشغف بالعمل على مستوى المنظمة المبحوثة وبما يؤّمن صورة عن حالة الشغف بالعمل.

الكشف عن التنمر الوظيفي عبر أبعاده في المنظمة المبحوثة.

بيان علاقات الارتباط والتـأثير بين الشغف بالعمل والتنمر الوظيفي في المنظمة المبحوثة.

تقديم عدد من التوصيات والمقترحات التي من شأنها مساعدة المنظمة المبحوثة والمنظمات المماثلة في تحقيق أهدافها المطلوبة.

أنموذج البحث: في ضوء المضامين المؤشرة في مشكلة البحث واتجاهات أهدافها فقد صمم مخططاً فرضياً شاملاً لمتغيرات البحث الرئيسية والفرعية وكالآتي:



شكل (1): مخطط البحث الفرضي

المصدر: إعداد الباحثة.

فرضيات البحث: يسعى البحث الحالي إلى اختبار صحة الفرضيات الآتية:

H1- لا تتوافر الأبعاد المعبرة عن الشغف بالعمل لدى العاملين في المنظمة المبحوثة.

H2- لا تتوافر الأبعاد المجسدة للتنمر الوظيفي لدى العاملين في المنظمة المبحوثة.

H3- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الشغف بالعمل والتنمر الوظيفي عند مستوى دلالة احصائية ($a\leq0.05$) من وجهة نظر عينة من العاملين في المنظمة المبحوثة، وينبثق عنها:

H3.1- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين كل بعد من أبعاد الشغف بالعمل والتنمر الوظيفي عند مستوى دلالة احصائية ($a\leq0.05$) من وجهة نظر عينة من العاملين في المنظمة المبحوثة.

H4- لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للشغف بالعمل في التنمر الوظيفي عند مستوى دلالة احصائية ($a\leq0.05$) من وجهة نظر عينة من العاملين في المنظمة المبحوثة.

H4.1- لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لكل بعد من أبعاد الشغف بالعمل في التنمر الوظيفي عند مستوى دلالة ($a\leq0.05$) من وجهة نظر عينة من العاملين في المنظمة المبحوثة.

منهج البحث: اعتمد البحث على الفلسفة الوضعية والمنهج الاستنتاجي الذي يدرس الواقع كما هو من دون تدخل الباحثين والذي يعتمد على دراسات ونظريات سابقة في هذا الإطار والمنهج الوصفي التحليلي من أجل بناء تأصيل علمي ونظري حول المتغيرات المدروسة (الشغف بالعمل، والتنمر الوظيفي) وذلك مع الأسلوب الكمي باستخدام استمارة الاستبانة والبرامج الاحصائية (SPSS V.26) و(AMOSS V.24).

مجتمع البحث وعينته: يعد ديوان محافظة نينوى الحكومة المحلية في نينوى كونه المسؤول المباشر عن خدمة المواطن عبر تقديم الخدمات لجميع شرائح المجتمع ومنها (خدمة التعويضات والاجابة عن شكاوى المواطنين ومتابعة المشاريع والخدمات الخاصة بالمحافظة وغيرها)، كما أنه يقدم الأمور الخدمية الالكترونية عبر مواقعه الرسمية منها (استمارة الجوازات، اجازة السوق وغيرها)، ويعد المحافظ والقائم مقام ومدير الناحية أعلى موظف تنفيذي في الديوان إذ يمثل المحافظ الرئيس التنفيذي

الأعلى في المحافظة، والجدير بالذكر أنه تم اختيار ديوان محافظة نينوى كميدان للبحث الحالي نتيجة مجموعة من المبررات:

أهمية ديوان محافظة نينوى بالنسبة للمحافظة إذ يعد بمثابة الشريان والجزء الحيوي فيها كونه يشرف على تنفيذ السياسات والخطط ممّا يجعله بيئة مناسبة لدراسة الظواهر الإدارية والتنظيمية.

طبيعة عمل ديوان محافظة نينوى الذي يرتبط بعمليات استباقية والتي تتطلب اتخاذ قرارات سريعة وظرفية على وفق مستجدات الوضع القائم لضمان التقدم في الإعمار، خاصة وإن محافظة نينوى تشهد مرحلة إعادة بناء وتطوير بعد التحديات التي مرت بها ما يجعل من دراسة واقع ديوان المحافظة خطوة مهمة في تسليط الضوء على نقاط القوة والضعف واقتراح سبل التطوير.

يحتوي ديوان محافظة نينوى على مجموعة من الأقسام الإدارية والمالية والفنية وهو ما يوفر تنوعاً وظيفياً يسهم في تغطية متغيرات البحث بشكل شامل. التعاون الإيجابي من قبل العاملين في ديوان المحافظة من خلال إمكانية الحصول على البيانات والمعلومات وبما يعزز من جدوى وواقعية البحث ميدانياً، ويمكن توضيح الهيكل التنظيمي كالآتي:

جدول (1): مكونات الهيكل التنظيمي لديوان محافظة نينوى

عدد الهيئات الاستشارية	5	رئيس الهيئة الاستشارية
		المستشار القانوني
		المستشار الإداري
		المستشار المالي
		مستشار التخطيط
عدد النواب	2	النائب الأول (الإداري)
		النائب الثاني (الفني)
عدد المعاونيات	5	معاونية المحافظ للشؤون الإدارية
		معاونية المحافظ لشؤون النازحين والمنظمات
		معاونية المحافظ لشؤون الخدمات
		معاونية المحافظ لشؤون التخطيط
		معاونية المحافظ لشؤون الإعمار
عدد الأقسام	31	(12) قسم اتصاله مباشر بالمحافظ
		(19) قسم اتصاله غير مباشر بالمحافظ
عدد الشعب	123 شعبة	

المصدر: إعداد الباحثة.

والجدير بالذكر أن النائب الأول (الإداري) يشمل (معاونية المحافظ للشؤون الإدارية ومعاونية المحافظ لشؤون النازحين)، في حين ضمّ النائب الثاني (الفني) (معاونية المحافظ لشؤون الخدمات ومعاوني المحافظ لشؤون التخطيط ومعاونية المحافظ لشؤون الإعمار)، ويمكن توضيح مجتمع البحث من خلال الجدول رقم (2):

جدول (2): مجتمع البحث

ت	نوع الملاك	العدد		
1	الأفراد العاملين بصفة دائمية	613	(13) (درجات عليا)	(1) المحافظ
				(2) النواب
				(5) المستشارين
				(5) المعاونين
			(600) أفراد عاملين بمختلف الدرجات الوظيفية	
2	الأفراد العاملين بصفة عقود	162	(100) عقود الأمن الغذائي	
			(62) عقود (315)	
3	المجموع	775		

المصدر: إعداد الباحثة.

ويتطلب تطبيق أسلوب نمذجة المعادلة البنائية [Structural Equation Modeling (SEM)] عبر برنامج (AMOS) من أجل تحليل استمارة الاستبانة، حجم عينة مناسب لتحليل البيانات بشكل دقيق، ونظراً لتوفر مواقع عدة لتحديد أقل حجم مناسب لتطبيق نمذجة المعادلة البنائية أهمها الموقع بالرابط (https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=89)، ويتطلب منا ادخال بعض المعلومات منها حجم التأثير المتوقع ومستوى القوة الاحصائية ومستوى المعنوية بالإضافة الى عدد المتغيرات المشاهدة (الاسئلة) وعدد الأبعاد وكالآتي:

جدول (3): تحديد أقل حجم العينة لتطبيق نمذجة المعادلة البنائية

المدخلات	القيم المقبولة	القيم المختارة
Anticipated effect size حجم التأثير المتوقع	0.10صغير 0.30متوسط 0.50 كبير	0.30
Desired statistical power level مستوى القوة الاحصائية المطلوب	يجب أن لا يقل عن 0.80	0.80
Number of latent variables عدد المتغيرات الكامنة (الأبعاد)	-	7
Number of observed variables عدد المتغيرات المشاهدة (الاسئلة)	-	35
Probability level مستوى المعنوية	0.01 0.05 0.10	0.05
المخرجات		
Minimum sample size to detect effect أقل حجم عينة لاكتشاف التأثير		170
Minimum sample size for model structure أقل حجم عينة للنموذج البنائي		100
Recommended minimum sample size حجم العينة المطلوب للدراسة		170

Cohen, J. (1988). Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Westland, J.C. (2010). Lower bounds on sample size in structural equation modeling.Electronic Commerce Research and Applications,9(6),476-487.

إن نتائج الجدول رقم (3) تشير إلى أن الحد الأدنى لحجم العينة (عدد الاستمارات) الملائم لهذا البحث هو (170) وذلك للحصول على الدقة المطلوبة في نتائج نمذجة المعادلة البنائية المطبقة عبر برنامج (AMOS)، لذا واستناداً إلى ما سبق وللحصول على أعلى دقة في النتائج قمنا بتوزيع (280) استمارة عشوائياً في ديوان محافظة نينوى واسترجع منها (272) استمارة، وبعد فحص الاستمارات المسترجعة تبين أن عدد الاستمارات الصالحة للتحليل هي (260) استمارة وكالآتي:

جدول (4): عدد ونسبة الاستمارات الموزعة على عينة البحث

حجم المجتمع	عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المسترجعة		عدد الاستمارات الصالحة للتحليل	
		العدد	%	العدد	%
775	280	272	97%	260	93%

المصدر: إعداد الباحثة.

حدود البحث: بالإمكان تقسيم حدود البحث على ما يأتي:

الحدود العلمية: مثلت بالمتغيرات (الشغف بالعمل، التنمر الوظيفي) مع افتراض ثبات بقية العناصر والمتغيرات الأخرى.

الحدود المكانية: انحصر تطبيق البحث في (ديوان محافظة نينوى).

الحدود الزمنية: امتد حدود البحث زمنياً من (2025/1/2) ولغاية (2025/6/3).

الحدود البشرية: حدد البحث عينة من العاملين بحجم (260) في المنظمة المبحوثة.

أداة جمع البيانات: تم استعمال المتوافر من مصادر ومراجع عربية وأجنبية ودراسات وبحوث علمية محكمة فضلاً عن الرسائل والأطاريح الجامعية لغرض إتمام الجانب النظري، أما بالنسبة للجانب الميداني فقد اعتمدت استمارة استبانة لجمع البيانات وقياس أبعاد البحث وكما في الملحق رقم (1)، وقد اشتملت محورين حيث خصص الأول لمتغير الشغف بالعمل وتضمن أربعة أبعاد وشمل الثاني متغير التنمر الوظيفي وتمثل بثلاثة أبعاد وكالآتي:

جدول (5): تركيب استمارة الاستبانة

المتغيرات	الأبعاد الفرعية	تسلسل العبارات	العدد	المجموع	المصادر
الشغف بالعمل	أبعاد الشغف بالعمل	المحور الأول		20	(Johri & et al., 2016: 151)
	الاستمتاع بالعمل	(X11-X15)	5		
	التحفيز الذاتي	(X21-X25)	5		
	الهوية الذاتية	(X31-X35)	5		
	الاحساس بالتعلم	(X41-X45)	5		
التنمر الوظيفي	أبعاد التنمر الوظيفي	المحور الثاني		15	(Einarsen & Hoel, 2001: 18)
	التنمر المرتبط بالعمل	(Y11-Y15)	5		
	التنمر المرتبط بالشخص	(Y21-Y25)	5		
	التنمر الجسدي	(Y31-Y35)	5		

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على المصادر المذكورة. n=260

قياس ثبات الاستبانة (Reliability test): يعرف الثبات بأنه قدرة أداة الاستبانة على إعطاء نفس النتائج إذا تم تكرار القياس على العينة نفسها في الظروف نفسها، وهناك طرق عدة لقياس الثبات

منها (طريقة الاختبار واعادة الاختبار، طريقة التجزئة النصفية، معامل ألفا كرونباخ،..الخ) وقد قمنا بإيجاد الثبات باستخدام مقياس معامل ألفا كرونباخ، إذ أشار(Feldt&Brennan,1989:109) إلى أنه إذا كان هذا المعامل ما بين (80%-1) يعد ثبات ممتاز، وإذا كانت قيم المعامل ما بين (70-79%) تعد جيدة، أما إذا كانت القيم ما بين (69%-60%) تعتبر مقبولة، في حين قيم المعامل الأقل من (60%) تعد ضعيفة وغير مقبولة، ويبين الجدول رقم (6) نتائج اختبار معامل ألفا كرونباخ لكل بعد ومعامل ألفا الطبقي للأبعاد مجتمعة، إذ تشير النتائج إلى أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للاستمارة ككل بلغت (0.87) وهي قيمة ثبات عالية، كما إن قيمة الثبات على مستوى المحاور بلغت ما بين (0.69-0.90) وهي قيم ثبات جيدة بشكل عام، أما على مستوى المتغيرات فقد بلغت (0.88) و(0.93) لكل من متغير(الشغف بالعمل والتنمر الوظيفي) على التوالي وهي قيم ثبات عالية، ممّا تقدم يمكننا القول بأن هناك ثبات في استمارة الاستبانة على المستوى الكلي والاجزاء.

جدول (6): قياس ثبات أداة الاستبانة على المستوى الكلي والأجزاء

المتغير	الأبعاد	العبارات	معامل ألفا كرونباخ لكل بعد	معامل ألفا كرونباخ لكل متغير	معامل الفا الطبقي للاستمارة ككل
الشغف بالعمل	الاستمتاع بالعمل	X11-X15	0.69	0.88	0.87
	التحفيز الذاتي	X21-X25	0.70		
	الهوية الذاتية	X31-X35	0.75		
	الاحساس بالتعلم	X41-X45	0.74		
التنمر الوظيفي	التنمر المرتبط بالعمل	Y11-Y15	0.83	0.93	
	التنمر المرتبط بالشخص	Y21-Y25	0.90		
	التنمر الجسدي	Y31-Y35	0.86		

Source: Feldt, L. S., & Brennan,R. L. (1989). Reliability. In R. L. Linn (Ed.), Educational measurement (3rd ed., pp. 105–146). Macmillan Publishing Co, Inc; American Council on Education.

مؤشر الأهمية النسبية (Relative importance index (RII)): يستخدم هذا المؤشر في معرفة الأهمية النسبية لأبعاد ومتغيرات البحث من وجهة نظر العينة في المنظمة المبحوثة، إذ إن قيمة هذا المؤشر تقع ما بين ($0 \leq RII \leq 1$) ويمكن تصنيف قيمه إلى ثلاثة مستويات وكالآتي:

جدول (7): مستوى الأهمية النسبية

مستوى الاهمية النسبية	RII
مرتفع	$0.8 \leq RII \leq 1$
متوسط – مرتفع	$0.6 \leq RII < 0.8$
متوسط	$0.4 \leq RII < 0.6$
منخفض – متوسط	$0.2 \leq RII < 0.4$
منخفض	$0 \leq RII < 0.2$

Source: Akadiri, P.O. (2011).Development of a Multi-Criteria Approach for the Selection of Sustainable Materials for Building Projects (Thesis, University of Wolver Hampton).

