



كلية التربية

المجلة التربوية



جامعة سوهاج

دور التجرد التنظيمي من الإنسانية كمتغير وسيط في العلاقة بين التنمر الوظيفي ودوران العمل

إعداد

د. صفا أحمد فؤاد محمد صالح

مدرس علم النفس كلية الآداب جامعة الإسكندرية

s.fouad@alexu.edu.eg

تاريخ استلام البحث : ٢ يونيو ٢٠٢٤ م - تاريخ قبول النشر: ١٢ يونيو ٢٠٢٤

DOI:

الملخص

هدف البحث إلى دراسة الدور الوسيط للتجرد التنظيمي من الإنسانية في العلاقة بين التنمر الوظيفي ودوران العمل لدى العاملين في منظمات عمل مختلفة في مدينة السويس، وبلغ إجمالي المشاركين (٢٠٠) من العاملين في المستويات الإدارية المتوسطة في مؤسسات عمل مختلفة بمدينة السويس (٩٧ ذكور و ١٠٣ إناث)، وتراوحت أعمارهم بين (٢٤) و(٥٣) عامًا، وكانت المقاييس المستخدمة في الدراسة هي: مقياس التنمر الوظيفي (Anjum et al., 2019)، ومقياس التجرد التنظيمي من الإنسانية (Caesens et al., 2017)، ومقياس نية دوران العمل (Ike et al., 2023). وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة مباشرة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التنمر الوظيفي والتجرد التنظيمي من الإنسانية، وكذلك بين دوران العمل والتجرد التنظيمي من الإنسانية، وأيضًا وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التنمر الوظيفي ودوران العمل، كما ثبت وجود أثر مباشر جزئيًا بين التنمر الوظيفي ودوران العمل مرورًا بالتجرد التنظيمي من الإنسانية بوصفه متغيرًا وسيطًا.

الكلمات المفتاحية: التجرد التنظيمي من الإنسانية، التنمر الوظيفي، دوران العمل.

The role of organizational dehumanization as a mediator variable in the relationship between occupational bullying and work turnover

Abstract

The research aimed to study the role of organizational dehumanization in the relationship between occupational bullying and work turnover among employees in different organizations in Suez. The study was conducted on a sample of 200 employees (97 men & 103 women). The sample's age ranged between (24) and (53) years.

The tools were Workplace Bullying Scale made by Anjum et al., (2019), Organizational Dehumanization Scale (ODS) made by Caesens et al., (2017) and Turnover Intention Scale (TIS) made by Ike et al., (2023). The results established a significantly positive direct relationship between occupational bullying and organizational dehumanization, and also between work turnover and organizational dehumanization, as well as a significantly positive relationship between occupational bullying and work turnover. The results demonstrated that organizational dehumanization significantly mediated the relationship between occupational bullying and work turnover.

Keywords: Organizational dehumanization- Occupational Bullying- Work turnover.

مقدمة

مما لا شك فيه أن الاهتمام بتطوير العنصر البشري الذي يمثل العامل الأساسي لنجاح أي منظومة، يؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية للعاملين، وارتفاع معدلات الأداء والولاء التنظيمي، كما أن العلاقات التنظيمية الجيدة والمشاركة الفعالة في العمل تحققان نتائج إيجابية وتعكس شعور العاملين بقيمتهم الذاتية، وينبئ ذلك عن شحذ دافعيتهم وحالة التدفق النفسي التي يتمتعون بها في العمل، وكذلك الرغبة في الاستمرارية والنهوض بالمنظمة، وعلى النقيض فإن بيئة العمل غير المسؤولة التي لا تبتعث على الشعور بالارتياح إنما تعيق هذا التطور والنهوض، وتؤدي بالعامل إلى البحث عن بيئة تنظيمية أفضل، حيث يعتبر انتقال العامل من مكان عمل إلى آخر من أخطر المشكلات التي يعيشها العامل ومدراء المنظمة.

إن التنمر الوظيفي مشكلة خطيرة تنتشر في أماكن العمل وهو ما يؤثر تأثيرات سلبية بدوره على الأفراد والمنظمات. ويشمل التنمر إساءة المعاملة والمعاملة غير العادلة بشكل مُلح، ويظهر ذلك في صور متنوعة منها الإساءة اللفظية والتهديد والإهانة والنذ. وإن مشكلة التنمر الوظيفي لا تسبب فقط في التأثير السلبي على الرفاهية النفسية والجسمية للعاملين، ولكنها تؤثر أيضًا على الإنتاجية والإبداع وأداء المنظمة بوجه عام. وتسهم عوامل متعددة في ظهور التنمر الوظيفي منها التنافس المتزايد والمستويات المرتفعة من الضغوط واختلال ميزان القوى داخل المنظمات. ويخبر ضحايا التنمر الوظيفي مشكلات تتعلق بالصحة النفسية مثل الضغط النفسي والقلق والإكتئاب، وهو ما يؤثر بالتالي على ما يشعرون به من رفاهية بوجه عام كما يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي لديهم وزيادة التغيب عن العمل ومعدلات مرتفعة من دوران العمل. كما تعاني المنظمات من انخفاض الإنتاجية وضعف الروح المعنوية لدى العاملين وتشويه سمعة المنظمة لإنتشار التنمر الوظيفي بها (Vijayakumar & Rajagopal, 2024).

وإن التجرد من الإنسانية هو أحد الصور الأكثر خطورة من الإدراكات الاجتماعية (Sainz et al., 2021)، فإدراك الموظفين لمعاملتهم بوصفهم أشياء أو مجرد موارد في المنظمات -وهو ما يعرف بالتجرد التنظيمي من الإنسانية- إنما يؤثر على ما يشعرون به من رفاهية في العمل (Caesens et al., 2017)، ورغم إجراء عدد كبير من الدراسات في خلال العقدين الماضيين بشأن التجرد من الإنسانية، إلا أن علماء النفس قد

بدأوا مؤخرًا في فحص هذه الظاهرة في أماكن العمل، فقد ظهر التجرد من الإنسانية بوصفه خبرة متزايدة الانتشار في المنظمات (Christoff, 2014).

وهناك من الدراسات ما يشير إلى العلاقة بين التجرد من الإنسانية والسلوكيات السلبية (Ariño-Mateo, 2022)، فمن وجهة نظر تنظيمية، يشير التجرد التنظيمي من الإنسانية إلى إنكار أو انخفاض ظهور الإنسانية التي يتلقاها الموظفون أو المديرين، حيث يتم النظر إليهم بوصفهم أشياء (Arriagada-Venegas et al., 2022).

وإن تخلي العاملين وتركهم لوظائفهم فيما يعرف بـ"دوران العمل" إنما يؤثر على سير العمل ويتسبب في خفض الفعالية التنظيمية. ويمكن تجنب حدوث دوران العمل من خلال توفير ظروف عمل مريحة ومُرضية وكذلك مستوى مناسب من جودة حياة العمل. فتعكس ظروف العمل ويعبر عنها ما يتمتع به العاملون من جودة حياة العمل. وهو ما أسفرت عنه نتائج دراسة (Pertiwi et al., 2024) والتي أشارت إلى أن جودة حياة العمل إنما تؤثر على دوران العمل لدى موظفي الشركات، وكانت النواحي الصحية هي صاحبة التأثير الأبرز من بين نواحي جودة حياة العمل في التأثير على دوران العمل.

وقد استقصت بعض الدراسات التأثير السلبي للتنمر الوظيفي على دوران العمل مثل دراسة (Biswakarma et al., 2024) التي أسفرت نتائجها عن التحقق من التأثير الجوهري للتنمر الوظيفي على نية دوران العمل مرورًا بالاحترق الوظيفي، حيث كان العاملون يغادرون المنظمات في حالة من الانهك والاحترق الوظيفي.

وكذلك دراسة (Min (2023) التي كشفت عن وجود علاقة موجبة بين التنمر الوظيفي والسلوكيات المضادة للإنتاج وبين دوران العمل. وأيضًا دراسة (Gawas (2022) والتي توصلت إلى التحقق من تأثير التنمر الوظيفي على دوران العمل وقيام العدل التنظيمي بدور وسيط في تلك العلاقة.

ومن هذا المنحى حاول البحث الحالي التعرض لمشكلة التنمر الوظيفي كأحد المعوقات التي تعيق الموظف عن تأدية عمله، وقد حاول النموذج المقترح الكشف عن مسار العلاقة بين التنمر الوظيفي ودوران العمل في وجود التجرد من الإنسانية الذي بدوره يؤدي إلى انهيار الموانع الأخلاقية، وانتهاك الأعراف. وعليه فإنه رغم ما يتعرض إليه الموظف من ضغوط داخل العمل وخارجه، يبقى التنمر الوظيفي من أكثر المشكلات تأثيرًا في العمل، ومن الأمور

المسلم بها أن التصدي للتنمر الوظيفي في نطاق العمل سيساعد في الوقاية من العديد من المشكلات التنظيمية ومن أهمها دوران العمل.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

ظهرت مشكلة التنمر على نطاق واسع في أوساط متنوعة لاسيما أماكن العمل، وإن كانت بدايتها قد كان بين التلاميذ في المؤسسات التعليمية، ويتضمن ذلك التنمر فيما يخص العمل والتنمر على الشخص ذاته، بما قد ينطوي في هذا الشأن على محاولات الإيذاء والإساءة والعنف، فقد أشار تقرير معهد التنمر في مكان العمل **Workplace Bullying Institute (WBI)** الصادر عام (٢٠٢١) م عن تعرض (٣٠٪) من البالغين الأمريكيين إلى التنمر في مكان العمل، وتعرض (٧٦.٣) مليون شخص للوقوع تحت تأثير التنمر بواقع ما يقارب (٢) مليون شخص سنويًا، وكذلك كشف التقرير عن أن (٦١.٣) % من التنمر يكون مصدره نفس النوع (ذكر أو أنثى)، كما أشار التقرير إلى أن (٤٣) % من العاملين عن بعد قد تعرضوا للتنمر الإلكتروني أيضًا خاصة مع انتشار هذا النوع من العمل في أعقاب ظهور جائحة كورونا، كما أوضح التقرير أن (٦٧) % من المستهدين يفقدون وظائفهم المفضلة لديهم بعد الوقوع فريسة للتنمر (**Workplace Bullying Institute, 2021**).

وقد لوحظ احتمالية ظهور تأثيرات سلبية للتنمر الوظيفي على نوعية حياة عمل الأفراد، وصحتهم النفسية، ومعدل إنتاجيتهم، وجودة أدائهم، وفعاليتهم التنظيمية، وكذلك جهودهم الحثيثة لإحداث توازن الأسرة-العمل مما قد يدفعهم لعقد النية على التخلي عن وظائفهم تحت التأثير الوسيط الجزئي للتجرد التنظيمي من الإنسانية، وبناءً على ذلك تبلورت مشكلة الدراسة الحالية والتي تفترض شيوع التنمر الوظيفي بين العاملين في مؤسسات مختلفة مما قد يفضي في نهاية المطاف إلى تفكير البعض في ترك وظائفهم، والبحث عن وظيفة أخرى في بيئة عمل قادرة على توفير قدر أكبر من الأمن النفسي، والاستقرار الوظيفي لهم، وقد تناولت بعض الدراسات تأثير التجرد التنظيمي من الإنسانية مثل دراسة (**Valtorta et al., 2022**) والتي أسفرت عن ظهور أعراض الاحتراق النفسي لدى (٣٢) % من المشاركين، وظهر أعراض الإنهاك لدى (٤١) % من المشاركين، وارتباط ذلك بخبرات العمل المتمثلة في التجرد التنظيمي من الإنسانية في أعقاب ظهور جائحة كورونا، كما تناولت دراسة (**Sainz et al., 2021**) التأثير الوسيط للتجرد التنظيمي من الإنسانية، والتي

توصلت إلى التحقق من هذا الدور للتجرد التنظيمي من الإنسانية بين القيادة الخيرة وضغوط العمل، كما أسفرت الدراسة عن تنبؤ القيادة الخيرة بمستويات أقل من التجرد التنظيمي من الإنسانية وضغوط العمل.

يؤثر التجرد التنظيمي من الإنسانية سلباً على رفاهية الأفراد والمنظمات على حد سواء، وذلك فيما يتعلق بالنواتج التنظيمية، كذلك يستحث التجرد التنظيمي من الإنسانية ظهور توجهات سلبية ناحية المنظمة، كما يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي، وانخفاض التعاطف، وزيادة الإنهاك العاطفي والضغط النفسية، وانخفاض الالتزام التنظيمي، وزيادة معدلات دوران العمل (Caesens et al., 2019).

ولما كان هناك من الافتراضات ما يزعم عدم دقة النتائج ذات الصلة بالتحديد الدقيق لتأثير المتغير المستقل (التنمر الوظيفي في الدراسة الحالية) على المتغير التابع (نية دوران العمل في الدراسة الحالية)، فقد افترضت هذه الدراسة التأثير الوسيط لمتغير (التجرد التنظيمي من الإنسانية) سعياً للحصول على نتائج أكثر دقة حول العلاقة بين التنمر الوظيفي ونية دوران العمل، فتوسط متغير "التجرد التنظيمي من الإنسانية" قد يفسر العلاقة بين "التنمر الوظيفي" و"نية دوران العمل"، ويوضح طبيعة تلك العلاقة ويدعمها مفاهيمياً.

انطلاقاً مما سبق تحاول الدراسة الحالية الإجابة عن التساؤلات التالية:

- ١- ما العلاقة بين التنمر الوظيفي بأبعاده (التنمر ذي الصلة بالعمل، والتنمر ذي الصلة بالشخص) والتجرد التنظيمي من الإنسانية؟
- ٢- ما العلاقة بين دوران العمل والتجرد التنظيمي من الإنسانية؟
- ٣- ما العلاقة بين التنمر الوظيفي ودوران العمل؟
- ٤- ما الدور الذي يقوم به التجرد التنظيمي من الإنسانية بين التنمر الوظيفي ودوران العمل في المؤسسات محل الدراسة؟

مفاهيم الدراسة

(١) التنمر الوظيفي Occupational Bullying

هو انتهاكات مستهدفة للمساحة الشخصية للفرد تشمل كرامته وحقوقه وسلامته (Anjum et al., 2019)، ويُعرف إجرائياً بأنه الدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس التنمر الوظيفي المستخدم في الدراسة.

٢) التجرد التنظيمي من الإنسانية Organizational Dehumanization

هو ظاهرة نفسية يدرك الناس فيها الآخرين بوصفهم أقل منهم شأنًا أو مختلفين عنهم بعمق، بمعنى آخر يتم إنكار سماتهم الإنسانية (Caesens et al., 2017)، ويُعرف إجرائياً بأنه الدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس التجرد التنظيمي من الإنسانية المستخدم في الدراسة.

٣) دوران العمل Work Turnover

هو نية أو تعمد مغادرة المنظمة الحالية التي يعمل بها الفرد أو التخلي عن الاستمرار بها (Ike et al., 2023)، ويُعرف إجرائياً بأنه الدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس نية دوران العمل المستخدم في الدراسة.

أهداف الدراسة

تبلورت أهداف الدراسة الحالية فيما يلي:

- ١- التوصل إلى تحديد مستوى التنمر الوظيفي الذي يحتمل أن يكون قد تعرض له المشاركون في الدراسة.
- ٢- التوصل إلى تحديد مستوى التجرد التنظيمي من الإنسانية الذي يحتمل أن يكون قد تعرض له المشاركون في الدراسة.
- ٣- التوصل إلى تحديد مستوى دوران العمل الذي يحتمل أن يكون قد تعرض له أو يجول بخواطر المشاركين في الدراسة.
- ٤- بيان العلاقة بين التنمر الوظيفي بأبعاده (التنمر ذي الصلة بالعمل، والتنمر ذي الصلة بالشخص) ودوران العمل.
- ٥- بيان العلاقة بين التجرد التنظيمي من الإنسانية والتنمر الوظيفي.
- ٦- بيان العلاقة بين التجرد التنظيمي من الإنسانية ودوران العمل.
- ٧- بيان الدور الوسيط للتجرد التنظيمي من الإنسانية في التأثير على العلاقة بين أبعاد التنمر الوظيفي ودوران العمل.

أهمية الدراسة

أ- الأهمية النظرية:

- تلقي الدراسة الحالية الضوء على متغير حديث العهد والتناول في مجال علم النفس الإداري والتنظيمي، وهو مفهوم "التجرد التنظيمي من الإنسانية"، والذي لم يتم تناوله -في حدود علم الباحثة- إلى حد كبير في الدراسات المحلية حتى الآن، رغم شيوعه في الدراسات الأجنبية، وإن الدراسات المحلية التي تناولت التجرد التنظيمي من الإنسانية هي دراسات محدودة -في حدود علم الباحثة- مثل (Aly et al., 2023) (Abou Zeid et al., 2024)، بل إنها كانت مقتصرة على مهنة واحدة وهي التمريض، كما أنها كانت دراسات باللغة الإنجليزية، وهو ما يضيف إلى تميز الدراسة الحالية كونها تعتمد على اللغة العربية في تناولها متغير التجرد التنظيمي من الإنسانية كمتغير بسيط، كما أن الدراسة الحالية قد تضمنت مهن متنوعة.

- تعتبر الدراسة الحالية إضافة علمية تمهد الطريق لمزيد من الدراسات في مجال علم النفس الإداري والتنظيمي ذات الصلة بالاهتمام بالعلاقات الإنسانية في بيئات العمل المختلفة.

- تركز الدراسة الحالية جل اهتمامها على فحص دور التجرد التنظيمي من الإنسانية في التأثير على العلاقة بين التنمر الوظيفي ودوران العمل.

ب- الأهمية التطبيقية:

- تسهم الدراسة الحالية في لفت الانتباه إلى سلوكيات التجرد التنظيمي من الإنسانية في بيئات العمل، والتعرف إلى أبعادها.

- تشير الدراسة الحالية إلى الأهمية الكبيرة لخلق بيئات عمل آمنة نفسياً للعاملين في منظمات العمل المختلفة، من خلال خفض تأثير المتغيرات السلبية، ومنها التجرد التنظيمي من الإنسانية، والتنمر الوظيفي، ودوران العمل.

- تظهر أهمية الدراسة الحالية في ظل احتياج مؤسسات العمل لنتائجها بهدف تجنب كل ما من شأنه أن يعرقل سير العمل بها، فضلاً عن اقتراح طرق فعالة لاكتشاف أي سلوكيات سلبية قد تظهر في أماكن العمل، ومحاولة الحد من تأثيراتها.

- تمهد الدراسة الحالية الطريق أمام الباحثين لإمكانية استخدام نتائجها في تصميم برامج تدخلية علاجية للحد من السلوكيات السلبية في بيئات العمل.

الإطار النظري والدراسات السابقة

إن ازدهار المجتمع في شتى المجالات يرجع إلى التطور المستمر في مؤسساته، والتحول إلى اقتصاد المعرفة، ومواكبة التقدم التكنولوجي، وفي ضوء ما يواجهه العالم من السرعة في التغيير، ومواجهة تحديات العصر، وخاصة تيار العولمة أصبح لابد للمؤسسات والمنظمات الناجحة أن تجد ما يؤهلها للصدارة وما يبقيها قوية، وألا تعتمد بشكل كلي على الخبرة والكفاءة للموظف لإتمام دوره على أكمل وجه وبالشكل الصحيح؛ بل عليها البحث عن طرق أخرى لتبقى في المقدمة، وزيادة الحماس داخل بيئة العمل تحقيقاً لرؤية المؤسسة، ووصولاً إلى أهدافها.

بالرغم من ذلك نجد أن بعض المؤسسات تهتم بالجانب المادي وتتجاهل القيم العليا، والمثل الفضلى، مما يؤدي إلى تفشي الانحراف الأخلاقي وانتشار المظاهر والسلوكيات السلبية في بيئة العمل، ومنها مشكلة التنمر الوظيفي (occupational Bullying) داخل المؤسسة، والذي يسمح بالوصول إلى أعلى مستوى من الضغوط التي تؤثر بشكل سلبي على رفاهية ونفسية العامل لتصبح بيئة العمل سامة، حيث ينتج عن تفاوت القوة في بيئة العمل العديد من السلوكيات سلبية مهينة مثل؛ انتشار التحرش والإيذاء، والسلوك العنيف والعدائي، والصراع، ولا يقتصر الأمر على ضحايا التنمر فحسب، بل له أيضاً تأثير على السمات التنظيمية الداخلية، والخارجية، وعلى المجتمع ككل (Rajalakshmi & Naresh, 2018).

صاغ آدامز مصطلح التنمر في مكان العمل لوصف فئة من التنمر على أنه سلوك المضايقة الذي قد يتعرض له الموظفون في أي مرحلة من حياتهم المهنية، بغض النظر عن انتمائهم إلى جنس، أو عرق، أو عمر معين، وما إلى ذلك (Maarit, 2013).

في هذا السياق، يمكن التأكيد على أهمية بناء العلاقات الإنسانية الصحية داخل المؤسسة، والتي من الضروري أن تؤكد على احترام العامل والحفاظ على إنسانيته، وشعوره بها، وهنا يمكن الالتفات إلى دور إدراكات التجرد التنظيمي من الإنسانية (Organizational Dehumanization Perceptions) للعامل، والتي تشير إلى إنكار الخصائص الإنسانية في نطاق الحياة المهنية، فيشعر العامل بأنه كائن يدخل في عملية تنظيم العمل، وتفنى ذاتيته الشخصية، فهو مجرد أداة للعمل فقط، أو مجرد شيء في

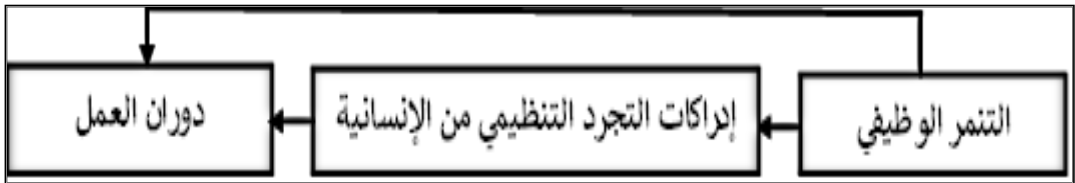
خدمة المؤسسة، ويشمل المصطلح أيضاً سوء المعاملة بين العاملين مثلاً عن طريق الإشراف المسيء لشخصية العامل، أو غلظة تعامل زملائه في العمل (Lagios, Restubog, Garcia, He, & Caesens, 2023).

يشير التجرد من الإنسانية إلى إنكار الطبيعة البشرية، والسمات التي يتميز بها الإنسان عن غيره من الأشياء أو الروبوتات، وتتمثل في الاستجابة العاطفية، والشعور بالدفاء بين الآخرين، والانفتاح المعرفي، والقوة/الفردية، والعمق، فيتصور أنه كائن غير إنساني يعمل كأداة تم تجسيدها من قبل المؤسسة لتحقيق أهداف محددة، ونفى ذاتيته الشخصية (Nguyen, Maurage & Stinglhamber, 2022).

مما لا شك فيه أن دوران العمل (Work Turnover) في المؤسسات يعتمد بشكل أساسي على الاهتمام بالعنصر البشري، والذي يعكس سر كفاءة المؤسسة، ويعبر عن نية ترك العمل، حيث يمثل الاتجاه النفسي للعامل لترك عمله الحالي، وهو ناتج عن عدم الرضا عن العمل، والاستعداد للبحث عن عمل آخر، وهذا لا يعني تقديم العامل استقالته، أو ترك العمل، وإنما يشير إلى تشتيت انتباه العامل وتركيزه بعيداً عن مهام وظيفته (Wang, Jin, Wang, Zhao, Sang, and Yuan, 2020).

