

**دور الثقافة التنظيمية في
التنمر الإلكتروني في مكان العمل:**
بحث تحليلي في وزارة العدل - دائرة الاصلاح العراقية

**The Role of Organizational
Culture in Workplace Cyberbullying:**
An Analytical Study in the Iraqi Reform Directorate

حيدر راشد محيلب

Haydar Rashad Muheleb
2204@coadec.uobaghdad.edu.iq
كلية الادارة والاقتصاد / جامعة بغداد

College of Economics and Administration /
University of Baghdad

أ.م.د. ابتسامة رعد ابراهيم

Asst. Lect. Dr. Ibtisamah Raad Ibrahim
ibtisama.r@coadec.uobaghdad.edu.iq
كلية الادارة والاقتصاد / جامعة بغداد

College of Economics and Administration /
University of Baghdad

الملخص

يهدف البحث الحالي إلى دراسة العلاقة والتأثير بين الثقافة التنظيمية بأبعادها الأربعة (التواصل، التدريب والتطوير، القيم المشتركة، العمل الجماعي) والتنمر الإلكتروني في مكان العمل بأبعاده الخمسة (المضايقة الإلكترونية، الاتصال غير المرغوب به، الاحتيال، الإهانة العلنية، الاستبعاد). اعتمد في البحث المنهج الوصفي التحليلي وكانت الاستبانة الاداة الرئيسية لجمع البيانات وزعت منها ٢٦٠ على عينة عشوائية طبقية من المستويات الادارية (العليا، الوسطى، الموظفين) في دائرة الاصلاح العراقية/ السجون، استخدم الباحث برنامج (SPSS.V.٢٦) لتحليل البيانات وكانت الأدوات الإحصائية المستخدمة هي (اختبارات توزيع البيانات، اختبار الصدق والثبات (كرونباخ الفا)، اختبار العلاقة الارتباطية (معامل ارتباط بيرسون)، الانحدار الخطي البسيط) وكانت الفرضية الرئيسية للبحث هي (لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للثقافة التنظيمية بأبعادها (التواصل، التدريب والتطوير، القيم المشتركة، العمل الجماعي) على التنمر الإلكتروني في مكان العمل بأبعاده (المضايقة الإلكترونية، الاتصال غير المرغوب به، الاحتيال، الإهانة العلنية، الاستبعاد). أظهرت النتائج أن الثقافة التنظيمية تمارس تأثيراً سلبياً ومعنوياً على مستوى التنمر الإلكتروني في مكان العمل وهذا يعني أنه كلما ارتفع مستوى الثقافة التنظيمية بأبعادها المختلفة انخفض سلوك التنمر الإلكتروني في مكان العمل وكان بعد التدريب والتطوير هو الاكثر تأثيراً في هذه الابعاد على التنمر الإلكتروني في مكان العمل.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، التنمر الإلكتروني، مكان العمل، دائرة الإصلاح العراقية.

Abstract

The research aimed to study the relationship and influence between Organizational Culture with its four dimensions (Communication, Training and Development, Shared Values, Teamwork) and Cyberbullying in the Workplace with its five dimensions (Electronic Harassment, Unwanted Contact, Fraud, Public Insult, Exclusion). The research adopted the descriptive analytical approach, and the questionnaire was the main tool for data collection. Two hundred and sixty questionnaires were distributed to a stratified random sample from the administrative levels (Upper, Middle, Employees) in the Iraqi Reform Directorate/Prisons. The researcher used the SPSS.V26 program for data analysis, and the statistical tools used were (Data distribution tests, Reliability and Validity test (Cronbach's Alpha), Correlation test (Pearson Correlation Coefficient), Simple Linear Regression). The main hypothesis of the research was: (There is no significant influence relationship for Organizational Culture with its dimensions (Communication, Training and Development, Shared Values, Teamwork) on Cyberbullying in the Workplace with its dimensions (Electronic Harassment, Unwanted Contact, Fraud, Public Insult, Exclusion)). The results showed that Organizational Culture exerts a negative and significant influence on the level of Cyberbullying in the Workplace. This means that the higher the level of Organizational Culture with its various dimensions, the lower the behavior of Cyberbullying in the Workplace. The Training and Development dimension was found to be the most influential among these dimensions on Cyberbullying in the Workplace.

Keywords: Organizational Culture, Cyberbullying, Workplace, Iraqi Reform Directorate.

المقدمة

اصبحت بيئات العمل الحديثة بفعل التقدم التكنولوجي أكثر عرضة لتحديات جديدة ومن أبرز هذه التحديات والتي تكتسب أهمية متزايدة في الأوساط التنظيمية، سلوك التنمر الإلكتروني في مكان العمل، لقد تفاقم هذا السلوك مع التوسع في الاعتماد على التقنيات والوسائل الإلكترونية لإنجاز المهام اليومية، وهو توجه تسارع بشكل ملحوظ بعد جائحة (كوفيد-١٩).

تبرز مشكلة البحث في ظهور سلوك التنمر الإلكتروني ضمن بيئة دائرة الإصلاح العراقية على صعيد المستويات الإدارية (العليا، الوسطى، الموظفين) حيث يُعد هذا السلوك من المؤشرات الخطيرة التي تهدد البيئة التنظيمية بشكل عام وتؤثر سلباً على الدائرة المبحوثة بشكل خاص نظراً لأهميتها البالغة بين المؤسسات .

تركزت أهمية هذا البحث على تقديم حلول موضوعية لسلوك التنمر الإلكتروني السلبي، وتطوير مقترحات قائمة على تحليل الدراسات السابقة والنتائج الاحصائية لاستبانة البحث وصياغة توصيات عملية لتفعيل دور الثقافة التنظيمية المناسبة في دائرة الإصلاح العراقية للحد من سلوك التنمر الإلكتروني.

يهدف البحث إلى تحديد ووصف واقع الثقافة التنظيمية وسلوك التنمر الإلكتروني في دائرة الإصلاح العراقية. كما يسعى إلى فحص علاقة الارتباط والتأثير لأبعاد الثقافة التنظيمية و التنمر الإلكتروني في مكان العمل. كما ويهدف إلى تطوير توصيات عملية تفعل دور الثقافة التنظيمية في تقليل هذا السلوك السلبي.

يعتمد البحث منهجاً وصفيًا تحليليًا يصف سلوك التنمر الإلكتروني في دائرة الإصلاح العراقية وتأثر ابعاده من قبل الثقافة التنظيمية بما تحمله من ابعاد في هذه الدائرة عن طريق تحليل البيانات المجمعة من الاستبانة وتحليلها في برنامج ال (SPSS) والادوات الاحصائية الخاصة به.

حيدر راشد محيلب / أ.م.د ابتسامة رعد ابراهيم.....

سينقسم البحث إلى عدة فصول الاوّل منه يتناول المنهجية العامة للبحث اما الثاني سيتطرق للإطار النظري للثقافة التنظيمية والتنمر الإلكتروني وبعض الدراسات السابقة ومن ثم عرض نتائج التحليل الإحصائي للبيانات المجمعة في الفصل الثالث منه، وصولاً الى الاستنتاجات والتوصيات في الفصل الرابع .