أدوات التحليل والمعالجة الاحصائية: تمت الاستعانة بعدد من الأدوات الاحصائية لتحليل بيانات الجانب العملي وتمثلت (التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية واختبار الوسيط لعينة واحدة ومعامل (Alpha Gronbach) ومعامل الارتباط (Pearson) وطريقة المربعات الصغرى غير الموزونة (Unweighted Least Squares) فضلاً عن القيم المعيارية لمعاملات الانحدار(SRW)).

المحور الثاني: الإطار النظري

أولاً. الشغف بالعمل (Work Passion): مفهوم الشغف بالعمل: تشير(زينل، 2023: 12) أنه جاء في لسان العرب أن الشغف يمثل غلاف القلب وشغف بالشيء أي أولع به فهو يمثل أقصى درجات الحب وأقواها أي أنه الجنون بالشيء وحبه وهو أكثر حالات الانسان تألقاً وتفرداً كونه يوقد فينا نار الإبداع ويحيطنا بالدهشة وحب المغامرة ويدفعنا للحماسة ويمنحنا بهجة الحياة فهو يعني الرغبة القوية لإحداث فارق، وإن أول من استعمل مفهوم الشغف والأنشطة والأنماط السلوكية الظاهرة على سلوك العامل هما الباحثان (Ryan & Deci, 2003: 263) إذ رأوا أن العامل لديه محركات أو دوافع للسلوك قد تكون داخلية أو خارجية والتي تدفعه للقيام بإشباع حاجات مهمة بالنسبة له لأن ذلك يساعده على الإبداع والتمتع بصحة نفسية، ويمكن توضيح مفهوم الشغف بالعمل من خلال الجدول رقم (8):

جدول (8): مفهوم الشغف بالعمل

أسم الباحث	التعريف
Pollack & et al., 2020:318	الرغبة القوية تجاه نشاط محقق للذات أو محدد للهوية يبذل لأجلها العاملين طاقاتهم وأوقاتهم.
Mehmood & et al., 2022: 42	مشاعر إيجابية لدى العامل تنشأ عن تقييمه لعمله.
Fu & et al., 2022: 118	الميل نحو نشاط يحبه العامل ويرى أنه هام بالنسبة له ويسعى لأدائه.
جهاد، 2024: 32	الاشتراك الفاعل للعواطف والمعرفة في سياق العمل وبالشكل الذي يعكس الارتباط العميق والالتزام بالوظيفة والذي يتجلى في الاعجاب والانجذاب الشديدين الى الأنشطة والمهام المهنية.

المصدر: إعداد الباحثة.

وتبين للباحثة من التعريفات الواردة في أعلاه ما يأتي:

مشاعر إيجابية وحماسية لدى العامل تمثل ميله نحو عمل يحبه ويجده مهماً ويحرص على استثمار وقته وطاقته فيه ويتكامل معه بصورة منتظمة وبالشكل الذي يقوده للإزدهار في المنظمة.

يمثل هدف ذات أولوية عالية ونتائج انفعالية هامة ورغبة مستمرة تعتمد على المكون الوجداني والمعرفي والذي يدفعه للانخراط الكامل في مهامه وبالتكامل مع المكون الدافعي لأداء العمل وبما ينسجم مع تحقيق أهداف المنظمة عبر زيادة الأداء وتحقيق الرضا والرفاهية النفسية للعاملين، وبناءً على ما تقدم يمكن تعريف مفهوم الشغف بالعمل على أنه (الرغبة الجادة نحو العمل والتي تنعكس في استمتاع العامل بممارسة أنشطته الوظيفية بدافع التحفيز الذي يعزز هويته الذاتية ويخلق لديه شعور بأهمية التعلم في المنظمة).

أهمية الشغف بالعمل: يشير (Brue & Yasseri, 2023: 7) أنه يعد من أهم مفاهيم الايجابية التي حيثما غرست في روح العامل تكون قد وصلت به لمستويات السعادة وزيادة الانتاجية المهنية عبر الحث على العمل بإتقان وتركيز ممّا ينتج حب العمل والوصول إلى نتائج تثير المجتمع وتحجيم الأخطار والتقليل من الضغوط التي قد تسببها أجواء العمل، وفي هذا الصدد يمكن الافادة من طروحات (Finzel, 2015: 39) بقوله أنه يسهم في تحقيق الأداء العالي عبر تعزيز الالتزام وتحفيز العاملين على تحقيق أفضل النتائج من خلال خلق بيئة عمل ايجابية تسهم في تطوير الخبرات الوظيفية وخفض مستوى الاحتراق الوظيفي وهو ما يصب في تحقيق استدامة النجاح على المدى البعيد، إذ بيّن (Falk, 2023: 79) أنه يساعد في إشباع الاحتياجات الأساسية من خلال الشعور بالانتماء البنّاء ممّا يقلل من الإرهاق ويعزز التخطيط والوعي لتجاوز التسويف ومن ثم تعزيز الصحة النفسية التي تسهم في دعم رفاهية العاملين، ويذهب (Zigarmi & et al., 2009: 311) للقول بأنه يسهم في تقليص الروتين عبر تعزيز التأثير الايجابي بين العاملين في المنظمات من خلال توثيق الروابط الشخصية والمهنية فيما بين الزملاء في العمل ومساعدتهم في تنوع مهامهم ووظائفهم وتعزيز الشعور بالعدالة الاجرائية من خلال السياسات التي تطبق بشكل عادل وزيادة الاحساس بالاستقلالية عبر السماح باختيار الأساليب المناسبة للتعامل مع وظائفهم، والتي جسدها (شيرواني، 2025: 188) فقد بيّن أن التعامل بكل جدية وتفاني عبر علاقة تبادلية فكلما كانت تصرفات وسلوك الرئيس تجاه مرؤوسيه مصدراً لرضاهم عن أعمالهم كان لذلك تأثير مباشر على أداء المرؤوسين ومن ثم انتاجيتهم.

أبعاد الشغف بالعمل: إن الشغف بالعمل يشير للحماس العميق والالتزام المستمر الذي يبديه العاملين تجاه وظائفهم ويظهر من خلال الاهتمام الحقيقي والاستمتاع بالمهام التي يؤدونها بحيث يتجاوزون الدوافع المالية كونه ينبع من دافع جوهري، والجدير بالذكر أنه تباين الكتّاب والباحثين في اعتماد أبعاد الشغف بالعمل إلا أننا سنعتمد الأبعاد التي أشار لها (Johri&etal.,2016:151) كون هناك العديد من الدراسات التي اعتمدتها منها (Vergauwe & et al., 2022: 145) و(Peyton & Zigarmi, 2021: 6) و(Fajardo & et al., 2021: 12) و(العنزي، 2022: 46):

الاستمتاع بالعمل: يشير (Vergel & Rodríguez-Muñoz, 2013: 182) أنه يعد الأهم بالنسبة للمنظمة كونه يسعى للحفاظ على الموارد أثناء العمل وبعده ويعد ناتج التقييمات المعرفية والعاطفية ويقود للشعور بالسعادة كونه يمثل الدرجة التي يعمل بها العاملين لأنهم يجدون العمل نفسه ممتعاً ويثير أنماط المشاعر الايجابية كالاهتمام، ويضيف (عباس، 2024: 1322) أنه يعني الاخلاص والرغبة بالعمل لأنه أساس التفوق والإبداع إذ أن وجود الرغبة والشغف لدى العاملين يمثل حافزاً ودافعاً قوياً للإبداع كما يحثهم على العمل باستمرار لغرض تطوير وتنمية جوانب قوتهم ومعالجة جوانب ضعفهم ممّا يساعد في توفير فرص ملائمة للتقدم في الوظيفة على نحوٍ أسرع.

التحفيز الذاتي: يبين (Yoo & et al., 2012: 945) أنه مجموعة من الممارسات التي تمكن العاملين من تحقيق الأهداف وإنه المنطلق الرئيس في تحريكهم نحو سلوك معين ومرد ذلك الشعور بحالات الرضا المنظمي وبما يجعله مصدراً للتنمية البشرية، إذ إنه من خصائص العاملين الذين لديهم مستوى جيد من التحفيز الذاتي يكونوا مصدراً فاعلاً عبر تقديم بعض الاسهامات ومنها الابتكار والإبداع وأفضل المجهودات في العمل ومعالجة التحديات الوظيفية فضلاً عن تحسين القدرة والمعرفة والمرونة وبالشكل الذي يقود لتحقيق التميز المنظمي متضمناً جملة منافع منها زيادة مستوى الكفاءة

والفاعلية للمنظمة فضلاً عن هوامش الربح وتقليل التكاليف، فالعاملين الذين يكونوا أكثر تحفيزاً فإن هذا يصب في مجال تحسين الأداء ضمن الإطار التنظيمي(الشمري، 2024: 268).

الهوية الذاتية: يوضح (Gelin, 2022: 64) أن مفهوم الهوية الذاتية يتمتع بتاريخ طويل ومتنوع في علم النفس والعلوم الاجتماعية والجدير بالذكر أن هذا المفهوم له أهمية كبيرة منذ العصور اليونانية القديمة وأنها تمثل مجموعة من الارتباطات الثقافية التي تخلق تصور العامل لذاته، ويؤكد (Horowitz,2012:8) أنها تتمثل بجوهر وروح الفرد العامل وتصوراته وأفكاره عن ذاته وهي تمثل ايضاً شخصيته ومشاعره وأحاسيسه كذلك تتضمن الهوية الذاتية قيم وآراء وسلوكيات الفرد أي أنها تمثل ثقافته وعقيدته وهي جزء من منشأه ومكان وجوده أي أنها البصمة الفريدة التي تميز كل انسان عن غيره.

الإحساس بالتعلم: يبين(Armstrong & Taylor, 2020: 83) أنه يمثل شعور العامل برغبته في التعلم والميل نحو امتلاك المهارات والمعرفة اللازمة لأداء العمل وتطويره وقد تم التعرف عليه بعده الجانب السلوكي الذي يسعى الأفراد من خلاله إلى تقديم أفضل ما لديهم من عمل عبر رغبتهم بالتعلم وامتلاكهم لتوجهات عالية وتحديث مهاراتهم باستمرار كونهم أفراد أكثر حماساً واهتماماً فيما يقومون به، ويذهب (الجراح والربيع،520:2020) للقول بأن التعلم هو تغيير وتطوير في السلوك وهذا التعريف يركز على أن عملية التعلم ينبغي أن تضم التغيير والتعديل في سلوك المتعلم للأفضل على أن يكون هذا التغيير والتطوير ثابتاً إلى حد كبير ولا يكون مؤقتاً مرهوناً بظروف أو حالات طارئة ويشعر الفرد بأهمية وضرورة التعلم لإثراء معارفه وخبراته وقدراته والارتقاء بنفسه والتقدم في العمل وتحقيق النجاح له وللمنظمة ككل.

ثانياً. التنمر الوظيفي (Job Bullying): مفهوم التنمر الوظيفي: يمثل موضوعاً مهماً في السلوك التنظيمي عمل عليه الكثير من الباحثين وذلك بسبب المخاطر والآثار السلبية التي يمكن أن يولدها للعامل والمنظمة على حدٍ سواء، ويشير(مجمع اللغة العربية، 1972: 954) أن كلمة (تنمر) من الناحية اللغوية جاءت من (نَمِرَ)– (نَمَراً) ونُمْرَةً: كان على شبه النَّمر، (نَمَّرَ) فلانٌ: غَضِبَ وساءَ خُلُقُهُ، ووجهَهُ: غَيَّرهُ وعَبَّسَهُ، (تَنَمَّرَ): تشبَّه بالنَّمر في لونه أو طبعه ويقال: تنمَّر لفلان: تنكَّر له وأوعدهُ، ومدَّد في صوته عند الوعيد، في حين يبين (Rai & Agarwal, 2019: 1074) أن المفهوم اصطلاحاً يتمثل بشكل من أشكال سوء السلوك والمعاملة بين العاملين والذي ينطوي على الإهانة المتكررة أو السلوكيات المدمرة تجاه واحد أو أكثر منهم، وبناءً على ما تقدم فقد وردت تعريفات عدة بشأن (التنمر الوظيفي) ويمكن توضيحها من خلال الجدول أدناه:

جدول (9): تعريف التنمر الوظيفي

أسم الباحث	التعريف
Kwan & et al., 2020: 9	مجموعة السلوكيات السلبية التي يمارسها العاملين مثل سوء المعاملة على أساس التسلسل الهرمي للسلطة والتخويف الجسدي والمضايقة والتجاهل والتهديدات اللفظية والتي تشكل ضغوطاً تنظيمية.
Farley & et al., 2023:347	عملية تصاعدية يواجه فيها العامل المستهدف مراراً وتكراراً سلوكيات التنمر بمرور الوقت وخلال هذه العملية يتطور أو يتفاقم أختلال التوازن في القوة بين الجاني والهدف بحيث يجد

	الهدف صعوبة في الدفاع عن نفسه لأنه ينطوي على التعرض المتكرر لسوء المعاملة على مدى فترة زمنية.
Nielsen & et al., 2024: 7	الاستهداف المستمر للعامل من خلال تصرفات أو سلوكيات سلبية من قبل واحد أو أكثر من الزملاء داخل بيئة العمل.
علي، 2024: 557	حالات وأنشطة غير مرغوبة متكررة ومستمرة يتعرض لها العامل أو مجموعة من العاملين في بيئة العمل من الإدارة أو الزملاء وتنتهك قانون العمل وحقوق العامل وكرامته وذلك من أجل الحاق الأذى وتخويفه وتحطيمه وأهانته وبالتالي يصبح غير قادر على الدفاع عن نفسه واستمرار العمل في المنظمة ويخلق لديه مشاعر الظلم والعجز ويشكل خطراً على صحته وسلامته النفسية والجسدية والمهنية وعلى المنظمة التي يعمل بها.

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على المصادر المذكورة.

ويتبين للباحثة من التعاريف الواردة في أعلاه ما يأتي: سلوك قصدي متكرر ومستمر لفترات زمنية طويلة نسبياً وهو ما يسبب انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين (المتنمر عليهم) نتيجة المضايقات والتي قد تكون صادرة من قبل الإدارة العليا متمثلة بالرؤساء تجاه بعض العاملين أو فيما بينهم تجاه بعضهم البعض وتسبب التأثيرات النفسية والجسدية وتتضمن أشكالاً متعددة مثل الإهانة والاقصاء والتقليل من الكفاءة التي تؤدي إلى نتائج نفسية وتنظيمية سلبية مثل القلق والتغيب عن العمل وزيادة النية لترك الوظيفة.