بناءً على ما سبق تتبنى الباحثة في البحث الحالي إطاراً مقترحاً للدراسة من خلال

شكل ١:



شكل (١) الإطار المقترح للدراسة (مقترح من الباحثة)

سيتم عرض متغيرات البحث الحالي من خلال المحاور التالية:

- المحور الأول: التنمر الوظيفي
- المحور الثاني: التجرد التنظيمي من الإنسانية
- المحور الثالث: دوران العمل

• المحور الرابع: العلاقة بين التنمر الوظيفي والتجرد التنظيمي من الإنسانية ودوران العمل.

١. المحور الأول: التنمر الوظيفي

- التنمر لغوياً: تنمر يتنمر تنمرًا، وتنمر الشخص أي ساء خلقه، وصار كالنمر، غاضب في طبعه، فيتنمر أي يثور غضبا، يتشبه بأخلاق النمر، وأفعاله (معجم المعاني الجامع).
- الوظيفة لغوياً: كل ما يقدر له من كل يوم من علف، أو رزق، ووظف الشيء أي ألزمه إياه، أي ما يتولاه الفرد من عمل ما (ابن منظور).

١.١. تعريف التنمر الوظيفي

عرف (Francioli, et al. (2016) التنمر الوظيفي بأنه رغبة العامل المتعمدة بإلحاق الأذى الجسدي، أو النفسي بعامل آخر، وترهيبه، وتهديده، والتقليل من قيمته داخل مكان عمله، وتعبير عن العدوانية الشديدة، ويواجه العامل الضحية صعوبة في الدفاع عن نفسه أو الهروب من الموقف، وذلك بسبب وجود تفاوت في القوة بين المتنمر والضحية. يقصد بالتنمر الوظيفي التخويف، والإساءة النفسية، والعاطفية، وسوء المعاملة بشكل مستمر، ويمكن أن يكون له آثار عديدة مثل: القلق، والتغيب، والاكنتاب، وعدم الالتزام، ويؤثر على المدى البعيد على أدائهم، وفاعلية الإنجاز (Ariza-Montes, Arjona-Fuentes, Arjona-Fuentes, Law, Law, Han, 2017).

في رأي (Chadwick & Travaglia (2017) أن التنمر يعد شكلاً من أشكال العنف النفسي، ويتبع السلوكيات السلبية مثل التخويف، والتهديد، والتوبيخ، والإساءة المتكررة، والتي تكون موجهة نحو فرد معين، أو مجموعة من الأفراد، ويؤثر ذلك على صحتهم، وسلامتهم في العمل، ويضعف من كفاءتهم، وقدرتهم على أداء الأعمال المطلوبة منهم.

يعرف (Rajalakshmi & Naresh (2018) التنمر الوظيفي بأنه عبارة عن سلوك غير سوي، وعدائي، وغير مقبول، شرط أن يحدث مرة كل أسبوع على الأقل لمدة ستة أشهر، مما يؤثر على أداء الضحية، وإنتاجية المنظمة.

ورد في (Schoville & Aebersold, 2020) تعريف الجمعية الأمريكية للتمريض بأن التمرن الوظيفي يتضمن تلك الأفعال الضارة، والمتكررة، وغير المرغوب فيها، والتي تهدف إلى الإساءة، والإذلال، والتسبب في الضيق للضحية.

بشكل مفصل يعتبر السلوك الذي يحدث في مكان العمل تنمرًا عند حدوث سلوكيات غير مرغوب بها، ومتطرفة بشكل متكرر، وبانتظام، كما لا بد أن يستمر لفترة معينة ويكون واضحًا، بشرط عدم قدرة ضحية التمرن على الدفاع عن نفسها (Ariza-Montes, & Arjona-Fuentes, & Radic, & Law, 2021).

ذكر (Einarsen & Nielsen, 2015) التمرن في مكان العمل يمكن أن يكون لها آثار صحية ضارة، وتتراوح عواقبه من التعرض من البطالة، وزيادة خطر الحصول على معاش العجز، وصولًا إلى التفكير في الانتحار.

يتواجد التمرن بشكل كبير في المجتمعات مما دعي الأمر إلى دراسته من قبل الكثير من علماء النفس والاجتماع، وذلك بسبب تأثيره الشديد السلبي على السلوك البشري، وخاصة التمرن الوظيفي الذي يؤثر على القدرة الإنتاجية للعامل ضحية التمرن، والذي يؤدي إلى غيابه عن العمل، واستخدام الإجازات المرضية بشكل مبالغ فيه، وانخفاض معنويات العامل وإنتاجيته، وزيادة التكاليف، وتشويه سمعة المنظمة (Wang & Hsieh, 2016).

كما ينتشر التمرن الوظيفي في الدول الأجنبية مثل الولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا والهند، والتي فيها يعاني ضحايا التمرن في مكان العمل من أمراض جسدية، وعقلية، ونفسية، والإصابة بالإجهاد، والاكتئاب، والإحباط، ومشاكل العمل، والعزلة، وعدم القدرة على التغلب على التمرن في بيئة العمل يؤدي إلى إيذاء الضحايا بشكل دائم، وإجبارهم على العمل، وقد ينتج عن ذلك اللجوء إلى الانتحار (León-Pérez, Escartín, Giorgi, 2021).

نشرت (BBC News & Reuters, 2020) إحدى أسوأ حالات التمرن في مكان العمل كانت تتعلق بجندي تايلاندي تعرض للتخويف من قبل قائده، فأصبح غاضبًا جدًا لدرجة أنه فقد عقله وقتل قائده، ثم قاد سيارته إلى متجر حيث قتل (٣٠) شخصًا بريئًا، وجرح (٥٧) آخرين.

يعد التمرن في مكان العمل من المخاطر المهنية التي يمكن أن تكون سائدة في أي مؤسسة، بغض النظر عن الحجم، أو القطاع، أو الموقع الجغرافي، في حين يرى El

(2021) Ghaziri & London & Lipscomb أن موظفي القطاع العام معرضون لخطر أكبر بالنسبة للتنمر الوظيفي، مقارنة بنظرائهم في القطاع الخاص، وقد يرجع ذلك إلى عوامل قطاعية معينة مثل كون العاملين بالقطاع العام موجهين نحو الخدمة بشكل بيروقراطي للغاية، وتخفيض قيمتهم من قبل الجمهور، وقد يعود إلى أنهم قوة عاملة كبيرة ومتنوعة. أكدت Sadacharam (٢٠٢٣) أن التنمر والتحرش في مكان العمل يعد نوعًا من الأفعال اللفظية، أو الأفعال العدوانية التي اتخذت عمدًا ضد عامل، أو حتى ضد السلطات العليا، وفي العصر الحديث بالإضافة إلى التنمر وجهًا لوجه في نطاق العمل أنه أيضًا يمكن أن يحدث عبر الإنترنت، عبر المنصات، أو عبر وسائل التواصل الاجتماعي، من خلال نشر الشائعات حول العامل، أو السخرية منه، ويشمل معظم أنواع التنمر الأخرى، لفظيًا، أو جنسيًا، عن طريق إرسال محتويات، وصور غير لائقة (Bulut & Hihi, 2021).

٢.١. أشكال التنمر الوظيفي

- ذكر مغار (٢٠١٥) سلوكيات التنمر في مكان العمل قد تكون بأحد الصور التالية:
- الصياح في العامل أمام الزملاء، جهزًا أو على انفراد، ورفض المناداة بالاسم أو المناداة بأسماء يكرهها العامل.
 - المراقبة لعمل أحدهم، وتزويد أعباء العمل بشكل متعمد، والتقليل من عمله بغرض نعتة بالفشل.
 - إسناد المهام التافهة إلى عامل معين، والتي لا تعكس المهارات أو المستوى العلمي له.
 - استبعاد أحد أفراد العمل من المحادثات التقليدية من أجل إشعاره بأنه غير مرحب به.
 - الخصم من الراتب الشهري بلا سبب فعلي، وتهديده بمختلف أنواع التهديدات.
 - الرغبة في جعل المتمتم عليه (العامل الضحية) أضحوكة أمام زملاء العمل.
 - الاحتفاظ بالمعلومات الضرورية والمهمة وعدم التصريح بها لتعطيل العمل.
 - الانتقاد المبالغ فيه للعامل، مع ذكر التعليقات المفتقدة للاحترام.
- وصف (2018) Obeidat التنمر في بيئة العمل بأنه فعل غير مرغوب فيه، ومتكرر، ومنتظم لمدة ستة أشهر أو أكثر، ويكون موجه نحو عامل، أو أكثر من قبل فرد

واحد، أو أكثر بهدف الإهانة، والإساءة، والتقليل من هذا العامل، وقد يكون في شكل أو أكثر من الأشكال التالية:

- جسديًا مثل: الاعتداء الجسدي، والإصابة.
 - نفسيًا مثل: الملاحظات الوقحة.
 - لفظيًا مثل: الإساءة اللفظية.
 - اجتماعيًا مثل: التعريض للعزلة الاجتماعية، وحجب المعلومات، والاستبعاد.
- في هذا السياق أضاف **Marinella, Roberta, Carlo, Valerio, Claudio** (2019) أن سلوكيات التنمر في بيئة العمل تشمل عدة سلوكيات سلبية تقع على العامل من مرؤوس، أو من عامل آخر مثل: الإهانات، والإساءات اللفظية أو الجسدية، والمضايقات، ونشر الشائعات.

نقلت الزيايدي (٢٠٢٠) تعريف مكتب العمل والصناعة بورتالاند (BOLI) للتنمر بأنه نمط من أنماط سوء المعاملة المتكرر، والذي يسيء، أو يضر العامل، وقد يكون في شكل:

- إيذاء الموظفين لبعضهم البعض.
- إيذاء الرؤساء، أو المشرفين لمرؤوسيتهم.
- إيذاء العميل لأحد العاملين.

٣.١. أبعاد التنمر الوظيفي

تضمنت الدراسات السابقة أبعادًا مختلفة للتنمر في مكان العمل، ولأن التنمر في العمل يمثل أحد الضغوطات المهنية الرئيسية، كما أنه يضر بتطور الموظف، ويتعارض مع تحقيق الأهداف، فيمكن وصف التنمر من حيث التعرض للسلوكيات السلبية، أو من حيث نوع السلوك السلبي المحدد الذي يتعرض له الضحايا (Hauge, & Skogstad, & Einarsen, 2010).

نتيجة لتعدد أنواع التنمر الوظيفي، يمكن تقسيم أبعاده إلى:

- تنمر متعلق بالعمل: والذي يشير إلى التنمر الذي يؤثر على عبء العمل
- مثل: إزالة المسؤولية، وإجراءات العمل مثل: الهجوم المستهدف للوضع المهني.

- تنمر شخصي: يشير إلى كل من السلوك السلبي غير المباشر مثل: الاستبعاد والعزل، أو نشر الشائعات، أو النميمة، أو التمييز ضد الآخرين، والسلوك السلبي المباشر مثل الاعتداء الجسدي (Bartlett, & Bartlett, 2011؛ Yeh, 2019؛ Younan, 2019).

تناولت دراسة إسماعيل (٢٠١٧) التنمر الوظيفي للعاملين من خلال أربعة أبعاد

وهي:

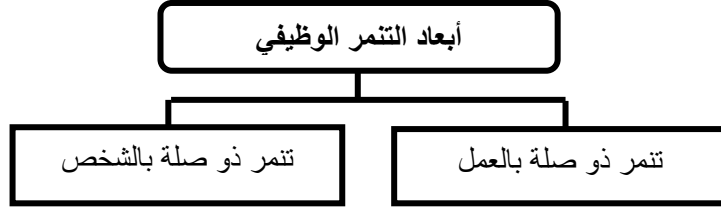
- (الثقافة المؤسسية، ورد فعل الإدارة، وصفات ضحايا المتنمرين، وصفات المتنمرين).
- كما ركزت دراسة النعيمي وعزيز (٢٠١٨) على ثلاث أبعاد للتنمر الوظيفي وهي:
 - الاستخفاف: ويمثل اعتداء مرتب على فرد من العاملين بالمنظمة، والذي يؤثر بشكل سلبي على شخصية العامل، وعلى إنتاجيته، وأداءه اليومي، وبالتالي التقليل من قيمته الاجتماعية.
 - تقويض العمل: شكل من أشكال الضغط في العمل، عن طريق تعريض العامل للإساءة والانتقاد، وعدم الاعتراف برأيه، كما يشمل نقص الاهتمام أو خصم المرتب والحرمان من الحوافز.
 - الإساءة اللفظية: الصراخ، والإهانة، وتوجيه الشتائم، سوء المعاملة بالتهديد.

تناولت عبد الصمد (٢٠٢٠) خمسة أبعاد للتنمر في مكان العمل، والتي تمثل سلوكيات التنمر السلبية وهي: التهديدات الوظيفية، والعزل، والضغط غير المبرر، النقد والإهانة، والعنف.

تم تقسيمه في دراسة النشار، والسواح (٢٠٢٠) إلى ثلاثة أبعاد:

- التنمر اللفظي: التحدث غير اللائق بالألقاب والأسماء، ونشر الشائعات، وتهديد العامل، والسخرية منه أمام الآخرين، وهو أكثر الأنواع شيوعًا.
- التنمر الاجتماعي: إيذاء سمعة العامل، والحط من وضعه، وتدمير مكانته الاجتماعية، ويستخدم عادة لتحسين وضع المتنمر الاجتماعي وإمكانية سيطرته على الآخرين.

- التنمر النفسي: التقليل من شأن العامل الضحية، وتخفيض درجة إحساسه بذاته، ويشتمل أيضًا على التجاهل والعزلة.
انطلاقًا من عرض أبعاد التنمر الوظيفي سيتم تناول بعدين للتنمر الوظيفي هما:



شكل (٢) أبعاد التنمر الوظيفي (مقترح من الباحثة)

(١) البعد الأول: التنمر ذو الصلة بالعمل **Work- related Bullying** يتمثل في مجموعة من الممارسات السلبية، والتي يتم ممارستها على عامل، أو أكثر بشكل مقصود، وينتج عنها جعل بيئة العمل غير آمنة، وغير مستقرة، وغير محفزة، مما ينعكس على أداء العامل، وبالتالي ينعكس سلبًا على المنظمة (Tag-Eldeen, Barakat, & Dar, 2017).

(٢) البعد الثاني: التنمر ذو الصلة بالشخص **Person- related Bullying** يعبر عن صورة من صور الإجهاد النفسي، والجسدي للعامل، مما يؤثر بشكل سلبي على صحته، من قلق، واكتئاب، وعدم استقرار للحالة المزاجية، والتجاهل، والإذلال العام (Azmat, Rashidn, & Taj, 2023).

٤.١. أسباب التنمر الوظيفي:

هناك أسباب كثيرة تؤدي إلى التنمر في مكان العمل، وذكر (Savaşan & Özgür 2018) أنه قد تعود سلوكيات التنمر لأسباب مؤسسية، أو أسباب شخصية:

- الأسباب التي تعود إلى بيئة العمل في المؤسسة مثل:

١- أسلوب القيادة.

٢- سوء الإدارة.

٣- المنافسة بين الأفراد.

• الأسباب التي تعود إلى شخصية المتنمر مثل:

- ١- يحمل سمات العدائي مرتكب الجريمة.
- ٢- سوء التعامل مع الجنس الآخر.
- ٣- سرعة الغضب، والاضطرابات العاطفية.
- ٤- التعرض لصدمة نفسية، فينقلون ذلك إلى عدوانية تجاه من يعولهم، تجاه رؤوسهم ومن ثم إلى الآخرين.

قد توصلت دراسة (Malik & Björkqvist, 2019) إلى أن العلاقة بين التنمر في مكان العمل، والضغط المهنية للجامعيين، تتحكم فيها العلاقات مع الزملاء، ثم الأسرة، ثم النوع.

أكدت دراسة (Bulut & Hihii, 2021) أن تدني احترام الذات، والشعور بالدونية، وضغط العمل بالنسبة للمتنمرين من الأسباب الرئيسية لحدوث التنمر الوظيفي. ترى الباحثة أن التنمر الوظيفي هو مشكلة نفسية يمتد آثارها لأبعد مما يصيب الضحية، فهي تؤثر بشكل سلبي على المنظمة عبر انخفاض مستوى الإنتاج، وتكاليف دوران العمل، وضعف الولاء، وقد تنتج عن تضافر مجموعة من العوامل التي يمكن أن تخص أسلوب الإدارة وشخصية الضحية في نفس الوقت. لذا كان لزاماً على المنظمات بذل الجهد لتقليل فرص حدوث التنمر الوظيفي بين أروقتها حفاظاً على الصحة النفسية لرأس مالها البشري.

٥.١. التوجهات النظرية التي تفسر التنمر الوظيفي

نظرية التحليل النفسي Psychoanalytic theory:

ذكر التحليليون أن التنمر يكون نتيجة الصراع بين غريزة الحياة والموت، والرغبة في تحقيق اللذة، ولا يمكن تحقيق ذلك إلا عن طريق تعذيب الآخرين، فالطفل يولد عدواني كاستجابة للغريزة والسلوك يكون مكتسب ومتعلم بدافع داخلي عدواني، ويمكن وضع الضوابط في هذا الإطار وتحويله إلى أهداف مقبولة اجتماعية، وفي ضوء ذلك يظهر العنف تعويضاً عن الإحساس بالنقص، وبذلك يعزو التنمر كشكل من أشكال العدوان إلى الصراعات الداخلية التي تكمن في الفرد، والتي تظهر في السنوات الأولى في الطفولة (الصبيين، والقضاة، وعامر، ٢٠٢٠).

النظرية السلوكية Behavioralist theory :

ركزت على السلوك الإنساني، وقوانينه المختلفة، وتفسر سلوك التنمر كأى سلوك يكتسبه الإنسان من البيئة المحيطة يتعلمه الفرد، وذلك وفقا لقوانين التعلم، وليس نتاجاً للوراثة، فالشخص المتنمر يعزز سلوكه من قبل الأشخاص المحيطين به ليحرز درجة النجومية بين الزملاء والأصدقاء، فيشعر أنه مختلف ومتميز، وحصول المتنمر على ما يريده يمثل تعزيزاً لإنشاء مواقف التنمر على الأفراد المحيطين، فيزيد ذلك من احتمال حدوثه، ويقل احتمال تكراره عندما تكون نتائجه سلبية، ويرى سكينر أن العنف إذا حقق للفرد مكاسب معنوية، أو اجتماعية فإنه يميل إلى تكراره (هاشم، ٢٠١٩).

النظرية المعرفية Cognitive theory

فسرت سلوك التنمر في ضوء خبرات الفرد، وأفكاره أو مدركاته السابقة، قد يعود فعل التنمر إلى ضعف المتنمر في الفهم، وتدني قدرته على النجاح في إجراء عمليات المعالجة الذهنية، والفشل في عمليات الانتباه والتركيز، والاسترجاع والمتابعة، وعدم القدرة على تحقيق النجاح والإنجاز، وضعف عمليات التنظيم الذهني ويتمثل ذلك في مختلف المواقف في بيئة العمل، مما ينعكس على نفسية الفرد، مما يؤدي به إلى تكوين مشاعر التعصب، والكراهية بالشكل الذي يقود صاحبه إلى ممارسة السلوك العدواني (كالتنمر)، وهناك دوراً هاماً للأفكار اللاعقلانية والخيالية في الاضطرابات السلوكية والتي تسبب السلوك غير السوي، وذلك من خلال العلاقة بين أفكار الفرد نفسه، والآخرين من جهة، وبين السلوك (كالتنمر) من جهة أخرى، ولذلك تعتمد طريقة العلاج عن طريق تغيير معارف، وأفكار، وإدراك الفرد للتحكم في هذا النوع من السلوك التنمري، والعلاقة بين السبب، والنتيجة، وهكذا فهذه النظرية فسرت سلوك التنمر في ضوء خبرات الفرد، وأفكاره السابقة (التل والحربي، ٢٠١٤).

نظرية العقد النفسي Psychological Contract theory

أشارت إلى أن العقد النفسي يلزم العامل، وصاحب العمل بالقيام بالوفاء بالالتزامات عن طريق القيام بالمهام المشتركة غير الرسمية، ويؤدي هذا إلى حدوث الرضا الوظيفي، وجودة العمل، وارتفاع ولاء العامل، وزيادة إنتاجيته، وبناء عليه فعندما يتم خرق العقد النفسي من أحد الطرفين، سوف ينعكس ذلك في هيئة آثار سلبية منها حدوث التنمر الوظيفي، إذ يعد أحد مظاهر خرق العقد النفسي في العمل التنظيمي، حيث من المفترض أن

يلتزم التنظيم بحماية العامل من التنمر، فيما يخص الجوانب الأخلاقية، والنفسية، وحماية الحقوق، وعلى العامل تلبية توقعات صاحب العمل من خلال أداءه لعمله، كما يجب على صاحب العمل تلبية احتياجات العامل من خلال الحصول على أجر نتيجة إنجاز العمل، بالإضافة إلى حمايته من كل مظاهر التنمر، لذلك يعد التنمر إهمالاً لحق مطلق من حقوق العامل، ويؤدي إلى صدمة، وعدم ثقة العامل بالتنظيم (Rajalakshmi & Naresh, 2018).

نظرية عملية العمل Labor Process theory

أبرزت النظرية العلاقة بين العامل وصاحب العمل، فالإدارة تسعى إلى الاستغلال والسيطرة على العمال لتحقيق مزيد من الربح، وتصور التنمر في بيئة العمل كأسلوب ضبط إداري بالإضافة إلى الأساليب التقليدية في الإدارة، وتعتبر التنمر هو أسلوب عقلائي استبدادي إداري صارم، وينطوي على مراقبة وإشراف دقيقين من المديرين، وإذا تم استخدامه بشكل صحيح، يمكن أن يؤدي إلى نتائج فعالة على المدى القصير، وذلك دون تحمل أي تكاليف إضافية، ويعد أحد عوامل التحفيز التي تجعل العمال الكسالى يعملون بشكل أكبر، ولفترة أطول لتحسين ضحية التنمر صورته الذاتية، ولتعزيز احترامه ومع ذلك قد يفقد المدير القدرة على السيطرة، إذا تصاعد التنمر في مكان العمل بسبب ضغط العامل وزرع نقاط ضعف في الموارد البشرية بالمنظمة على المدى البعيد، مما يؤثر سلبيًا على الضحايا (Beale & Hoel, 2011).

نظرية الحفاظ على الموارد Conservation of Resources Theory

أكدت على أن العاملين يحاولون الحفاظ على مواردهم، والدفاع عنها، والحصول إلى الحصول على موارد جديدة؛ خوفاً من المستقبل، وقد تكون هذه الموارد ظروف مثل دعم المشرفين، وزملاء العمل، والاستقلال الوظيفي، والتطوير المهني، أو طاقات أو شخصيات، أو أشياء، ويعتبر العامل أن التنمر في مكان العمل يهدده بفقدان هذه الموارد حيث يؤدي إلى استنزاف الطاقات والعواطف، ويؤثر بشكل سلبي على حالته النفسية، ولذلك يسعى العاملون جاهدين للحصول على هذه الموارد المتاحة القيمة، وحمايتها والحفاظ عليها، فإذا شعر العاملون أن هذه الموارد مهددة بالفقدان، بسبب عملية التنمر، فإنهم يشعرون بانخفاض الحافز، والإرهاق العاطفي، وزيادة الضغوط، نتيجة زيادة مطالب العمل، وفقدان الموارد، مما

ينعكس في العديد من المخرجات في بيئة العمل Park, Kim, Shenyang, Dong, (2020).