«المبحث الأول»

منهجية البحث

اولاً: مشكلة البحث

تبرز مشكلة البحث بشكل واضح في دائرة الاصلاح العراقية في وجود حالات متكررة من التمر الإلكتروني في داخل هذه الدائرة من خلال مواقع التواصل الاجتماعي وتظهر بشكل فعلي وواضح من خلال صفحات على برنامج (face book) مستهدفة المستويات الادارية والموظفين على حد سواء ولما لهذه السلوكيات السلبية من اثر على الدائرة عموماً والموظفين بشكل خاص ومن خلال لمس المشكلة من قبل الباحث داخل مجتمع البحث تبلورت لديه التساؤلات الرئيسية لهذه المشكلة وكما يلي :

- ١) ما هو دور الثقافة التنظيمية بإبعادها، (التواصل، التدريب والتطوير، القيم المشتركة، العمل الجماعي) في تشكيل سلوك التمر الإلكتروني في مكان العمل (تعزيزاً أو تثبيطاً) في دائرة الإصلاح العراقية؟
- ٢) ما مدى وجود سلوك التمر الإلكتروني في مكان العمل بإبعاده بين الموظفين والمستويات الادارية في دائرة الإصلاح العراقية؟
- ٣) هل هناك تأثير واضح وفعلي للثقافة التنظيمية بإبعادها على تفشي سلوك التمر الإلكتروني في مكان العمل؟
- ٤) هل توجد علاقة ارتباط بين الثقافة التنظيمية بإبعادها الاربعة على التمر الإلكتروني في مكان العمل بإبعاده الخمسة؟

ثانيا: اهمية البحث

تبرز أهمية هذا البحث في معالجته لمشكلة التنمر الإلكتروني في بيئات العمل وهي قضية معاصرة تؤثر على فعالية المنظمات وأداء العاملين. يساهم البحث في توعية القيادات التنظيمية بخطورة هذا السلوك ويقدم لهم أدوات فعالة لمواجهة تنقسم أهمية البحث إلى جانبين:

- (١) تطوير توصيات عملية تهدف الى تفعيل دور الثقافة التنظيمية المناسبة في دائرة الإصلاح العراقية للحد من سلوك التنمر الإلكتروني.
- (٢) الاعتماد على مقاييس نوعية لتقييم متغيرات الدراسة ضمن مجتمع العينة كما ويتيح هذا المنهج تحقيق فهم معمق للظواهر المدروسة وبالتالي تقييم الأوضاع بشكل أكثر دقة كما يعزز استخدام هذه المقاييس من موثوقية البيانات وقوة الاستدلالات مما يساهم في اقتراح آليات عمل واقعية وقابلة للتطبيق في سياق دائرة الإصلاح العراقية.
- (٣) بيان خطورة سلوك التنمر الإلكتروني لدى القيادات في الدائرة المذكورة واسباب انتشاره من خلال ايضاح ابعاده واشكاله والنتائج السلبية المترتبة من هذا السلوك.

ثالثا: اهداف البحث

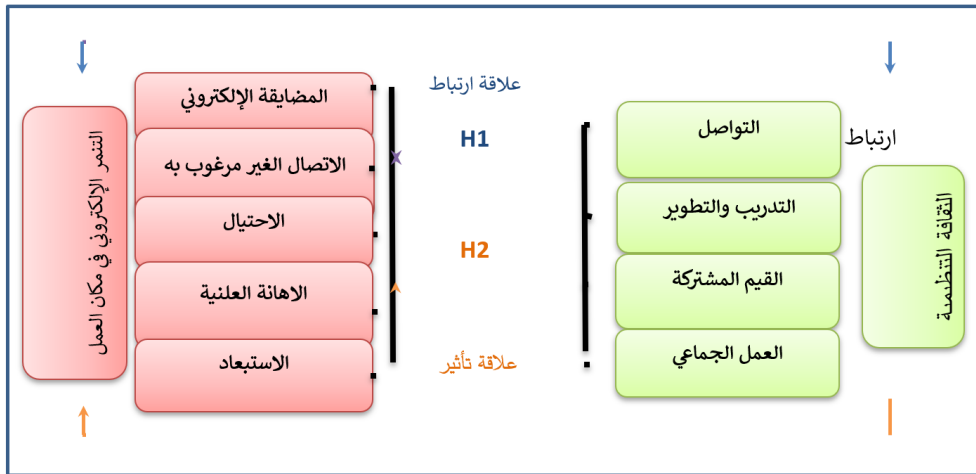
- (١) تحديد مستوى أبعاد الثقافة التنظيمية وابعادها السائدة في دائرة الإصلاح العراقية، واستكشاف إمكانية الاستفادة من هذه الأبعاد في الحد من سلوك التنمر الإلكتروني.
- (٢) وصف وتحليل واقع سلوك التنمر الإلكتروني وابعاده بين العاملين في دائرة الإصلاح العراقية.

..... دور الثقافة التنظيمية في التمر الإلكتروني في مكان العمل

فحص طبيعة العلاقة الارتباطية بين الثقافة التنظيمية وابعادها وسلوك التمر الإلكتروني وابعاده في مكان العمل ضمن دائرة الإصلاح العراقية.

٣) قياس مستوى تأثير الثقافة التنظيمية وابعادها كمتغير مستقل على التمر الإلكتروني في مكان العمل وابعاده كمتغير تابع في بيئة عمل دائرة الإصلاح العراقية.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث



خامساً: التعريفات الإجرائية لمتغيرات وابعاد البحث

اولاً/ المتغير المستقل: الثقافة التنظيمية (Organizational Culture):

"مجموعة القيم والمعتقدات والافتراضات الأساسية المشتركة بين أعضاء المنظمة، والتي توجه سلوكهم وتؤثر في تصوراتهم وتفاعلاتهم، وتُكتسب وتُنقل عبر الزمن لتشكل الهوية المميزة للمنظمة"، والتي يمكن قياسها من خلال الابعاد التالية (التواصل، التدريب والتطوير، القيم المشتركة، العمل الجماعي).

أ) التواصل (Communication): "العمليات والأساليب التي تستخدمها المنظمة لتبادل المعلومات والأفكار والتوجيهات بين مختلف المستويات الادارية".

ب) التدريب والتطوير (Training and Development): "العمليات المنهجية التي تستخدمها المنظمات لتزويد موظفيها بالمعرفة والمهارات والقدرات والسلوكيات اللازمة لتحسين أدائهم الحالي والمستقبلي وتعزيز نموهم المهني والشخصي بما يتماشى مع أهداف المنظمة واحتياجاتها المتغيرة".

ج) القيم المشتركة (Shared Values): "المبادئ والمعتقدات الأساسية التي يتبناها ويؤمن بها غالبية أعضاء المنظمة، والتي تعتبر مهمة ومرغوبة وتوجه سلوكهم وقراراتهم وتفاعلاتهم داخل بيئة العمل".

د) العمل الجماعي (Teamwork): "عملية تعاونية جماعية منظمة بين مجموعة من الأفراد ذوي المهارات والخبرات المتكاملة، والذين يعملون معاً بشكل متناسق لتحقيق هدف مشترك أو مجموعة من الأهداف المحددة".

ثانيا/ المتغير التابع: التنمر الإلكتروني في مكان العمل (Workplace Cyberbullying):

"سلوك سلبي مستهدف يمارسه فرد أو مجموعة من الأفراد داخل بيئة المنظمة بهدف مضايقة شخص معين أو إيذائه نفسياً أو مهنيًا باستخدام وسائل الاتصال الرقمية ويتم في إرسال رسائل ضارة أو عدوانية، سواء بشكل متكرر أو في واقعة منفردة، يهدف الى مضايقة ، اهانة علنية، استبعاد من محيط العمل ويمكن قياسه من خلال الابعاد الآتية:

أ) المضايقة الإلكترونية (Harassment): "سلوك غير مرغوب به يحدث في بيئة العمل يهدف الى ازعاج او تهديد او اهانة شخص ما الكترونيا يحدث عن

..... دور الثقافة التنظيمية في التمرر الإلكتروني في مكان العمل

طريق البريد الإلكتروني، الرسائل النصية ومواقع التواصل الاجتماعي عن طريق شبكة الانترنت".

ب) الاتصال الغير مرغوب به (Unwanted Contact): اتصال مسيء او ضار يتعرض له العاملون في المنظمة وذلك بالتعرض الى مواقف غير مرغوب بها من مضايقات، اهانة وتهديد، ارسال رسائل مزعجة، الاستهزاء وانتهاك الخصوصية والذي يتم عن طريق الانترنت ومواقع التواصل الاجتماعي".