إن التنمر الوظيفي يشترط وجود فارق في القوة فلا يمكن تسمية السلوك بالتنمر إذا كان الصراع بين الطرفين متساويين في القوة كما أنه لا يتضمن شعوراً بالتعاطف أو الندم تجاه الضحية على خلاف الصراع فربما يتعاطف طرف تجاه الطرف الأخر، وبناءً على ما تقدم يمكن تعريف التنمر الوظيفي أنه (سلوك سلبي متعمد يتعرض له بعض العاملين بصورة انتهاك لفظي أو جسدي أو مهني يؤدي الى اصابتهم ببعض الأضرار النفسية والجسدية ويؤثر سلباً على استقرارهم الوظيفي في إطار بيئة العمل).

أسباب التنمر الوظيفي: إن بيئة العمل العدائية التي تسود فيها ملاحظات مهينة أو مسيئة والنقد المستمر والاعتداء الشخصي والتهديدات هي حقيقة واقعة للعديد من العاملين في كل من المنظمات العامة والخاصة، والجدير بالذكر أنه تشير الدراسات إلى اختلاف الباحثين في تحديد العوامل المسببة للتنمر الوظيفي كونه سلوك سلبي يمكن أن يأخذ أكثر من شكل إذ أشارت (السقطي، 2023: 11) أن انخفاض مستوى الرقابة من قبل الجهات العليا في منظمات الأعمال وقلة مستوى تطبيق القانون الملزم لحفظ حقوق العاملين وضعف تطبيق سياسة الباب المفتوح والتظلم الوظيفي وعدم توفر وصف وظيفي واضح وعبء وضغط العمل مثل سوء الاتصالات التنظيمية وعدم كفاية المعلومات وحدوث التغييرات التنظيمية والتي تقود لخوف المتنمر من فقدان منصبه الوظيفي ومن ثم فأن ذلك قد يؤدي للجهل بالحقوق الممنوحة للعاملين وقلة معرفتهم بمسؤولياتهم وواجباتهم، في حين وضح (Bulut & Hihi, 2021: 3) أن بعض المتنمرين قد يقوموا باستهداف أشخاص معينين لديهم خصائص جسدية مختلفة وفريدة تجذب انتباههم مثل (القصر، السمنة..الخ) فيجد المتنمر طريقة

لاستغلالهم والاستقواء عليهم فضلاً عن اعتبارات أخرى مثل (مستواهم الدراسي، اتجاههم الفكري..الخ)، وقد يكون ذلك نتيجة أنهم يعانون من حالاتهم العاطفية السلبية كالإحباط والاكتئاب والغيرة كما أن مستوى احترامهم لذاتهم منخفض، وفي هذا الصدد يمكن الإفادة من طروحات (Suskind, 2023: 86) حيث بيّن أن بعض المتنمرين قد يمتلكون صفات مثل حب السيطرة المفرطة والعدوانية ونقص التعاطف والتصرفات الطائشة نتيجة شعورهم بالملل وقلة الأصدقاء قد تجعلهم يظنون أن هذه التصرفات طبيعية نتيجة عوامل اجتماعية تتمثل في كل الظروف المحيطة بهم مثل (الأسرة، المجتمع المحلي، بيئة العمل ..الخ)، أما بالنسبة للمتنمر عليهم فأن (Azmat & et al., 2023: 56) بيّن أن العاملين الذين يتصفون بالطيبة فضلاً عن الضعف وعدم القدرة على المواجهة وتدني الموقع الوظيفي والانطواء والخضوع والقلق قد يتعرضون للتنمر والاستقواء عليهم أكثر من أولئك الحازمين الذين يتمتعون بالقوة والصلابة النفسية فيتعمد المتنمرون استنزاف هذه الخصائص لأنها نقيض ما يريدون.

أبعاد التنمر الوظيفي: يشير(النعيمي وشعيب، 2018: 233) أن التنمر الوظيفي حاله حال أي موضوع إداري علمي يتكون من عدة أبعاد وقد تعددت مجالات تناوله من ذلك علم الاجتماع والنفس والإدارة سواء من ناحية الأساليب والوسائل أو من ناحية المضامين 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، لذا سعى البحث الحالي للتعرف على أبعاد قياس التنمر الوظيفي حيث تعددت وجهات نظر الباحثين في تصنيف الأبعاد إلا أننا سنعتمد الأبعاد التي أشار إليها (Einarsen & Hoel, 2001: 18) كونها الأكثر شيوعاً في الدراسات الميدانية منها (Hidzir & et al., 2017: 70) و(عبدالزهرة، 2021: 366) و(الدماطي، 2021: 296) و(أبو برهم، 2022: 4170) و(فضل ومالك، 2024: 211) وكالآتي:

التنمر المرتبط بالعمل: يبين (D'Cruz & et al., 2018: 11) أنه سلوكيات سلبية موجهة نحو الدور المهني للهدف (الضحية) وقدرته على العمل ببراعة مثل إعطاء العاملين أعباء عمل ثقيلة ويتم رفض طلباتهم للحصول على أي مكافأة وتخصيص المهام الوضيعة لهم والغاء قرار الضحية ومهاجمته باحتراف والتباهي بوضع الشخص وقوته، ويتخذ شكل المراقبة المفرطة والحكم على العمل بشكل خاطئ وحظر ترقية شخص ما فضلاً عن الضغط غير المبرر والاستعمال السيء للإجراءات التنظيمية، ويرى (Akella, 2016: 3) أنه لا يؤدي فقط إلى الأذى النفسي ولكن أيضاً إلى القضايا المتعلقة بالصحة والخسارة المالية وزيادة معدل دوران العاملين وخفض الروح المعنوية والانتاجية والولاء التنظيمي وإن من السلوكيات الأكثر تكراراً عندما يقوم شخص ما بحجب المعلومات التي تؤثر على أداء الضحية وهو ما يشكل تهديداً عليه.

التنمر المرتبط بالشخص: تشير(السقطي، 2023: 12) أنه يتمثل بالمضايقات التي يتعرض لها العاملين، وتكون بشكل أفراد في العمل يتنمرون أما على من هم أقل منهم وظيفياً ويسمى (التنمر العمودي) أي أنه من الأعلى باتجاه الأسفل أو على من هم في نفس مستواهم الوظيفي ويسمى (التنمر الأفقي) أي أنه بنفس الدرجة الوظيفية، ويدعم ما سبق (Bartlett & Bartlett, 2011: 74-75) بالقول إنه يشمل التنمر الشخصي المباشر ويتجسد بالتفاعل بين المتنمر وشخص أخر حيث يكون المتنمر على اتصال مباشر مع الهدف ويتضمن مجموعة من السلوكيات السلبية مثل (التخويف والتهديد والمضايقة اللفظية والتعليقات التي تقلل من شأن العامل والمقاطعة والانخراط في النقد

المستمر والنكات الشخصية والاتصال السلبي بالعين والاذلال والترهيب والتلاعب والتهديد)، والتنمر الشخصي غير المباشر وهو عبارة عن تفاعلات بين المتنمر والآخرين بشكل غير مباشر ويتضمن (أشكال الاقصاء والعزلة الاجتماعية التي تصل إلى حد التجاهل وعدم الرد على الاتصالات ونشر النميمة والأكاذيب والاتهامات).

التنمر الجسدي: يوضح (Notelaers & et al., 2011: 79) أنه مجموعة من الأفعال العدائية التي تستهدف عامل معين وتتمثل بأعمال الترهيب الجسدي والتهديد بالعنف، ويضيف (Francioli & et al., 2018: 892) أنه يتمثل بالضرب والارهاب بالقوى البدنية والاستقواء الجسدي على الأخر من خلال الركل والصفع والدفع بسبب اختلاف القوى وعدم وجود تكافؤ بين المتنمر والضحية، ويذهب (Nielsen & et al., 2016: 247) للقول إنه على الرغم من أن انتشار الترهيب الجسدي منخفض إلا أن الدراسات قد أثبتت أن العواقب يمكن أن تكون ضارة، إذ إن التعرض المتكرر للأحداث المؤلمة والاستفزازية في شكل تخويف بدني مرتبط بزيادة خطر التفكير في الانتحار وتفسير ذلك هو أن السلوكيات التخويفية مثل كون (الضحية) هدفاً للغضب العفوي أو التعرض للتهديدات بالعنف أو الإيذاء الجسدي قد يكون لها تأثير مباشر وعميق على السلامة الجسدية للضحية مقارنة بالأشكال الأخرى من سوء المعاملة.

المحور الثالث: الإطار العملي

أولاً. وصف وتشخيص متغيرات البحث: وصف وتشخيص إجابات المبحوثين عن متغير الشغف بالعمل:

أ. **الاستمتاع بالعمل:** يتبين من معطيات الجدولين رقم (10) و(11) وجود اتفاق بين الآراء بشأن البعد للعبارات (X11-X15)، إذ بلغ المعدل العام للاتفاق (72.77%)، أي أن آرائهم تتجه نحو الإيجاب بالاعتماد على مقياس (ليكرت الخماسي)، في حين بلغت درجة المعدل العام لانعدام الاتفاق (7.54%)، أما عن نسبة الإجابات غير متأكدين (19.69%)، وكان الوسط الحسابي (3.99) والانحراف المعياري (0.91) والأهمية النسبية (79.80%)، وهي أهمية نسبية (متوسطة – مرتفعة)، ممّا يعني اتفاق المبحوثين وبدرجة واضحة حول هذه العبارات وفقاً لوجهة نظرهم الشخصية، أما على المستوى الجزئي فان العبارة (X15) (أشعر بالرضا والارتياح عند تنفيذ الواجبات الموكلة لي وبالشكل الذي يدعم أدائي في العمل)، حصلت على أعلى أهمية نسبية بلغت (87.00%) وبوسط حسابي (4.35) وانحراف معياري (0.80)، في حين أن العبارة (X13) حققت أقل أهمية نسبية ما قدره (71.40%) والتي تمثل)لا أشعر بالإرهاق اثناء أداء مهامي المهنية)، وبوسط حسابي (3.57) وانحراف معياري (1.07)، وهذا يؤّمن للباحثة القول بأن عملية الشعور بالهدوء كانت قائمة دون أي ارهاقات ممّا يترتب عليه ولادة حالة من الرضا عند تنفيذ المهمات.

جدول (10): التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الاستمتاع بالعمل

العبارات	أتفق تماماً		أتفق		محايد		لا أتفق		لا أتفق تماماً		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
X11	76	29.23	108	41.54	55	21.15	15	5.77	6	2.31	3.90	0.97
X12	99	38.08	112	43.08	35	13.46	12	4.62	2	0.77	4.13	0.87

العبارات	أتفق تماماً		أتفق		محايد		لا أتفق		لا أتفق تماماً		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
X13	64	24.62	67	25.77	87	33.46	37	14.23	5	1.92	3.57	1.07
X14	79	30.38	115	44.23	55	21.15	10	3.85	1	0.38	4.00	0.84
X15	136	52.31	90	34.62	24	9.23	10	3.85	0	0.00	4.35	0.80
المعدل العام		34.92		37.85		19.69		6.46		1.08	3.99	0.91
المجموع		72.77			19.69			7.54			n=260	

المصدر: إعداد الباحثة بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26).

جدول (11): الأهمية النسبية وترتيب العبارات لبعد الاستمتاع بالعمل

العبارات	الأهمية النسبية	ترتيب العبارات
X11	78.00	4
X12	82.60	2
X13	71.40	5
X14	80.00	3
X15	87.00	1
المعدل العام	79.80	متوسط – مرتفع

المصدر: إعداد الباحثة بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26) n=260

ب. التحفيز الذاتي: يشير الجدولان رقم (12) و(13) إلى وجود اتفاق بين الآراء بشأن البعد للعبارات (X21-X25)، إذ بلغ المعدل العام للاتفاق (75.62%)، أي إن آرائهم تتجه نحو الإيجاب بالاعتماد على مقياس (ليكرت الخماسي)، في حين بلغت درجة المعدل العام لانعدام الاتفاق(7.00%)، أما عن نسبة الإجابات غير متأكدين فهي (17.38%) وكان الوسط الحسابي (4.03) والانحراف المعياري (0.92) والأهمية النسبية (80.60%) وهي أهمية نسبية عالية، ممّا يعني اتفاق المبحوثين وبدرجة واضحة حول هذه العبارات وفقاً لوجهة نظرهم الشخصية، أما على المستوى الجزئي فأن العبارة (X25) (يزداد شغفي حين أشعر بمنافسة الأخرين في العمل)، حصلت على أعلى اهمية نسبية بلغت (87.00%) وبوسط حسابي(4.35) وانحراف معياري قدره (0.80)، في حين أن العبارة (X22) حققت أقل أهمية نسبية ما قدره (74.80%) والتي تمثل (أستمد حافزي من بيئة العمل نفسها بدلاً من الاعتماد على المكافآت المالية)، وبوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري (1.06)، وما تقدم يمثل دعوة للباحثة للقول بأن قلة التعويضات لا تشكل عاملاً معيقاً لدى المهمات وكذلك ما يتجلى فعل الدوافع الداخلية على نحوٍ يعزز من حالات الشغف بالعمل.

جدول (12): التوزيعات التكرارية والاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد التحفيز الذاتي

العبارات	أتفق تماماً		أتفق		محايد		لا أتفق		لا أتفق تماماً		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
X21	104	40.00	92	35.38	39	15.00	17	6.54	8	3.08	4.03	1.04
X22	69	26.54	98	37.69	58	22.31	27	10.38	8	3.08	3.74	1.06
X23	81	31.15	119	45.77	50	19.23	7	2.69	3	1.15	4.03	0.85
X24	79	30.38	115	44.23	55	21.15	10	3.85	1	0.38	4.00	0.84

العبارات	أتفق تماماً		أتفق		محايد		لا أتفق		لا أتفق تماماً		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
X25	136	52.31	90	34.62	24	9.23	10	3.85	0	0.00	4.35	0.80
المعدل العام		36.08		39.54		17.38		5.46		1.54	4.03	0.92
المجموع		75.62			17.38		7.00				n=260	

المصدر: إعداد الباحثة بالاستناد إلى مخرجات برنامج .(SPSS V.26)

جدول (13): الأهمية النسبية وترتيب العبارات لبعد التحفيز الذاتي

العبارات	الأهمية النسبية %	ترتيب العبارات
X21	80.60	3
X22	74.80	5
X23	80.60	2
X24	80.00	4
X25	87.00	1
المعدل العام	80.60	عالية

المصدر: إعداد الباحثة بالاستناد إلى مخرجات برنامج n=260 (SPSS V.26).