وتجدر الإشارة إلى أن النظريات التي تناولت تفسير التنمر الوظيفي في أماكن العمل قد اقتصرت كل منها على تفسير وحيد يعزى إليه ظاهرة التنمر الوظيفي في أماكن العمل. وترى الباحثة أن هذا يؤخذ على هذه النظريات، فالتنمر الوظيفي إنما ينتج عن تضافر عوامل عديدة تسهم جميعها في ظهور واستمرار تنمر الأفراد ضد بعضهم البعض في المنظمات. فلا يمكن أن يُرد التنمر الوظيفي إلى عامل واحد دون غيره.

٦.١. بعض الدراسات السابقة التي تناولت التنمر الوظيفي

فيما يخص مساهمة العوامل الشخصية في التسبب بالتنمر الوظيفي، أجرى Wilk (2017) و Gamian & Podsiadl دراسة طولية لدراسة إمكانية التنبؤ بسلوك التنمر في بيئة العمل من خلال العوامل الخمسة للشخصية، وبلغت العينة ٢٤٠ موظفًا وموظفة في شركات خاصة، أظهرت النتائج ضعف العلاقة السببية بين سلوك التنمر في العمل، والعوامل الخمسة للشخصية؛ عدا بعد المقبولية والذي يربطه علاقة عكسية مع سلوك التنمر.

توصلت دراسة المنديل وآخرون (٢٠١٨) إلى أنه توجد علاقة موجبة بين سمات الشخصية العصابية، وظاهرة التنمر في بيئة العمل، كما أن هناك علاقة سلبية بين السمات الشخصية الانبساطية، والانفتاح على الخبرة، وبقظة الضمير وحدوث ظاهرة التنمر في بيئة العمل الوظيفي، وأسفرت دراسة Chirilă (2019) أن النساء أكثر عرضة للتنمر من الرجال في بيئة العمل.

سعت دراسة عبدالصمد (٢٠٢٠) إلى بيان أثر المتغيرات الديموغرافية، والوظيفية على العلاقة بين التنمر في مكان العمل، والالتزام التنظيمي للعاملين الإداريين في جامعة الأزهر بمحافظة القاهرة، أجريت الدراسة على عينة مكونة من (٣٣٥) من العاملين، وتوصلت النتائج إلى وجود درجة متوسطة من التنمر في مكان العمل، والالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعة محل البحث، وكانت أكثر الفئات تعرضًا للتنمر في مكان العمل هم الإناث، وكما كانت هناك علاقة ارتباطية عكسية قوية بين التنمر في مكان العمل وبين الالتزام التنظيمي.

سعت دراسة Blomberg & Rosander (2020) إلى التحقق من وجود تفاعل ثلاثي الاتجاهات بين التعرض لسلوكيات التنمر، والدعم المتصور من زملاء العمل المقربين،

والدعم المتصور القيادة الداعمة، وقد افترض أن الارتباط السلبي بين التعرض لسلوكيات التنمر، والصحة والرفاهية معتدل من خلال كلاً من الدعم الملحوظ من زملاء العمل المقربين، والقيادة الداعمة الملموسة، وبلغت العينة (١٣٨٣) مشاركاً (بمعدل استجابة ٧٥٪)، أظهرت النتائج التأثير المعتدل للدعم المتصور لزملاء العمل، والتأثير المعتدل للدعم المشرف المتصور، وكان هناك تفاعلاً ثلاثياً، أي أن التأثير السلبي للتنمر في مكان العمل على الصحة والرفاهية يكون أضعف إذا كان الضحايا يدركون أنهم يحظون بدعم زملاء العمل، ولكن يبدو أن هذا التأثير الوقائي مشروط بالمستوى المتصور لدعم المشرف.

استهدف بحث النشار والسواح (٢٠٢٠) دراسة العلاقة بين التنمر الوظيفي في بيئة العمل، وعلاقته بالكفاءة الإنتاجية لربة الأسرة العاملة، وتم تطبيق أدوات البحث على عينة مكونة من (١٦٧) من ربات الأسر العاملة، ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث وجود ارتباط سالب دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين الدرجة الكلية لكل من التنمر الوظيفي الذي تتعرض له ربات الأسر العاملات عينة البحث والكفاءة الإنتاجية لهن.

هدف بحث Yao, Zhang, Luo & Huang (2020) إلى فحص العلاقة بين

التنمر في مكان العمل وبين كل من إخفاء الموظف للمعلومات، والإجهاد العاطفي، والهوية التنظيمية، أجريت الدراسة على عينة مكونة من (٣٢٧) موظف في مجال التكنولوجيا، وأظهرت النتائج أن التنمر في مكان العمل يرتبط بشكل إيجابي بكل من إخفاء المعلومات، والإجهاد العاطفي، ويرتبط سلباً بالهوية التنظيمية.

سعت دراسة الخالدي (٢٠٢١) إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الشخصية السايكوباتية والتنمر الوظيفي لدى موظفي الدولة، وتكون مجتمع البحث من موظفي الدولة (وزارتي التربية والكهرباء)، تكونت العينة من (١٥٠) موظف وموظفة، توصلت النتائج إلى أن هناك علاقة ارتباطية بين الشخصية السايكوباتية والتنمر الوظيفي.

هدف بحث سليمان (٢٠٢٢) بيان تأثير القيادة السامة على التنمر في مكان العمل وبيان الدور الوسيط للإحباط الوظيفي على العاملين بقطاع شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء في مصر وذلك من خلال قياس التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للقيادة السامة على الإحباط الوظيفي عبر توسيط التنمر في مكان العمل، بلغ عدد عينة الدراسة (٣٠٣)، وقد توصلت نتائج البحث إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للقيادة السامة على التنمر في مكان العمل، كما

توصلت إلى وجود تأثير معنوي إيجابي التنمر في مكان العمل على الإحباط الوظيفي، ووجود تأثير معنوي إيجابي للقيادة السامة على الإحباط الوظيفي، ووجود تأثير معنوي إيجابي غير مباشر للقيادة السامة على الإحباط الوظيفي عند التنمر في مكان العمل.

سعت دراسة كاظم، ومنهل (٢٠٢٣) بعنوان التنمر الوظيفي وعلاقته بالإحباط الوظيفي إلى التعرف على مستوى مساهمة التنمر الوظيفي بأبعاده بشعور الموظف بالإحباط الوظيفي بأبعاده، وباختيار عينة بلغت (٦٠) موظفًا، وأسفرت النتائج عن أن للتنمر الوظيفي تأثير سيء على العاملين في المنظمة.

هدف بحث حمزة (٢٠٢٣) بعنوان التنمر الوظيفي وعلاقته بالإرهاب النفسي لدى موظفي الدولة إلى فحص العلاقة الارتباطية بين التنمر الوظيفي والإرهاب النفسي، وقد تألفت عينة البحث من (١٥٠) موظفًا وموظفة، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التنمر الوظيفي والإرهاب النفسي.

سعى بحث عطا الله (٢٠٢٣) بعنوان أثر التنمر الوظيفي على العلاقة بين رأس المال التنظيمي الاجتماعي والاحتراق الوظيفي الى تحديد طبيعة العلاقة بين رأس المال التنظيمي الاجتماعي والاحتراق الوظيفي في ظل توسط التنمر الوظيفي، وتم التطبيق الدراسة على الجامعات الحكومية المصرية (جامعه القاهرة - عين شمس - بنها - حلوان)، وأظهرت النتائج وجود أثر سلبي لرأس المال التنظيمي الاجتماعي للتنمر الوظيفي، ووجود أثر للتنمر الوظيفي في العلاقة بين رأس المال التنظيمي الاجتماعي والاحتراق الوظيفي.

٢. المحور الثاني: التجرد التنظيمي من الإنسانية

في رأي (Demoulin, Maurage, & Stinglhamber (2020) أن التجرد من الإنسانية هو عملية اجتماعية معرفية، ويشير إدراك التجرد من الإنسانية تنظيميًا إلى تصور الموظف استخدامه كأداة أو آلة لتحقيق أهداف المنظمة، وقد ركزت معظم الدراسات في العقود الماضية على الجانب الجاني من عملية التجرد من الإنسانية، و لا يزال استكشاف هذه الظاهرة من وجهة نظر الضحية غير مدروس نسبياً، أي وجهة نظر الفرد الضحية وإدراكه الواعي للمعاملة بطريقة تجرده من إنسانيته.

ذكر (Chevallereau, Maurage, Stinglhamber, Demoulin (2021)

أن الإنسانية تشمل بعدين: بعد الطبيعة البشرية، وبعد التفرد الإنساني، ويحدث التجرد الآلي

من الإنسانية عندما يُحرم الأفراد من خصائص الطبيعة البشرية (على سبيل المثال، الدفاء بين الأشخاص، والعاطفة، والقوة، والعمق)، يؤدي إنكار الطبيعة البشرية إلى تصور الأفراد على أنهم كائنات أو روبوتات، في المقابل، يحدث التجرد من الإنسانية عندما يُحرم الناس من خصائص التفرد الإنساني (على سبيل المثال، الكياسة، والتهذيب، والأخلاق، والنضج، والعمليات المعرفية عالية الترتيب) التي تميزهم عن الحيوانات، مما يؤدي إلى تصور أنهم يشبهون الحيوانات أو الأطفال، وأكد (Waytz, Cacioppo, & Epley (2014) على أن تجريد الآخرين من إنسانيتهم من خلال حرمانهم من القدرات البشرية على التصرف (التخطيط والتفكير)، والتجربة (الشعور والعاطفة).

يزداد التجرد من الإنسانية بعد سوء المعاملة بين الأفراد، من نبذ اجتماعي، والخيانة، والإذلال، ونقص الدعم، وانخفاض الاحترام داخل المجموعات، والعجز، مما يولد حلقة مفرغة من التجرد من الإنسانية حيث إن مواجهة التجرد من الإنسانية تسهل مشاعر التجرد المتبادلة من الإنسانية تجاه مرتكبيها مثلًا المتمر، بالإضافة إلى ردود الفعل العدوانية. كما أن عمليات التجرد من الإنسانية تؤدي إلى ردود أفعال معرفية وعاطفية تفاضلية بين الضحايا من وعي ذاتي مكروه، ومشاعر بالذنب، وحالات التفكيك المعرفي، والغضب، والحزن (Kteily, Hodson, & Bruneau, 2016)، وهذا يؤدي إلى زيادة السلوكيات غير الخلقية للأفراد، ويسهل استمرار حلقة العنف المفرغة، ويزيد الصراعات الاقتصادية، أو السياسية، أو العرقية طويلة الأمد (Kouchaki, Dobson, Waytz, & Kteily, 2018).

بدأ الباحثون منذ بضع سنوات بدراسة تصورات الموظفين عن التجرد من الإنسانية من قبل منظماتهم لأن الباحثين اعتبروا أن التجريد الآلي من الإنسانية أكثر عرضة داخل المنظمات، حيث يشعر الموظف في عمله بأنه كائن قد انسحقت ذاته الشخصية، ويشعر وكأنه أداة لتحقيق غايات التنظيم (Christoff, 2014).

١.٢. أسباب حدوث التجرد من الإنسانية في مكان العمل

أولاً الأوضاع التنظيمية في المجتمع

قد ينشأ التجرد من الإنسانية بسبب عوامل مجتمعية مثل الأيديولوجيات، أو السياقات الاقتصادية، أو الثقافات الوطنية التي تندمج فيها المنظمات مثلاً: الوضع

الاقتصادي في فيتنام، من الشائع أن يعمل الموظفون لساعات إضافية وعلى مدار الساعة لتحقيق أهداف المنظمة، فيشعر الفيتناميون بأنهم أقل تجردًا من إنسانيتهم المنظمة من نظرائهم البريطانيين.

ثانياً الخصائص التنظيمية للمنظمة

هناك أربعة عوامل تنظيمية رئيسية في المنظمة تؤثر على التجرد من الإنسانية، وهي: العدالة التنظيمية، والعجز التنظيمي، والتنظيمية المدركة، الدعم والقواعد التنظيمية المختلفة (أي الروتين أو القواعد التنظيمية التي ينظر إليها على أنها غير ضرورية وغير فعالة ومرهقة من قبل الموظف).

ثالثاً بعض العوامل البيئية

مثل مساحات العمل المشتركة والجماعية، أو مكونات بيئات العمل من هواء نقي الإضاءة والضوضاء والتي تؤثر على تصورات الموظفين بأنهم يتعرضون للتجرد من الإنسانية.

رابعاً خصائص الوظيفة

الاستقلالية الوظيفية، أو جدوى العمل أو كفايته، وتعتبر الموارد المادية من المحددات التي ترتبط سلباً بالتجرد من الإنسانية، في حين العزلة المهنية (أي الشعور بعدم الاتصال مع الآخرين في مكان العمل) هي صفة غير مواتية ترتبط بشكل إيجابي بالتجرد من الإنسانية.

خامساً عوامل شخصية للمشرف أو المدير

هناك بعض المحددات التي تتنبأ بشكل سلبي بالتجرد التنظيمي من الإنسانية، حيث إن المشرف هو ممثل المنظمة بالنسبة للموظف، ونوعية العلاقة بين الموظف والمشرف يتم تكوينها من خلال مفاهيم القيادة مثل الإشراف المسيء، وأسلوب القيادة.

سادساً العوامل الفردية للموظف

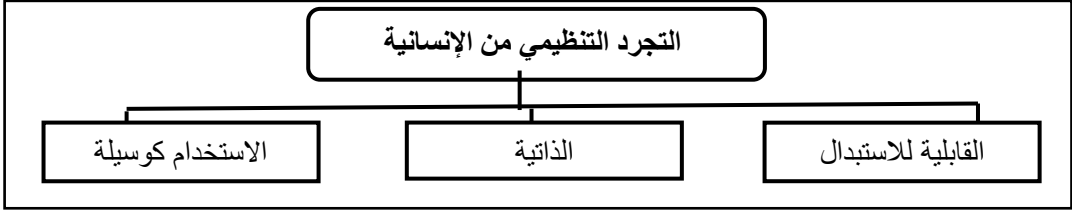
تعبّر عن سماته الشخصية فالموظف ذو المشاعر السلبية العالية أكثر عرضة لإدراك التجرد التنظيمي من الإنسانية (Baldissari, & Fourie, 2023).

٢.٢. العواقب السلبية خلف التجرد من الإنسانية في مكان العمل

- إن التجرد من الإنسانية يضر برفاهية الموظفين من خلال إضعاف قدراتهم العقلية (أي الإرهاق العاطفي للموظفين، والضغط النفسية في العمل، وضغوط العمل، وسلبية العواطف)، والصحة البدنية (أي أعراض نفسية جسدية مختلفة مثل مشكلات النوم، والصداع، وعسر الهضم الحمضي).
- التأثير على التصورات الذاتية تبين أن الموظفين الذين يشعرون بالتجريد من إنسانيتهم من قبل منظماتهم يبلغون عن مستويات أقل مستويات احترام الذات.
- التأثير السلبي على اتجاهات الموظفين تجاه منظماتهم وعملهم، مثل مواقفهم العاطفية.
- التجرد التنظيمي من الإنسانية يعيق الأداء التنظيمي للموظفين، فمن خلال التأثير على النيات السلوكية للموظفين وكذلك على سلوكهم في العمل، فالموظفون الذين يشعرون بالتجريد من إنسانيتهم من قبل منظماتهم هم أكثر عرضة لتبني أنواع الاستراتيجيات السلوكية التنظيمية مثل استراتيجية التجنب، وعامل الضغط أو محاولة الابتعاد عنه، وقمع أو تضخيم العواطف.
- يؤثر التجرد من الإنسانية بالفعل على جودة التفاعلات التي يقوم بها الموظف وتجربتها مع الأفراد داخل وخارج السياق التنظيمي، وبذلك يتأثر أفراد آخرون ليسوا على علاقة مباشرة مع مصدر التجريد من الإنسانية (Lagios, et al., 2023).

٣.٢. مكونات إدراك التجرد التنظيمي من الإنسانية

قام (Baldissarri, Andrighetto, & Volpato, 2022) بتصنيف إدراك التجرد من الإنسانية في بيئة العمل إلى مكونين رئيسين: الوسيلة، هي معاملة الشخص كشيء (يشمل قابلية الاستبدال، والقابلية للانتهاك، والوسيلة، والملكية)، وإنكار الإنسانية، أي معاملة الأفراد دون النظر إلى ذواتهم (بما في ذلك الخمول، وإنكار الذاتية)، وإن مكونات التجرد من الإنسانية تنظيميًا هي: (Caesens, Stinglhamber, Demoulin, & De Wilde, 2017)



شكل (٣) مكونات التجرد التنظيمي من الإنسانية (مقترح من الباحثة)

- المكون الأول: القابلية للاستبدال Fungibility

حالة نفسية تصيب العامل بأنهم قابلون للاستبدال بآلة أو غيرهم من العمال، حيث ينظر المسؤولين في العمل إلى الآخرين على أنهم شيء أقل منهم أو مختلفون تمامًا عنهم؛ وبعبارة أخرى، فإنه يتم رفض خصائصهم الإنسانية، تعني معاملة الموظف كشيء مادي قابل للانتهاك.

- المكون الثاني: الذاتية Subjectivity

فيها يتم الحكم على الآخرين، وأفكارهم، وتصرفاتهم في نطاق العمل، من منطلق رؤية المنظمة، فيتم إحباط احتياجات العامل الأساسية مما يضر بعمليات التعزيز الذاتي بداخله.

- المكون الثالث الاستخدام كوسيلة Instrumentality

يعتبر مكان العمل العامل أنه الحل الأمثل كإنسان آلي أو أداة مملوكة للمنظمة وتستخدمها لأغراضها الخاص، بحيث يشار إلى الأفراد فقط "كوسيلة لتحقيق الأهداف التنظيمية، ويعاملون معاملة الأصول التي سيتم تخصيصها، أو كسلع أو منتجات أو موارد ذات قيمة نقدية.

ويمكن أن نخلص إلى أن تجرد المنظمات أو شبه تجردها من الإنسانية إنما يعني إنتفاء مراعاة الجوانب الإنسانية في العمل، مما يدفع الأفراد إلى أن يخبروا مشاعر وإنفعالات سلبية تجاه ذواتهم وتجاه المؤسسات التي ينتمون إليها. وهو ما يكون سببًا في ضياع فرص عظيمة لتطوير المؤسسات وزيادة إنتاجها تحت تأثير فقدان الفرد لدافعيتهم للعمل وإنخفاض ولائهم التنظيمي.

٤.٢. النظريات التي فسرت إدراك التجرد من الإنسانية في العمل

- نظرية تقرير المصير **Self-determination theory**

توفر النظرية نظرة ثاقبة حول سبب ضرر التجرد التنظيمي من الإنسانية حيث أظهرت الأبحاث أن التجريد من الإنسانية يهدد الاحتياجات النفسية الأساسية للموظفين (أي الحاجة إلى الاستقلالية، الكفاءة والارتباط بالمنظمة)، ويؤثر إيجاباً هذه الحاجة بدوره على رفاهية الموظفين ومواقف العمل (Christoff, 2014).

- نظرية التبادل الاجتماعي **Social Exchange theory**

فسرت النظرية عواقب التجرد التنظيمي من الإنسانية بأنها عواقب سلوكية سلبية، بسبب سوء المعاملة، حيث يرغب الموظفون في القيام بالرد بالمثل على المنظمة من خلال الانخراط في سلوكيات تضر بها، وفقاً للنظرية، أظهرت الأبحاث أن الموظفين الذين يشعرون بالتجرد من إنسانيتهم من قبل مؤسساتهم هم كذلك من الأرجح أن ينخرطوا في نوع من العمليات الانتقامية التي تؤدي إلى المزيد من الانحراف في السلوكيات (Stinglhamber, Nguyen, Ohana, Lagios, Demoulin, & Maurage, 2023).

- نظرية العدوان النازح **Displaced aggression theory**

سلطت الضوء على الآثار السلبية للتجرد التنظيمي من الإنسانية، حيث يمكن أن تنتج السلوكيات الانتقامية الموجهة نحو المنظمة في بعض المواقف مثل تسريح العمال، فقد يقوم الموظفون بإعادة توجيه عدوانهم ضد المنظمة عن طريق الاعتداء على أفراد الأسرة تجنباً للعقاب أو ضياع العمل، والمكافآت منهم (Lagios, et al., 2023).

وترى الباحثة أن النظريات التي تناولت تفسير التجرد من الإنسانية مازالت في حاجة إلى مزيد من إلقاء الضوء على مسببات ظهور التجرد التنظيمي من الإنسانية وذلك من خلال تقصي أسبابه ودوافعه بشكل علمي بإجراء مزيد من الدراسات بهذا الشأن.

٥.٢. دراسات سابقة في إدراك التجرد من الإنسانية

استكشف الباحثون التجرد من الإنسانية بشكل تجريبي في مختلف الفئات الاجتماعية في بحوثهم، ومثال على ذلك دراستا (Bruneau, Kteily et al. 2016)؛

Hameiri, Moore-Berg (2021) حيث استهدفا البحث في الفرق بين المجموعات العرقية كسبب للتجرد من الإنسانية.

اهتمت دراسة Lagios et al. (2024) بتقصي تأثيرات التجرد التنظيمي من الإنسانية على المجال الأسري. أسفرت نتائج الدراسة عن إسهام التجرد التنظيمي من الإنسانية في زيادة صراع العمل- الأسرة بين العاملين، وفقاً لإدراكات أعضاء الأسرة. وهو ما ألقى بظلال تأثيره في صورة زيادة توتر العلاقات بين أعضاء الأسرة، مؤدياً في النهاية إلى انخفاض الرضا عن العلاقات الأسرية.

استقصت دراسة Ariño Mateo et al. (2024) تحليل الدور الذي تقوم به المجموعة الخارجية في وصف الانفعالات الثانوية والدور الوسيط للتجرد من الإنسانية. كشفت الدراسة عن عزو الإنسانية للمجموعة الخارجية عندما كانت العلاقة مع المجموعة الداخلية أكثر قرباً، كما أن التجرد التنظيمي من الإنسانية كان له دوراً وسيطاً في العلاقة بين المجموعة الخارجية واللإنسانية، والتي أشارت إلى أنه كلما خبرت المجموعة الداخلية إدراكات التجرد من الإنسانية من قبل منظماتها، كلما كانت أقل إنسانية في تعاملها مع المجموعة الخارجية.

حددت دراسة Abou Zeid et al. (2024) هدف التحقق من الدور الوسيط لضغوط العمل في العلاقة بين التجرد التنظيمي من الإنسانية والانغماس الوظيفي. كشفت الدراسة عن وجود مستويات متوسطة من كل من: الانغماس الوظيفي، والتجرد التنظيمي من الإنسانية، وضغوط العمل لدى المشاركين في الدراسة من العاملين بمهنة التمريض، كما توصلت إلى تأكيد الإسهام الجزئي لضغوط العمل بوصفها متغيراً وسيطاً بين التجرد التنظيمي من الإنسانية والانغماس الوظيفي.