ج) الاحتيال (Deception): "مجموعة واسعة من الافعال الغير مرغوب بها داخل بيئة العمل كالاستيلاء على معلومات حساسة، الحصول على اموال بطرق غير مشروعة او حتى التسبب في ضرر لسمعة الدائرة او الموظفين والتي تحدث عن طريق شبكات الانترنت ومواقع التواصل الاجتماعي".

د) الالهانة العلنية (Public Humiliation): "سلوك عدواني متعمد يتضمن نشر تعليقات او رسائل او صور مسيئة ومهينة لشخص ما داخل المنظمة، بهدف ايدائه، التقليل من قيمته، او الحاق الضرر بسمعته عبر شبكات الانترنت ومواقع التواصل الاجتماعي".

ه) الاستبعاد (Exclusion): "مجموعة من السلوكيات والافعال التي تؤدي الى عزل الموظف او مجموعة منهم عن المشاركة الكاملة في الحياة الوظيفية والذي يمكن ان يكون متعمدا او غير متعمد وله اثار سلبية عميقة على الافراد والمنظمة ككل، ويحدث عن طريق شبكات الانترنت ومواقع التواصل الاجتماعي".

سادسا: استبانة ومقاييس البحث

تألفت الاستبانة من جزئين هما : المعلومات الشخصية (النوع الاجتماعي، العمر، التحصيل العلمي، المنصب الوظيفي، سنوات الخدمة). بينما تضمن الجزء الثاني متغيرات البحث (الثقافة التنظيمية، التنمر الإلكتروني في مكان العمل) وكانت الاستبانة موزعة على (٣٨) سؤالاً لكلا المتغيرين، وزعت (١٦) سؤالاً منها على اربعة ابعاد للمتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) معتمدا على مقياس (Ahmad، ٢٠١٦) كونه المقياس الاكثر ملائمة للبحث الحالي والاكثر تكرارا للدراسات والبحوث الخاصة بمفهوم الثقافة التنظيمية وبعد التأكد من ملائمة المقياس من قبل المحكمين تم اعتماده مقياسا للمتغير الثابت ، اما عدد الاسئلة للمتغير الثاني التابع (التنمر الإلكتروني في مكان العمل) فكانت موزعة على (٢١) سؤالاً وزعت على خمسة ابعاد معتمدة على مقياس (Opiyo، ٢٠٢٢) كونه المقياس الاكثر ملائمة للبحث الحالي من حيث الابعاد المتكررة مع الدراسات السابقة الخاصة بمفهوم التنمر الإلكتروني في مكان العمل كذلك تم عرضه على السادة المحكمين قبل اعتماده مقياسا للمتغير التابع التنمر الإلكتروني في مكان العمل. وكما هو موضح في الجدول ادناه:

..... دور الثقافة التنظيمية في التمر الإلكتروني في مكان العمل

جدول رقم (١)

متغيرات البحث وفقرات الابعاد والمقاييس

المقاييس	ارقام الفقرات	عدد الفقرات	الابعاد	المتغيرات
(Ahmad, 2016)	4,3,2,1	4	التواصل	المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية)
	8,7,6,5	4	التدريب والتطوير	
	12,11,10,9	4	القيم المشتركة	
	16,15,14,13	4	العمل الجماعي	
(Opiyo, 2022)	21,20,19,18,17	5	المضايقة الإلكترونية	المتغير التابع (التمر الإلكتروني في مكان العمل)
	25,24,23,22	4	الاتصال الغير مرغوب به	
	29,28,27,26	4	الاحتيال	
	33,32,31,30	4	الاهانة العلنية	
	37,36,35,34	4	الاستبعاد	

المصدر: اعداد الباحث

«المبحث الثاني»

الدراسات السابقة

١-عنوان الدراسة	(دور عناصر الثقافة التنظيمية في ممارسات ادارة الموارد البشرية في المنظمة)
الباحث والسنة	(كاظم، ٢٠١٩)
نوع ومجال تطبيق الدراسة	رسالة ماجستير، وزارة الموارد المائية/ الهيئة العامة لمشاريع الري والاستصلاح / دراسة استطلاعية
اسلوب الدراسة	استخدام المنهج الوصفي التحليلي، نوع العينة عشوائية بسيطة للمستويات الادارية متكونة من (٧٠) موظفا ، استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات الخاصة بالمتغيرات، استخدام برنامج (SPSS) لتحليل البيانات.
هدف الدراسة	بيان العلاقة والاثر لمتغيرات البحث كما يراها العاملين في الهيئة، التوصل الى تشخيص محدد الى واقع الثقافة التنظيمية وممارسات ادارة الموارد البشرية في المكان المبحوث.
نتائج الدراسة	وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية بين متغيرات البحث وابعادها، سعي ادارة الهيئة المستمر الى الاستفادة من ثقافتها التنظيمية، وجود وعي عالي لدى ادارة الهيئة في ممارسات ادارة الموارد البشرية.
٢-عنوان الدراسة	(الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالأبداع الاداري لدى عمداء الكليات ومعاونيهم في كليات جامعة بغداد)

(الناصر & حسين، ٢٠١٨)	الباحث والسنة
بحث منشور في مجلة البحوث التربوية والنفسية في جامعة بغداد كلية الآداب على عينة من العمداء ومعاونيهم في كليات جامعة بغداد	نوع ومجال تطبيق الدراسة
استخدام المنهج الوصفي التحليلي، استخدام عينة قصدية متكونة من (٧٠) فردا، استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات الخاصة بالمتغيرات، استخدام برنامج (SPSS) لتحليل البيانات.	اسلوب الدراسة
معرفة مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في كليات جامعة بغداد وكذلك مستوى الابداع الاداري لدى القيادات الادارية العليا المتمثلة بالعمداء ومعاونيهم فضلا عن معرفة العلاقة بين المتغيرين.	هدف الدراسة
وجود اجواء جيدة من الثقافة التنظيمية تسود المناخ العام في كليات جامعة بغداد وان عمداء الكليات ومعاونيهم هم في درجة جيدة من الابداع الاداري، كما واطهرت النتائج انه كلما كانت الثقافة التنظيمية السائدة بشكل مرض وجيدة كلما اثر على العطاء والابداع في العمل والعكس صحيح.	نتائج الدراسة
Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction (العلاقة بين الثقافة التنظيمية وسلوك القيادة والرضا الوظيفي)	٣-عنوان الدراسة
(2011, Tsai)	الباحث والسنة
بحث تحليلي، مستشفين في وسط تايوان.	نوع ومجال تطبيق الدراسة

دراسة مقطعية تم جمع البيانات فيها عن طريق استخدام استبيان منظم ، نوع العينة قصدية بلغ عددها (٢٠٠) من الممرضات العاملات في مستشفيات في تايوان.	اسلوب الدراسة
فهم العلاقة بين الثقافة التنظيمية والسلوك القيادي والرضا الوظيفي، بيان اثر الثقافة التنظيمية على مواقف الموظفين.	هدف الدراسة
ان الثقافة التنظيمية الايجابية والسلوك القيادي يرتبطان بارتفاع الرضا الوظيفي بين الممرضات في مجتمع البحث.	نتائج الدراسة
Effect of Ethical Leadership on Workplace Cyberbullying Exposure and Organizational Commitment (تأثير القيادة الاخلاقية على التنمر الإلكتروني في مكان العمل والالتزام التنظيمي)	٤-عنوان الدراسة
Tiamboonprasert & Charoensukmongkol, (2022)	الباحث والسنة
بحث منشور في مجلة (The Journal of Behavioral Science) ، مجال التطبيق موظفي احد الجامعات الحكومية في تايلند .	نوع ومجال تطبيق الدراسة
دراسة تحليلية استخدم فيها المنهج الوصفي التحليلي وكانت العينة طبقية ل٣٥٨ موظفا وكان اسلوب تحليل البيانات هو نمذجة المعادلات الهيكلية الجزئية للمربعات الصغرى (SEM) لتحليل البيانات.	اسلوب الدراسة
بيان اثر القيادة الاخلاقية على التعرض للتنمر الإلكتروني في مكان العمل ، وبيان اثر التعرض للتنمر الإلكتروني على الالتزام التنظيمي .	هدف الدراسة