ج. الهويـة الذاتيـة: تؤشـر نتائـج الجدوليـن أدنـاه وجـود اتفـاق بيـن الآراء بشـأن البعد للعبـارات (X31-X35)، إذ بلغ المعدل العام للاتفاق (81.08%)، أي أن آرائهم تتجه نحو الإيجاب بالاعتماد على مقياس (ليكرت الخماسي)، في حين بلغت درجة المعدل العام لانعدام الاتفاق (4.30%)، أما عن نسبة الإجابات غير متأكدين فهي (14.62%)، وكان الوسط الحسابي (4.14) والانحراف المعياري (0.84) والأهمية النسبية (82.88%) وهي أهمية نسبية عالية، ممّا يعني اتفاق المبحوثين وبدرجة واضحة حول هذه العبارات وفقاً لوجهة نظرهم الشخصية، أما على المستوى الجزئي فأن العبارة (X31) (يعزز عملي ثقتي بنفسي بشكل واضح وملموس)، حصلت على أعلى أهمية نسبية بلغت (85.80%) وبوسط حسابي (4.29) وانحراف معياري(0.78)، في حين أن العبارة (X33) حققت أقل أهمية نسبية ما قدره (78.40%) والتي تمثل (أشعر بارتباط وثيق بمهامي وبيئة العمل التي اشارك فيها)، وبوسط حسابي (3.92) وانحراف معياري (0.85)، وتجسيداً لما تقدم فقد تبين للباحثة أن هنالك ثقة بالنفس وعلى نحوٍ أشر حالة من الارتباط ببيئة العمل وعدها مصدر فخر ذاتي.

جدول (14): التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الهوية الذاتية

العبارات	أتفق تماماً		أتفق		محايد		لا أتفق		لا أتفق تماماً		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
X31	117	45.00	112	43.08	22	4.46	8	3.08	1	0.38	4.29	0.78
X32	93	35.77	119	45.77	41	15.77	6	2.31	1	0.38	4.14	0.79
X33	67	25.77	121	46.54	59	22.69	11	3.23	2	0.77	3.92	0.85
X34	124	47.69	87	33.46	34	13.08	9	3.46	6	2.31	4.21	0.96
X35	101	38.85	113	43.46	34	13.08	10	3.85	2	0.77	4.16	0.85
المعدل العام		38.62		42.46		14.62		3.38		0.92	4.14	0.84
المجموع		81.08			14.62		4.30				n=260	

المصدر: إعداد الباحثة بالاستناد إلى مخرجات برنامج .(SPSS V.26)

Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol. 21, No. 72, Part (2): 161-198
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.21.72.2.9

جدول (15): الأهمية النسبية وترتيب العبارات لبعد الهوية الذاتية

العبارات	الأهمية النسبية %	ترتيب العبارات
X31	85.80	1
X32	82.80	4
X33	78.40	5
X34	84.20	2
X35	83.20	3
المعدل العام	82.88	عالية

المصدر: إعداد الباحثة بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26) n=260

د. **الاحساس بالتعلم:** توضح نتائج الجدولين أدناه وجود اتفاق بين آراء المبحوثين بشأن البعد للعبارات (X41-X45)، إذ بلغ المعدل العام للاتفاق (76.69%)، أي إن آرائهم تتجه نحو الإيجاب بالاعتماد على مقياس (ليكرت الخماسي)، في حين بلغ المعدل العام لانعدام الاتفاق (6.00%)، أما عن نسبة الإجابات غير متأكدين فهي (17.31%)، وكان الوسط الحسابي (4.04) والانحراف المعياري (0.86) والاهمية النسبية (80.72%) وهي أهمية نسبية عالية، ممّا يعني اتفاق المبحوثين وبدرجة واضحة حول هذه العبارات، أما على المستوى الجزئي فأن العبارة (X43) (أسعى لاكتساب المزيد من المعرفة والمهارات المتعلقة بعملي)، حصلت على أعلى اهمية نسبية (84.60%) وبوسط حسابي (4.23) وانحراف معياري (0.76)، في حين أن العبارة (X44) حققت أقل أهمية نسبية (72.80%) والتي تمثل)اشارك الإدارة في اتخاذ القرارات الهامة)، وبوسط حسابي(3.64) وانحراف معياري (1.06)، وهنا اشارة للقول بأن عملية تنظيم الوقت كانت مدخلاً لتحقيق أفضل النتائج في إطار كل ما هو جديد سواء تعلق الأمر بالمعرفة أو المهارات وصولاً إلى تقديم المقترحات.

جدول (16): التوزيعات التكرارية والاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الاحساس بالتعلم

العبارات	أتفق تماماً		أتفق		محايد		لا أتفق		لا أتفق تماماً		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
X41	104	40.00	116	44.62	34	13.08	6	2.31	0	0.00	4.22	0.76
X42	103	39.62	117	45.00	31	11.92	7	2.69	2	0.77	4.20	0.81
X43	101	38.85	126	48.46	27	10.38	4	1.54	2	0.77	4.23	0.76
X44	62	23.85	90	34.62	69	26.54	31	11.92	8	3.08	3.64	1.06
X45	75	28.85	103	39.62	64	24.62	15	5.77	3	1.15	3.89	0.93
المعدل العام		34.23		42.46		17.31		4.85		1.15	4.04	0.86
المجموع				76.69		17.31		6.00			n=260	

المصدر: إعداد الباحثة بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26).

جدول (17): الأهمية النسبية وترتيب العبارات لبعد الاحساس بالتعلم

العبارات	الأهمية النسبية %	ترتيب العبارات
X41	84.40	2
X42	84.00	3
X43	84.60	1
X44	72.80	5
X45	77.80	4
المعدل العام	80.72	عالية

المصدر: إعداد الباحثة بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26). n=260.

خلاصة وصف متغير الشغف بالعمل: تأسيساً على ما تقدم يمكن القول إن جميع الإجابات ولكل بعد من أبعاد متغير (الشغف بالعمل) كانت أعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3)، وان الجدول (18) يوضح الأهمية النسبية لأبعاد (الشغف بالعمل) حيث تبين لنا أن أهم الأبعاد لمتغير (الشغف بالعمل) نسبياً هو بعد (الهوية الذاتية) وذلك بدلالة قيمة الوسط الحسابي البالغ (4.14) والانحراف المعياري (0.84) وبأهمية نسبية بلغت (82.88%)، وهذا يفسر لنا أن المبحوثين يشعرون أن طبيعة عملهم يعد جزء جوهري من شخصياتهم وانتمائهم الاجتماعي والمهني وهو ما قد يقود لزيادة مستوى التزامهم الوظيفي عبر احساسهم أن الوظيفة جزءً من تعريف الذات وليست مجرد وسيلة للرزق حيث يجد فيها العاملين تعويضاً معنوياً، في حين أن بعد (الاستمتاع بالعمل) تبين أنه أقل الأبعاد أهمية وذلك بدلالة قيمة الوسط الحسابي التي بلغت (3.99) والانحراف المعياري (0.91) وبأهمية نسبية قدرها (79.80%) والذي يدل على أن طبيعة العمل في الدوائر الحكومية غالباً ما تتسم بالمهام المتكررة وبالشكل الذي يقود إلى قلة التجديد وارتفاع مستوى الروتين الإداري والبيروقراطية، فالعامل قد يشعر أن عمله يمثله لكنه لا يستمتع بالضرورة به بسبب البيئة المحيطة.

جدول (18): الأهمية النسبية لأبعاد متغير الشغف بالعمل

ت	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	الترتيب
1	الاستمتاع بالعمل	3.99	0.91	79.80%	الرابع
2	التحفيز الذاتي	4.03	0.92	80.60%	الثالث
3	الهوية الذاتية	4.14	0.84	82.88%	الاول
4	الاحساس بالتعلم	4.04	0.86	80.72%	الثاني

المصدر: إعداد الباحثة بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26) n=260.

وصف وتشخيص اجابات المبحوثين عن متغير التنمر الوظيفي:

أ. **التنمر المرتبط بالعمل:** تؤشر نتائج الجدولين رقم (19) و(20) وجود اتفاق ضعيف بين الآراء بشأن البعد للعبارات (Y11-Y15)، إذ بلغ المعدل العام للاتفاق (32.00%)، في حين بلغت درجة المعدل العام لانعدام الاتفاق (40.85%)، أما عن نسبة الإجابات غير متأكدين (27.15%)، وكان الوسط الحسابي (2.93) والانحراف المعياري (1.15) والأهمية النسبية (58.68%) وهي أهمية نسبية متوسطة وفقاً لوجهة النظر الشخصية للعينة المبحوثة، أما على المستوى الجزئي فأن العبارة (Y11) (تحجب عني المعلومات الضرورية التي تساعد في انجاز مهامي بكفاءة)، حصلت على أعلى أهمية نسبية بلغت (70.60%) وبوسط حسابي (3.53) وانحراف معياري قدره (1.14)، في حين أن العبارة (Y15) حققت أقل أهمية نسبية ما قدره (56.20%) والتي تمثل (إبداء تلميحات تتعلق بالاستقالة أو الانتقال إلى وظيفة أخرى ضمن الهيكل الوظيفي)، وبوسط حسابي (2.81) وانحراف معياري (1.16)، وهذا ما يؤّمن فرصة للباحثة بالقول إن عملية حجب المعلومات كانت قائمة فضلاً عن تجاهل الآراء وسيادة الرقابة المفرطة إلى حد تعرض بعض العاملين إلى السخرية، ممّا يترتب عليهم وجود اشارات عابرة نحو النقل إلى وظيفة أخرى أو الاستقالة.

Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.21.72.2.9

جدول (19): التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد التنمر المرتبط بالعمل

العبارات	أتفق تماماً		أتفق		محايد		لا أتفق		لا أتفق تماماً		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
Y11	66	25.38	69	26.54	71	27.31	46	17.69	8	3.08	3.53	1.14
Y12	27	10.38	47	18.08	86	33.08	86	33.08	14	5.38	2.95	1.07
Y13	32	12.31	51	19.62	67	25.77	92	35.38	18	6.92	2.95	1.15
Y14	18	6.92	37	14.23	53	20.38	84	32.31	68	26.15	2.43	1.21
Y15	27	10.38	42	16.15	76	29.23	85	32.69	30	11.54	2.81	1.16
المعدل العام		13.08		18.92		27.15		30.23		10.62	2.93	1.15
المجموع		32.00			27.15			40.85			n=260	

المصدر: إعداد الباحثة بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26).

جدول (20): الأهمية النسبية وترتيب العبارات لبعد التنمر المرتبط بالعمل

العبارات	الأهمية النسبية %	ترتيب العبارات
Y11	70.60	1
Y12	59.00	2
Y13	59.00	3
Y14	48.60	5
Y15	56.20	4
المعدل العام	58.68	متوسطة

المصدر: إعداد الباحثة بالاستناد إلى مخرجات برنامج n=260 (SPSS V.26).

ب. **التنمر المرتبط بالشخص:** تبين نتائج الجدولين رقم (21) و(22) وجود اتفاق ضعيف بين الآراء بشأن البعد للعبارات (Y11-Y15)، إذ بلغ المعدل العام للاتفاق (23.7%)، في حين بلغت درجة المعدل العام لانعدام الاتفاق (56.61%)، أما عن نسبة الإجابات غير متأكدين (19.69%)، وكان الوسط الحسابي (2.55) والانحراف المعياري (1.18) والأهمية النسبية (47.45%)، وهي أهمية نسبية متوسطة وفقاً لوجهة النظر الشخصية للعينة المبحوثة، أما على المستوى الجزئي فأن العبارة (Y21) (كثيراً ما يتم الافتراء عليّ عبر توجيه اتهامات باطلة وغير صحيحة)، حصلت على أعلى أهمية نسبية بلغت (56.77%) وبوسط حسابي (2.84) وانحراف معياري (1.20)، في حين أن العبارة (Y24) حققت أقل أهمية نسبية ما قدره (29.00%) والتي تمثل (أتلقى تعليقات مسيئة تمس خصوصيات حياتي)، وبوسط حسابي (2.32) وانحراف معياري (1.16)، واستناداً إلى ما تقدم فقد تبلورت رؤية لدى الباحثة بوجود بعض أوجه الافتراء فضلاً عن حالات التضليل وبما يؤشر صوراً سلبية في الأخرين الى حد وجود تعليقات تمس خصوصية الفرد.

جدول (21): التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد التنمر المرتبط بالشخص

العبارات	أتفق تماماً		أتفق		محايد		لا أتفق		لا أتفق تماماً		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
Y21	29	11.15	50	19.23	62	23.85	88	33.85	31	11.92	2.84	1.20
Y22	21	8.08	51	19.62	55	21.15	94	36.15	39	15.00	2.70	1.18
Y23	20	7.69	48	18.46	51	19.62	99	38.08	42	16.15	2.63	1.18
Y24	13	5.00	37	14.23	40	15.38	99	38.08	71	27.31	2.32	1.16
Y25	19	7.31	20	7.69	48	18.46	91	35.00	82	31.54	2.24	1.19
المعدل العام		7.85		15.85		19.69		36.23		20.38	2.55	1.18
المجموع		23.7			19.69			56.61			n=260	

المصدر: إعداد الباحثة بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26).

جدول (22): الأهمية النسبية وترتيب العبارات لبعد التنمر المرتبط بالشخص

العبارات	الأهمية النسبية %	ترتيب العبارات
Y21	56.77	1
Y22	53.92	2
Y23	52.69	3
Y24	29.00	5
Y25	44.85	4
المعدل العام	47.45	متوسطة

المصدر: إعداد الباحثة بالاستناد إلى مخرجات برنامج n=260 (SPSS V.26)

ج. **التنمر الجسدي**: تشير معطيات الجدولين رقم (23) و(24) إلى وجود اتفاق ضعيف بين الآراء بشأن البعد للعبارات (Y31-Y35)، إذ بلغ المعدل العام للاتفاق(20.31%)، في حين بلغت درجة المعدل العام لانعدام الاتفاق (61.00%)، أما عن نسبة الإجابات غير متأكدين فهي (18.69%)، وكان الوسط الحسابي (2.38) والانحراف المعياري (1.20) والأهمية النسبية (44.17%)، وهي أهمية نسبية متوسطة وفقاً لوجهة النظر الشخصية للعينة المبحوثة، أما على المستوى الجزئي فإن العبارة (Y35) (أشعر أن هناك أفراداً يفتعلون المشكلات عمداً بهدف خلق النزاعات معي)، حصلت على أعلى أهمية نسبية بلغت (56.00%) وبوسط حسابي (2.80) وانحراف معياري (1.25)، في حين أن العبارة (Y34) حققت أقل أهمية نسبية ما قدره (26.00%) والتي تمثل (أواجه سلوكيات تهديدية تتجسد في تعدي الأخرين على مساحتي الشخصية) وبوسط حسابي(2.14) وانحراف معياري (1.19)، ومثل هذه النتائج حدت بالباحثة إلى القول بأن بعض المهمات تفوق القدرات وعلى نحوٍ يجلي سلوكيات ذات طابع تهديدي إلى حد التعرض للسخرية وارتفاع الأصوات ومن ثم افتعال المشكلات.

Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol. 21, No. 72, Part (2): 161-198
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.21.72.2.9

جدول (23) التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد التنمر الجسدي

العبارات	أتفق تماماً		أتفق		محايد		لا أتفق		لا أتفق تماماً		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
Y31	26	10.00	44	16.92	58	22.31	87	33.46	45	17.31	2.69	1.23
Y32	14	5.38	25	9.62	26	10.00	82	31.54	113	43.46	2.02	1.19
Y33	14	5.38	31	11.92	38	14.62	96	36.92	81	31.15	2.23	1.17
Y34	16	6.15	19	7.31	50	19.23	76	29.23	99	38.08	2.14	1.19
Y35	31	11.92	44	16.92	71	27.31	70	26.92	44	16.92	2.80	1.25
المعدل العام		7.77		12.54		18.69		31.62		29.38	2.38	1.20
المجموع		20.31			18.69			61.00			n=260	

المصدر: إعداد الباحثة بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26).

جدول (24): الأهمية النسبية وترتيب العبارات لبعد التنمر الجسدي

العبارات	الأهمية النسبية %	ترتيب العبارات
Y31	53.77	2
Y32	40.38	4
Y33	44.69	3
Y34	26.00	5
Y35	56.00	1
المعدل العام	44.17	متوسطة

المصدر: إعداد الباحثة بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26). n=260

خلاصة وصف متغير التنمر الوظيفي: تأسيساً على ما تقدم يمكن القول إن جميع الإجابات ولكل أبعاد متغير (التنمر الوظيفي) كانت أقل من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3)، وإن الجدول (25) يوضح الأهمية النسبية لأبعاد)التنمر الوظيفي)من وجهة نظر عينة من العاملين في المنظمة المبحوثة، إذ تبين لنا أن أهم الأبعاد لمتغير (التنمر الوظيفي) نسبياً هو بعد (التنمر المرتبط بالعمل) القائم على الخبرة وذلك بدلالة قيمة الوسط الحسابي البالغ (2.93) والانحراف المعياري (1.15) وبأهمية نسبية (58.68%) وهو ناتج عن أنه قد تمارس ضغوط إدارية كالنقد المتكرر للعمل وتحميل العامل مهاماً تفوق طاقته وتجاهل انجازاته قد يؤدي لزيادة شعورهم بالتنمر المرتبط بالعمل، في حين أن بعد (التنمر الجسدي) تبين أنه أقل الأبعاد أهمية وذلك بدلالة قيمة الوسط الحسابي (2.38) والانحراف المعياري (1.20) وبأهمية نسبية (44.17%) نتيجة أن المنظمة المبحوثة تعد أحد أهم المؤسسات الحكومية المبنية على أسس الضوابط الإدارية وأنظمة الرقابة فضلاً عن أن طبيعة العلاقات غالباً ما تكون رسمية ممّا يقلل من احتمالية وقوع احتكاكات جسدية ومن ثم فأن التنمر الجسدي يعد سلوكاً مباشراً مرفوضاً وواضح المخالفة.

Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol. 21, No. 72, Part (2): 161-198
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.21.72.2.9

جدول (25): الأهمية النسبية لأبعاد التنمر الوظيفي

ت	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	الترتيب
1	التنمر المرتبط بالعمل	2.93	1.15	%58.68	الأول
2	التنمر المرتبط بالشخص	2.55	1.18	%47.45	الثاني
3	التنمر الجسدي	2.38	1.20	%44.17	الثالث

المصدر: إعداد الباحثة بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26) n=260.

ثانياً. اختبار فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسة الأولى: لا تتوافر الأبعاد المعبرة عن الشغف بالعمل لدى العاملين في المنظمة المبحوثة.

سيتم استخدام الاختبار الاحصائي اللامعلمي (One-Sample Wilcoxon Signed Rank Test) لاختبار الفرضية أعلاه والذي يستند على المقارنة بين قيمة الوسيط المشاهد (المحسوب من العينة) وقيمة الوسيط الافتراضي والمساوي إلى (3) حسب مقياس ليكرت الخماسي، علماً أن سبب استخدامنا للاختبار أعلاه كون متغيرات وأبعاد البحث لم تمتلك توزيع احتمالي طبيعي، وتبين نتائج الجدول رقم (26) أنه يتوافر (الشغف بالعمل) على المستوى الكلي في المنظمة المبحوثة وذلك بدلالة قيمة الوسيط المشاهد والذي بلغ (4.10) وهو أكبر من قيمة الوسيط الفرضي والمساوية قيمته إلى (3) وهذا الفرق معنوي بدلالة القيمة الاحتمالية (P-value) والتي بلغت (0.000) وهي أقل من (0.05) لذا واستناداً إلى النتيجة أعلاه سوف ترفض فرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة القائلة بأن (الشغف بالعمل) على المستوى الكلي متوافر في المنظمة المبحوثة، كما وتتوافر أبعاد (الشغف بالعمل) والمتمثلة بكل من(الاستمتاع بالعمل، التحفيز الذاتي، الهوية الذاتية، الاحساس بالتعلم) في المنظمة المبحوثة وذلك بدلالة قيم الوسيط المشاهد((4)،(4)،(4.20)،(4)) لكل بعد من أبعاد الشغف بالعمل على التوالي وهي أكبر من قيمة الوسيط الفرضي والمساوية قيمته إلى (3) وهذا الفرق معنوي بدلالة القيمة الاحتمالية (P-Value) والتي بلغت (0.000) وهي أقل من (0.05)، واستناداً لما سبق فأنه سوف ترفض فرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أن أبعاد الشغف بالعمل على المستوى الجزئي متوافرة في المنظمة المبحوثة.

جدول (26): نتائج اختبار توافر الشغف بالعمل في المنظمة المبحوثة على المستوى الكلي وبدلالة أبعاده

المتغيرات	قيمة الوسيط المشاهد	قيمة الوسيط الفرضي	نوع الاختبار	P-value	القرار
الشغف بالعمل	4.10	3	One-Sample Wilcoxon Signed Rank Test	0.000	رفض فرضية العدم
الاستمتاع بالعمل	4	3		0.000	رفض فرضية العدم
التحفيز الذاتي	4	3		0.000	رفض فرضية العدم
الهوية الذاتية	4.20	3		0.000	رفض فرضية العدم
الاحساس بالتعلم	4	3		0.000	رفض فرضية العدم

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الحاسبة (SPSS V.26). n=260

الفرضية الرئيسة الثانية: لا تتوافر الأبعاد المجسدة للتنمر الوظيفي لدى العاملين في المنظمة المبحوثة.

تشير نتائج الجدول رقم (27) إلى أنه يواجه العاملين في المنظمة المبحوثة مشكلة التنمر الوظيفي عبر المستوى الكلي وذلك بدلالة قيمة الوسيط المشاهد والذي بلغ (2.40) وهو أقل من قيمة الوسيط الفرضي والبالغة قيمته (3) وهذا الفرق معنوي بدلالة القيمة الاحتمالية (P-Value) والتي بلغت (0.000) وهي أقل من (0.05)، لذا واستناداً إلى النتيجة أعلاه سوف ترفض فرضية العدم وتقبل البديلة وهو ما يشير إلى أن التنمر الوظيفي موجود إلا أنه بدرجة منخفضة وليس معدوماً بين العاملين في المنظمة المبحوثة، والجدير بالذكر أنه تختلف حالات التنمر الوظيفي في المنظمة المبحوثة والمتمثلة بكل من (التنمر المرتبط بالعمل، التنمر المرتبط بالشخص، التنمر الجسدي) تجاه العاملين لديها وذلك بدلالة قيم الوسيط المشاهد والتي بلغت ((2.80)،(2.40)،(2.20)) على التوالي وهي أقل من قيمة الوسيط الفرضي والمساوية قيمته إلى (3) وهذا الفرق معنوي بدلالة القيمة الاحتمالية (P-value) في كل من (التنمر المرتبط بالشخص) و(التنمر الجسدي) والتي بلغت (0.000) وهي أقل من (0.05)، أما عن (التنمر المرتبط بالعمل) نجد أن قيمة الوسيط لديه لم تختلف معنوياً عن القيمة (3) وذلك بدلالة القيمة الاحتمالية المرافقة للاختبار والتي بلغت (0.123) وهي أكبر من (0.05)، وبناءً على ما تقدم فإننا سنلاحظ النتائج على مستوى كل بعد من أبعاد التنمر الوظيفي، فبالنسبة لبعديّ (التنمر المرتبط بالشخص) و(التنمر الجسدي) فانهما كانا موجودان في المنظمة المبحوثة وبدرجة ضعيفة، على خلاف (التنمر المرتبط بالعمل) فأنه لا يعد شائعاً أو مثبتاً احصائياً في المنظمة المبحوثة وبذلك فأن الفرضية العدمية ترفض بالنسبة لبعديّ (التنمر المرتبط بالشخص، والتنمر الجسدي) وتقبل بالنسبة لبعد (التنمر المرتبط بالعمل) وكالآتي:

جدول (27): نتائج اختبار توافر وجود التنمر الوظيفي على المستوى الكلي وبدلالة أبعاده

المتغيرات	قيمة الوسيط المشاهد	قيمة الوسيط الفرضي	نوع الاختبار	P-Value	القرار
التنمر الوظيفي	2.40	3	One-Sample Wilcoxon Signed Rank Test	0.000	رفض فرضية العدم
التنمر المرتبط بالعمل	2.80	3		0.123	قبول فرضية العدم
التنمر المرتبط بالشخص	2.40	3		0.000	رفض فرضية العدم
التنمر الجسدي	2.20	3		0.000	رفض فرضية العدم

المصدر: إعداد الباحثة بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26). n=260

الفرضية الرئيسية الثالثة: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الشغف بالعمل والتنمر الوظيفي عند مستوى دلالة احصائية ($\alpha \geq 0.05$) من وجهة نظر عينة من العاملين في المنظمة المبحوثة.

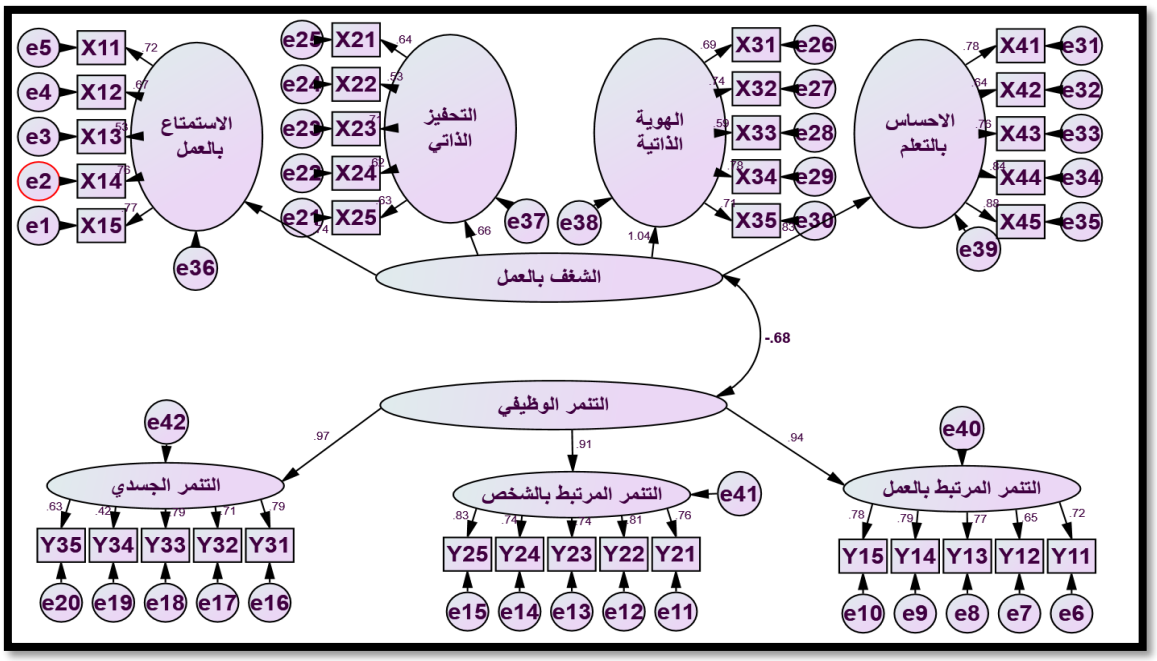
تبين نتائج الجدول رقم (28) والشكل رقم (2) أن هناك علاقة ارتباط عكسية بين الشغف بالعمل والتنمر الوظيفي، وذلك بدلالة قيمة معامل الارتباط والتي بلغت (-0.68)، وهذه العلاقات معنوية استناداً إلى القيمة الاحتمالية (P-value) والتي ظهرت قيمتها (0.013) وهي أقل من (0.05)، وهذا يقودنا إلى رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة القائلة بأن هناك علاقة ارتباط بين الشغف بالعمل والتنمر الوظيفي وهذه العلاقة عكسية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$).

Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.21.72.2.9

جدول (28): العلاقة بين الشغف بالعمل والتنمر الوظيفي

المتغير الاول	اتجاه العلاقة	المتغير الثاني	قيمة الارتباط	P-Value
الشغف بالعمل	<-->	التنمر الوظيفي	-0.68	0.013

المصدر: إعداد الباحثة باستخدام برمجية (AMOS V.24 n=260).



شكل (2): الارتباط بين الشغف بالعمل والتنمر الوظيفي

المصدر: إعداد الباحثة باستخدام برمجية (AMOS V.24). n=260

الفرضية الفرعية الأولى المنبثقة من الفرضية الرئيسة الثالثة: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين كل بعد من أبعاد الشغف بالعمل والتنمر الوظيفي عند مستوى دلالة احصائية ($\alpha \leq 0.05$) من وجهة نظر عينة من العاملين في المنظمة المبحوثة.

تؤشر نتائج الجدول رقم (29) والشكل رقم (3) إلى كل ممّا يأتي:

هناك علاقة ارتباط عكسية بين (الاستمتاع بالعمل والتنمر الوظيفي)، وذلك بدلالة قيمة معامل الارتباط والتي ظهرت مساوية إلى (-0.49)، وهذه العلاقة معنوية استناداً إلى القيمة الاحتمالية (P-value) والتي ظهرت مساوية الى (0.012) وهي أقل من (0.05).