وقد كان هدف دراسة Bibi et al. (2024) فحص طبيعة العلاقة بين التجرد التنظيمي من الإنسانية والسلوك النفعي أو الانتهازي، وكذلك بيان ميكانزم الالتزام الحذر على التوازي مع المعايير السلبية المتبادلة التي تقوم بدور الوسيط في التأثير غير المباشر للتجرد التنظيمي من الإنسانية على السلوك النفعي مروراً بالالتزام الحذر. كشفت الدراسة عن وجود علاقة موجبة بين التجرد التنظيمي من الإنسانية والسلوك النفعي، كما ثبت تولي الالتزام الحذر دور الوسيط بينهما مع وجود مستويات مرتفعة من المعايير المتبادلة السلبية مما

يدعم قوة التأثير غير المباشر للتجرد التنظيمي من الإنسانية على السلوك النفعي مروراً بالالتزام الحذر.

قصدت دراسة Aly et al. (2023) استكشاف الارتباط بين شغف الممرضين والممرضات نحو العمل، والتجرد التنظيمي من الإنسانية، والقيادة الاستغلالية، والسلوكيات المنحرفة في العمل وذلك في مستشفيات العزل في محافظة بورسعيد أثناء جائحة كورونا. توصلت الدراسة إلى أن النسبة المئوية الأكبر من الممرضين والممرضات كان لديهم شغف بالعمل، وقد أدرك أكثر من نصف المشاركين المستشفيات التي يعملون بها بوصفها تمارس التجرد التنظيمي من الإنسانية نحوهم، كما أنهم وصفوا ربع المديرين بأن لديهم نمط قيادي استغلالي، فضلاً عن أن كل المديرين تقريباً قد ثبت ظهور سلوكياتهم المنحرفة في العمل. كشفت الدراسة أيضاً عن ارتباطات سالبة دالة إحصائياً بين الشغف للعمل والتجرد التنظيمي من الإنسانية، ونمط القيادة الاستغلالية، وسلوكيات العمل المنحرفة، بل إن سلوكيات العمل المنحرفة والتجرد التنظيمي من الإنسانية قد برزا بوصفهما منبئين بشغف العاملين بالتمريض نحو العمل (Aly et al., 2023).

قام Sainz, Martínez, Moya, Rodríguez-Bailón, Vaes (2020) باستكشاف التجرد من الإنسانية بناءً على اختلافات الوضع الاجتماعي والاقتصادي للأفراد حيث توصلت دراسته إلى أن انخفاض الوضع الاجتماعي والاقتصادي ينبئ بشكل إيجابي بمزيد من التجرد من الإنسانية، وسوء الرفاهية، كما كان التجرد من الإنسانية هو الوسيط في العلاقة بين الوضع الاجتماعي والاقتصادي، وتحقيق الرفاهية، وأكدت دراسة كلاً من Easterbrook, Kuppens, Durante, Tablante, & Fiske (2017) و Manstead (2020) أن الحالة الاجتماعية، والاقتصادية لها تأثير على الطريقة التي يعرّف بها الناس أنفسهم.

كما بحثت دراسة Chevallereau et al. (2021) في تقصي الفرق بين الجنسين في إدراك التجرد من الإنسانية، وأظهرت النتائج شعور الإناث بأنهن مجردات من إنسانيتهن بشكل أكبر من الذكور، بغض النظر عن السبب القائم سواء الجنس أو الجمال، وهو فعل يزيد من الشعور بالغضب والذنب، كما أن هناك تأثير عند التركيز على المظهر

الجسدي في اللقاءات الشخصية على إضفاء الطابع الإنساني على ما وراء الإنسانية (أي تصورات النظر إلى الناس على أنهم أقل من إنسان كامل).

استكشفت دراسة Ariagada-Venegas et al. (2021) الدور الذي يتولى التجرد التنظيمي من الإنسانية القيام به في العلاقة بين القيادة الخيرة وسلوكيات المواطنة التنظيمية. أكدت نتائج الدراسة على تحقق الدور الوسيط للتجرد التنظيمي من الإنسانية بين القيادة الخيرة، وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وأن هذا التأثير يتلاشى عندما يخبر الأفراد إدراكات التجرد من الإنسانية بدرجة مرتفعة.

سعى Nguyen et al. (2022) إلى البحث في العلاقة بين إدراك العلاجات اللاإنسانية وتجرد الذات من الإنسانية - أي إدراك الذات على أنها أقل من البشر في أماكن العمل-، وأكدت النتائج على أن نزع الإنسانية التنظيمية من شأنه أن يدفع الموظفين إلى الانخراط في المزيد من العمل بالتمثيل السطحي، والذي يعد سلوكًا يستخدم للتعامل مع المعاملة اللاإنسانية من المنظمة، والذي يؤدي بدوره إلى تصورات آلية تجردهم من إنسانيتهم، وذلك كلما شعروا بالتجرد من إنسانيتهم من قبل منظمته.

استهدفت دراسة Arriagada-Venegas, et al. (2022) فحص الدور الوسيط الذي قام به التجرد التنظيمي من الإنسانية بين القيادة الخيرة والرضا الوظيفي. حيث أجريت الدراسة على مشاركين من منظمات مختلفة عامة وخاصة في دولة شيلي. وتوصلت الدراسة إلى التثبت من تأثر التجرد التنظيمي من الإنسانية بوصفه متغيرًا وسيطًا بين القيادة الخيرة والرضا الوظيفي.

٣. المحور الثالث: دوران العمل Work Turnover

ذكرت عمورة (٢٠١٤) أنه يمكن التمييز بين دوران العمل ونية ترك العمل، إذ أن دوران العمل يعبر عن الترك الفعلي للعمل من قبل الموظف لينتقل إلى منظمة أخرى؛ بينما تعتبر نية ترك العمل المرحلة التي تسبق قيام الموظف بترك عمله، والتي تعبر عن إدراكه لإمكانية تركه عمله، وتعتبر نيات دوران العمل من الظواهر ذات التكاليف العالية على المنظمة، ويمكن بلورتها في اتجاهين:

• الاتجاه الأول هو اتخاذ الموظف القرار بترك العمل، والذي يكلف المنظمة خسائر

مادية كبيرة.

• الاتجاه الثاني يتمثل في خسارة الروح المعنوية لدى الموظف، الذي يقرر البقاء في المنظمة، في ظل وجود نية ترك العمل.

تحتل نية دوران العمل ثلاثة معاني، الأولى يكون معناها إدراكي معرفي تتمثل في أفكار الفرد لترك العمل، الثانية تتمثل في نية الفرد بالبحث عن فرص عمل أخرى، والثالثة تكون النية الصريحة المؤكدة لدى الفرد لترك العمل Ahmed, Khattak, Ahmed, (2016).

عرف (Aziz, Abdullah, Razak, Zakaria, Zafril, & Ghapar (2019) دوران العمل بأنه قرار الموظف بترك مؤسسته بناءً على نيته، وضبطه الذاتي الداخلي، وأضاف (Nuttal (2021 أنه احتمال مغادرة الموظف لعمله وتعويضه بموظف آخر. يمثل دوران العمل مجموعة قرارات الموظف التي تتعلق بمغادرة المؤسسة أو المنصب، ويمثل انفصال نفسي للموظف عن منظمته (Dávila, 2021)، وتعتبر الرغبة في مغادرة المنظمة هي مؤشر على دوران العمل الفعلي للموظف (Willie, 2021). أشار عبيد (٢٠٢٠) إلى أن دوران العمل عبارة عن سلوك فعلي بترك الموظف العمل وانتقاله لعمل آخر، وذلك بناءً عما يجول في فكر ونية الموظف، ويمكن حساب معدل دوران العمل من خلال المعادلة التالية:

$$\text{معدل دوران العمل} = \frac{\text{العدد الإجمالي لمن غادروا العمل خلال مدة}}{\text{متوسط عدد العاملين خلال نفس الفترة}} \times 100$$

شكل (٤) معدل دوران العمل (Emmens, ٢٠٠٦)

١.٣. أسباب دوران العمل

هناك بعض المواقف التي يمكن أن تقتل رغبة الموظف في ترك وظيفته، ومنها: الرواتب، والأخلاق، والتوجيه، والقرارات العادلة، والاستقلال الوظيفي، ودعم زملاء العمل (van den Heuvel, Schalk, Freese, & Timmerman, 2016). وقد تم الاطلاع على الدراسات السابقة (Farinola, 2021؛ Ross, 2020؛ Suslik, 2021؛ Deng, Feng, Yao, Yang, Jiang, Wang, Xia, 2021؛ Pasha, & Aftab, 2020) لتلخيص العوامل التي قد تؤدي إلى دوران العمل، ومنها:

- عوامل تعود لبيئة المنظمة مثل مستوى النشاط الاقتصادي في البلاد، ومدى توافر فرص عمل جاذبة خارجية.
- عوامل تعود لبيئة العمل داخل المنظمة مثل الخصائص المادية، وتجهيزات بيئة العمل، والهيكل التنظيمي، وسياسات المنظمة، والخصائص الثقافية، والاجتماعية للمنظمة، وسمعة المنظمة، واستقلالية الموظف، والعلاقات.
- عوامل تعود للعمل مثل: مكان العمل، وعدد ساعات العمل، والأجر، والامتيازات، ومحتوى العمل، وتوقيت العمل.
- عوامل تعود لشخصية الموظف مثل: العمر، والجنس، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، والتعرض للصدمات، ومستوى الأداء الشخصي، والمؤهل العلمي، والحالة الصحية للموظف.

٢.٣. أنواع دوران العمل

صنف المعماري (٢٠٢٠) دوران العمل حسب رغبة الموظف إلى:

- دوران العمل الطوعي **Voluntary turnover**
- دوران العمل غير الطوعي **Involuntary turnover**

صنفه (2021) Willie حسب رغبة المنظمة إلى:

- دوران العمل المرغوب فيه **Desirable turnover**
- دوران العمل غير المرغوب **Undesirable turnover**

غالبًا ما تؤدي معدلات دوران الموظفين المرتفعة إلى فشل العمل، وهو أمر غير محفز للقوى العاملة، ويؤدي إلى عدم وجود جاذبية للعمال المهرة في الصناعة، إذا كانت المنظمات لديها معدل دوران مرتفع مقارنة بالمنافسين، فقد يكون متوسط مدة العمل للموظف في الصناعة أقصر من تلك بالمنظمات الأخرى في الصناعة لنفس القطاع، فارتفاع معدل دوران الموظفين يمكن أن يضر إنتاجية الصناعة عندما يغادر العمال المهرة، وبالتالي تكون النسبة العالية من العمال المبتدئين (Han, 2022).

٣.٣. النماذج المفسرة لدوران العمل

- نظرية الأحوال التحفيزية (1959) Herzberg's motivation-hygiene theory

تفرق نظرية هيرزبيرج بين الدوافع الجوهرية، والدوافع أو العوامل الخارجية، حيث يجب أن تعمل عوامل التحفيز وهي: (الإجاز، والاعتراف، والخبرة في العمل، والمسؤولية، والتقدم، والنمو على تحسين مستويات الرضا الوظيفي للموظف، وتقلل العوامل الخارجية وهي) سياسة الشركة، والممارسات الإشرافية، والراتب، وشروط العمل، والمزايا الإضافية المقدمة، والأمن الوظيفي، والإجازات) من عدم الرضا الوظيفي، والعمل يجب أن يجلب المتعة والرضا، وبالتالي كشفت النظرية عن جذور الدافع الحقيقي للعمل، والعوامل المؤثرة عليه داخل المنظمة، وبالتالي التأثير في دوران العمل (Alshmemri, Shahwan-Akl, & Maude, 2017).

- نموذج (1977) Price

يحدد خمس محددات لدوران الأعمال، وهما: الأجر، والتكامل (العلاقة مع المشرف أو زملاء العمل)، والتواصل الفعال (بشكل واضح مع تحديد أدوار العمل المحددة)، والاتصال الرسمي (ممارسات وسياسات الاتصال في المنظمة)، والمركزية (توزيع السلطة في المنظمة)، كما قدم صاحب النظرية وسيط الرضا الوظيفي، ودوران العمل، الذي يطلق عليه اسم الفرصة، يعرفها على أنها توافر العمالة البديلة في البيئة.

- نموذج (1981) Price, & Mueller

العمل المتكرر يقلل من الرضا الوظيفي، ومع ذلك، من المرجح أن يشعر العمال بالرضا عن عملهم عندما يشاركون في القرارات المتعلقة بالوظيفة، وتلقي المعلومات المتعلقة بالعمل، وتكوين صداقات وثيقة مع الآخرين في العمل، والحصول على تعويض معقول وعادل، والتمتع بفرص الترقية، حيث اقترح برايس ومولر أن مدى توفر وظيفة بديلة الفرص تخفف العلاقة بين الرضا الوظيفي ودوران العمل.

- نموذج (1997) Greenhaus, Collins, Singh, & Parasuraman

افترض أنه بصرف النظر عن العمل لساعات طويلة، هناك أربع مجموعات من التأثيرات المحتملة على عملية دوران العمل:

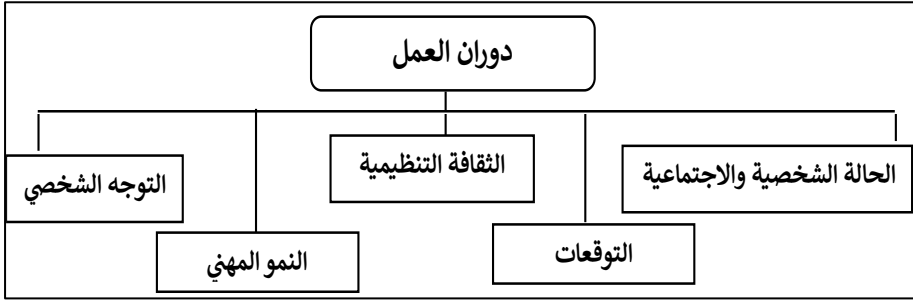
- خبرات العمل (عبء العمل الزائد، وفرص التطوير الوظيفي، وتطلعات التقدم، وتوقعات التقدم).
- المسؤوليات الأسرية.
- الصراع في العمل.
- الإجهاد.

ويؤخذ على غالبية هذه النماذج تركيزها على عامل الأجر بوصفه الأكثر تسببًا في حدوث دوران العمل، وإن كانت بعض النماذج الأخرى قد أشارت إلى أهمية مشاركة الفرد في عملية إتخاذ القرار في المؤسسات والعلاقات الطيبة مع المشرفين والزملاء. فدوران العمل عملية معقدة تتضافر فيه عوامل نفسية وإدارية تفضي في النهاية إلى تخلي الفرد عن وظيفته والبحث عن وظيفة أخرى أو شعوره بالاعتراب الوظيفي تمهيدًا لترك وظيفته.

٤.٣ . أبعاد دوران العمل:

افترض مصطفى (٢٠٢٤) الأبعاد التالية لدوران العمل في المنظمة:

- حركة الأفراد ذات المهارة عالية.
 - القيادة الإدارية.
 - ضمانات لعمل.
- يتم قياس دوران العمل بالمنظمات من خلال:
- الاستبيان والذي يضم مجموعة من البنود مقسمة إلى ستة أبعاد وهي: (إمكانية ترك الوظيفة الحالية، درجة التحفيز للبحث عن وظيفة جديدة، توفر فرص العمل خارج المنظمة الحالية).
 - المقابلة الشخصية للعمال.
 - حساب معدل دوران العمل (المعماري، ٢٠٢٠).
- تم تناول الأبعاد التالية في قياس متغير دوران العمل: (Ike et al., 2023)



شكل (٥) أبعاد دوران العمل (Ike et al., 2023)

- الحالة الشخصية والاجتماعية Subjective & social status

تعتبر الحالة الاجتماعية عن قدرة الفرد الذاتية للسيطرة على الموارد وتمثيل المناصب الاجتماعية والثقافية، وهي تعبر عن وجهة نظر الشخص فيما يتعلق به داخل البنية الاجتماعية، وتعتمد الحالة الاجتماعية والشخصية على مؤشرات الحالة الاجتماعية والاقتصادية الموضوعية، مثل المهنة والدخل.

- الثقافة التنظيمية Organizational Culture

تعتبر عن مجموعة القيم والمعتقدات والاتجاهات بين أفراد المنظمة، يُنظر إلى الثقافة التنظيمية على أنها أحد أصول الشركة والتي يمكن استخدامها لزيادة أداء الأعمال والتأثير على مواقف العمل.

- التوجه الشخصي Personal Orientation

تعتبر عن العوامل التي تخلق روابط مهمة للمشاعر الشخصية التي ترتبط العامل بوضوح بقيم العمل مثل المشاكل الصحية، القضايا المتعلقة بالأسرة (مثل البعد عن الأسرة، والزواج، وما إلى ذلك)، والعمر، واعتبارات تربية الأطفال، ويخلق التوجه الشخصي المودة القوية داخل العامل تجاه وظيفته، ويحفزه.

- التوقعات Expectations

تبنى التوقعات على قاعدة المعاملة بالمثل بين الموظفين وأصحاب العمل في المنظمة، فمثلا يتوقع العامل تقديم المكافآت بالشكل الذي يتناسب مع جهد العمال، وفي حالة

حدوث انتهاك للتوقعات، يفضل بعض الموظفين الاستقالة بدلاً من التكيف مع المنظمة كموظفين.

- النمو المهني Career Growth

هو مدى إدراك الفرد أن منظمته توفر له الفرص، والدعم، والبيئة لتحقيق أهدافه المهنية، وبالتالي تشجيع الالتزام التنظيمي، والانخراط في سلوك الأدوار الإضافية فالمنظمات التي تخلق فرصاً للتقدم الوظيفي قد أثبتت قدرتها على خلق الإبداع، وتحقيق علاقة "الاستثمار المتبادل" مع موظفيهم، وبالتالي التخفيض من دوران العمل.

وبناءً على الطرح السابق، يتضح أن دوران العمل هو ناقوس خطر يهدد بقاء المؤسسات واستمرارها في حالة عدم الإنتباه إلى عواقبه. وإن دوران العمل إنما يعبر عن ترك الفرد لوظيفته تحت وطأة الضغوط ذات الصلة بالعمل، لذلك كان من المهم أن تسعى المنظمات لرعاية العاملين صحياً ونفسياً والحفاظ على مستوى جيد من شعورهم بالرعاية والتأكد من خفض تأثير ضغوط العمل عليهم.

٥.٣. دراسات سابقة في دوران العمل

سعت دراسة مصطفى (٢٠٢٤) إلى معرفة أثر أخلاقيات العمل على معدل دوران العمل بالتطبيق على شركة أمازون للتجارة الإلكترونية، وبلغت عينة الدراسة (٣٠) موظفاً، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل ومعدل دوران العمل.

هدفت دراسة أبو سيف (٢٠٢٣) إلى التعرف على تأثير أبعاد الانطمار الوظيفي على دوران العمل، وقد أجريت الدراسة على عينة من العاملين في شركات تقديم خدمات الهاتف المحمول (٣٧٥) مفردة، وكشفت النتائج عن وجود تأثير معنوياً سالباً بين الانطمار التنظيمي ونية دوران العمل.

سعت دراسة Willie, (2021) إلى فحص العلاقة بين تصورات الموظفين للخبرة العملية والممارسات الإشرافية وتعويزات الموظفين ودوران الموظفين، وكان المشاركون (١٠٠) موظف، وأشارت النتائج إلى وجود دلالة إحصائية العلاقة بين معدل دوران الموظفين وتصورات الموظفين للخبرة العملية والممارسات الإشرافية وتعويزات الموظفين، كما أنها تتنبأ بمعدل دوران الموظفين.

هدفت دراسة عمارة (٢٠٢١) إلى التعرف على أثر بيئة العمل الداخلية على معدل دوران العمل، تكونت عينة الدراسة من (١٥٠) مفردة بنسبة (٣٠٪) من مجتمع الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الهيكل التنظيمي يؤثر سلبيًا على معدل دوران العمل الاختياري، وإيجابيًا في معدل دوران العمل الإجباري، وأن المناخ التنظيمي والثقافة التنظيمية يؤثران بشكل إيجابي في معدل دوران العمل الاختياري والإجباري.

قدم Karnadi & Baskoro (2020) في نتائج دراسته ضرورة تقديم المنظمة جهودًا لتقديم الدعم لموظفيها، مما سيكون له تأثير إيجابي على توقعات الموظفين، والتأثير السلبي على نية دوران العمل.

٤. المحور الرابع: العلاقة بين التمر الوظيفي والتجرد التنظيمي من الإنسانية ودوران العمل
ينتشر التمر الوظيفي في العديد من المؤسسات، وتعد مصدر قلق لكثير من العاملين بسبب ما ينتج عنه من آثار سلبية متعددة كالنية لترك العمل أو البقاء مع انخفاض إنتاجيته، والتغيب عن العمل، وقلة ومشاركته الفعالة مما يؤثر سلبيًا على الأداء الكلي للمنظمة (Ahmad, 2018)، ويمكن أن يؤدي التمر الوظيفي إلى زيادة الملل في العمل (Srivastava & Dey, 2020)، ويؤدي إلى دوران العمل (Kim, Lee, & Lee, 2019).

كان هدف دراسة Brison et al. (2024) فحص الدور الوسيط للتجرد التنظيمي من الإنسانية في العلاقات بين نبذ المشرف/الزميل، ونواتج العمل (مثل ضغوط العمل المتزايدة ونقص الانغماس في العمل وتزايد نيات ترك العمل)، وانتهت الدراسة إلى ثبوت الارتباط الموجب بين كلاً من نبذ المشرف، ونبذ الزميل وبين التجرد التنظيمي من الإنسانية، وهو ما يتولى بدوره التأثير سلبيًا على الهناء الشخصي للموظفين (ضغوط العمل المتزايدة)، والاتجاهات (نقص الانغماس في العمل)، والسلوكيات (تزايد نيات دوران العمل)، كذلك أشارت الدراسة إلى أن التأثيرات غير المباشرة لنبذ المشرف على نواتج العمل مرورًا بالتجرد التنظيمي من الإنسانية كانت أثر قوة عندما يُدرك المشرف بوصفه ممثلًا جوهريًا للمنظمة.

اهتمت دراسة Lagios et al. (2021) بالكشف عن الدور الوسيط الذي يتبناه إحباط الحاجات النفسية في العلاقة بين التجرد التنظيمي من الإنسانية والهناء الشخصي واتجاهات العاملين، كشفت الدراسة عن إسهام التجرد التنظيمي من الإنسانية في إحباط

الحاجات النفسية للعاملين في المنظمات، والذي تولى بدوره التأثير سلبيًا على الهناء الشخصي لديهم (الضغوط النفسية، والتغيب عن العمل، والرضا الوظيفي)، والاتجاهات (دوران أو نيات ترك العمل، والالتزام العاطفي).