نتائج الدراسة	التوصل الى فهم سهولة وقوع التنمر الإلكتروني عند استخدام الموظفين منصات التواصل عبر الحاسوب المختلفة في الجامعة، أن دور القيادة الأخلاقية للمدراء يلعب دورًا حيويًا في تهيئة مناخ داعم وأخلاقي في وحدات العمل لمنع احتمالية استخدام أي شخص للتكنولوجيا للتنمر الإلكتروني على موظفين آخرين، كانت موثوقية المقياس لجميع المتغيرات الكامنة مُرضية.
٥-عنوان الدراسة	(الدور المعدل لمرونة الموظف في العلاقة بين التنمر الإلكتروني في مكان العمل ونية ترك العمل)
الباحث والسنة	(رجب و الزهار، ٢٠٢٤)
نوع ومجال تطبيق الدراسة	دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعات الخاصة المصرية
اسلوب الدراسة	منهج وصفي تحليلي ، حجم العينة(٣٦٢) تدريسي ، استخدام اسلوب SEM-PLS "نمذجة المعادلات الهيكلية باستخدام المربعات الصغرى الجزئية"
هدف الدراسة	قياس تأثير التنمر الإلكتروني في مكان العمل على نية ترك العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعات الخاصة في مصر، إضافة إلى قياس الدور المعدل لمرونة الموظف في تلك العلاقة.

..... دور الثقافة التنظيمية في التنمر الإلكتروني في مكان العمل

<p>وجود تأثير معنوي طردي للتنمر الإلكتروني في مكان العمل على نية ترك العمل لدى عينة الدراسة، و أن مرونة الموظف تلعب دورًا معدلا في العلاقة بين التنمر الإلكتروني في مكان العمل ونية ترك العمل، حيث أتضح أن مرونة عضو هيئة التدريس أو معاونيه تلعب دورًا مؤثرًا في التخفيف من الأثر السلبي للتنمر الإلكتروني على نية ترك العمل.</p>	<p>نتائج الدراسة</p>
<p>متغير التنمر الإلكتروني في مكان العمل، المنهج الوصفي التحليلي، أداة تحليل البيانات برنامج (spss)، بيان اثر التنمر الإلكتروني في مكان العمل.</p>	<p>اوجه التشابه</p>
<p>الدراسة الحالية دراسة تطبيقية والبحث المرجعي بحث تحليلي لقياس الاثر والارتباط بين متغيرات البحث، حجم ونوع العينة حيث اقتصر على ٢٥ تدريسي فقط، استخدام اسلوب المقابلة للحصول على البيانات، بينما اعتمد الباحث على اداة الاستبانة .</p>	<p>اوجه الاختلاف</p>

..... دور الثقافة التنظيمية في التمر الإلكتروني في مكان العمل

«المبحث الثالث»

الإطار النظري لمتغيرات البحث

اولاً: الثقافة التنظيمية

تُعد الثقافة التنظيمية بمثابة العمود الفقري لأي منظمة، فهي تحدد القيم والمعتقدات المشتركة التي توجه سلوك الموظفين وتؤثر على تفاعلاتهم اليومية، تشكل هذه الثقافة البيئة الداخلية التي تعمل فيها المنظمة وتنعكس في طريقة اتخاذ القرارات، وحل المشكلات، والتعامل مع التحديات، مما يجعلها عاملاً حاسماً في نجاح المنظمة أو فشلها (Robbins & Judge, 1997: 132).

أ) مفهوم الثقافة التنظيمية: نشأ مفهوم الثقافة بشكل أساسي من دراسة الاختلافات العرقية والقومية في تخصصات علم الاجتماع وعلم الإنسان وعلم النفس الاجتماعي ومع تحولها إلى جزء من مفردات التفكير الإداري بدأ المزيد والمزيد من الباحثين في استخدام الثقافة كمتغير بدلاً من "استعارة جذرية" شيء "تملكه المنظمة" مقابل شيء كانت عليه (Wilson, 2001: 35).

كما اشر (Bellot) أن البحوث لا تتفق على تعريف واحد للثقافة التنظيمية (Bellot, 2011: 36).

بينما يرى (Moynes) ان كلمة الثقافة هي كلمة مقبولة على نطاق واسع ومستخدمة على نطاق واسع تستعمل بشكل غير دقيق وواضح ومحدد ويشير الفحص الدقيق لمعنى الثقافة في البحث العلمي إلى تعريف أكثر دقة وإن كان لا يوجد إجماع واضح على التعريف الدقيق للثقافة بعد مراجعة الأدبيات على نطاق واسع ومن نواحٍ عديدة فإن هذا الغموض هو جوهر معنى الثقافة (Moynes, 2012: 42).

(ب) أهمية الثقافة التنظيمية: تأتي أهمية الثقافة التنظيمية من كونها قوة خفية ذات تأثير متعدد الجوانب في أنشطة المنظمات وعملياتها ودورها في فاعلية المنظمة ومستويات ادائها ، ومثل هذا الاعتقاد يسود لدى اغلب المفكرين في مجال الادارة والتنظيم اذ تنامي التفكير بقوة الثقافة التنظيمية في التأثير على السلوك التنظيمي بوصفها مشغل القدرات التنظيمية الكامنة (Mohammed, 2012: 215).

ويرى (Desson & Clouthier) ان الثقافة التنظيمية من الامور المهمة والفاعلة في نجاح المنظمة وعلى الرغم من ان الثقافة التنظيمية قد تكون فكرة مجردة ولكن لديها تأثير قوي وكبير على تفكير وتصرف وافعال المنظمات حيث انها تؤدي الى تقديم الدعم الى المنظمات ومساعدتها على تحقيق اهدافها بشكل كامل ويمكن ان تؤخر ذلك (Desson & Clouthier, 2010: 3).

وهذا الصدد تعمل الثقافة التنظيمية كعامل استقرار اجتماعي وآلية للتكامل والتنسيق مما يضمن التوازن الداخلي والخارجي للمنظمة وترتكز المعايير الثقافية على تكامل المشاركين وعلاقة المنظمة ببيئتها مع التركيز على الجودة واحترام المستهلك وحماية البيئة (Woszczyzna, 2014: 30-31).

(ج) ابعاد الثقافة التنظيمية: ذكر (Ahmad, 2016) ان ابعاد الثقافة التنظيمية هي (التواصل، التدريب والتطوير، القيم المشتركة، العمل الجماعي). والتي سيتم التطرق اليها كما في الاديات وكالاتي:

(١) التواصل (**communication**): "النظام المتكامل من الرسائل اللفظية وغير اللفظية، الرسمية وغير الرسمية، التي تندفق داخل المنظمة لتعزيز الفهم المشترك لقيمها الأساسية، معتقداتها، قواعد سلوكها، وتوجيه سلوكيات الأفراد نحو تحقيق أهدافها الجماعية" (Schein, 2010: 337).

..... دور الثقافة التنظيمية في التمر الإلكتروني في مكان العمل

٢) التدريب والتطوير (Training and Development):

التدريب "عملية قصيرة الأجل يكتسب من خلالها الموظفون المعرفة والمهارات والقدرات من خلال أنشطة عملية لتحسين أدائهم. والغرض من هذا التدريب هو نقل المهارات اللازمة لأداء مهمة ما، وهو يُحسّن إنتاجية المنظمة ومرونتها" (Mahmood Omar & 3795, 2020).

٣) القيم المشتركة (shared values): هي "المعتقدات والمبادئ الأساسية، الصريحة أو الضمنية، التي يتبناها ويؤمن بها غالبية أعضاء المنظمة، وتُشكل مرجعًا موحدًا لتوجيه القرارات، تحديد الأولويات، وتنظيم السلوكيات الفردية والجماعية، مما يخلق إحساسًا بالوحدة والانتماء والهدف المشترك" (Schein, 2010).