هناك علاقة ارتباط عكسية بين (التحفيز الذاتي والتنمر الوظيفي)، وذلك بدلالة قيمة معامل الارتباط والتي ظهرت مساوية إلى (-0.44)، وهذه العلاقة معنوية استناداً إلى القيمة الاحتمالية (P-value) والتي ظهرت مساوية إلى (0.012) وهي أقل من (0.05).

هناك علاقة ارتباط عكسية بين (الهوية الذاتية والتنمر الوظيفي)، وذلك بدلالة قيمة معامل الارتباط والتي ظهرت مساوية إلى (-0.70)، وهذه العلاقة معنوية استناداً إلى القيمة الاحتمالية (P-value) والتي ظهرت مساوية إلى (0.012) وهي أقل من (0.05).

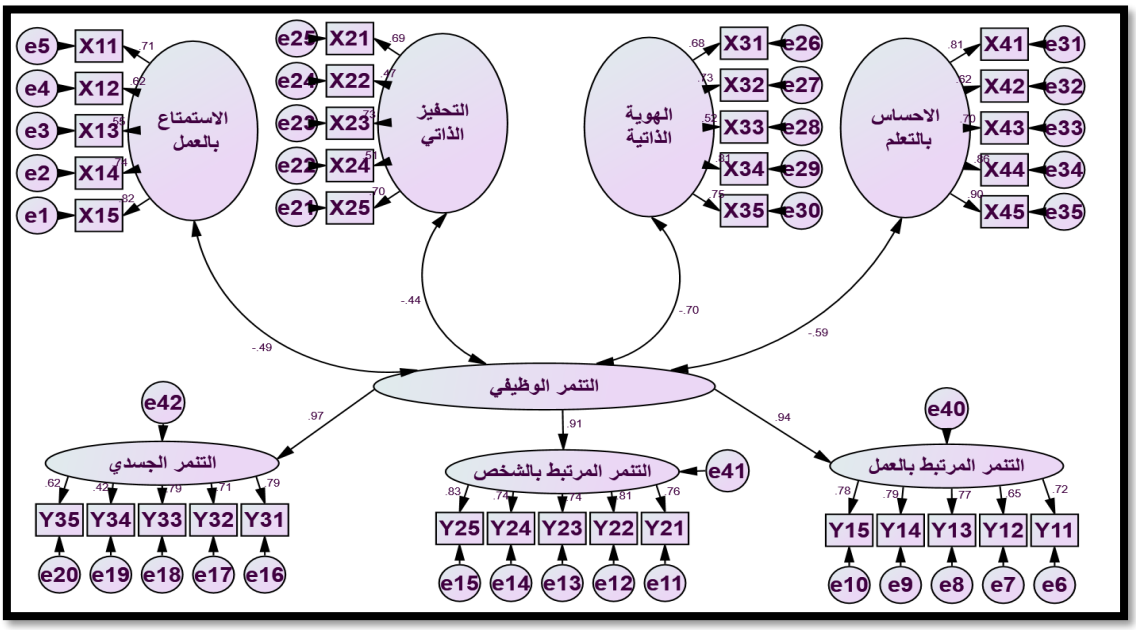
هناك علاقة ارتباط عكسية بين (الاحساس بالتعلم والتنمر الوظيفي)، وذلك بدلالة قيمة معامل الارتباط والتي ظهرت مساوية إلى (-0.59)، وهذه العلاقة معنوية استناداً إلى القيمة الاحتمالية (P-value) والتي ظهرت مساوية الى (0.016) وهي أقل من (0.05)، وهذا يقودنا الى رفض فرضية

العدم وقبول الفرضية البديلة القائلة بأن هناك علاقة ارتباط بين كل بعد من أبعاد الشغف بالعمل والتنمر الوظيفي وهذه العلاقة عكسية وذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ($\alpha<0.05$).

جدول (29): العلاقة بين أبعاد الشغف بالعمل والتنمر الوظيفي

المتغير الاول	اتجاه العلاقة	المتغير الثاني	قيمة الارتباط	P-Value
الاستمتاع بالعمل	<-->	التنمر الوظيفي	-0.49	0.012
التحفيز الذاتي	<-->		-0.44	0.012
الهوية الذاتية	<-->		-0.70	0.012
الاحساس بالتعلم	<-->		-0.59	0.016

المصدر: إعداد الباحثة باستخدام برمجية (AMOS V.24). n=260



شكل (3): الارتباط بين أبعاد الشغف بالعمل والتنمر الوظيفي

المصدر: إعداد الباحثة باستخدام برمجية (AMOS V.24). n=260

الفرضية الرئيسة الرابعة: لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للشغف بالعمل في التنمر الوظيفي عند مستوى دلالة احصائية ($\alpha \geq 0.05$) من وجهة نظر عينة من العاملين في المنظمة المبحوثة.

يبين الجدول (30) والشكل (4) كل ممّا يأتي:

وجود تأثير عكسي للشغف بالعمل في التنمر الوظيفي، وذلك بدلالة قيمة معامل الانحدار Estimate(β) التي بلغت (-0.79) وهذا التأثير ذو دلالة معنوية بدلالة القيمة الاحتمالية (P-value) والتي بلغت (0.007) وهي أقل من (0.05)، كما تؤشر نفس النتيجة القيمة المطلقة للقيمة الحرجة (C.R.) والتي بلغت (5.06) وهي أكبر من قيمة (tTab) الجدولية والبالغة (1.96)، وهذا يقودنا إلى رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة القائلة بأن هناك تأثير للشغف بالعمل في التنمر الوظيفي وهذا التأثير عكسي ذو دلالة معنوية عند مستوى معنوية ($\alpha<0.05$).

تؤشر قيمة معامل التحديد (R-Square) أن (46%) من التغيرات الحاصلة في (التنمر الوظيفي) سببه (الشغف بالعمل) وإن النسبة المتبقية والبالغة (54%) تعزى إلى متغيرات أخرى لم

Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.21.72.2.9

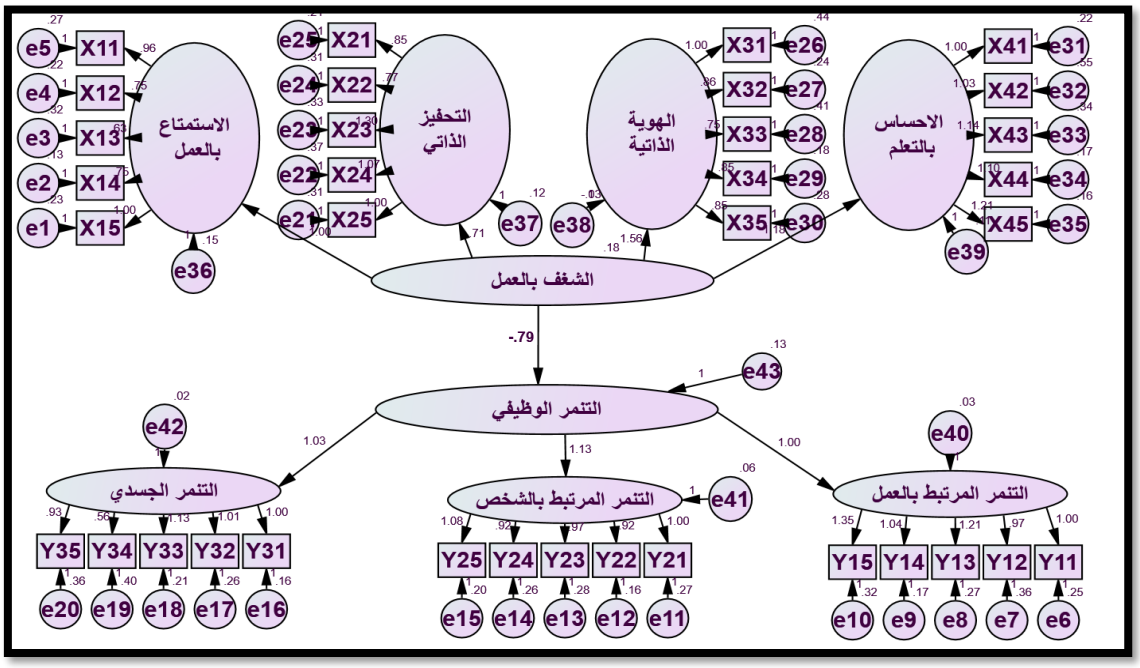
تضمن في نموذج الانحدار (نموذج التأثير)، بمعنى أخر يمكننا القول بأن (الشغف بالعمل) يفسر ما مقداره (46%) من التغيرات الحاصلة في (التنمر الوظيفي).

جدول (30): نتائج تأثير الشغف بالعمل في التنمر الوظيفي

المتغير المستقل	اتجاه التأثير	المتغير التابع	معامل الانحدار Estimate(β)	الخطأ المعياري لمعامل الانحدار Se.(β)	معامل التحديد R-Square	القيمة الحرجة C.R.	P-Value
الشغف بالعمل	←	التنمر الوظيفي	-0.79	0.156	0.46	-5.06	0.007

القيمة الجدولية (tTab= 1.96).

المصدر: إعداد الباحثة باستخدام برمجية (AMOS V.24). n=260



شكل (4): تأثير الشغف بالعمل في التنمر الوظيفي

المصدر: إعداد الباحثة باستخدام برمجية (AMOS V24). n=260

الفرضيات الفرعية الأولى المنبثقة من الفرضية الرئيسة الرابعة: لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لكل بعد من أبعاد الشغف بالعمل في التنمر الوظيفي عند مستوى دلالة احصائية ($\alpha \leq 0.05$) من وجهة نظر عينة من العاملين في المنظمة المبحوثة.

تؤشر نتائج الجدول رقم (31) والشكل رقم (5) إلى كل ممّا يأتي:

وجود تأثير عكسي (للاستمتاع بالعمل في التنمر الوظيفي)، وذلك بدلالة قيمة معامل الانحدار Estimate(β) التي بلغت (-0.399) وهذا التأثير ذو دلالة معنوية بدلالة القيمة الاحتمالية التي بلغت (0.005) وهي أقل من (0.05)، كما تؤشر نفس النتيجة القيمة المطلقة للقيمة الحرجة (C.R.) والتي بلغت (6.76) وهي أكبر من قيمة (tTab) الجدولية والبالغة (1.96).

Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol. 21, No. 72, Part (2): 161-198
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.21.72.2.9

وجود تأثير عكسي (للتحفيز الذاتي في التنمر الوظيفي)، وذلك بدلالة قيمة معامل الانحدار Estimate(β) التي بلغت (0.433-) وهذا التأثير ذو دلالة معنوية بدلالة القيمة الاحتمالية التي بلغت (0.010) وهي أقل من (0.05)، وتؤشر نفس النتيجة القيمة المطلقة للقيمة الحرجة (C.R.) والتي بلغت (5.09) وهي أكبر من قيمة (tTab) الجدولية والبالغة (1.96).

وجود تأثير عكسي (للهوية الذاتية في التنمر الوظيفي)، وذلك بدلالة قيمة معامل الانحدار Estimate(β) التي بلغت (0.553-) وهذا التأثير ذو دلالة معنوية بدلالة القيمة الاحتمالية التي بلغت (0.010) وهي أقل من (0.05)، كما تؤشر نفس النتيجة القيمة الحرجة (C.R.) والتي بلغت (6.66) وهي أكبر من قيمة (tTab) الجدولية والبالغة (1.96).

وجود تأثير عكسي (للإحساس بالتعلم في التنمر الوظيفي)، وذلك بدلالة قيمة معامل الانحدار Estimate(β) التي بلغت (0.471-) وهذا التأثير ذو دلالة معنوية بدلالة القيمة الاحتمالية التي بلغت (0.014) وهي أقل من (0.05)، كما تؤشر نفس النتيجة القيمة المطلقة للقيمة الحرجة (C.R.) والتي بلغت (5.29) وهي أكبر من قيمة (tTab) الجدولية والبالغة (1.96)، وبناءً على ما سبق فأن هذا يقودنا إلى رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة القائلة بأن هناك تأثير لكل بعد من أبعاد الشغف بالعمل في التنمر الوظيفي وهذا التأثير عكسي ذو دلالة معنوية عند مستوى معنوية ($\alpha<0.05$).

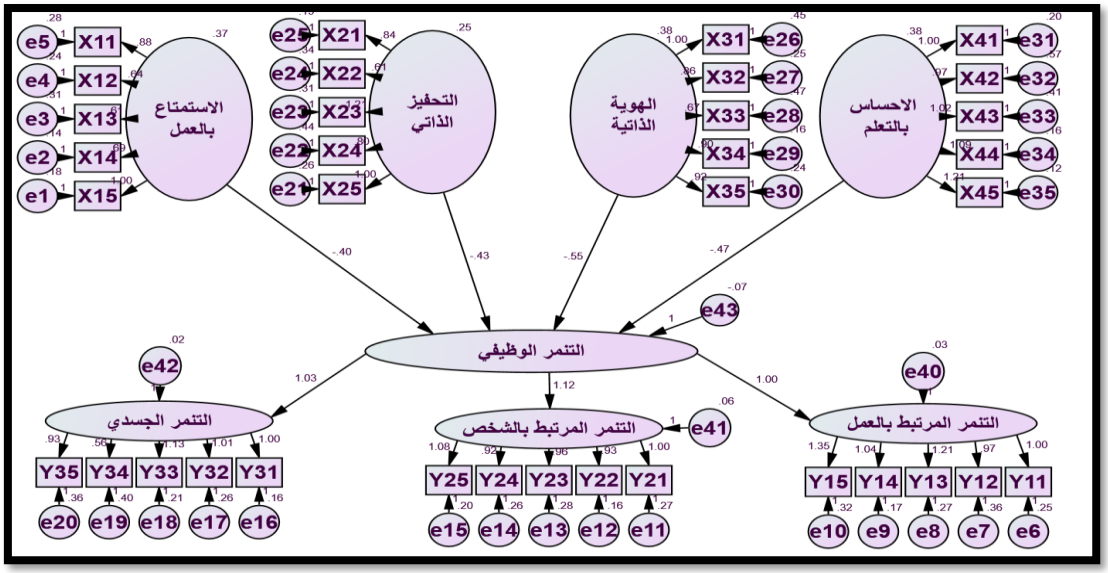
ويمكن القول إنه تتباين)أبعاد الشغف بالعمل)من حيث قوة التأثير في)التنمر الوظيفي)من وجهة نظر عينة من العاملين في المنظمة المبحوثة، إذ تبين لدينا من خلال الجدول رقم (31) قيمة معامل الانحدار المعياري (SRW) أن (الهوية الذاتية) جاءت بالمرتبة الأولى من حيث الترتيب في قوة التأثير وذلك بدلالة القيمة المطلقة لقيمة معامل الانحدار المعياري (SRW) وبلغت (0.70)، في حين كانت المرتبة الأخيرة من نصيب بعد (التحفيز الذاتي) وذلك بدلالة القيمة المطلقة لقيمة معامل الانحدار المعياري والتي بلغت (0.44)، كما أنه تبين لدينا ومن خلال قيمة معامل التحديد (R-Square) أن (33%) من التغيرات الحاصلة في (التنمر الوظيفي) سببه أبعاد (الشغف بالعمل) وإن النسبة المتبقية(67%) تعزى إلى متغيرات أخرى لم تضمن في نموذج الانحدار، وبمعنى أخر يمكننا القول بأن)أبعاد الشغف بالعمل)تفسر ما مقداره (33%) من التغيرات الحاصلة في)التنمر الوظيفي).