ركزت دراسة (Lagios et al. (2022) على بيان الحد الذي يشعر عنده العاملون بالتجرد من الإنسانية بفعل المنظمات التي ينتمون إليها عندما يواجهون الأدوار غير الضرورية، وغير الفعالة والمرهقة (مثل الروتين)، كما تهتم الدراسة بفحص عواقب تلك العلاقة على كل من العاملين والمنظمة، وانتهت الدراسة إلى الارتباط الإيجابي بين الروتين والتجرد التنظيمي من الإنسانية، والتي بدورها تؤثر سلبيًا على الهناء الشخصي للعاملين (انخفاض الرضا الوظيفي وتزايد الضغوط النفسجسمية)، والاتجاهات (خفض الالتزام العاطفي، وتزايد نية دوران العمل)، كما اتضح وجود تأثير سببي موجب للروتين على التجرد التنظيمي من الإنسانية، مما تسبب في خفض الرضا الوظيفي، والالتزام العاطفي، وتزايد نية دوران العمل، كما أشارت الدراسة إلى أن هذه النتائج قد انطبقت على القطاعات العامة والخاصة.

كما ورد في (Ariza-Montes et al. (2021) تؤكد العديد من الدراسات السابقة آثار التنمر السلبية في بيئة العمل على بعض المخرجات التنظيمية مثل الارتباط الوظيفي، والولاء التنظيمي، والرضا عن العمل، والرفاهية، والأداء الوظيفي، كما أنه يرتبط بزيادة الإرهاق العاطفي، والاحتراق الوظيفي، والتغيب، ودوران العمل.

سعت دراسة (Singh (2018) إلى التعرف على دور التنمر الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين دوران العمل والإضراب الوظيفي، توصلت نتائج الدراسة إلى أن التنمر الوظيفي له تأثير مباشر على دوران العمل، وأيضاً على الإضراب الوظيفي.

ذكر (Ahmad (2018) أن التنمر في مكان العمل يسبب ارتفاع مستوى التوتر، ويزيد من نسبة التغيب عن العمل، عدم الرضا عن العمل، وضعف الولاء التنظيمي، والإصابة بالاحتراق الوظيفي، والإرهاق العاطفي، مما يسبب آثارًا ضارة على الإنتاجية التنظيمية، ويؤثر بشكل سلبي على الناتج الاقتصادي.

استهدفت دراسة مهيدات (٢٠١٨) علاقة التنمر الإداري في الجامعات الأردنية في محافظة إربد بالروح المعنوية للعاملين فيها، وتم إجراء الدراسة على عينة قوامها (٨٥٠)

مفردة من العاملين، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية بين التنمر الإداري، والروح المعنوية للعاملين.

هدفت دراسة Hsieh, et al. (2019) إلى التعرف على دور الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط في العلاقة بين التنمر الوظيفي والصحة العقلية، ونية دوران العمل بين الممرضات في المستشفيات التايوانية، وتوصلت الدراسة إلى التنمر الوظيفي يرتبط سلباً بالاكتماء الذاتي، والصحة العقلية، ويرتبط إيجابياً مع نية دوران العمل، كما ترتبط الكفاءة الذاتية إيجابياً مع الصحة العقلية، وسلباً مع نية دوران العمل.

ركزت دراسة Li & Liu & Chen, (2020) على فحص العلاقة بين احترام الذات، والتنمر في مكان العمل، ودوران العمل، وبلغت عينة الدراسة (٢١٥) مفحوص، أظهرت النتائج أن تقدير الذات يرتبط سلباً بمعدل دوران العاملين؛ كما يلعب احترام الذات دوراً عند التنمر في مكان العمل ومؤشر العمل؛ والتنمر في مكان العمل ونية الدوران، ويرجع هذا إلى تأثير الفروق الفردية على التعرض للتنمر في مكان العمل، وعلى العلاقة بين التنمر في مكان العمل، ونية الدوران.

أظهرت دراسة Malik, & Sattar (2022) أن الإرهاق العاطفي يعد وسيطاً بين التنمر في مكان العمل وأداء العاملين، ويتم تعريف الإرهاق العاطفي من خلال الطريقة التي يتحمل بها الفرد تجاربه مع الكآبة، والقلق، وتضرر احترام الذات، وقد يكون اكتئاباً متعلقاً بالعمل أو الرضا المتعلق بالعمل، أما فيما يتعلق بالرضا، فهو ينعكس من خلال الاستمتاع في العمل، والتسلية في تحمل المسؤوليات، والمشاعر الإيجابية التي تقتصر على الوظيفة، في حين أن الموظفين الذين يواجهون الاكتئاب المرتبط بالعمل يقودهم انخفاض الروح المعنوية، وانخفاض قيمة الذات والثقة بالنفس.

هدفت دراسة قرني (٢٠٢٣) إلى التعرف على أثر التنمر الوظيفي على أداء العاملين بالهيئة العامة للسلع التموينية بالقاهرة - التابعة لوزارة التموين والتجارة الداخلية، بمصر، بلغت العينة (١٦٠) عامل، وقد توصلت النتائج إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بين أبعاد متغير التنمر الوظيفي، ومتغير أداء العاملين الوظيفي، وأن ارتفاع أداء العاملين الوظيفي في العمل مشروط بانخفاض مستوى التنمر الوظيفي.

وبهذا فقد اتضح وجود تأثير محتمل للتنمر الوظيفي على دوران العمل مع إفتراض الدراسة الحالية لوجود دور للتجرد التنظيمي من الإنسانية في ذلك. فقد تعرضت بعض الدراسات للربط بين التنمر الوظيفي وبين الآثار السلبية المترتبة عليه ومنها دوران العمل.

فروض الدراسة

- توجد علاقة مباشرة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التنمر الوظيفي والتجرد التنظيمي من الإنسانية في المؤسسات محل الدراسة.
- توجد علاقة مباشرة موجبة ذات دلالة إحصائية بين دوران العمل والتجرد التنظيمي من الإنسانية في المؤسسات محل الدراسة.
- توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التنمر الوظيفي ودوران العمل في المؤسسات محل الدراسة.
- يوجد أثر مباشر جزئياً بين التنمر الوظيفي ودوران العمل مروراً بالتجرد التنظيمي من العمل بوصفه متغيراً وسيطاً في المؤسسات محل الدراسة. ويتفرع من هذا الفرض فرضين اثنين منبثقين فرعيين وهما:
- الفرض المنبثق الأول: يؤثر التجرد التنظيمي من الإنسانية كمتغير وسيط في العلاقة بين التنمر الوظيفي ذي الصلة بالعمل وبين دوران العمل.
- الفرض المنبثق الثاني: يؤثر التجرد التنظيمي من الإنسانية كمتغير وسيط في العلاقة بين التنمر الوظيفي ذي الصلة بالشخص وبين دوران العمل.

متغيرات الدراسة

هي التنمر الوظيفي متغيراً مستقلاً، ونية دوران العمل متغيراً تابعاً، والتجرد التنظيمي من الإنسانية متغيراً وسيطاً، ولدراسة العلاقة بين هذه المتغيرات تم تطبيق مقاييس خاصة بكل متغير تم إعدادها، وتقنينها على مشاركين مصريين.

حدود الدراسة

- ١- حدود مجتمع الدراسة: تم اختيار المشاركين، والمشاركات في الدراسة من العاملين في مؤسسات عمل مختلفة ينتمون إلى طبقات اجتماعية متقاربة.
- ٢- حدود موضوع الدراسة: الدور الوسيط للتجرد التنظيمي من الإنسانية، والذي حاولت الدراسة التحقق من تأثيره في العلاقة بين التمر الوظيفي ودوران العمل.
- ٣- الحدود المكانية للدراسة: تم تطبيق الدراسة في مؤسسات عمل مختلفة في مدينة السويس وهي: بنك مصر، ومدرسة السويس الثانوية بنات، ومدرسة الأزهر الشريف، وديوان عام محافظة السويس، وشركة سيمنز الصناعية، وشركة السويس لتصنيع البترول، ومستشفى السويس العام.
- ٤- الحدود الزمانية للدراسة: تم تطبيق الدراسة في شهر إبريل ٢٠٢٤ م.

منهج الدراسة

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، فضلاً عن التطبيق الميداني للمقاييس النفسية ذات الصلة بهدف تحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة.

عينة المشاركين

أولاً: العينة الاستطلاعية

بلغ حجم العينة الاستطلاعية (١٠٠) من العاملين في قطاعات عمل مختلفة بمدينة السويس وهي: بنك مصر، ومدرسة السويس الثانوية بنات، ومدرسة الأزهر الشريف، وديوان عام محافظة السويس، وشركة سيمنز الصناعية، وشركة السويس لتصنيع البترول، ومستشفى السويس العام. اشتملت العينة على (٢٠) موظف و(٨٠) موظفة، تتراوح أعمارهم بين (٢٠ و ٥٥)، بمتوسط عمري (٣٤)، وذلك للتحقق من الخصائص السيكومترية للمقاييس المستخدمة بواسطة برنامج (SPSS v.26).

أولا الخصائص الوصفية للبيانات

جدول (١)

الخصائص الإحصائية الوصفية لعينة اختبار كفاءة الخصائص السيكومترية للدرجات الكلية للمقاييس المستخدمة والمحكات ن = (١٠٠)

التفطح	الالتواء	أعلى درجة	أقل درجة	الانحراف المعياري	المتوسط	التكرارات	الدرجة الكلية
,٤٢٧	١,٨٧	٢١	٠٠	١٥,٢٣	٣٧,٨٠	١٠٠	التنمر الوظيفي
,٣٧٧	,٩٤٨	١٠٥	٤٨	١٥,٢٣	١٢,٧٩	١٠٠	التنمر في مكان العمل (محك)
,٩٧٤-	,١٩٤	٧٠	٢١	١٤,١٦	٣٧,٨٠	١٠٠	التجرد من الإنسانية
,١٠٤	,٠٨٤	١٥٩	٣٩	٢٤,٢٥	٨٦,٦٢	١٠٠	التشوي في مكان العمل (محك)
,٠٢٣-	,٤٣٢	١٢٣	٢٥	٢١,٦٣	٦٥,٥٣	١٠٠	نية دوران العمل
,١٣٤-	,٨٥٥	١٣٤	٢٠	٢٨,٢١	٦٢	١٠٠	نية دوران العمل (محك)

يتضح من جدول (١) أنه:

- بلغت معاملات الالتواء Skewed لدرجات المقاييس المستخدمة والمحك المدى المقبول لمعامل الالتواء وهو بين (٣-، ٣+).
- بلغت معاملات التفطح Kurtosis القيمة المثلى للتوزيع الاعتدالي وهي قيم أقل من (٣)، مما يشير إلى التوزيع الطبيعي للبيانات.

المقاييس المستخدمة في الدراسة

مقياس التنمر الوظيفي Workplace Bullying Scale

وضعه كل من Anjum, A., Muazzam, A., Manzoor, F., Visvizi,

(2019) Nawaz, R. A., Pollock, G., & وأعدته الباحثة إلى العربية، تتكون الصورة

الأصلية للمقياس من (٢١) مفردة، يُجاب عنها على مقياس ليكرت خماسي من ١ (أبداً) إلى

٥ (يوماً)، أُجري التحليل العاملي الاستكشافي على مجموعة مشاركين قوامها (٢٠٠) من

أصحاب الشهادات الجامعية الذين تراوحت أعمارهم بين (٢٢ و ٦٠) عامًا بمتوسط بلغ

(٣٦.٤٠) وانحراف معياري بلغ (١٠.٧٠)، وقد أسفر عن ظهور عاملين هما: التمر ذي الصلة بالشخص، والتمر ذي الصلة بالعمل، وكان ذلك مسؤولاً عن (٦٠٪) من التباين، وقد أُجري التحليل العاملي التوكيدي للتحقق من نتائج التحليل العاملي الاستكشافي، وذلك على مجموعة تكونت من (٤٠٠) مشارك من أصحاب الشهادات الجامعية تراوحت أعمارهم بين (٢١ و ٦٠) عامًا بمتوسط بلغ (٣٤)، وانحراف معياري بلغ (٨.٠) في سبع جامعات في لاهور (باكستان)، وجاءت النتائج متناسقة، تراوحت معاملات ألفا كرونباخ للتمر ذي الصلة بالعمل، والتمر ذي الصلة بالفرد بين (٠.٧٧ و ٠.٨٧) على التوالي، كما بلغت (٠.٨٨) لمقياس التمر في مكان العمل ككل، وقد ثبت الصدق التقاربي لمقياس التمر في مكان العمل بوجود ارتباط موجب بلغ (٠.٧٥) مع مقياس ضغط العمل (JSS) (Anjum et al., 2019).

الخصائص السيكومترية

الصدق: صدق البناء التحليل العاملي الاستكشافي:

تم إجراء اختبار كاي-زر- ماير- أولكين KMO للتعرف على مدى كفاءة العينة الاستطلاعية للقيام بالتحليل العاملي الاستكشافي، وكانت النتائج كما في جدول (2):

جدول (2)

قيمة اختبار Kiser- Olkin- Meyer لعينة مقياس التمر الوظيفي ن = (١٠٠)

القيمة	الاختبار
**٨٣٧,	كاي-زر- ماير- أولكين KMO
١٧٧١,١١	بارتليت (مؤشر مربع كاي)

** دال عند مستوى دلالة ٠,٠١

يتضح أن قيمة KMO بلغت (٨٣٧,٠) وهي قيمة مناسبة للتأكد من كفاءة العينة للقيام بالتحليل العاملي، مما يمكننا من إجراء التحليل العاملي الاستكشافي في البحث الحالي. تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي للمقياس بتحليل المكونات الأساسية على عينة الدراسة الاستطلاعية قبل التدوير، ثم تدوير المحاور بطريقة فاريمكس Varimax، وأُفرت النتائج عن تشعب فقرات المقياس وعدده (٢١) على عاملين وكان الجذر الكامن ونسبة التباين كما في جدول (٣):

جدول (٣)

لتباين المفسر للعوامل الثلاثة لمقياس التنمر الوظيفي حسب التحليل العاملي ن= (١٠٠)

العامل	الجذر الكامن	نسبة التباين	نسبة التباين التراكمي المفسر
الأول	٧,٣٦	٣٥,٠٣٢	٪٣٥,٠٣
الثاني	٥,٠٤	٢٣,٩٩	٪٥٩,٠٣

كما بلغت قيم تشبع كل مفردة على العامل التابعة له كما في جدول (٤):

جدول (٤)

تشبع عبارات مقياس التنمر الوظيفي على العاملين بعد التدوير المائل ن= (١٠٠)

التشبع		رقم العبارة	التشبع		رقم العبارة
الثاني	الأول		الثاني	الأول	
			-----	,٥٢٧	١
,٤٠٩	-----	٥	-----	,٨٤٧	٢
,٤٨٧	-----	٦	-----	,٤٣٥	٣
,٦٥٦	-----	٧	-----	,٤٠٢	٤
,٧٤١	-----	١٢	-----	,٤٥٥	٨
,٧١٤	-----	١٣	-----	,٤٨٧	٩
,٥٠٦	-----	١٥	-----	,٨٥٣	١٠
,٥٢٧	-----	١٦	-----	,٥٦٢	١١
,٣٧٨	-----	١٧	-----	,٨٠٠	١٤
,٤٢٨	-----	١٨	-----	,٤١٣	٢٠
,٤٧٩	-----	١٩	-----	,٥٨٥	٢١

صدق المحك:

تم تطبيق مقياس التنمر في مكان العمل Workplace Bullying Scale

Escartín, J., Rodríguez-Carballeira, Á, Gómez-إعداد (EAPA-T)

Benito, J., & Zapf, D. (2010) وذلك لإجراء صدق الارتباط بمحك خارجي لمقياس

التنمر الوظيفي في البحث الحالي وبالتالي التأكد من صلاحية المقياس المستخدم. وتتكون

الصورة الأصلية للمقياس من (١٢) مفردة يُجاب عنها على مقياس ليكرت خماسي من ٠

(أبداً) إلى ٤ (يوميًا)، تم اختيار مجموعة من المشاركين في مؤسسات مختلفة في أسبانيا

شاركوا في الدراسة تطوعياً بلغ عددهم (٨٥) منهم (٣٠) ذكور بنسبة (٣٥.٣٠٪) و(٥٥)

إناث بنسبة (٦٤,٧٠٪)، تراوحت أعمارهم بين (٢٧ و ٦٩) عامًا، وبلغ متوسط العمر

(٤٧.٢٢) وبلغ الانحراف المعياري ٨.٨٢. بلغ معامل الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ)

للمقياس ككل (٧٧)، وكان المقياس قد شمل في البداية (٣٥) مفردة وبعد عرضها على المحكمين تم الانتهاء إلى عدد (١٢) مفردة منها فقط. وأسفر تحليل البناء العاملي عن طريق إجراء التحليل العاملي التوكيدي عن استخراج أربعة عوامل أظهرت مفردات المقياس تشبعت موجبة تراوحت بين (٤٩، و ٩١)، وهذه العوامل هي: التحكم والتلاعب في سياق العمل، والإساءة الوجدانية، والإساءة للسمعة المهنية، وخفض قيمة الدور (Escartín et al., 2010).

جدول (٥)

صدق الارتباط بمحك خارجي لمقياس التمر الوظيفي الدرجة الكلية ن = (١٠٠)

معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
٠,٦٣٩**	٠,١

التحقق من الثبات

طريقة ألفا كرونباخ:

تم إجراء معاملات ثبات ألفا كرونباخ لاختبار موثوقية المقياس من خلال الكشف عن معاملات ثبات الأبعاد وكانت النتائج كما في جدول (٦):

جدول (٦)

نتائج معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس التمر الوظيفي ن = (١٠٠)

البعد	عدد المفردات	معامل الفا - كرونباخ
الأول	١١	٠,٩٠٨
الثاني	١٠	٠,٨٥٨

يتضح من جدول (٦) ارتفاع معاملات ثبات الفقرات داخل الأبعاد لمقياس التمر الوظيفي مما يعني موثوقية المقياس، وتمتعه بخصائص سيكومترية جيدة على المشاركين المصريين، وأنه يمكن الركون إلى نتائجه.

مقياس التجرد التنظيمي من الإنسانية Organizational Dehumanization (ODS) Scale

وضعه كل من Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., & De Wilde, M. (2017) وأعدته الباحثة إلى العربية، وتتكون الصورة الأصلية للمقياس من (١١) مفردة متضمنة ثلاثة مكونات للتجرد التنظيمي من الإنسانية، وهي: القابلية للاستبدال، والذاتية، والاستخدام كوسيلة، يُجاب عنها على مقياس ليكرت سباعي يتدرج من

(١) غير موافق حتى (٧) موافق، وقد طُور وقتُن على مجموعة مشاركين بلغ عددهم (١٢٠٩) من العاملين في مدى متنوع من المنظمات، بلغ معامل ثبات ألفا-كرونباخ للمقياس (٠,٨٩)، وأسفر تحليل البناء العاملي عن وجود تشبعات تراوحت بين (٠,٥٢ و ٠,٨١) مما يشير إلى استخراج عامل واحد وهو: التجرد التنظيمي من الإنسانية (Caesens et al., 2017)، وقد تم اختبار المقياس في أكثر من دراسة منها دراسات طولية ومستعرضة وتجريبية، كما تم تطبيق المقياس على مشاركين من بلاد مختلفة، وهي بلجيكا وإيطاليا والمكسيك وباكستان وتركيا وإنجلترا والولايات المتحدة وفيتنام، كما تم تطبيقه على قطاعات متنوعة مثل التمريض، والسياحة، وقد أشارت الدلائل جميعها إلى تمتع المقياس بخصائص سيكومترية جيدة، ودعمت أحادية بعد مفهوم التجرد التنظيمي من الإنسانية (Stinglhamber & Caesens, 2023, p:6).

الخصائص السيكومترية

الصدق: صدق البناء التحليل العاملي الاستكشافي:

تم إجراء اختبار كايزر- ماير- أولكين KMO للتعرف على مدى كفاءة العينة الاستطلاعية للقيام بالتحليل العاملي الاستكشافي، وكانت النتائج كما في جدول (٧):

جدول (٧)

قيمة اختبار Kiser- Olkin- Meyer لعينة مقياس التجرد من الإنسانية ن = (١٠٠)

القيمة	الاختبار
**٠,٨٢٩	كايزر- ماير- أولكين KMO
٨٥٢,٨٦	بارتليت (مؤشر مربع كاي)

** دال عند مستوى دلالة ٠,٠١

يتضح أن قيمة KMO بلغت (٠,٨٢٩)، وهي قيمة مناسبة للتأكد من كفاءة العينة للقيام بالتحليل العاملي، مما يمكننا من إجراء التحليل العاملي الاستكشافي في البحث الحالي. تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي للمقياس بتحليل المكونات الأساسية على عينة الدراسة الاستطلاعية قبل التدوير، ثم تدوير المحاور بطريقة فاريمكس Varimax، وأُفرت النتائج عن تشبع فقرات المقياس وعدده (١١) فقرة على عامل واحد وكان الجذر الكامن ونسبة التباين كما في جدول (٨):

جدول (٨)

التباين المفسر للعوامل الثلاثة لمقياس التجرد من الإنسانية حسب التحليل العامل ن= (١٠٠)

لعامل	الجذر الكامن	نسبة التباين	نسبة التباين التراكمي المفسر
لأول	٥,٩٦	٥٤,١٦	%٥٤,١٦

كما بلغت قيم تشبع كل مفردة على العامل كما في جدول (٩):

جدول (٩)

تشبع عبارات مقياس التجرد من الإنسانية على العاملين بعد التدوير المائل ن= (١٠٠)

رقم العبارة	التشبع	رقم العبارة	التشبع
١	,٤٢٦	٧	,٧٧٤
٢	,٨١٠	٨	,٦٧٢
٣	,٧٧٨	٩	,٨٦٣
٤	,٦٧٣	١٠	,٩١٣
٥	,٨١٤	١١	,٩١٢
٦	,٣٤٧		

صدق المحك:

تم تطبيق مقياس التشيؤ في مكان العمل Objectification in the Workplace Scale إعداد Auzoult, L., & Personnaz, B. (2016) وذلك لإجراء صدق الارتباط بمحك خارجي لمقياس التجرد من الإنسانية في البحث الحالي، وبالتالي التأكد من صلاحية المقياس المستخدم، وتتكون الصورة الأصلية للمقياس من (٢٦) مفردة متضمنة المصادر العشرة للتشيؤ وهي: الاستخدام كوسيلة، والانتقاص من المظهر، والانتقاص من الجسد، والانتقاص من الصمت، وإنكار الاستقلالية، وإنكار الذاتية، والسلبية، والقابلية للاستبدال، والقابلية للانتهاك، والتملك، يُجاب عنها على مقياس ليكرت سباعي من ١ (أبداً) إلى ٧ (دائماً)، وقُنتت على مجموعة مشاركين قوامها (٣٦٣) من الموظفين العاملين في مجالات الخدمة المدنية والصناعة والتجارة والرعاية الصحية والقطاع الاجتماعي وأعمال البناء والفنادق والبنوك والشركات العقارية والزراعة والحرف اليدوية، وذلك بمهن: عمال ومشرفين ومديرين، وبلغ لمتوسط العمر (٤٤,٤) وبلغ الانحراف المعياري (١٢,٢)، وكان عدد الذكور (١٩٤) من المشاركين. وقد أسفر تحليل البناء العامل عن استخراج خمسة عوامل، كانت مسؤولة مجتمعة عن (٥٤,٩٩%) من التباين الكلي، ومع ذلك يفضل المؤلفون القول بوجود عامل واحد للمقياس، وذلك لأن (٢١) مفردة - من أصل (٢٦) مفردة - قد

تشبعت بالعامل الأول وفسرت (٣٢.٣٦٪) من التباين الكلي. هذا وقد بلغ معامل ثبات ألفا - كرونباخ للمقياس ككل (٩٠)، (Auzoult & Personnaz, 2016).