٤) العمل الجماعي (Teamwork): "الاعتقاد والقيمة المتجذرة داخل

المنظمة التي تؤكد على التعاون، التفاعل، الدعم المتبادل، وتوحيد الجهود بين الأفراد أو المجموعات المختلفة، لتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفعالية، حيث يتم تقدير الإنجازات الجماعية فوق الإنجازات الفردية، وتُشجع المسؤولية المشتركة وتبادل المعرفة والمهارات" (Katzbach & Smith, 1992).

ثانيا: التمر الإلكتروني في مكان العمل.

في أعقاب جائحة فايروس كورونا العالمي في عام ٢٠١٩ تبنت المنظمات العمل عن بعد عبر الإنترنت لضمان استمرارية خدماتها وقد أدت الطبيعة الجديدة للعمل عن بعد إلى تواصل الموظفين على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع عبر البريد الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي والرسائل النصية والمكالمات الهاتفية مما فتح المجال الى دخول سلوكيات سلبية الى البيئات التنظيمية ومن اهم هذه السلوكيات هو التمر الإلكتروني في مكان العمل (Ciby & Sahai, 2023: 52).

حيدر راشد محيلب / أ.م.د ابتسامة رعد ابراهيم.....

بينما ترى الأبحاث المتعلقة بالتنمر الإلكتروني نمواً مطرداً على مدار السنوات الخمس عشرة الماضية مع احتلال الإنترنت والأجهزة المتصلة بالإنترنت مكانة بارزة بشكل متزايد في حياة الناس (Jeffrey, ٢٠٠٤:٧).

ثانياً: مفهوم التنمر الإلكتروني في مكان العمل

حتى الوقت الحاضر، لم يتم التوصل إلى تعريف عالمي موحد للتنمر الإلكتروني وبشكل عام يوجد إجماع وطني ودولي على أن التنمر يُعد مجموعة فرعية من العدوان، ويُعرّف بأنه "نوع محدد من السلوك العدواني الذي يهدف إلى إحداث الأذى من خلال أفعال متكررة يتم تنفيذها بمرور الوقت ويستهدف فرداً ليس في وضع يسمح له بالدفاع عن نفسه" (Langos, ٢٠١٢:٢٨٥).

يرى (Pothuganti) ان مفهوم التنمر الاللكتروني في مكان العمل هو " المضايقة المستهدفة لشخص ما من قبل أفراد أو مجموعات في بيئة مهنية باستخدام منصات رقمية بقصد إرسال رسائل ضارة أو عدوانية بشكل متكرر لتخويله وإيذائه وخلق بيئة عمل معادية" (Pothuganti, ٢٠٢٤).

بينما اشار (Karthikeyan, ٢٠٢٢) على انه "سلوك عدواني متكرر يمارسه فرد أو مجموعة من الأفراد ضد شخص أو أكثر داخل المؤسسة عبر الوسائل الإلكترونية، يتضمن هذا السلوك أفعالاً سلبية تضر بالصحة النفسية والجسدية للضحية وتقويض بيئة العمل، مثل الإساءة اللفظية، السلوك المسيء، التهديد، الإذلال، التخويل، أو أي سلوك آخر يهدف إلى إلحاق الضرر بالضحية أو بسمعتها".

..... دور الثقافة التنظيمية في التنمر الإلكتروني في مكان العمل

ثالثاً- ابعاد التنمر الإلكتروني في مكان العمل

يرى (Doan, et. al., ٢٠١٣) ان ابعاد التنمر الاللكتروني في مكان العمل هي: الاتصال الغير مرغوب به " سلوك عدواني ومتعمد ومتكرر يتم باستخدام التكنولوجيا الرقمية". الاستبعاد: "عزل شخص ما رقمياً عن التواصل الجماعي أو الأنشطة المهنية عبر الإنترنت"، الاحتيال: "انتحال شخص هوية موظف آخر عبر الإنترنت بهدف إيذائه، إحراجه، أو تشويه سمعته"، الاهانة العلنية: "سلوك متعمد وعلني يستخدم فيه المتنمر أدوات رقمية لنشر معلومات مهينة أو مسيئة عن شخص ما مما يسبب له الإحراج أمام زملائه.

بينما ذكر (Escartin, ٢٠١٠) ابعاد التنمر الاللكتروني في مكان العمل على انها: الاساءة العاطفية، تشويه السمعة المهنية، التقليل من القيمة المهنية، التحكم والتلاعب في سياق العمل.

بينما ركز (OPIYO, ٢٠٢٢) على مدى تعرض الموظفين للتنمر الإلكتروني في مكان العمل، وتحديد التحديات التي يواجهها الموظفون في إدارة التنمر الإلكتروني في مكان العمل وتحديد العلاقة بين التنمر الإلكتروني والأداء الوظيفي في مكان العمل وحدد الابعاد بـ (المضايقة الإلكترونية، الاتصال الغير مرغوب به، الاحتيال، الاهانة العلنية، الاستبعاد

رابعاً: الاثار السلبية للتنمر الاللكتروني في مكان العمل

تُعد مشكلة التنمر في مكان العمل شائعة بشكل خاص في المنظمات الكبيرة، وذلك نظراً لزيادة أعداد الموظفين وكثافة التفاعلات بينهم مما يزيد من فرص حدوث هذه المشكلات تتحمل المنظمات تكاليف باهظة نتيجة للتنمر في مكان العمل، حيث تشير المصادر الثانوية إلى أن التنمر يُسبب مشكلات خطيرة للضحايا (Farley, ٢٠١٦:٣٧٦).

يرى (Martin, et al, ٢٤:٢٠٠١) ان الاثار السلبية تتلخص في إدارة مهام أقل فعالية وعمليات صنع القرار في الوقت المناسب وانخفاض الأداء والفعالية التنظيمية، لذلك أن هناك ارتباطاً مؤكداً بين نتائج التنمر الإلكتروني المرتبطة بالموظفين، مثل زيادة الأمراض النفسية (الخوف) والجسدية، والاثار السلبية التي تترتب على المنظمة بأكملها بما في ذلك معدلات التغيب والاستنزاف التي يعاني منها المستهدفين والمراقبين والمنظمات.

تبين أن التنمر الإلكتروني في مكان العمل يؤدي إلى زيادة مستويات الإحباط والغضب والاستجابات المنعكسة المرتبطة بالموظفين، و"دوامة الوقاحة" على مستوى المنظمة (Anderson & Person, 1999:452).

«المبحث الرابع»

الإطار العملي

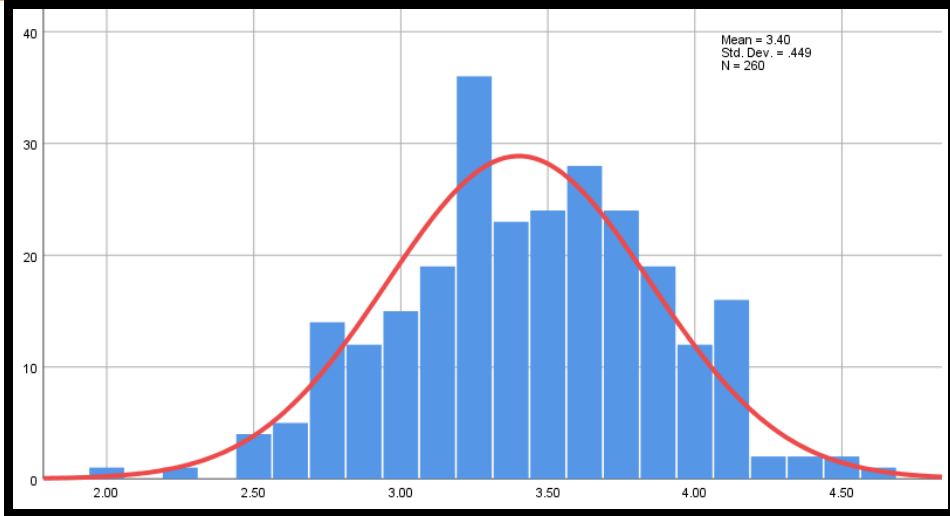
اولا: اختبار توزيع البيانات

١) تحليل توزيع بيانات متغير الثقافة التنظيمية - Kolmogorov-Smirnov

اظهرت النتائج أن قيمة الإحصاء بلغت (٠,٠٦٥) عند حجم عينة بلغ (٢٦٠) مفردة، فيما كانت قيمة المعنوية ($Sig = ٠,١٧٦$)، وهي أعلى من مستوى الدلالة المعتمد (٠,٠٥). وبذلك يمكن الاستنتاج أن بيانات هذا المتغير تتبع التوزيع الطبيعي، مما يتيح استخدام الأساليب الإحصائية العلمية عند تحليل نتائجه.

اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير الثقافة التنظيمية

إحصاء الاختبار	عدد المفردات	قيمة المعنوية
0.065	260	0.176



التوزيع الطبيعي لمتغير الثقافة التنظيمية

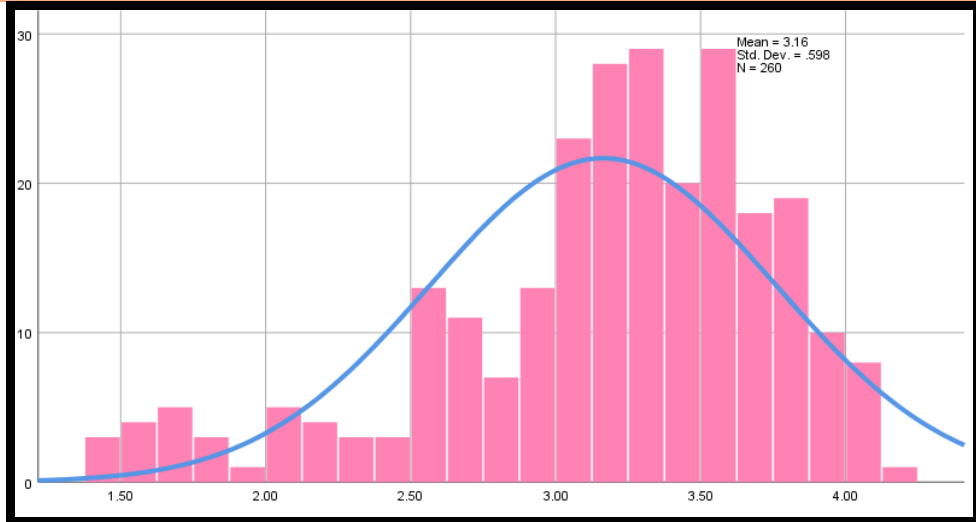
المصدر: اعداد الباحث استنادا لمخرجات برنامج spss

٢) تحليل توزيع بيانات متغير التمر الإلكتروني في مكان العمل

Kolmogorov-Smirnov

بلغت قيمة الإحصائية (٠,٠٨٢) عند عدد مفردات بلغ (٢٦٠)، في حين بلغت قيمة المعنوية ($\text{Sig} = ٠,١٩٢$)، وهي أيضًا أعلى من مستوى الدلالة (٠,٠٥). وهو ما يشير إلى أن بيانات هذا المتغير تخضع للتوزيع الطبيعي، الأمر الذي يعزز إمكانية توظيف الاختبارات الإحصائية المعلمية عند تفسير نتائجه.

إحصاءة الاختبار	عدد المفردات	قيمة المعنوية
0.082	260	0.192



التوزيع الطبيعي لمتغير التمر الإلكتروني في مكان العمل

المصدر: اعداد الباحث استنادا لبرنامج **spss**

..... دور الثقافة التنظيمية في التمر الإلكتروني في مكان العمل

ثانياً : اختبارات الصدق والثبات

١) صدق المحتوى

$$\sqrt{\text{صدق المحتوى}} = (\text{معامل الثبات})$$

وبما أن معامل الثبات (Cronbach's Alpha) بلغ ٠,٨٠٦، عند عدد فقرات بلغ (٣٧ فقرة)، فإن:

$$\sqrt{\text{صدق المحتوى}} = 0.898 \text{ ، } ٠,٨٠٦$$

أي ما يعادل نسبة (٨٩,٨٪)، وهي نسبة مرتفعة تدل على قوة وموثوقية محتوى المقياس، بما يعكس ملاءمته لقياس الظاهرة موضوع الدراسة بدقة وموضوعية عالية قيم معامل الثبات (كرونباخ ألفا) لمتغيرات وأبعاد الدراسة.

قيمة معامل الثبات (α)	عدد الفقرات	الأبعاد الفرعية	المتغير الرئيس
0.782	4	التواصل	الثقافة التنظيمية
0.801	4	التدريب والتطوير	
0.816	4	القيم المشتركة	
0.794	4	العمل الجماعي	
0.842	16	المتغير المستقل: الثقافة التنظيمية	
0.813	5	المضايقة الإلكترونية	التمر الإلكتروني
0.772	4	الاتصال غير المرغوب به	
0.755	4	الاحتيال	
0.788	4	الإهانة العلنية	
0.767	4	الاستبعاد	
0.829	21	المتغير التابع: التمر الإلكتروني	
0.806	37	المقياس ككل	

المصدر: اعداد الباحث استنادا لبرنامج spss

تُظهر نتائج الجدول أن جميع قيم معامل الثبات (كرونباخ ألفا) تجاوزت الحد الأدنى المقبول (٠,٦٠) إذ تراوحت بين (٠,٧٥٥-٠,٨٢٩) على مستوى الأبعاد، وبلغت (٠,٨٤٢) لمتغير الثقافة التنظيمية و(٠,٨٢٩) لمتغير التنمر الإلكتروني، فيما سجل المقياس ككل (٠,٨٠٦)، وهو ما يعكس اتساقاً داخلياً جيداً وموثوقية مرتفعة للأداة البحثية في قياس متغيرات الدراسة.

ثالثاً: التحليل الوصفي لمتغير الثقافة التنظيمية

١) التحليل الوصفي لإبعاد متغير الثقافة التنظيمية

الفرقة	المتن	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	الترتيب
X1	التواصل	3.367	0.640	19.01%	67.35%	الثاني
X2	التدريب والتطوير	3.643	0.548	15.04%	72.87%	الأول
X3	القيم المشتركة	3.304	0.664	20.11%	66.08%	الثالث
X4	العمل الجماعي	3.290	0.795	24.15%	65.81%	الرابع
X	الثقافة التنظيمية	3.401	0.449	13.20%	68.02%	الأول

المصدر: اعداد الباحث استنادا لبرنامج spss

يوضح الجدول السابق (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف والأهمية النسبية) لإبعاد الثقافة التنظيمية حيث بين ان التدريب والتطوير هو أقوى أبعاد الثقافة التنظيمية في دائرة الإصلاح العراقية، يليه التواصل، بينما جاءت القيم المشتركة والعمل الجماعي في مراتب متأخرة مما يشير إلى الحاجة لتعزيز هذه الجوانب، تعكس هذه النتائج اهتمام الدائرة بالتدريب لكنها في الوقت نفسه تكشف عن ضعف

..... دور الثقافة التنظيمية في التمر الإلكتروني في مكان العمل

في آليات العمل الجماعي وتطبيق القيم المشتركة وهو ما يؤدي إلى تباين في آراء الموظفين حول هذه الأبعاد.