جدول (31): نتائج تأثير أبعاد الشغف بالعمل في التنمر الوظيفي

المتغير المستقل	اتجاه التأثير	المتغير التابع	معامل الانحدار Estimate(β)	القيمة المعيارية لمعامل الانحدار SRW	الخطأ المعياري لمعامل الانحدار Se.(β)	معامل التحديد R-Square	القيمة الحرجة C.R.	P-Value
الاستمتاع بالعمل	←	التنمر الوظيفي	-0.399	-0.49	0.059	0.33	-6.76	0.005
التحفيز الذاتي	←		-0.433	-0.44	0.085		-5.09	0.010
الهوية الذاتية	←		-0.553	-0.70	0.083		-6.66	0.010
الاحساس بالتعلم	←		-0.471	-0.59	0.089		-5.29	0.014

القيمة الجدولية (tTab=1.96)

المصدر: إعداد الباحثة باستخدام برمجية (AMOS V.24). n=260



شكل (5): تأثير أبعاد الشغف بالعمل في التنمر الوظيفي

المصدر: إعداد الباحثة باستخدام برمجية (AMOS). n=260

المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات ومقترح لدراسات لاحقة

اولاً. الاستنتاجات:

1. حقق متغير الشغف بالعمل وبدلالة أبعاده مستوى جيد في المنظمة المبحوثة، والذي يشير لامتلاك العاملين الهوية الذاتية والتي تعكس شخصيتهم بحيث يكونوا أكثر اندماجاً إذ أن الشعور المستمر بالنمو المعرفي والتطور المهني شكل حافزاً لديهم، وهذا الانسجام ولد الاستمتاع بالعمل بحيث يجعل العامل أكثر حماساً لبذل جهد اضافي عبر عدّ العمل مصدر للسعادة وليس مجرد التزام، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (عبدالفتاح، 2023) التي تناولت (الشغف بالعمل) بوصفه متغيراً مستقلاً و(أسلوب التفسير التفاؤلي) متغيراً وسيطاً و(الكفاءة المهنية الرقمية) كونه متغيراً تابعاً وطبقت على عينة من المعلمين في مجموعة من المدارس بمدينة (المنيا) في مصر، والتي أكدت وجود الشغف بالعمل بميدانها المبحوث وبدلالة ارتباطه مع متغيرات أخرى.
2. يعد التنمر الوظيفي أحد القضايا المهمة التي يمكن أن تؤثر سلباً في بيئة العمل والجدير بالذكر أن تواجده كان بمستوى ضعيف في المنظمة المبحوثة نتيجة مجموعة أسباب منها تنوع المستوى الثقافي والعلمي وتوافر عنصر الوعي والادراك لدى الإدارات والعاملين وغيرها، إلا أنه رغم انخفاض مستوى التنمر الوظيفي في المنظمة المبحوثة إلا أن هذا الانخفاض قد لا يعكس الواقع الفعلي بل يعزى إلى حالة من التحفظ لدى العاملين ازاء التحدث أو التصريح بما يتعرضون له، والجدير بالذكر أنه عند المقارنة بدراسات ميدانية أخرى مثل دراسة (Serafin & Czarkowska-Paczek, 2019) والتي تضمنت (التنمر الوظيفي) وطبقت على عينة من الممرضين والممرضات يعملون في مستشفيات متعددة في مختلف أنحاء بولندا فقد تبين أن مستوى التنمر الوظيفي مرتفعاً، وإن هذا التباين نتيجة عدة عوامل منها ميدانية وثقافية كاختلاف الميدان الوظيفي بين الدراستين، حيث أن طبيعة العمل في البحث الحالي غالباً ما يكون (اداري) بينما في الدراسة أعلاه فإنه يتصف بالاحتكاك المباشر ومن ثم ضغوط نفسية وجسدية فضلاً عن الاختلافات الثقافية بين البلدين، فالمجتمع الموصلي يعد

محافظاً ويتصف بالحذر عند ملء استمارات الاستبانة الحساسة على خلاف المجتمع البولندي الذي يتميز بثقافة الإبلاغ عن الإساءة وغيرها.

3. من خلال التحليل الاحصائي فقد تبين وجود علاقة ارتباط معنوية عكسية بين بعديّ (الشغف بالعمل) و(التنمر الوظيفي) في المنظمة المبحوثة، حيث إنه كلما ساد تحقيق الشغف بالعمل أدى ذلك إلى انخفاض مستوى التنمر الوظيفي، ويمكن القول إن أقوى علاقة ارتباط كانت بين (الهوية الذاتية) و(التنمر الوظيفي) في حين أضعف علاقة ارتباط بين (التحفيز الذاتي) و(التنمر الوظيفي).
4. وجود علاقة تأثير معنوية عكسية بين (الشغف بالعمل) و(التنمر الوظيفي) في المنظمة المبحوثة، وكانت أقوى علاقة تأثير بين (الهوية الذاتية) و(التنمر الوظيفي) في حين ظهرت أقل علاقة تأثير بين (الاستمتاع بالعمل) و(التنمر الوظيفي)، ويمكن القول إن نتائج البحث الحالي التي أظهرت وجود علاقة ارتباط وتأثير عكسية ذات دلالة احصائية بين المتغيرين تتسق مع ما ذهبت إليه بعض الأدبيات الأجنبية مثل دراسة (De Clercq & Pereira, 2023) والتي تضمنت خمسة أبعاد متمثلة (التنمر الوظيفي) بوصفه متغيراً مستقلاً و(سلوك المواطنة الموجه نحو التغيير) بوصفه (متغيراً تابعاً) و(غياب المعنى في العمل) بوصفه متغيراً وسيطاً و(الشغف بالعمل والمرونة) يعملان كمتغيران معدلان، فعلى الرغم من اختلاف النموذج التحليلي المستخدم وإن الدراسة أعلاه لم تختبر العلاقة بشكل مباشر إلا أنها بينت أن متغير(الشغف بالعمل) خاصة إذا اقترن بمتغير (المرونة) فإنه يعمل كعامل معدل يخفف من الأثر السلبي للتنمر الوظيفي والذي يؤثر على نتائج العامل مثل فقدان الشعور بمعنى العمل ومن ثم ضعف السلوك التطويري الموجه للتغيير وهذا يدعم ما توصل إليه البحث الحالي من حيث أن ارتفاع مستوى الشغف بالعمل يمكن أن يسهم في الحد من الأثار السلبية للتنمر الوظيفي وبالشكل الذي يعزز الدور الوقائي في بيئات العمل التنظيمية.
5. تشير النتائج إلى اختلاف حالات التنمر الوظيفي من خلال التباين في مستوى أبعاده ويظهر ذلك واضحاً في البعدين (التنمر المرتبط بالشخص) و(التنمر الجسدي) في حين أن بعد (التنمر المرتبط بالعمل) لم يظهر بشكل دال احصائياً، وقد يكون ناتج عن أن طبيعة البيئة الإدارية الرسمية تقلل من فرص ظهوره حيث أنه غالباً ما يكون خاضعاً للرقابة مقارنة بالأبعاد الأخرى ومن ثم فأن أي سلوكيات سلبية يكون مسيطر عليها من قبل الإدارة مثل (المهام الاضافية وتقييد الصلاحيات ..الخ)، كما أن البعض يتردد في الإشارة إليه لأنه قد يفهم على أنه تقصير أو شكوى ضد الرؤساء خاصة وانهم يعملون في بيئة حكومية، على خلاف (التنمر المرتبط بالشخص) و(التنمر الجسدي) فقد تكون السلوكيات ناتجة عن صراعات شخصية يصعب السيطرة عليها كما أن العاملين قد يكونوا أكثر حساسية تجاه الاساءات اللفظية والجسدية ممّا يزيد من حالات الابلاغ عنه، وفي المقابل وعند اجراء المقارنة مع دراسة (Zulkarnain & et al., 2023) والتي تناولت متغير (التنمر الوظيفي) بوصفه متغيراً مستقلاً و(جودة حياة العمل) بوصفها متغيراً تابعاً والتي أجريت على العاملين في عدد من الدوائر الحكومية المحلية في مدينة (ميدان) في اندونيسيا، فقد تبين أن جميع أبعاد التنمر الوظيفي كانت دالة احصائياً ويفسر هذا التباين بين البحث الحالي والدراسة أعلاه نتيجة اختلاف طبيعة الإدارة والرقابة التنظيمية بين البيئتين إذ تميزت الدراسة المقارنة بضعف تطبيق العدالة التنظيمية فضلاً عن شعور العاملين أنهم مقيدون بالتعليمات من الرؤساء دون حرية اتخاذ القرار ممّا يعزز من تأثير التنمر المرتبط بالعمل في تلك البيئة.

6. باستخدام الأدوات الاحصائية فقد تبين ظهور تباين في تأثير أبعاد الشغف بالعمل في التنمر الوظيفي، حيث شغل البعدين (الهوية الذاتية، والاحساس بالتعلم) المرتبتين الأولى والثانية من حيث قوة تأثيرهما في الحد من التنمر الوظيفي، فالعامل عندما يمتلك شعور قوي بقيمته ودوره داخل المنظمة فأن هذا سيعزز من ثقته بنفسه ويجعله أقل عرضة للرضوخ وأكثر قدرة للدفاع عن نفسه والابلاغ عن السلوكيات السلبية عبر امكانية التفاعل مع الأخرين وبالشكل الذي يقلل فرص استهدافه، فضلاً عن أن العامل الذي لديه القدرة على التعلم واكتساب مهارات وخبرات جديدة فأن هذا سيجعله أكثر كفاءة واحترافاً وبالتالي يكتسب احتراماً أكثر من قبل الزملاء، في حين شغل البعدين (الاستمتاع بالعمل، والتحفيز الذاتي) المرتبين الثالثة والرابعة على التوالي، فالعامل قد يمتلك شغفاً بالعمل من خلال الاستمتاع بممارسة مهامه وواجباته إلا أنه يظل عرضة للتنمر الوظيفي نتيجة غياب بيئة العمل الآمنة، في حين جاء بعد (التحفيز الذاتي) ليشكل أضعف الأبعاد تأثيراً في الحد من التنمر الوظيفي كونه يعد سلوكاً فردياً لا يغير في البيئة الخارجية، فالعامل قد يمتلك القدرة على انجاز المهام إلا أن هذا لا يمنع تعرضه للتنمر ومواجهة بيئة العمل السامة لأن الأخير يمثل سلوك صادر عن العامل الأخر وليس ناتجاً عن ضعف التحفيز الذاتي خاصة إذا علمنا أن العامل المتميز قد يواجه العديد من الضغوطات كونه منافس لهم، والجدير بالذكر أنه عند المقارنة مع دراسات أخرى مثل دراسة (الساجي، 2024) والتي طبقت على عينة من التدريسيين في جامعة الموصل فقد وجد أن هناك تبايناً في تأثير أبعاد الشغف بالعمل بشكل يختلف عن البحث الحالي نتيجة جملة أسباب منها طبيعة المتغيرات التابعة التي تناولتها كل دراسة حيث استهدفت الدراسة المذكورة أعلاه متغيرات ايجابية مثلت (النوايا الوظيفية) متغيراً وسيطاً و(التطوير الوظيفي المستدام) متغيراً معتمداً والتي شكلت سلوكاً مستقبلياً ذات طابع بنّاء ما جعل بعديّ (الهوية الذاتية) و(التحفيز الذاتي) أكثر بروزاً وفي المقابل فقد ركز البحث الحالي على متغير سلبي تمثل (التنمر الوظيفي) والذي يتطلب آليات داخلية للصمود النفسي والمواجهة لذلك فأن (الهوية الذاتية) برز دورها كبعد دفاعي يمكّن العامل من المحافظة على كرامته المهنية في حين تراجع تأثير متغير (التحفيز الذاتي) نظراً لكونه غير كاف لوحده لمواجهة السلوكيات العدوانية في بيئة العمل.

ثانياً. التوصيات:

1. العمل على خلق بيئة عمل ايجابية تسهم في تعزيز متغير الشغف بالعمل في المنظمة المبحوثة، من خلال تشجيع العمل بروح الفريق الواحد وبالشكل الذي يقود لكسر الروتين والرتابة فضلاً عن السماح للعاملين المتميزين والأكفاء بتقديم أفكارهم وحلولهم للمشكلات المطروحة والاشادة بآرائهم عبر السماح لهم بإجراء الزيارات الميدانية للتعرف على واقع الحال، فيشعر العامل أن بيئة عمله ليست فقط مكاناً للمهام الروتينية انما مصدراً للتطور المهني والذاتي.
2. على الرغم من أن مستوى التنمر الوظيفي كان منخفضاً إلا أنه لا بدّ من اتخاذ اجراءات احترازية مبكرة قبل تفاقم الظاهرة عبر التأكيد على التعريف بمفهومه وسلبياته عن طريق عقد الندوات والدورات والورش التدريبية لغرض ارشاد العاملين نحو كيفية التعامل مع الشخصيات المتنمرة ووضع الحدود اللازمة معهم، من خلال التعريف بكيفية المحافظة على الثبات الانفعالي وتطوير طرق التعامل مع الضغوط النفسية وتوفير الدعم المادي والمعنوي لتعزيز الولاء التنظيمي والاستقرار في الوظيفة.