جدول (١٠)

صدق الارتباط بمعك خارجي لمقياس التجرد من الإنسانية الدرجة الكلية ن = (١٠٠)

معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
**٠,٦٠٨	٠,٠١

** دال عند مستوى دلالة ٠,٠١

التحقق من الثبات

طريقة الفا كرونباخ:

تم إجراء معاملات ثبات ألفا كرونباخ لاختبار موثوقية المقياس من خلال الكشف عن معاملات ثبات الأبعاد وكانت النتائج كما في جدول (١١):

جدول (١١)

نتائج معاملات ثبات ألفا كرونباخ لبعد مقياس التجرد من الإنسانية ن = (١٠٠)

البعد	عدد المفردات	معامل الفا - كرونباخ
الأول	١١	٠,٨٩٩

يتضح من جدول (١١) ارتفاع معامل ثبات الفقرات لمقياس التجرد من الإنسانية، وبذلك ثبت تمتع المقياس بخصائص سيكومترية جيدة على المشاركين المصريين، ويمكن الركون إلى نتائجه.

مقياس نية دوران العمل (TIS) Turnover Intention Scale

وضعه كل من Ike, O. O., Ugwu, L., Enwereuzor, I. K., Eze, I. (2023) C., Omeje, O., & Okonkwo, E. وأعدته الباحثة إلى العربية، وتتكون الصورة الأصلية للمقياس من (25) مفردة، يُجاب عنها على مقياس ليكرت خماسي يتدرج من (١) غير موافق نهائياً حتى (٥) موافق بشدة، وقد طُوّر وُقُنن على مجموعة مشاركين بلغ عددهم (٤٣٣) من العمال في مدينتين كبيرتين في نيجريا وهما اينوجو ولاجوس، كان عدد الذكور (٢٤٠) بنسبة (٥,٧٢٪) من المشاركين وكان عدد الإناث (١٩٣) بنسبة (٤٢,٨٪)، وأسفر تحليل البناء العاملي عن وجود تشبعت تراوحت بين (٧٩,٠ و ٠,٩٢)، وذلك على العوامل الخمسة المستخرجة وهي: الحالة الذاتية الاجتماعية، والثقافة التنظيمية،

والتوجه الشخصي، والتوقعات، والنمو المهني، وتراوحت معاملات ثبات ألفا كرنباخ للعوامل الخمسة بين (٨١، و٩٣) (Ike et al., 2023).

الخصائص السيكومترية

الصدق: صدق البناء التحليل العاملي الاستكشافي:

تم إجراء اختبار كاي-مير- أولكين KMO للتعرف على مدى كفاءة العينة الاستطلاعية للقيام بالتحليل العاملي الاستكشافي، وكانت النتائج كما في جدول (١٢):

جدول (١٢)

قيمة اختبار Kiser- Olkin- Meyer لعينة مقياس نية دوران العمل ن = (١٠٠)

القيمة	الاختبار
**٠,٨١٧	كاي-مير- أولكين KMO
٢٤٦١,٤٣	بارتليت (مؤشر مربع كاي)

** دال عند مستوى دلالة ٠,١

يتضح أن قيمة KMO بلغت (٠,٨١٧)، وهي قيمة مناسبة للتأكد من كفاءة العينة للقيام بالتحليل العاملي، مما يمكننا من إجراء التحليل العاملي الاستكشافي في البحث الحالي.

تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي للمقياس بتحليل المكونات الأساسية على عينة الدراسة الاستطلاعية قبل التدوير، ثم تدوير المحاور بطريقة فاريمكس Varimax،

وأفرت النتائج عن تشبع فقرات المقياس وعدده (٢٥) على خمسة عوامل، وهي :

- العامل الأول الحالة الشخصية الإيجابية، وتشبع عليه العبارات (١ - ٢ - ٣ - ٤).
- العامل الثاني الثقافة التنظيمية، وتشبع عليها العبارات (٥ - ٦ - ٧).
- العامل الثالث التوجه الشخصي، وتشبع عليها العبارات (٨ - ٩ - ١٠ - ١١ - ١٢ - ١٣ - ١٤ - ١٥).
- العامل الرابع التوقعات، وتشبع عليها العبارات (١٦ - ١٧ - ١٨ - ١٩ - ٢٠).
- العامل الخامس النمو المهني، وتشبع عليه العبارات (٢١ - ٢٢ - ٢٣ - ٢٤ - ٢٥).

وكان الجذر الكامن ونسبة التباين كما في جدول (١٣):

جدول (١٣)

التباين المفسر للعوامل الثلاثة لمقياس نية دوران العمل حسب التحليل العاملية ن = (١٠٠)

العامل	الجذر الكامن	نسبة التباين	نسبة التباين التراكمي المفسر
الأول	٩,٥٤	٣٨,١٥	٪٣٨,١٥
الثاني	٥,٠٣	٢٠,٠٩	٪٥٨,٢٥
الثالث	٢,٠٨	٨,٣٣	٪٦٦,٥٩
الرابع	١,٣٥	٥,٣٨	٪٧١,٩٧
الخامس	١,٠٣	٤,١٤	٪٧٦,١٠

كما بلغت قيم تشبع كل مفردة على العامل التابعة له كما في جدول (١٤):

جدول (١٤)

تشبع عبارات مقياس نية دوران العمل على العاملين بعد التدوير المائل ن = (١٠٠)

التشبع					رقم العبارة	التشبع					رقم العبارة
الخامس	الرابع	الثالث	الثاني	الأول		الخامس	الرابع	الثالث	الثاني	الأول	
		,٧٦٧			١٤					,٨٠٤	١
		,٨٥٠			١٥					,٤٨٤	٢
	,٧٠٥				١٦					,٨٤٧	٣
	,٦١٦				١٧					,٧٥٤	٤
	,٧١٢				١٨				,٨٢٠		٥
	,٥٦٨				١٩				,٨٧١		٦
	,٨٤٩				٢٠				,٧٢١		٧
,٨٠٥					٢١			,٧٧٩			٨
,٧٤٠					٢٢			,٧٤٧			٩
,٦٨٢					٢٣			,٥٢٠			١٠
,٧٥٩					٢٤			,٨١١			١١
,٧٥٢					٢٥			,٧٦٢			١٢
								,٩١٠			١٣

صدق المحك:

تم تطبيق مقياس نية دوران العمل Turnover Intention Scale الذي وضعه Singh, J. (2022)، وذلك لإجراء صدق الارتباط بمحك خارجي لمقياس دوران العمل في البحث الحالي، وبالتالي التأكد من صلاحية المقياس المستخدم، وتتكون الصورة الأصلية للمقياس من (٢٠) مفردة، يُجاب عنها على مقياس ليكرت خماسي من ١ (غير نوافق نهائياً) إلى ٥ (موافق بشدة)، وقُننت على مجموعة مشاركين قوامها (٤٦٠) من الموظفين الذكور (٣٨٨) بنسبة (٨٤.٣%) من المشاركين، والموظفات الإناث (٧٢) بنسبة (١٥.٧%) من المشاركين ممن تراوحت أعمارهم بين (٢٠ و ٣٤) عامًا بمتوسط عمري قدره (٢٤.٢٥)، ووجد أدنى في خبرة العمل عامًا واحدًا، وذلك في المنظمات الصناعية في منطقة ديلهي وكولكاتا في الهند، وأسفر تحليل البناء العاملي عن ظهور عاملين اثنين هما: سوء الإدارة ذو الصلة بنية ترك العمل، وطبيعة وفرص العمل ذات الصلة بنية ترك العمل، تم التحقق من ثبات المقياس، وبلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ (٩٠)، للمقياس ككل، وبلغ (٨٧)، لمفردات العامل الأول، كما بلغ (٨٦)، لمفردات العامل الثاني، وتم اختبار صدق المقياس، حيث بلغ معامل ارتباط المقياس بمقاييس سابقة ذات صلة بنية ترك العمل (٨٠)، Singh, (2022).

جدول (١٥)

صدق الارتباط بمحك خارجي لمقياس نية دوران العمل الدرجة الكلية ن = (١٠٠)

معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
٠,٨١٥**	٠,٠١

** دال عند مستوى دلالة ٠,٠١

التحقق من الثبات

طريقة ألفا كرونباخ:

تم إجراء معاملات ثبات ألفا كرونباخ لاختبار موثوقية المقياس من خلال الكشف عن معاملات ثبات الأبعاد وكانت النتائج كما في جدول (١٦):

جدول (١٦)

نتائج معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس نية دوران العمل ن = (١٠٠)

البعد	عدد المفردات	معامل الفا - كرونباخ
الأول	٤	,٨٢٣
الثاني	٣	,٨٧٥
الثالث	٨	,٩٢٩
الرابع	٥	,٦٢٦
الخامس	٥	,٧٧٧

يتضح من جدول (١٦) ارتفاع معاملات ثبات الفقرات داخل الأبعاد لمقياس نية دوران العمل مما يعني موثوقية المقياس، ويؤكد تمتع المقياس بخصائص سيكومترية جيدة على المشاركين المصريين، وإمكانية الركون إلى نتائجه.

ثانياً: العينة الأساسية

بلغ حجم العينة الاستطلاعية (٢٠٠) من العاملين في قطاعات عمل مختلفة بمدينة السويس وهي: بنك مصر، ومدرسة السويس الثانوية بنات، ومدرسة الأزهر الشريف، وديوان عام محافظة السويس، وشركة سيمنز الصناعية، وشركة السويس لتصنيع البترول، ومستشفى السويس العام، اشتملت العينة على (٩٧) موظف، و(١٠٣) موظفة، تتراوح أعمارهم بين (٢٤ و ٥٣)، وتراوحت سنوات الخبرة ما بين عام واحد و(٢٩) عامًا، تضمنت مجموعة المشاركين مهن متنوعة، وهي: (٣١) موظف خدمة عملاء، و(١١) موظف إداري، و(٥٧) معلم، و(٢٩) مهندس، و(٢٦) تيلر، و(٢٢) مراقب جودة، و(٢٤) محاسب، وبالنسبة للحالة الاجتماعية، وتكونت مجموعة المشاركين من (١٧١) متزوج و(٢٤) أعزب و(٥) مطلق.

أولاً الإحصاء الوصفي للبيانات

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، ولذا تم من خلاله بحساب المؤشرات الإحصائية لبيانات العينة الأساسية وعددها (٢٠٠) موظف وموظفة، وذلك للتأكد من التوزيع الطبيعي والاعتدالي، للبيانات، وبالتالي الاعتماد عليها في اختبار صحة الفروض، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (١٧)
الإحصاء الوصفي لعينة الدراسة (ن=٢٠٠)

المتغير	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	معامل التفلطح
التنمر الوظيفي	التنمر الوظيفي ذي الصلة بالعمل	٢٠,٥٣	٨,٧٧	١,٣٨	١,٦٥
	التنمر الوظيفي ذي الصلة بالشخص	١٩,٠٩	٨,٣٤	١,٢٤	١,٠٤
	الدرجة الكلية	٣٩,٦٢	١٦,٢٧	١,٢٣	١,٢٦
التجرد التنظيمي من الإنسانية	الدرجة الكلية	٣٦,٤٧	١٠,٩٣	٠,٧١٠	٠,٦٦١
دوران العمل	الحالة الشخصية الإيجابية	١١,١٥	٤,٣٧	١,٤٨	٠,٥٧٢-
	الثقافة التنظيمية	٧,٤٢	٣,٤٨	٠,٢٩٠	٠,٨٩٤-
	التوجه الشخصي	١٩,٠١	٨,٥٩	٠,٤٧	١,٣١-
	التوقعات	١٥,٤١	٤,٢٩	٠,٢٠٧-	٠,٧٠٤
	النمو المهني	١٤,٩٣	٤,٨٤	٠,١٤٦-	٠,١٦٧-
	الدرجة الكلية	٦٧,٩١	٢١,٢١	٣,٢٥	٠,١٤٧-

تشير النتائج في جدول (١٧) إلى التفسيرات التالية:

بلغت معاملات الالتواء **Skewed** لمتغيرات الدراسة في المدى المقبول لمعامل الالتواء بين (+٣، -٣)، وبذلك يمكن أن نسلم بافتراضية التوزيع الاعتمالي للبيانات. بلغت معاملات التفلطح لمتغيرات الدراسة أقل من (٣)، مما يدل على كون منحني التوزيع مفلطحًا، وبالتالي يمكن الاعتماد على البيانات الحالية في التحليل الإحصائي. ثانياً اختبار صحة فروض البحث

تم اختبار صحة فروض الدراسة الحالية كل على حدى، وذلك عن طريق التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، ثم ناقشت النتائج الخاصة بكل فرض في ضوء أدبيات الدراسة والدراسات السابقة،

- اختبار صحة الفرض الأول

ينص الفرض الأول على أنه " توجد علاقة مباشرة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التنمر الوظيفي والتجرد التنظيمي من الإنسانية في المؤسسات محل الدراسة"، وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام الأسلوب الإحصائي معامل الارتباط البسيط لبيرسون بين درجات

التنمر الوظيفي (الدرجة الكلية والأبعاد) والتجرد التنظيمي من الإنسانية، وكانت النتائج كما في جدول (١٨):

جدول (١٨)

قيم معامل الارتباط بين متوسط درجات التنمر الوظيفي والتجرد التنظيمي من الإنسانية الدرجة الكلية والأبعاد (ن=٢٠٠)

المتغير	التجرد التنظيمي من الإنسانية (الدرجة الكلية)
التنمر الوظيفي الدرجة الكلية	**٠,٧٠٣
التنمر الوظيفي ذو الصلة بالعمل	**٠,٧٣١
التنمر الوظيفي ذو الصلة بالشخص	**٠,٦٠٢

** دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١

يتضح من جدول (١٨) ارتفاع معاملات الارتباط بين درجات التنمر الوظيفي والتجرد التنظيمي من الإنسانية الدرجة الكلية والأبعاد، بالقيم الموجبة وهي دالة عند مستوي (٠,٠١)، ومشييرة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية.

مناقشة الفرض الأول وتفسيره

أسفر تحليل النتائج عن تحقق الفرض الأول وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين التنمر الوظيفي وأبعاده بالتجرد التنظيمي من الإنسانية، وبذلك تم قبول الفرض الأول، ويمكن مناقشة هذه النتيجة في ضوء التعريفات، والأطر النظرية حيث أشارت نظرية العقد النفسي الإلزام بين الموظف وصاحب العمل بالقيام بالالتزامات كلا منهما، مما يؤدي إلى يؤدي هذا إلى حدوث الرضا الوظيفي، وجودة العمل، وارتفاع ولاء العامل، وزيادة إنتاجيته، وبناء عليه فعندما يتم خرق العقد النفسي وتعرض الموظف للتنمر الوظيفي، سوف ينعكس ذلك في هيئة آثار سلبية منها الشعور بالتجرد من الإنسانية.

ويُفسر هذا الفرض في ضوء تعريف التجرد التنظيمي من الإنسانية حيث يشير إلى الضرر برفاهية الموظفين من خلال التعرض إلى الإرهاق العاطفي، وتدني الذات، والضغط النفسية، وكما أظهرت دراسة (Malik, & Sattar (2022 أن الشعور بالإرهاق العاطفي، والذي ينتج من الكآبة، والقلق وتضرر احترام الذات بسبب التجرد من الإنسانية في نطاق العمل يعد وسيطاً بين التنمر في مكان العمل وأداء العاملين، فينعكس من خلال انخفاض الروح المعنوية، وانخفاض قيمة الذات والثقة بالنفس وبالتالي الرضا عن العمل وهذا ما يفسر

نتيجة الفرض الحالي بأن هناك ارتباط طردي بين التعرض للتنمر الوظيفي والشعور بالتجرد التنظيمي من الإنسانية.

إذ أن شعور الموظف بتجنب الآخرين له، والشعور بعدم الاتصال والتواصل مع الآخرين في مكان العمل يعد شكلاً من أشكال التنمر الوظيفي، والذي يعد أحد المحددات التي ترتبط بالتجرد من الإنسانية، مما يفسر العلاقة الارتباطية بينهم.

ويتفق ذلك مع دراسة (Blomberg & Rosander (2020) التي توصلت إلى أن التنمر الوظيفي يتسبب في آثار سلبية في مكان العمل يمكن التخفيف من وطأتها من خلال حصول الفرد على دعم الزملاء والمشرفين.

- اختبار صحة الفرض الثاني

ينص الفرض الثاني على أنه " توجد علاقة مباشرة موجبة ذات دلالة إحصائية بين دوران العمل والتجرد التنظيمي من الإنسانية في المؤسسات محل الدراسة."، وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام الأسلوب الإحصائي معامل الارتباط البسيط لبيرسون بين درجات دوران العمل (الدرجة الكلية والأبعاد) والتجرد التنظيمي من الإنسانية، وكانت النتائج كما في جدول (١٩):

جدول (١٩)

قيم معامل الارتباط بين متوسط درجات دوران العمل والتجرد التنظيمي من الإنسانية الدرجة الكلية والأبعاد (ن=٢٠٠)

المتغير	التجرد التنظيمي من الإنسانية (الدرجة الكلية)
دوران العمل الدرجة الكلية	**،٤٩١
الحالة الشخصية الإيجابية	**،٣٦٨
الثقافة التنظيمية	**،٤٦٧
التوجه الشخصي	**،٥٠٣
التوقعات	**،٣٣٨
النمو المهني	**،٢٩١

** دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١

يتضح من جدول (١٩) ارتفاع معاملات الارتباط بين درجات دوران العمل والتجرد التنظيمي من الإنسانية الدرجة الكلية والأبعاد، بالقيم الموجبة وهي دالة عند مستوى (٠.٠١) ومشيرة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات.

مناقشة الفرض الثاني وتفسيره

أسفر تحليل النتائج عن تحقق الفرض الثاني وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين التجرد التنظيمي من الإنسانية ودوران العمل، وبذلك يتم قبول الفرض الثاني، ويمكن مناقشة هذه النتيجة في ضوء التعريفات والأطر النظرية حيث كشفت نظرية الأحوال التحفيزية عن جذور الدافع الحقيقي للعمل، والعوامل المؤثرة عليه داخل المنظمة والتي تؤثر على مقدار رضا الموظف عن العمل، وفي حالة الشعور بالتجرد من الإنسانية ينتاب الموظف حالة نفسية بأنه قابل للاستبدال بألة أو بغيره من العمال، وبعبارة أخرى، فإنه يتم رفض خصائصه الإنسانية ويقلل من احترامه لذاته، وبالتالي التأثير في دوران العمل.

في هذا الإطار أكدت دراسة (Li & Liu & Chen, 2020) على أن احترام وتقدير الذات يرتبط سلباً بمعدل دوران العاملين، وفي رأي الباحثة أنه حينما يتجرد الموظف من الإنسانية ويشعر أنه مجرد آلة فتقل نظرتة لذاته ويشعر بالدونية وتنخفض الرفاهية والولاء للعمل، مما يؤثر سلباً على اتجاهات الموظف تجاه منظمته وعمله وبالتالي يصبح مكان العمل مصدر الضغط ويحاول الابتعاد عنه، وقمع أو تضخيم العواطف، ومن الطبيعي أن يرتبط هذا طردياً بنية الموظف لترك عمله والتسبب في دوران العمل.

فيما يخص أبعاد دوران العمل نجد أن الحالة الشخصية الإيجابية من أهم المقومات التي تحقق العدالة التنظيمية في مكان العمل، حيث إنه عندما تحقق المنظمة المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات بين العاملين، ينعكس ذلك بالإيجاب على علاقة الفرد بالمنظمة (مصطفى، ٢٠٢٤)، والعكس صحيح خاصة في حالة الاعتماد على التكنولوجيا لتحل محل العمالة البشرية، ومن ثم فإن تعرض العامل للشعور بالتجرد من الإنسانية يصيب هذا البعد، ويكون من المنطقي التأثير في الحالة الشخصية الإيجابية.

تعد الثقافة التنظيمية أحد أبعاد دوران العمل وهي تمثل مجموعة القيم والتوقعات والممارسات التي توجه تصرفات أعضاء المنظمة، تعرض الموظف إلى السمات الإيجابية يؤدي به إلى حسن الأداء، أما الصفات السلبية تعرقل أداءه (عبد الحميد، ٢٠٢٢)، وفي

ضوء ذلك ترى الباحثة أن فإن شعور الموظف بالتجرد من الإنسانية داخل العمل يؤدي به إلى السمات السلبية تنظيمياً ويضر بمعتقدات الثقافة التنظيمية لدية مما ينعكس على دوران العمل.

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة عمارة (٢٠٢١) والتي أشارت نتائجها إلى أن الهيكل التنظيمي وممارسات العمل متمثلة في المناخ التنظيمي والثقافة التنظيمية إنما تؤثر في حدوث دوران العمل. وبذلك يحتمل أن يحوي هذا التأثير ظهوراً للتجرد التنظيمي من الإنسانية باعتباره جزءاً من الثقافة التنظيمية في أماكن العمل.

- اختبار صحة الفرض الثالث

ينص الفرض الثالث على أنه " توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التمر الوظيفي ودوران العمل في المؤسسات محل الدراسة."، وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام الأسلوب الإحصائي معامل الارتباط البسيط لبيرسون بين درجات التمر الوظيفي و نية دوران العمل (الدرجة الكلية والأبعاد)، وكانت النتائج كما في جدول (٢٠):

جدول (٢٠)

قيم معامل الارتباط بين متوسط درجات التمر الوظيفي ودوران العمل الدرجة الكلية والأبعاد

(ن=٢٠٠)

المتغير	التمر الوظيفي ذو الصلة بالعمل	التمر الوظيفي ذو الصلة بالشخص	التمر الوظيفي (الدرجة الكلية)
الحالة الشخصية الإيجابية	** ,٥٨٩	** ,٣٨٨	** ,٥٠٢
الثقافة التنظيمية	** ,٤٤٠	** ,٣٣٣	** ,٣٧٧
التوجه الشخصي	** ,٥٣٩	** ,٣٤٧	** ,٤٥١
التوقعات	** ,٥٦١	** ,٤٠١	** ,٥٠٤
النمو المهني	** ,٤٤٤	** ,٢٨٥	** ,٣٧٩
دوران العمل (الدرجة الكلية)	** ,٤٥٥	** ,١٨٦	** ,٣٠٥

** دالة عند مستوى دلالة ٠,١

يتضح من جدول (٢٠) ارتفاع معاملات الارتباط بين التمر الوظيفي ودوران العمل الدرجة الكلية والأبعاد، بالقيم الموجبة وهي دالة عند مستوى (٠,٠١) وتشير إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات.

مناقشة الفرض الثالث وتفسيره

أسفر تحليل النتائج عن تحقق الفرض الثالث وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين التمرّد الوظيفي ودوران العمل، وبذلك يتم قبول الفرض الثالث، ويمكن مناقشة هذه النتيجة في ضوء الأطر النظرية حيث في ضوء نظرية العقد النفسي حدوث التمرّد الوظيفي يعتبر أحد مظاهر خرق العمل التنظيمي، فمن المفترض أن يلتزم التنظيم بحماية العامل من التمرّد، فيما يخص الجوانب الأخلاقية، والنفسية، وحماية الحقوق، وعلى العامل تلبية توقعات صاحب العمل من خلال أداءه لعمله، وعند تعرض الموظف للتمرّد في مكان عمله يضعف ولاءه، وأداءه مما يعزز من دوران العمل.