٢) التحليل الوصفي لإبعاد متغير التمر الإلكتروني في مكان العمل

الترتيب	الأهمية النسبية	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتن	الفقرة
الثاني	65.02%	20.89%	0.679	3.251	المضايقة الإلكترونية	Y1
الأول	66.02%	20.18%	0.666	3.301	الاتصال غير المرغوب به	Y2
الثالث	62.98%	22.97%	0.723	3.149	الاحتيال	Y3
الخامس	60.65%	26.40%	0.801	3.033	الإهانة العلنية	Y4
الرابع	61.67%	27.50%	0.848	3.084	الاستبعاد	Y5
الثاني	63.27%	18.90%	0.598	3.163	التمر الإلكتروني	Y

المصدر: اعداد الباحث استنادا لبرنامج spss

يوضح الجدول السابق (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف والاهمية النسبية) لإبعاد التمر الإلكتروني في مكان العمل حيث بين أن الاتصال غير المرغوب به هو أكثر أشكال التمر الإلكتروني شيوعاً يليه المضايقة الإلكترونية وكلاهما بمستوى متوسط في حين أن الاحتيال، الاستبعاد، والإهانة العلنية هي الأقل شيوعاً على التوالي لكنها ما زالت موجودة. تشير مستويات التباين العالية في بعض الأبعاد مثل الاستبعاد والإهانة العلنية إلى اختلاف كبير في آراء الموظفين حول مدى انتشار هذه السلوكيات. مما يؤكد الحاجة إلى تعزيز الوعي الأمني والإداري لمواجهة هذه الظواهر السلبية.

٣) التحليل الوصفي للمتغيرات (الثقافة التنظيمية، التمر الإلكتروني في مكان العمل)

الفرقة	المتن	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	الترتيب
X	الثقافة التنظيمية	3.401	0.449	13.20%	68.02%	الأول
Y	التمر الإلكتروني	3.163	0.598	18.90%	63.27%	الثاني

المصدر: اعداد الباحث استنادا لبرنامج spss

يوضح الجدول السابق أن الثقافة التنظيمية في دائرة الإصلاح العراقية قوية نسبياً حيث يرى الموظفون أنها تتميز بممارسات إيجابية في مجالات التدريب والتطوير والتواصل. ومع ذلك يُشير الباحث إلى أن هناك حاجة لتعزيز جوانب أخرى مثل القيم المشتركة والعمل الجماعي. أما ظاهرة التمر الإلكتروني فهي موجودة بمستوى متوسط مما يستدعي اتخاذ إجراءات وقائية ومعالجة لهذه السلوكيات للحفاظ على بيئة عمل صحية.

رابعاً: العلاقة الارتباطية معامل ارتباط بيرسون (الثقافة التنظيمية، التمر الإلكتروني في مكان العمل)

اختبار الفرضية الرئيسة الأولى: "لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية بأبعادها (التواصل، التدريب والتطوير، القيم المشتركة، العمل الجماعي) والتمر الإلكتروني في مكان العمل بأبعاده."

توصل البحث الى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الثقافة التنظيمية والتمر الإلكتروني في مكان العمل. ويرى الباحث أن هذه النتيجة تعكس الدور الحاسم للقيم التنظيمية الإيجابية (مثل التواصل الفعال، التدريب المستمر، الالتزام بالقيم المشتركة، والعمل بروح الفريق) في التخفيف من مظاهر التمر الإلكتروني،

..... دور الثقافة التنظيمية في التمر الإلكتروني في مكان العمل

حيث إن تعزيز الثقافة التنظيمية يخلق بيئة عمل قائمة على الثقة والاحترام المتبادل، ويحد من فرص السلوكيات السلبية التي تقوّض الاستقرار الوظيفي.

الارتباط بين الثقافة التنظيمية والتمر الإلكتروني في مكان العمل

التمر الإلكتروني في مكان العمل	المؤشرات	المتغير
-0.512**	معامل ارتباط بيرسون	الثقافة التنظيمية
0.000	المعنوية (.Sig)	
260	عدد المفردات (N)	
ملاحظة: ** ترمز إلى أن الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة (0,01)		

المصدر: اعداد الباحث استنادا لبرنامج spss

خامسا: علاقة التأثير بين الثقافة التنظيمية والتمر الإلكتروني في مكان العمل (الانحدار الخطي البسيط)

اختبار الفرضية الرئيسة الثانية: لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للثقافة التنظيمية بأبعادها (التواصل، التدريب والتطوير، القيم المشتركة، العمل الجماعي) على التمر الإلكتروني بأبعاده (المضايقة الإلكترونية، الاتصال غير المرغوب به، الاحتيال، الإهانة العلنية، الاستبعاد).

أظهرت نتائج نموذج الانحدار أن الثقافة التنظيمية تمارس تأثيرًا سالبًا ومعنويًا على مستوى التمر الإلكتروني في مكان العمل، حيث بلغ معامل الانحدار (B = -0.682) عند قيمة معنوية (Sig. = 0.000، t = -0.577، 9)، وهو ما يشير إلى أنه كلما ارتفع مستوى الثقافة التنظيمية بأبعادها المختلفة، انخفضت مظاهر التمر الإلكتروني في مكان العمل. كما بلغ الثابت (a = 0.484، 5) وهو دال إحصائيًا (Sig. = 0.000)، لتأخذ معادلة النموذج الشكل الآتي:

حيدر راشد محيلب / أ.م.د. ابتسامة رعد ابراهيم.....

التنمر الإلكتروني = ٤٨٤, ٥ - ٦٨٢, ٠ × الثقافة التنظيمية

«المبحث الخامس»

الاستنتاجات والتوصيات

اولا: الاستنتاجات

(١) اتضح أن الموظفين والمستويات الإدارية في دائرة الإصلاح العراقية يتعرضون بشكل واضح لتلقي رسائل إلكترونية غير مرغوب بها ويكشف ذلك عن وجود ضغوط إضافية على الموظفين بسبب هذه الرسائل بما قد يؤدي إلى تشتت الانتباه وضعف التركيز الأمر الذي ينعكس سلبا على الكفاءة الإنتاجية وجودة الأداء الوظيفي.

(٢) أن التمر الإلكتروني في الدائرة يظهر بصورة معتدلة إجمالا مع تباين بين المستويات الإدارية إذ تميل الإدارة العليا ورؤساء الأقسام إلى تقدير أقرب للاعتدال، بينما تُظهر فئة الموظفين التنفيذيين تفاوتاً أوسع يشمل الضعيف والاعتدال والمرتفع. وتبين أن الاتصال غير المرغوب به هو الأكثر بروزاً، تليه المضايقة والاحتيايل، في حين جاءت الإهانة العلنية والاستبعاد بمستويات أدنى نسبياً. وتكشف هذه الأنماط عن فجوة إدراكية بين القيادات والموظفين ترتبط بتباين الخبرات المباشرة والتماس الفعلي مع الممارسات السلبية.

(٣) اتضح أن الثقافة التنظيمية بأبعادها المختلفة (التواصل، التدريب والتطوير، القيم المشتركة، والعمل الجماعي) ترتبط عكسياً وبدرجة معنوية واضحة مع التمر الإلكتروني في مكان العمل، حيث أن تعزيز هذه الأبعاد يسهم في خفض مظاهر التمر بدرجات متفاوتة، كان أقواها التدريب والتطوير، يليه التواصل، ثم القيم المشتركة، وأخيراً العمل الجماعي. ويشير ذلك إلى أن ترسيخ الثقافة التنظيمية الإيجابية يخلق بيئة عمل قائمة على الثقة والاحترام والتعاون، الأمر

الذي يضعف فرص السلوكيات العدوانية الإلكترونية ويعزز الاستقرار الوظيفي.

(٤) أن أبعاد التنمر الإلكتروني في دائرة الإصلاح العراقية جاءت جميعها بمستويات معتدلة، مع بروز الاتصال غير المرغوب به في المرتبة الأولى، يليه المضايقة الإلكترونية ثم الاحتيال، في حين جاءت الإهانة العلنية والاستبعاد بمستويات أدنى نسبياً. مما يدل إلى أن الممارسات الإلكترونية السلبية موجودة بشكل متوسط لكنها متنوعة، حيث يعاني الموظفون من ضغوط ناتجة عن محاولات الإزعاج أو الخداع أو التهميش ما يؤثر على بيئة العمل ويحد من فاعليتها التنظيمية.