3. العمل على صياغة دليل يوضح فيه جميع الإجراءات التأديبية وبإشراف لجان مختصة تعمل وفق مبدأ العدالة بغية تقديم الدعم النفسي للعاملين عبر السماع لرأي الطرفين لغرض الحد من التنمر الوظيفي عن طريق فرض العقوبات على المتنمرين الذين يمارسون هذه السلوكيات السلبية مثل (التنبيهات الشفهية والانذار الكتابي والنقل والخصم من الراتب والايقاف عن العمل والحرمان من بعض الامتيازات والاحالة للتحقيق الإداري) حسب درجة الإساءة وتكرارها.
4. بناء وتعزيز عامل الثقة فيما بين الإدارة والعاملين في المنظمة المبحوثة من خلال لفت انتباه الإدارات العليا لوضع اللوائح والقوانين والقواعد باستمرار لحماية حقوق المبلغين عن الانحرافات بغية تشجيع العاملين على الحديث وتقديم الشكاوى للإدارة حول ما يواجهونه من مشاكل في بيئة العمل، والابتعاد عن الصمت حتى لا يقود إلى تكرار التصرفات المزعجة فضلاً عن اعتماد أداة الاستبانة بشكل دوري ويكون الغرض منها قياس الرضا الوظيفي للعاملين ومقارنته بمرور الوقت.
5. تفعيل دور العلاقات الايجابية داخل المنظمة المبحوثة والتي من شأنها الإسهام في رفع درجة شعور العاملين بالاستمتاع في العمل عبر تأكيد التعامل على أساس التعاون والاحترام المتبادل، فضلاً عن تنظيم أنشطة اجتماعية دورية تسهم في رفع معنويات العاملين من خلال التأكيد على أهمية المرونة التنظيمية والاعتراف بجهود العامل ومراعاة ظروفه الشخصية وتقييم الأداء بشكل عادل بغية معالجة السلوكيات السلبية الموجودة في بيئة العمل.
6. العمل المستمر على تعزيز التحفيز الذاتي للعاملين من خلال إعطاء مساحة للابتكار وتجاهل الاستفزازات ومحاولات الاحباط والتأكيد على اتباع أسلوب الحزم عند التعامل مع الأخرين، والتركيز على مبدأ المنافسة البناءة ومراعاة الفروق الفردية في العمل كونهم أدوات فاعلة في الحد من التنمر الوظيفي لأنها تعزز قناعة العامل وتقلل من الارهاب النفسي واعتماده على الأخرين في تقدير الذات.

المصادر

اولاً. المصادر العربية:

1. أبو برهم، محمد ابراهيم أحمد. (2022). أثر الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين التنمر الوظيفي والانغماس الوظيفي: دراسة تطبيقية على المدارس في المحافظات الجنوبية لفلسطين. مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة،8(8)،4192-4163.
2. الجراح، عبدالناصر ذياب، والربيع، فيصل خليل صالح. (2020). الشغف الاكاديمي وعلاقته بالاحتراق الاكاديمي لدى طلبة جامعة اليرموك. المجلة الأردنية في العلوم التربوية،16(4)،-519 539.
3. جهاد، وهاد رحيم.(2024). الشغف بالعمل وتأثيره في تعزيز الطاقة التنظيمية المنتجة: دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي شركة توزيع المنتجات النفطية // هيأة الفرات الأوسط- فرع كربلاء (رسالة ماجستير، جامعة كربلاء).
4. حسن، جابر فوزي محمد. (2024). التنمر الوظيفي بين العاملين بالمدارس ومدى علاقته بشعورهم بالرضا الوظيفي: دراسة وصفية من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية.مجلة بحوث في الخدمة الاجتماعية التنموية، 6(1)،62-13.
5. الدماطي، حنان السيد أحمد. (2021). أثر التنمر على الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية: دراسة ميدانية على القطاعات الخدمية بوزارة المالية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة،51(4)،326-293

6. زينل، شهد رياض. (2023). الهوية المتداخلة وعلاقتها بالشغف(المتناغم-الاستحواذي) لدى موظفات جامعة كربلاء (رسالة ماجستير، جامعة كربلاء).
7. الساجي، دينا عزيز محمد أحمد. (2024). إسهام شغف العمل في التطوير الوظيفي المستدام-اختبار الدور الوسيط للنوايا الوظيفية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من التدريسيين في جامعة الموصل(رسالة ماجستير، جامعة الموصل).
8. السقطي، أية. (2023). أثر التنمر في مكان العمل في الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على العاملين في المصارف الخاصة في مدينة دمشق(رسالة ماجستير، المعهد العالي لإدارة الأعمال).
9. الشمري، فاطمة قائد سوادي. (2024). التعلم الاستراتيجي وتأثيره في التميز المنظمي: دراسة تحليلية على وزارتيّ الهجرة والمهجرين والتجارة. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 20(67)، 259-282.
10. شيرواني، ديلان فؤاد كريم. (2023). دور الرضا الوظيفي في الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في وزارة الإعمار والإسكان. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية،19(62)،183-199.
11. عباس، سهيل لقمان. (2024). الشغف الوظيفي مدخل لتعزيز الأداء الابداعي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في جامعة الحمدانية.مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية،20(العدد خاص)،1318-1329.
12. عبدالزهرة، علي حسين. (2021). الصداقة التنظيمية واثرها في الحد من التنمر في مكان العمل:دراسة ميدانية في وزارة الاعمار والاسكان العراقية.مجلة الجامعة العراقية،2(50)،360-379.
13. عبدالفتاح، أسماء فتحي لطفي. (2023). التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لكل من الشغف الوظيفي والكفاءة المهنية الرقمية وأسلوب التفسير التفاؤلي لدى المعلمين. مجلة الارشاد النفسي،2(75)،188-223.
14. عشري، تامر ابراهيم، وسبع، سنية محمد أحمد سليمان. (2023). توسيط الرسوخ التنظيمي في العلاقة بين الشغف بالعمل والارتباط الوظيفي بالتطبيق على معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية،4(2)،49-77.
15. علي، سهام سعد. (2024).التنمر الوظيفي لدى المرشدين التربويين.مجلة نسق،43(2)،364-379.
16. العنزي، عطالله بن فاحس. (2023).الشغف الوظيفي والاحتراق الوظيفي وعلاقتهما بالفاعلية المدرسية لدى مديري ومديرات المدارس في مدينة عرعر بالمملكة العربية السعودية.المجلة السعودية للعلوم التربوية،1(10)،41-58.
17. فضل، خيرية عبد، ومالك، اسماء عبدالواحد. (2024).دور الانسجام التنظيمي في التخفيف من التأثير السلبي لسلوك التنمر في مكان العمل: دراسة تحليلية لآراء عينة من الكادر الوظيفي لشركة توزيع المنتجات النفطية / فرع الديوانية.مجلة وارث العلمية،6(العدد خاص)،206-216.
18. مجمع اللغة العربية. (1972). المعجم الوسيط (الطبعة الثانية، نسخة مصورة؛ أخرجه:ابراهيم مصطفى، احمد حسن الزيات، حامد عبدالقادر، ومحمد علي النجار)،المكتبة الاسلامية.(أعيد طبعه عن: الإدارة العامة للمعجمات وإحياء التراث،القاهرة، مصر).

19. النعيمي، صلاح عبدالقادر أحمد، وشعيب، أحمد عزيز. (2018). تأثير التنمر الوظيفي في الالتزام التنظيمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في المديرية العامة لتربية بابل. مجلة تنمية الرافدين،37(119)،246-225.

ثانياً. المصادر الأجنبية:

1. Akadiri, P.O. (2011). Development of a Multi-Criteria Approach for the Selection of Sustainable Materials for Building Projects (Thesis, University of Wolverhampton).
2. Akella,D.(2016).Workplace bullying: Not A Manager's Right?. Journals of Workplace Rights,6(1),1-10.
3. Al Issawi,H. G. J., &Al Taee, A. H.(2024).The Effect Of Job Passion On Innovative Work Behaviors: Analytical Research In The Ministry Of Higher Education and Scientific Research. Journal of Economics and Administrative Sciences,30(140),66-85.
4. Armstrong, M., &Taylor, S. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory and Practice of People Management (15th ed.).kogan Page.
5. Azmat, S., Rashid, J., &Taj,Z.(2023).A Study to find the association between workplace bullying and its effecting on job performance among university teachers of Punjab. Pakistan journal of social research,5(2),54-61.
6. Bartlett, J.E., & Bartlett, M. (2011). Workplace bullying: An integrative literature review.Advances in Developing Human Resources,13(1),69-84.
7. Breu, A., &Yasseri,T.(2023).What drives passion? An empirical examination on the impact of personality trait interactions and job environments on work passion. Current Psychology,42(17),1-33.
8. Bulut, S., & Hihi, S. (2021). Bullying in the workplace: The psychological causes and effects of bullying in the workplace. Clinical Research in Psychology,4(1),1-5.
9. Cohen,J.(1988).Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences(2nd ed.).Lawrence Erlbaum Associates.
10. D'Cruz, P., Noronha, E., Mendonca, A., & Mishra, N. (2018). Indian Perspectives on Workplace Bullying: A Decade of Insights.Springer.
11. De Clercq,D.,& Pereira,R.(2023).using resilience and passion to overcome bullying and lack of meaning at work: a pathway to change-oriented citizenship. Journal of organizational effectiveness: people and performance,10(1),132-157.
12. Einarsen, S., & Hoel, H. (2001, May). The Negative Acts Questionnaire: Development, Validation, and Revision of a Measure of Bullying at Work [Paper presentation].10th European Congress On Work and Organizational Psychology, Prague, Czech Republic.
13. Fajardo,P. E., Alguacil, M., & Gómez-Tafalla, A. M.(2021). Effects of entrepreneurial orientation and passion for work on performance variables in sports clubs. Sustainability Journal,13(5),3-15.
14. Falk,S.(2023).Intrinsic motivation: Strategies for sustaining passion and performance at work. St. martin's Press.
15. Farley, S., Mokhtar, D., Ng, K.& Niven, K. (2023).what influences the relationship between workplace bullying and employee well-being? A systematic review of

moderators. work & stress an international journal of work, health&organisations,37(3),345-372.

16. Feldt, L. S., & Brennan,R. L. (1989). Reliability. In R. L. Linn (Ed.), Educational measurement (3rd ed., pp. 105–146). Macmillan Publishing Co, Inc; American Council on Education.
17. Finzel,H.(2015).The power of passion in leadership:lead with your heart,not just your head. top ten enterprises publishing.
18. Francioli, L., Conway, P. M.,Hansen, A. M.,Holten,A., grynderup,M. B., Persson,R., Mikkelsen,E. G., Costa, G., & Hogh, A.(2018).Quality Of Leadership and Workplace Bullying: The Mediating Role Of Social Community At Work In A Two-Year Follow-Up Study. Journal of Business Ethics,147(4),889-899.
19. Fu, Y., Tietz, M. A.,&Delmar, F.(2022).Obsessive passion and the venture team: When co-founders join, and when they don't. Journal of Business Venturing,37(4),106-219.
20. Gelin,S. J.(2022).An Exploration of Self-Identity Experiences Within the Lives of Afro-Caribbean Women Undergraduate College Students: A Feminist Phenomenological Study(doctoral dissertation,Syracuse university).
21. Hidzir,I., Jaafar, M., Jalali, A.& Dahalan, N.(2017).An exploratory study on the relationship between the personal factors of the perpetrator and workplace bullying.Journal Pengurusan,49,67-76.
22. Horowitz,M.(2012).Self-Identity Theory and Research Methods.Journal of Research Practice,8(2),1-11.
23. Johri, R., Misra, R. K., &Bhattacharjee, S. (2016). Work Passion: Construction Of Reliable and Valid Measurement Scale In The Indian Context. Global Business Review,17(3_suppl),147-158.
24. Kwan,S. S. M.,Tuckey, M. R., &Dollard,M. F.(2020). The Malaysian Workplace Bullying Index (MWBI): A new measure of workplace bullying in Eastern countries.PLOS One,15(1),1-20.
25. Mehmood, K., Jabeen, F., Al Hammadi, K. I. S., Al Hammadi, A., Iftikhar, Y., & AlNahyan, M. T. (2022). Disentangling Employees' Passion and Work-Related Outcomes Through the Lens of Cross-Cultural Examination: A Two-Wave Empirical Study. International Journal of Manpower,44(1),37-57.
26. Nielsen, M. B., Einarsen, S., Notelaers, G., &Nielsen,G. H.(2016). Does exposure to bullying behaviors at the workplace contribute to later suicidal ideation? A three-wave longitudinal study. Scand J Work Environ Health,42(3),245-250.
27. Nielsen, M.B., Einarsen, S.V., Parveen, S., & Rosander, M. (2024). Witnessing workplace bullying — a systematic review and meta-analysis of individual health and well-being outcomes. Aggression and Violent Behavior,75,1-13.
28. Notelaers, G., Vermunt, J.K., Baillien, E., Einarsen, S., &Dewitte,H.(2011). exploring risk groups workplace bullying with categorical data. industrial health,49(1),73-88.
29. Peyton, T., &Zigarmi, D. (2021). Employee perceptions of their work environment, work passion, and work intentions - A replication study using 3 samples. BRQ Business Research Quarterly,27(4),1-23.

30. Pollack,J. M., Ho,V. T., O'Boyle, E. ,& Kirkman, B. L.(2020).Passion at Work: A Meta-Analysis of Individual Work Outcomes. Journal of Organizational Behavior,41(4),311-331.
31. Rai, A., &Agarwal,U.A.(2019).Examining The Relationship Between Personality Traits and Exposure To Workplace Bullying.Global Business Review,20(4),1069-1087.
32. Ryan, R. M., &Deci, E. L. (2003). On assimilating identities to the self: A Self-Determination Theory perspective on internalization and integrity within cultures. In M.R. Leary & J. P. Tangney (Eds.), Handbook of self and identity (pp.253-272). the Guilford press.
33. Serafin,L. I., & Czarkowska-Paczek,B.(2019).Prevalence of bullying in the nursing workplace and determinant factors: A Nationwide cross-sectional Polish study survey. BMJ Open,9(12), e033819.
34. Suskind,D. (2023).Workplace bullying: finding your way to big tent belonging. Rowman & littlefield publishers.
35. Vergauwe,J.,Wille,B.,De Caluwé, E.,&De Fruyt,F.(2022).Passion for work: Relationships with general and maladaptive personality traits and work-related outcomes. Personality and Individual Differences,185(3),111-306.
36. Vergel, A.I.S., &Rodríguez-Muñoz, A. (2013). The spillover and crossover of daily work enjoyment and well-being: A diary study among working couples. journal of work and organizational psychology,29(3),179-185.
37. Westland,J.C.(2010).Lower bounds on sample size in structural equation modeling. Electronic Commerce Research and Applications,9(6),476-487.
38. Yoo, S.J., Han, S., &Huang, W. (2012). The roles of intrinsic motivators and extrinsic motivators in promoting e-learning in the workplace: A case from South Korea. computers in human behavior,28(3),942-950.
39. Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2009). Beyond engagement: Toward a framework and operational definition for employee work passion. Human Resource Development Review,8(3),300-326.
40. Zulkarnain, Z., Ginting, E. D. J., Novliadi, F., & Pasaribu, S. P. (2023). Workplace bullying and its impact on quality of work life. Kontakt,25(1),31-36.