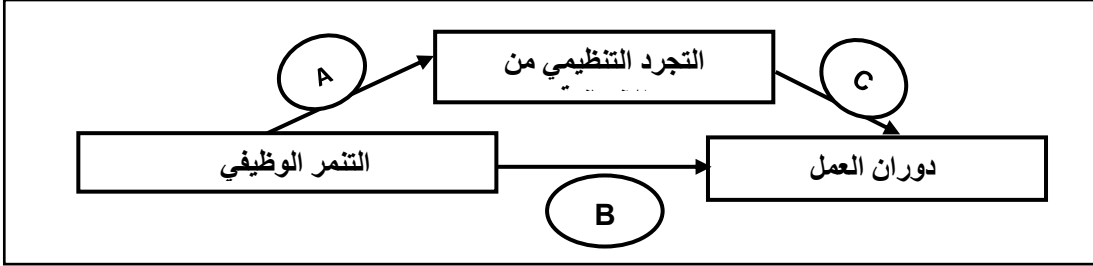
كما يمكن تفسير نتيجة الفرض الحالي في ضوء - نموذج (1977) Price والذي يحدد خمس محددات لدوران الأعمال، وهما: الأجر، التكامل في العلاقات، والتواصل الفعال، والاتصال الرسمي، والمركزية في السلطة، وعند التعرض للتمرّد في مكان العمل تتعرض تلك المحددات إلى التأثير السلبي مما يؤدي إلى دوران العمل.

اتفقت نتائج البحث الحالي مع نتائج بعض الدراسات السابقة مثل دراسة Kim, Lee, & Lee, (2019) الذي أكد أن التمرّد الوظيفي يؤدي إلى نية ترك العمل، وكما ورد في Ariza-Montes et al. (2021) أن من ضمن آثار التمرّد الوظيفي السلبية في بيئة العمل حدوث دوران العمل، وأثبتت دراسة Singh (2018) أن التمرّد الوظيفي له تأثير مباشر على دوران العمل، وأيضاً على الإضراب الوظيفي.

وتفسر نتيجة الفرض الحالي في ضوء بعدي التمرّد وأبعاد نية دوران العمل حيث إن بعد التمرّد الوظيفي ذو علاقة بالعمل ينتج عنه بيئة عمل غير آمنة، وغير مستقرة، مما ينعكس على أبعاد دوران العمل التي تختص بسوء حالة الثقافة التنظيمية وتعرقل النمو المهني للعامل وبالتالي تؤدي إلى دوران العمل، كما يؤدي التمرّد الوظيفي ذو العلاقة بالشخص إلى إلحاق الضرر بأبعاد نية دوران العمل والتي تتمثل في الإيجابية والتوجهات والتوقعات الشخصية.

- اختبار صحة الفرض الرابع

ينص الفرض الرابع على أنه " يوجد أثر مباشر جزئياً بين التمرن الوظيفي ودوران العمل مروراً بالتجرد التنظيمي من الإنسانية بوصفه متغيراً وسيطاً في المؤسسات محل الدراسة في ضوء النموذج التالي:



شكل (٦) نموذج توسط التجرد التنظيمي من الإنسانية في العلاقة بين التمرن الوظيفي وبين دوران العمل (مقترح من الباحثة)

ويتفرع من هذا الفرض فرضين اثنين منبثقين فرعيين وهما:

- الفرض المنبثق الأول: يؤثر التجرد التنظيمي من الإنسانية كمتغير وسيط في العلاقة بين التمرن الوظيفي ذي الصلة بالعمل وبين دوران العمل.

- الفرض المنبثق الثاني: يؤثر التجرد التنظيمي من الإنسانية كمتغير وسيط في العلاقة بين التمرن الوظيفي ذو الصلة بالشخص وبين دوران العمل.

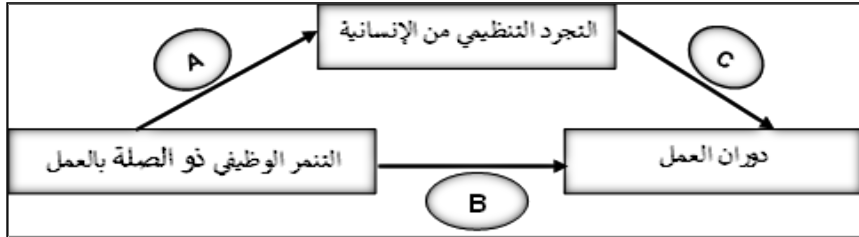
للتحقق من صحة الفرض تم استخدام الأسلوب الإحصائي تحليل الانحدار الخطي طبقاً لطريقة Baron & Kenny, 1986، والتي تتطلب التحقق من ثلاثة شروط للتحقق من وجود الأثر المباشر، وذلك بعد الكشف عن معاملات الارتباط بين المتغيرات الثلاثة.

• الأول تحقق المعادلة بوجود أثر ذات دلالة إحصائية للمتغير المستقل على المتغير الوسيط.

• الثاني تحقق المعادلة الثانية بوجود أثر ذات دلالة إحصائية للمتغير المستقل على المتغير التابع.

• الثالث تحقق المعادلة بوجود أثر دال إحصائياً للمتغير المستقل على المتغير التابع في وجود المتغير الوسيط.

للتحقق من صحة الفرض المنبثق الأول "يؤثر التجرد التنظيمي من الإنسانية كمتغير وسيط في العلاقة بين التمرن الوظيفي ذو الصلة بالعمل وبين دوران العمل" في ضوء النموذج التالي:



شكل (٧) نموذج توسط التجرد التنظيمي من الإنسانية في العلاقة بين التمرن الوظيفي ذو الصلة بالعمل وبين دوران العمل (مقترح من الباحثة)

بالنسبة للمسار A تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط للكشف عن الأثر، والذي يحدد انحدار التمرن الوظيفي ذو الصلة بالعمل كمتغير مستقل على التجرد التنظيمي من الإنسانية كمتغير وسيط، وكانت النتائج كما في جدول (٢١):

جدول (٢١)
تحليل انحدار الخطي التمرن الوظيفي ذو الصلة بالعمل على التجرد التنظيمي من الإنسانية (ن=٢٠٠)

قيمة T ودالاتها	قيمة F ودالاتها	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	معامل الانحدار المعياري β	المعاملات غير المعيارية		المتغير المستقل	المتغير الوسيط
					معامل الانحدار B	الخطأ المعياري		
**١٣,١٨					٣,١٧٣	١٧,٧٧	الثابت	التجرّد التنظيمي من الإنسانية
**١٥,٠٧	**٢٢٧,٣	,٥٣٤	,٧٣١	,٧٣١	,١٤٢	**٩١١	التمرّن الوظيفي ذو الصلة بالعمل	

** دالة عند مستوى دلالة ٠,١

يتضح من جدول (٢١) أن معامل الارتباط يساوي (٠,٧٣١)، وأن معامل التحديد يساوي (٠,٥٤٣)، ومعناه أن التمرن الوظيفي ذو الصلة بالعمل يفسر (٥٣,٤%) من التباين الحادث في التجرد التنظيمي من الإنسانية، كما بلغت قيمة F (٢٢٧,٣)، وهي دالة إحصائياً مما يفيد أنه يمكن التنبؤ بالتجرّد التنظيمي من الإنسانية من التمرن الوظيفي ذو الصلة بالعمل، ويتضح أن قيمة معامل الانحدار (٠,٩١١)، وهي قيمة دالة إحصائياً.

بالنسبة للمسار B تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط للكشف عن الأثر، والذي يحدد انحدار التمر الوظيفي ذو الصلة بالعمل كمتغير مستقل على دوران العمل كمتغير تابع، وكانت النتائج كما في جدول (٢٢):

جدول (٢٢)

تحليل انحدار الخطي التمر الوظيفي ذي الصلة بالعمل على دوران العمل (ن=٢٠٠)

قيمة T ودلالاتها	قيمة F ودلالاتها	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	معامل الانحدار المعياري β	المعاملات غير المعيارية		المتغير المستقل	المتغير التابع
					الخطأ المعياري	معامل الانحدار B		
**١٢,٦٢					٣,١٧٣	٤٠,٠٥	الثابت	دوران العمل
**٩,٥٥	**٩١,١٣	,٣١٥	,٥٦١	,٥٦١	,١٤٢	**١,٣٦	التمر الوظيفي ذو الصلة بالعمل	

** دالة عند مستوى دلالة ٠,١

يتضح من جدول (٢٢) أن معامل الارتباط يساوي ٥٦١، وأن معامل التحديد يساوي ٣١٥، ومعناه أن التمر الوظيفي ذو الصلة بالعمل يفسر (٣١,٥٪) من التباين الحادث في نية دوران العمل، كما بلغت قيمة F (٩١,١٣)، وهي دالة إحصائياً، مما يفيد أنه يمكن التنبؤ بدوران العمل من التمر الوظيفي ذو الصلة بالعمل، ويتضح أن قيمة معامل الانحدار (١,٣٦)، وهي قيمة دالة إحصائياً.

بالنسبة للمسار C تم إجراء تحليل الانحدار للكشف عن الأثر، والذي يحدد انحدار التمر الوظيفي ذو الصلة بالعمل كمتغير مستقل على نية دوران العمل كمتغير تابع في وجود التجرد التنظيمي من الإنسانية كمتغير وسيط، وكانت النتائج كما في جدول (٢٣):

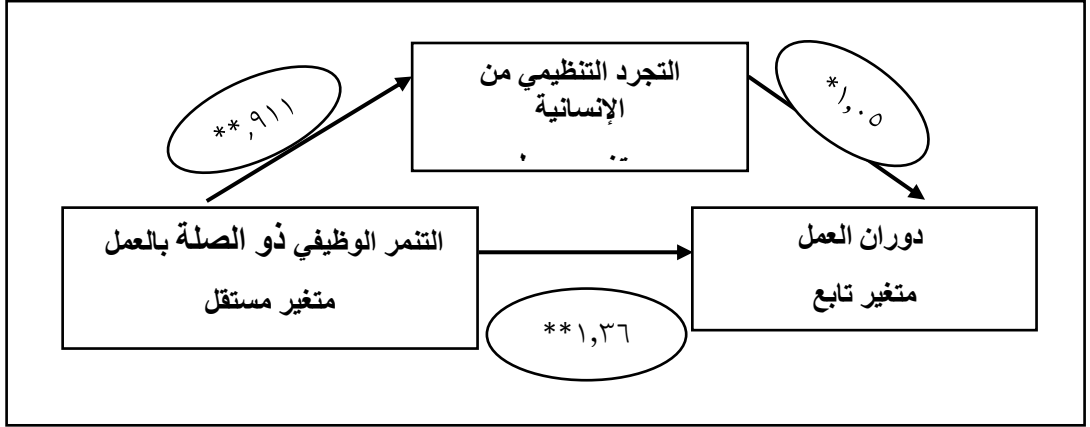
جدول (٢٣)

تحليل انحدار الخطي البسيط التمر الوظيفي ذي الصلة بالعمل على دوران العمل (ن=٢٠٠)

قيمة T ودلالاتها	قيمة F ودلالاتها	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	معامل الانحدار المعياري β	المعاملات غير المعيارية		المتغير المستقل	المتغير التابع
					الخطأ المعياري	معامل الانحدار B		
*٧,٩١					٤,٣١	٣٤,١١	الثابت	دوران العمل
*٢,٠٢	*٤٨,٣١	,٣٢٩	,٥٧٤	,١٧٣	,١٦٦	**٣,٣٥	التجرد التنظيمي من الإنسانية	
*٥,٠٩				,٤٣٥	,٢٠٧	**١,٠٥	التمر الوظيفي ذو الصلة بالعمل	

** دالة عند مستوى دلالة ٠,١ * دالة عند مستوى دلالة ٠,٥

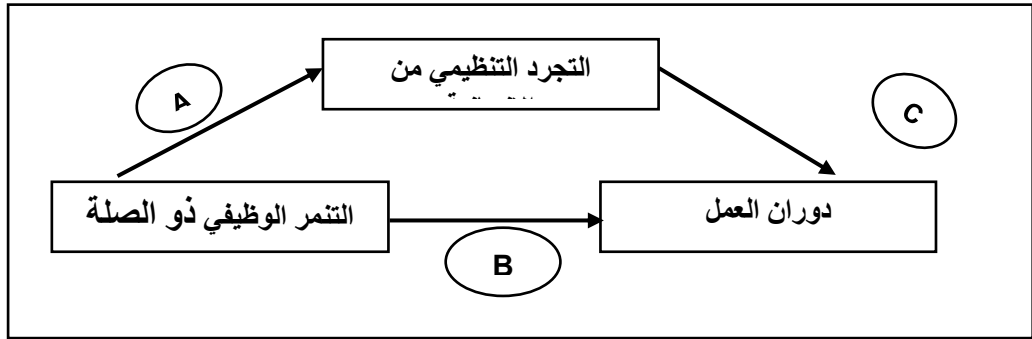
يتضح من جدول (٢٣) أن معامل الارتباط يساوي (٠,٥٧٤)، وأن معامل التحديد يفسر (٣٢,٩٪) من التباين الحادث في نية دوران العمل، كما بلغت قيمة F (٤٨,٣١) وهي دالة إحصائياً، ويمكن تلخيص نتائج الفرض باستخدام تحليل الانحدار بتطبيقها على النموذج المقترح في شكل (٧) للتجرد التنظيمي من الإنسانية كمتغير وسيط في العلاقة بين التمر الوظيفي ذو الصلة بالعمل ودوران العمل:



(٧) معاملات بيتا لنموذج توسط التجرد التنظيمي من الإنسانية في العلاقة بين التمر الوظيفي ذو الصلة بالعمل وبين دوران العمل (مقترح من الباحثة)

يتضح من شكل (٧) أن الأثر المباشر للتمر الوظيفي ذو الصلة بالعمل في وجود التجرد التنظيمي من الإنسانية على دوران العمل (المسار C) أقل من الأثر المباشر للتمر الوظيفي ذو الصلة بالعمل على دوران العمل (المسار B)، مما يدل على أثر مباشر ذو وساطة جزئية للمتغير الوسيط التجرد التنظيمي من الإنسانية مما يعني تحقق الفرض المنبثق الأول من الفرض الرابع.

وللتحقق من صحة الفرض المنبثق الثاني "يؤثر التجرد التنظيمي من الإنسانية كمتغير وسيط في العلاقة بين التمر الوظيفي ذو الصلة بالشخص وبين دوران العمل" في ضوء النموذج التالي:



شكل (٨) نموذج توسط التجرد التنظيمي من الإنسانية في العلاقة بين التنمر الوظيفي ذو الصلة بالعمل وبين نية دوران العمل
(مقترح من الباحثة)

بالنسبة للمسار A تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط للكشف عن الأثر، والذي يحدد انحدار التنمر الوظيفي ذو الصلة بالشخص كمتغير مستقل على التجرد التنظيمي من الإنسانية كمتغير وسيط، وكانت النتائج كما في جدول (٢٤):

جدول (٢٤)

تحليل انحدار الخطي التنمر الوظيفي ذو الصلة بالعمل على التجرد التنظيمي من الإنسانية
(ن=٢٠٠)

قيمة T ودلالاتها	قيمة F ودلالاتها	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	معامل الانحدار المعياري β	المعاملات غير المعيارية		المتغير المستقل	المتغير الوسيط
					معامل الانحدار B	الخطأ المعياري		
**١٣,٨٣					١,٥٥	٢١,٤٢	الثابت	التجرد التنظيمي من الإنسانية
**١٠,٥٩	**١١٢,٢٩	,٣٦٢	,٦٠٢	,٦٠٢	,٠٧٤	**٧٨٨	التنمر الوظيفي ذو الصلة بالشخص	

** دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١

يتضح من جدول (٢٤) أن معامل الارتباط يساوي (٠,٦٠٢) وأن معامل التحديد يساوي (٣٦,٢%) ومعناه أن التنمر الوظيفي ذو الصلة بالشخص يفسر (٣٦,٢%) من التباين الحادث في التجرد التنظيمي من الإنسانية، كما بلغت قيمة F (١١٢,٢٩) وهي دالة إحصائياً

مما يفيد أنه يمكن التنبؤ بالتجرد التنظيمي من الإنسانية من التمر الوظيفي ذو الصلة بالشخص، ويتضح أن قيمة معامل الانحدار (٦٠٢) وهي قيمة دالة إحصائياً. بالنسبة للمسار B تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط للكشف عن الأثر، والذي يحدد انحدار التمر الوظيفي ذو الصلة بالشخص كمتغير مستقل على دوران العمل كمتغير تابع، وكانت النتائج كما في جدول (٢٥):

جدول (٢٥)

تحليل انحدار الخطي التمر الوظيفي ذي الصلة بالعمل على دوران العمل (ن=٢٠٠)

قيمة T ودالاتها	قيمة F ودالاتها	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	معامل الانحدار المعياري β	المعاملات غير المعيارية		المتغير المستقل	المتغير التابع
					معامل الانحدار B	الخطأ المعياري		
**١٤,١٥					٣,٤٧	٤٩,٠٧	الثابت	ترك العمل
**٥,٩٣	**٣٥,١٥	,١٥١	,٣٨٨	,٣٨٨	,١٦٦	**٩,٨٧	التمر الوظيفي ذو الصلة بالشخص	

** دالة عند مستوى دلالة ٠,١

يتضح من جدول (٢٥) أن معامل الارتباط يساوي (٣٨٨) وأن معامل التحديد يساوي (١٥١) ومعناه أن التمر الوظيفي ذو الصلة بالشخص يفسر (١٥,١٪) من التباين الحادث في دوران العمل، كما بلغت قيمة F (٣٥,١٥) وهي دالة إحصائياً مما يفيد أنه يمكن التنبؤ بنية دوران العمل من التمر الوظيفي ذو الصلة بالشخص، ويتضح أن قيمة معامل الانحدار (٣٨٨) وهي قيمة دالة إحصائياً.

بالنسبة للمسار C تم إجراء تحليل الانحدار للكشف عن الأثر، والذي يحدد انحدار التمر الوظيفي ذو الصلة بالشخص كمتغير مستقل على نية دوران العمل كمتغير تابع في وجود التجرد التنظيمي من الإنسانية كمتغير وسيط، وكانت النتائج كما في جدول (٢٦):

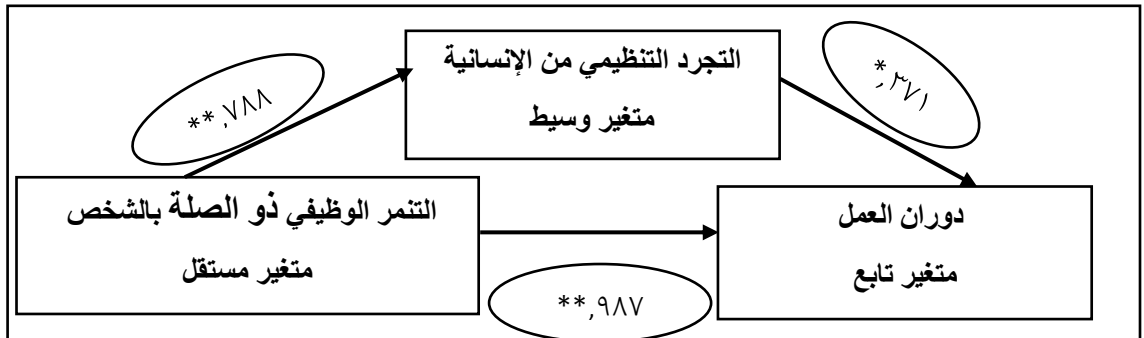
جدول (٢٦)

تحليل انحدار الخطي البسيط التمر الوظيفي ذي الصلة بالشخص على دوران العمل (ن = ٢٠٠)

قيمة T ودالاتها	قيمة F ودالاتها	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	معامل الانحدار المعياري β	المعاملات غير المعيارية		المتغير المستقل	المتغير التابع
					معامل الانحدار B	الخطأ المعياري		
**٧,٠٨					٤,٥٧	٣٢,٣٣	الثابت	دوران العمل
**٥,٢٣	**٣٣,٦١	,٢٥٤	,٥٠٤	,٤٠٣	,١٤٩	**٧,٨٢	التجرد التنظيمي من الإنسانية	
*١,٦٩				,١٤٦	,١٩٦	**٣,٧١	التمر الوظيفي ذو الصلة بالشخص	

** دالة عند مستوى دلالة ٠,١ * دالة عند مستوى دلالة ٠,٥

يتضح من جدول (٢٦) أن معامل الارتباط يساوي (٠,٥٠٤) وأن معامل التحديد يفسر (٢٥,٤٪) من التباين الحادث في نية دوران العمل، كما بلغت قيمة F (٣٣,٦١) وهي دالة إحصائية، ويمكن تلخيص نتائج الفرض باستخدام تحليل الانحدار بتطبيقها على النموذج المقترح في شكل (٩) للتجرد التنظيمي من الإنسانية كمتغير وسيط في العلاقة بين التمر الوظيفي ذو الصلة بالشخص ودوران العمل:



شكل (٩)

شكل (٩) معاملات بيتا لنموذج توسط التجرد التنظيمي من الإنسانية في العلاقة بين التمر الوظيفي ذو الصلة بالشخص وبين دوران العمل (مقترح من الباحثة)

يتضح من شكل (٩) أن الأثر المباشر للتنمر الوظيفي ذو الصلة بالعمل في وجود التجرد التنظيمي من الإنسانية على دوران العمل (المسار C) أقل من الأثر المباشر للتنمر الوظيفي ذو الصلة بالعمل على دوران العمل (المسار B)، مما يدل على أثر مباشر ذو وساطة جزئية للمتغير الوسيط التجرد التنظيمي من الإنسانية، مما يعني تحقق الفرض الثاني المنبثق من الفرض الرابع.

أسفرت النتائج عن تحقق الفرض الرابع، وقبول النموذج المقترح حيث يوجد أثر مباشر جزئياً بين التنمر الوظيفي ودوران العمل مروراً بالتجرد التنظيمي من الإنسانية بوصفه متغيراً وسيطاً في المؤسسات محل الدراسة. ويتماشى ذلك مع نتائج دراسة (Brison et al., 2024) التي توصلت إلى قيام التجرد التنظيمي من الإنسانية في تأثير نبذ المشرف/الزميل على نواتج العمل ومن بينها دوران العمل، كما تتفق النتائج مع نتائج دراسة (Lagios et al., 2021) التي أسفرت عن قيام إحباط إشباع الحاجات النفسية بدور وسيط بين التجرد التنظيمي من الإنسانية وبين الهناء الشخصي واتجاهات العاملين.

كما يتضح اتفاق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراستي (Ariza-Montes et al. 2021) و (Singh 2018) وقد أكدت الدراستين على وجود آثار سلبية للتنمر الوظيفي على المخرجات التنظيمية والإضراب الوظيفي، مما يثبت التأثير السلبي للتنمر الوظيفي وتسببه في دوران العمل.

ملخص نتائج الدراسة

اتضح وجود علاقة مباشرة ذات دلالة إحصائية بين التنمر الوظيفي والتجرد التنظيمي من الإنسانية، وكذلك بين دوران العمل والتجرد التنظيمي من الإنسانية، فضلاً عن وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التنمر الوظيفي ودوران العمل، كما تم التحقق من وجود أثر مباشر جزئياً بين التنمر الوظيفي ودوران العمل مروراً بالتجرد التنظيمي من الإنسانية بوصفه متغيراً وسيطاً.