(٥) أن الثقافة التنظيمية بأبعادها الأربعة (التواصل، التدريب والتطوير، القيم المشتركة، والعمل الجماعي) تمارس تأثيراً سلبياً ومعنوياً في تقليل مظاهر التنمر الإلكتروني بأبعاده المختلفة داخل دائرة الإصلاح العراقية. وأن التدريب والتطوير والتواصل يمثلان أكثر الأبعاد فاعلية في الحد من التنمر الإلكتروني، يليهما القيم المشتركة بدرجة متوسطة، ثم العمل الجماعي بتأثير أقل نسبياً. ويشير ذلك إلى أن تعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية يسهم بصورة مباشرة في خلق بيئة عمل أكثر استقراراً، ويحد من بروز السلوكيات السلبية مثل المضايقات والاتصالات غير المرغوبة والاحتيال والإهانة العلنية والاستبعاد، مما يعزز الانتماء المؤسسي والاحترام المتبادل بين العاملين.

ثانياً: التوصيات

(١) تطوير سياسات متقدمة لأمن المعلومات تهدف إلى تقليل الرسائل الإلكترونية غير المرغوب بها، من خلال اعتماد أنظمة تقنية لتصفية البريد الإلكتروني وتكثيف برامج التوعية الرقمية للعاملين حول أساليب التعامل مع هذه التحديات، بما يعزز بيئة عمل أكثر أماناً وكفاءة.

..... دور الثقافة التنظيمية في التمر الإلكتروني في مكان العمل

٢) العمل على تقليص الفجوة بين المستويات الإدارية من خلال تعزيز برامج التوعية المؤسسية التي تُرسخ القيم المشتركة وتوضح أهمية العمل الجماعي كنهج تنظيمي إلى جانب تحسين قنوات الاتصال الرسمي وغير الرسمي بما يضمن تدفقاً متكافئاً للمعلومات .

٣) تبني استراتيجية مؤسسية متكاملة للحد من التمر الإلكتروني تجمع بين سياسات واضحة للإبلاغ والحماية وأنظمة تقنية للرصد المبكر وتصنيف البلاغات وبرامج توعية وتدريب دوري موجهة بحسب المستوى الإداري ونوع التعرض ويستحسن التركيز العلاجي على الأبعاد الأعلى بروزاً (الاتصال غير المرغوب به ثم المضايقة والاحتيال).

٤) تبني استراتيجية مؤسسية متكاملة للحد من التمر الإلكتروني تجمع بين سياسات واضحة للإبلاغ والحماية وأنظمة تقنية للرصد المبكر وتصنيف البلاغات وبرامج توعية وتدريب دوري موجهة بحسب المستوى الإداري .

٥) على دائرة الإصلاح العراقية تبني استراتيجية مؤسسية متكاملة لتقوية الثقافة التنظيمية من خلال تطوير قنوات الاتصال، والاستثمار في التدريب المستمر، وترسيخ منظومة القيم المشتركة، وتعزيز روح الفريق، بما يسهم في بناء بيئة عمل متماسكة قادرة على الحد من التمر الإلكتروني وتحقيق مناخ تنظيمي قائم على الاحترام والفاعلية والاستدامة.

..... دور الثقافة التنظيمية في التمر الإلكتروني في مكان العمل

المصادر

اولا: المصادر العربية

- ١) الناصر، علاء حاكم & حسين، زينة حمودي. (٢٠١٨). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالأبداع الاداري لدى عمداء الكليات ومعاونيهم في كليات جامعة بغداد. *المجلة التربوية والنفسية*، 56. جامعة بغداد، كلية الآداب >
- ٢) كاظم، عمار جبار. (٢٠١٩). دور عناصر الثقافة التنظيمية في ممارسات ادارة الموارد البشرية في المنظمة: دراسة استطلاعية في الهيئة العامة لمشاريع الري والاستصلاح احدى تشكيلات وزارة الموارد المائية. *مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية*. بغداد، العراق.
- ٣) رجب، أمل جاد & الزهار، رضوه محمد . (٢٠٢٤). الدور المعدل لمرونة الموظف في العلاقة بين التمر الإلكتروني في مكان العمل ونية ترك العمل: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعات الخاصة المصرية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، 2(٥). كلية التجارة، جامعة دمياط.

ثانيا: المصادر الاجنبية

- 1) Ahmad, M. A. B., & Malaysia, L. U. (2016). Organizational culture and change management in public sector organization (Doctoral Dissertation) , University Utara Malaysia.
- 2) Anderson, R. E., Hair, J. F., Black, W. C., & Babin, B. J. (2019). *Multivariate Data Analysis CEng age Learning*, 8th ed.
- 3) Bellot, J. (2011). Defining and assessing organizational culture. *Nursing Forum* (46)1, pp. 29-37. Malden, USA: Blackwell Publishing Inc.

- 4) Desson, K., & Clouthier, J. (2010,). Organizational culture—why does it matter. Symposium on International Safeguards International Atomic Energy Agency. Vienna, Austria.
- 5) Doane, A. N., Kelley, M. L., Chiang, E. S., & Padilla, M. A. (2013). Development of the cyberbullying experiences survey. *Emerging Adulthood*, 1(3).
- 6) Escartín, J., Rodríguez-Carballeira, Á., Gómez-Benito, J., & Zapf, D. (2010). Development and validation of the workplace bullying scale EAPA-T. *International Journal of Clinical and Health Psychology*.
- 7) Farley, S., Coyne, I., Axtell, C., & Sprigg, C. (2016). Design, development and validation of a workplace cyberbullying measure. *The WCM. Work & Stress*, 30(4).
- 8) Jeffrey, L. R. (2004). *Bullying Bystanders. The Prevention Researcher*, 11(3).
- 9) Karthikeyan, C. (2022). Workplace cyberbullying and its impact on productivity. *Research Anthology on Combating Cyber-Aggression and Online Negativity*, pp.1498-1515. IGI Global.
- 10) Katzenbach, J., & Smith, D. (1992). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Harvard Business Press.
- 11) Langos, C., (2012), *Cyberbullying: The challenge to define. Cyber psychology. Behavior, and social networking*, 15(6).
- 12) Mohammed, K. N. (2012). Impact of organizational culture in adopting the environmental management system: A practical study in the state company for glass and ceramic industry. *AL-Anbar University Journal of Economic and Administration Sciences*, 4(8).

- 13) Martin, M. M., Heisel, A. D., & Valencic, K. M. (2001). Verbal aggression in computer-mediated decision making. *Psychological Reports*, 1(89).
- 14) Omar, M., & Mahmoud, N. (2020). Mediating the effect of organizational culture on the relationship between training and development and organizational performance. *Management Science Letters*, 10(16).
- 15) Opiyo, R. O. (2022). Workplace Cyber Bullying and Employee Performance in Media Houses Operating in Nairobi, Kenya, (Doctoral Dissertation) University of Nairobi.
- 16) Pothuganti, S. K. (2024). Workplace cyberbullying: a systematic literature review on its definition, theories, and the role of HRD. *Cogent Business & Management*, 11(1).
- 17) Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior*. Pearson, 12(2).
- 18) Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*, vol. 2. John Wiley & Sons.
- 19) Szczepańska-Woszczyzna, K. (2014). The importance of organizational culture for innovation in the company. *Forum scientiae oeconomia*, 3(2).
- 20) Tiamboonprasert, W. & Charoensukmongkol, P. (2020). Effect of ethical leadership on workplace cyberbullying exposure and organizational commitment. *The Journal of Behavioral Science*, 15(3).
- 21) Tsai, Y. (2011). Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. *BMC health services research*, 1-9.

- 22) West-Moynes, M. H. (2012). A study of organizational culture in Ontario colleges with high student satisfaction. University of Toronto: Canada.
- 23) Wilson, A. M. (2001). Understanding organizational culture and the implications for corporate marketing. European Journal of Marketing, 35(3/4).