التوصيات

من خلال البحث الحالي يمكن عرض مجموعة من التوصيات بناءً على نتيجة الفروض المختبرة إحصائياً ومنها:

- ضرورة وضع سياسية عمل ولوائح وقوانين للحد من التنمر الوظيفي.
- تشكيل لجان داخل كل فروع المؤسسات التنظيمية لمحاربة معاملات التنمر داخل نطاق العمل ذو الصلة بالعمل أو بالشخص.
- زيادة شعور الموظفين بإنسانيتهم عن طريق مشاركتهم في اتخاذ القرار، وتفويض الصلاحيات للموظفين، والاتجاه نحو اللامركزية والتركيز على الإنتاج ومكافئة العاملين .
- تفعيل الخطاب الإنساني داخل المنظمة لنشر الوعي الإنساني الفردي والذي يقلل من شعور الموظف من التجرد من الإنسانية.
- تقديم الرعاية النفسية والصحية المناسبة لطبيعة العمل لشعور الموظف بالإيجابية.
- محاولة تلبية توقعات الموظفين وعمل الاستقصاءات التي توفر خطط للتنمية للتقليل من دوران العمل.
- توفير الظروف والجو الصحي المناسبين في بيئة العمل، لتوفير ثقافة تنظيمية مناسبة.
- تدريب الموظفين على آليات التكنولوجيا مع تفعيل استخدام التقنيات الحديثة في تقديم الدورات التدريبية، لتعزيز شعور الموظف بإنسانيته وتفعيل دور الآلة إلى جانب دوره.
- حث وتشجيع المنظمة للموظفين معنوياً ومادياً على التطوير والنمو المهني.
- إعلان مؤشرات الأداء ومناقشتها ووضع خطط النمو المهني في ضوءها.
- اتخاذ أصحاب العمل خطوات لتطوير بيئات عمل مقاومة للتنمر، مثل تثقيف الموظفين، وتنفيذ سياسات مكافحة التنمر، وتطوير خطوات للإبلاغ عن الحوادث وأشكال التنمر.

البحوث المقترحة

- العلاقة بين التنمر الوظيفي والاحتراق الوظيفي.
- العلاقة بين التجرد التنظيمي من الإنسانية والولاء التنظيمي.
- العلاقة بين التدفق النفسي والعلاقات الإنسانية في العمل.
- العلاقة بين أنماط القيادة والصراع التنظيمي.
- العلاقة بين صراع الأسرة-العمل ودوران العمل.
- العلاقة بين التجرد التنظيمي من الإنسانية والرشاقة التنظيمية.
- العلاقة بين دوران العمل والسعادة التنظيمية.

المراجع

- ابن منظور جمال الدين محمد بن مكرم، لسان العرب، دار صادر، بيروت، المجلد التاسع، مادة (و ظ ف)، ٦/٩٥٦٤.
- أبوسيف، رشا أبوسيف النصر. (٢٠٢٣). تأثير أبعاد الانطمار الوظيفي على نية ترك العمل لدى العاملين في شركات تقديم خدمات الهاتف المحمول بجمهورية مصر العربية. *المجلة العربية للإدارة*، ٤٣ (٣)، ٣ - ٢٠.
- إسماعيل، عمار. (٢٠١٧). دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التنمر الوظيفي للعاملين بجامعة مدينة السادات دراسة تطبيقية. *مجلة البحوث المالية والتجارية المعاصرة كلية التجارة*، ١٨ (١)، ١ - ٥٧.
- التل، شادية أحمد، والحربي، نشيمة عبد الله. (٢٠١٤). العنف المدرسي وعلاقته بسلوكيات العجز المتعلم لدى طالبات المرحلة الثانوية بالمدينة المنورة في ضوء بعض المتغيرات، *مجلة جامعة طيبة*، ٩ (١)، ٤٨ - ٦٩.
- الخالدي، أمل إبراهيم حسون. (٢٠٢١). التنمر الوظيفي وعلاقته بالشخصية السايكوباتية لدى موظفي الدولة. *مجلة المستنصرية للعلوم والتربية*، ٢٢ (٤)، ٣٤٧ - ٣٥٨.
- الزيايدي، بسنت. (٢٠٢٠). أثر التنمر في مكان العمل على الصلابة النفسية للعاملين - دراسة ميدانية. *المجلة العربية للدراسات وبحوث العلوم التربوية والإنسانية*، ١٨، ١ - ٤٨.
- سليمان، السعيد سليمان احمد. (٢٠٢٢). تأثير القيادة السامه على التنمر في مكان العمل الدور الوسيط لإحباط الوظيفي.. *مجلة راية الدولية للعلوم التجارية*، ١ (٣)، ٣٥ - ٩٤.
- الصباحيين، علي موسى سليمان، القضاة، محمد فرحان، و عامر، ربيع عبد الرؤف محمد. (٢٠٢٠). عرض كتاب سلوك التنمر عند الأطفال والمراهقين مفهومه، أسبابه، علاجه. *مجلة البحوث الأمنية*، ٣٠ (٧٧)، ٣٥٣ - ٣٨١.
- عبدالحميد، رباب محروس. (٢٠٢٢). مفهوم الثقافة التنظيمية: مراجعة نظرية تطبيقية. *المجلة الدولية للسياسات العامة في مصر (مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار التابع لمجلس الوزراء*، ١ (١)، ٥٠ - ٥٢.
- عبدالصمد، خديجة يحيى. (٢٠٢٠). أثر المتغيرات الديموغرافية والوظيفية على العالقة بين التنمر في مكان العمل والالتزام التنظيمي بالتطبيق على جامعة الأزهر بمحافظة القاهرة. *المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة جامعة الأزهر*، ٢٣، ٣٠٤ - ٣٧٦.

- عبد الله، محمد حمزة أمين. (٢٠٢٢). التمر في بيئة العمل والرغبة في الانسحاب الوظيفي بحث ميداني. مجلة كلية التربية في العلوم الإنسانية والأدبية، ٢٨ (٤)، ٢٠٣ - ٢٦٠.
- العبيد، محمد إبراهيم. (٢٠٢٠). "التمكين الإداري وأثره على نية ترك العمل في ظل ضغوط العمل كمتغير معدل" رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ٤٠ - ٣٩.
- علي، حسام قرني أحمد. (٢٠٢٣). التمر الوظيفي وأثره على أداء العاملين في المنظمات: دراسة ميدانية. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، ٢٤ (٣)، ١٨٩ - ٢١٦.
- علي، حمدي أحمد عمر، ومحمد، وفاء محمد علي. (٢٠٢١). التمر في بيئة العمل والانغماس الوظيفي - دراسة سيوسولوجية على عينة من الأكاديميين ومعاونيهم والموظفين الإداريين في جامعة سوهاج. مجلة علوم الإنسان والمجتمع، ١٠ (١)، ٩١ - ١٤٣.
- عمارة، على محمد. (٢٠٢١). أثر بيئة العمل الداخلية على معدل دوران العمل. مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، جامعة كردفان، ٤ (٢)، ١ - ١٨.
- عمورة، ريم. (٢٠١٤). أثر العوامل المعنوية الخاصة بالعاملين علي نوايا ترك العمل" دراسة حالة على شركة الاتصالات السورية سيرتل"، رسالة ماجستير، جامعة دمشق.
- عطا الله، سها عطا الله علي. (٢٠٢٣). أثر التمر الوظيفي على العلاقة بين رأس المال التنظيمي الاجتماعي والاحترق الوظيفي. مجلة بنها للعلوم الإنسانية، ٢ (١)، ٢٢٧ - ٢٧٢.
- كاظم، حسين حيدر، ومنهل، عباس محمد. (٢٠٢٣). التمر الوظيفي وعلاقته بالإحباط الوظيفي. جامعة بابل كلية الإدارة والاقتصاد.
- مصطفى، أمل محمد. (٢٠٢٤). أثر أخلاقيات الأعمال على معدل دوران العمل بالتطبيق على شركة أمازون للتجارة الإلكترونية. المجلة العربية للإدارة، ٤٤ (٢)، ٢٠١ - ٢١٩.
- المنديل، صيته، والسلمي، رباب، والشامسي، أريج، وزكي، خديجة. (٢٠١٨). السمات الشخصية وأثرها في تفضي ظاهرة التمر في بيئة العمل دراسة ميدانية على الإداريات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، ٢ (٩)، ٦٨ - ٩٤.
- معجم المعاني الجامع، معجم (عربي عربي).
- المعماري، أحمد حمود. (٢٠٢٠). بعض الظواهر الطارئة المسببة لدوران العمل في التعليم الجامعي الأهلي في العراق. مجلة تنمية الرافدين، ٣٩ (١٢٦)، ١١١ - ١٣١.
- مغار، عبد الوهاب. (٢٠١٥). التمر الوظيفي: مقارنة نظرية. مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، ٤٣ (ب)، ٥١١ - ٥٢١.

- النشار، نجلاء يسري، و السواح، إلهام عبدالرؤوف. (٢٠٢٠). التنمر الوظيفي في بيئة العمل وعلاقته بالكفاءة الإنتاجية لربة الأسرة العاملة. *مجلة الاقتصاد المنزلي*، ٣٦ (١)، ١ - ٣٦.
- النعمي، صلاح عبدالقادر، و عزيز، شعيب أحمد. (٢٠١٨). تأثير التنمر الوظيفي في الالتزام التنظيمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في المديرية العامة لتربية بابل. *تنمية الرافدين*، ٣٧ (١١٩)، ٢٢٥ - ٢٤٦.
- هاشم، محمد ثناء. (٢٠١٩). واقع ظاهرة التنمر الإلكتروني لدى طلاب المرحلة الثانوية في محافظة الفيوم وسبل مواجهتها. *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية*، ١٢ (٢)، ١٨١ - ٢٤٧.
- Abou Zeid, M., Khedr, M., Rayan, H., Mostafa, B., & El-Ashry, A. (2024). The relationship between organizational dehumanization and work engagement: the mediating effect of nurses' work stress. *BMC Nursing*, 23, 1-11.
- Ahmad, S. (2018). Can ethical leadership inhibit workplace bullying across East and West: Exploring cross-cultural interactional justice as a mediating mechanism. *European Management Journal*, 36 (2), 223-234.
- Ahmad, W., KhattaK, A., Ahmad, G. (2016). Impact of Abusive Supervision on Job satisfaction and turnover intention: Role of power distance as a moderator. *City university research Journal*, 6 (1), 125-133.
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14 (5). 12-16.
- Aly, R., Wahba, N., & Abdel-Aleem, M. (2023). Nurses' Passion for Work: Its' Relation to Organizational Dehumanization, Exploitative Leadership, and Deviant Behaviors during the COVID-19 Pandemic. *Assiut Scientific Nursing Journal*, 11 (43), 56 - 77.
- Anjum, A., Muazzam, A., Manzoor, F., Visvizi, A., Pollock, G., & Nawaz, R. (2019). Measuring the Scale and scope of workplace bullying: An alternative workplace bullying scale. *Sustainability*, 11, 1-11.
- Ariza-Montes, A., Arjona-Fuentes, J., Law, R., Han, H. (2017). Incidence of workplace bullying among hospitality employees, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(4), 1116-1132.
- Ariza-Montes, A., & Arjona-Fuentes, J., & Radic, A., & Law, R. (2021). Workplace bullying and presenteeism in the cruise industry: Evaluating the effect of social support. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 1-9.
- Ariño Mateo, E., Arriagada-Venegas, M., Alonso-Rodríguez, I., & Pérez-Jorge, D. (2024). Your humanity depends on mine: the role of organizational dehumanization in the context of university studies. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11, 1-7.

- Ariagada-Venegas, M., Ramírez-Vielma, R., & Mateo, E. A. (2021). The moderating role of organizational dehumanization in the relationship between authentic leadership and organizational citizenship behaviors. *Universia Business Review*, 18, 90-127.
- Ariño-Mateo, E.; Ramírez-Vielma, R.; Arriagada-Venegas, M.; Nazar-Carter, G.; Pérez-Jorge, D. Validation of the Organizational Dehumanization Scale in Spanish-Speaking Contexts. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 1-14.
- Arriagada-Venegas, M., Ariño-Mateo, E., Ramírez-Vielma, R., Nazar-Carter, G., & Pérez-Jorge, D. (2022). Authentic leadership and its relationship with job satisfaction: The mediator role of organizational dehumanization. *Europe's Journal of Psychology*, 18(4), 450–463.
- Auzoult, L., & Personnaz, B. (2016). The role of organizational culture and self-consciousness in self-objectification in the workplace. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 23 (3), 271-284.
- Aziz, N., Abdullah, Z., Razak, W., Zakaria, Z., Zafril, H., & Ghapar, M. (2019). Factors Towards Voluntary Turnover Among Employees in Malaysia Banking Institution. *KnE Social Sciences*, 1317-1334.
- Azmat, S. & Rashidn, 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, 54-61.
- Baldissarri, C., Andrighetto, L., & Volpato, C. (2022). The longstanding view of workers as objects: Antecedents and consequences of working objectification. *European Review of Social Psychology*, 33 (1), 81- 130.
- Baldissari, C., & Fourie, M. (2023). Dehumanizing organizations: Insidious effects of having one's human integrity denied at work. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 49, 101244.
- Baron, R. & Kenny, D. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Bartlett, J., & Bartlett, M. (2011). Workplace Bullying: An Integrative Literature Review. *Advances in Developing Human Resources*, 13, 69-84.
- BBC News. (2020). “Thailand shooting: soldier kills 21 in gun rampage”, available at: www.bbc.com/news/world-asia-5142730.
- Beale, D., & Hoel, H. (2011). Workplace bullying and the employment relationship: Exploring questions of prevention, control and context. *Work Employment Society*, 25 (5), 5-18.

- Bibi, A, Al Hassan, S., & Zahur, H. (2024). Organizational dehumanization fueling opportunistic behavior: A social exchange perspective. *Asian Journal of Social Psychology*, 1-12.
- Biswakarma, G., Aithal, S., Singh, S. K., Gnawali, A., & Ghimire, J. (2024). Workplace bullying and employees' turnover intention in hospitality industry: evidence of Nepal. *Cogent Business & Management*, 11 (1), 1-17.
- Blomberg, S., & Rosander, M. (2020). "Exposure to bullying behaviors and support from co-workers and supervisors: a three-way interaction and the effect on health and well-being". *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93 (4), 479-490.
- Brison, N., Huyghebaert-Zouaghi, T., & Caesens, G. (2024). How supervisor and coworker ostracism influence employee outcomes: the role of organizational dehumanization and organizational embodiment. *Baltic Journal of Management*, 19 (2), 1-19.
- Bruneau, E., Hameiri, B., Moore-Berg, S., & Kteily, N. (2021). Intergroup Contact Reduces Dehumanization and Meta-Dehumanization: Cross-Sectional, Longitudinal, and Quasi-Experimental Evidence From 16 Samples in Five Countries. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 47(6), 906-920.
- 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.
- Caesens, G., Nguyen, N., & Stinglhamber, F. (2019): Abusive supervision and organizational dehumanization. *Journal of Business and Psychology*, 34 (5), 709-728.
- Caesens, G., & Stinglhamber, F., & Demoulin, S., & De Wilde, M. (2017). Perceived organizational support and employees' well-being: the mediating role of organizational dehumanization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26, 1-14.
- Chadwick, S., Travaglia, J. (2017): Workplace bullying in the Australian health context: a systematic review, *Journal of health organization and management*, 31(3), 286-301.
- Chevallereau T., Maurage P., Stinglhamber F., Demoulin S. (2021). Sex-based and beauty-based objectification: Metadehumanization and emotional consequences among victims. *Br J Soc Psychol*, 60(4), 1218-1240.
- Chirilă, T. (2019). Gender Differences in Workplace Bullying Exposure". *Journal of Psychological and Educational Research*, 27 (1), 139-162.

- Christoff, K. (2014). Dehumanization in organizational settings: Some scientific and ethical considerations. *Frontiers in Human Neuroscience*, 8, Article 748, 1-5.
- David C. (2010). Workplace Bullying and American Employment Law: A ten-year progress report and assessment. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 23 (1), 251- 287.
- Dávila, C. (2021). Puerto Rico School Administrators' Authentic Leadership and Turnover Intent Moderated by Supervisor Support. Ph.D. United States of America: Walden University.
- Demoulin, S., Maurage, P., & Stinglhamber, F. (2020). Exploring metadehumanization and self-dehumanization from a target perspective. In M. Kronfeldner (Ed.), *The Routledge handbook of dehumanization*, 260–274.
- Deng, W., Feng, Z., Yao, X., Yang, T., Jiang, J., Wang, B., . . . Xia, O. (2021). Occupational identity, job satisfaction and their effects on turnover intention among Chinese Pediatricians: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 21 (6), 1-12.
- Durante, F., Tablante, C., & Fiske, S. (2017). Poor but warm, rich but cold (and competent): Social classes in the stereotype content model. *Journal of Social Issues*, 73, 138–157.
- Einarsen S., Nielsen M. (2015) Workplace bullying as an antecedent of mental health problems: a five-year prospective and representative study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88, 131–142.
- El Ghaziri, M., & London, M., & Lipscomb, J. (2021). Understanding the impact of Bullying in a Unionized U.S. Public Sector Workforce. *Workplace Health & Safety*, 68 (3), 139-153.
- Easterbrook, M., Kuppens, T., & Manstead, A. (2020). Social class and the structure of the self-concept. *British Journal of Social Psychology*, 59, 66–86.
- 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*, 10 (3), 519-539.
- Farinola, L. (2021). Factors Influencing the Retention of Teachers in Private Schools Serving Students with Autism. Ph.D. thesis. United States of America: College of Education & Human Services, Department of Education, Management, Leadership and Policy, Seton Hall University.
- Francioli, L., Conway, P., Hansen, Å., Holten, A., Grynderup, M., Persson, R., Mikkelsen E., Costa, G., and Høgh, A. (2016). 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*, 132 (4), 639-891.
- Gawas, N. M. (2022). Workplace bullying and employee turnover intention: a mediating role of organizational justice. *International Journal of Health Sciences*, 6 (S3), 4486-4493.
 - Greenhaus, J., Collins, K., Singh, R., & Parasuraman, S. (1997). Work and family influences on departure from public accounting. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 249-270.
 - Glambek, M., Einarsen, S. and Notelaers, G. (2020). "Workplace bullying as predicted by no prototypicality, group identification and norms: a self-categorization perspective", *Work and Stress*, 34 (3), 1-21.
 - Han, J. (2022), "A review of antecedents of employee turnover in the hospitality industry on individual, team and organizational levels". *International Hospitality Review*, 36 (1), 156-173.
 - Hauge, L., & Skogstad, A., & Einarsen, S. (2010). The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. *Scandinavian journal of psychology*, 51 (5), 426- 433.
 - Hsieh, y., H., wang., Sh., Ma. (2019). " The Mediating Role of Self-Efficacy in the Relationship Between Workplace Bullying, Mental Health and an Intention to Leave Among Nurses in Taiwan". *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 32(2), 45-254.
 - Humair, Sh., Syed, E. (2019). "Effect of Perceived Bullying at Workplace on Emotions Related to Job Commitment". *Abasyn Journal of Social Sciences*, 12 (1), 100-107.
 - Hutchinson, M., Vickers, M., Wilkes, L. & Jackson, D. (2010). "A typology of bullying behaviours: the experiences of Australian nurses". *Journal of Clinical Nursing*, 19 (15/16), 2319-2328.
 - Ike O., Ugwu L., Enwereuzor I., Eze I., Omeje O., Okonkwo E. (2023). Expanded-multidimensional turnover intentions: scale development and validation. *BMC Psychol*, 11(1):271
 - Kim, Y., Lee, E. & Lee, H. (2019). "Association between workplace bullying and burnout, professional quality of life, and turnover intention among clinical nurses". *PLoS One*, 14 (12), e0226506.
 - Kouchaki, M., Dobson, K., Waytz, A., & Kteily, N. (2018). The link between self-dehumanization and immoral behavior. *Psychological Science*, 29(8), 1234-1246.
 - Kteily, N., Hodson, G., & Bruneau, E. (2016). They see us as less than human: Metadehumanization predicts intergroup conflict via reciprocal dehumanization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 110, 343-370.

- Lagios, C., Caesens, G., Nguyen, N., & Stinglhamber, F. (2021). Explaining the negative consequences of organizational dehumanization: The mediating role of psychological need thwarting. *Journal of Personnel Psychology*, 21 (2), 1-8.
- Lagios, C., Nguyen, N., Stinglhamber, F., & Caesens, G. (2022). Dysfunctional rules in organizations: The mediating role of organizational dehumanization in the relationship between red tape and employees' outcomes. *European Management Journal*, 41 (4), 1-12.
- Lagios, C., Restubog, S., Garcia, P., He, Y., & Caesens, G. (2023). A trickle out model of organizational dehumanization and displaced aggression. *Journal of Vocational Behavior*, 141, 103826.
- Lagios, C., Stinglhamber, F., Restubog, S. L. D., Lagios, N., Brison, N., & Caesens, G. (2024). When organizational dehumanization hits home: Short-scale validation and test of a spillover–crossover model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1-39.
- Li, X., & Liu, X., & Chen, W. (2020). The Impact of Workplace Bullying on Employees' Turnover Intention: The Role of Self-Esteem. *Open Journal of Social Sciences*. 08, 23-34.
- Liang, H., & Yeh, T. (2019), "The effects of employee voice on workplace bullying and job satisfaction". *Management Decision*, 58 (3), 569-582.
- León-Pérez, J., Escartín, J., Giorgi, G. (2021). The Presence of Workplace Bullying and Harassment Worldwide. In: D'Cruz, P., Noronha, E., Notelaers, G., Rayner, C. (eds) Concepts, Approaches and Methods. *Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment*, 1. Springer, Singapore.
- Maarit V. (2013). Workplace Bullying and Harassment JILPT Seminar on Workplace Bullying and Harassment JILPT REPORT. *The Japan Institute for Labour Policy and Training*, 12.
- Malik N., Björkqvist K., (2019). " Workplace Bullying and Occupational Stress Among University Teachers: Mediating and Moderating Factors". *Europe's Journal of Psychology* 15 (2), 240–259.
- Man, C., (2019). " Effects of Workplace Bullying on Chinese Children's Health, Behaviors and School Adjustment Via Parenting: Study Protocol for a Longitudinal Study ". *Ng BMC Public Health* 19, 2-12.
- Malik, M., & Sattar, S. (2022). Unfolding the ramifications of workplace bullying: An empirical justification of conservation of resource theory in telecommunication sector of Pakistan. *Cogent Business & Management*, 9 (1), 1-16.
- Marinella P., Roberta F., Carlo T., Valerio G., Claudio B. (2018). "Phenomenological configurations of workplace bullying: A cluster approach". *Personality and Individual Differences*, 151, 1-6.

- Min, S. R. (2023). The relationship between the bullying atmosphere, counterproductive work behavior, and turnover intention in the airline's hierarchical organizational culture. *The Academic Society of Global Business Administration*, 20 (1), 101-120.
-
- Na-nan, K., & Virakul, B., & Piriyaikul, M., & Russ-Eft, D. (2023). Construction and validation of an instrument to measure workplace bullying. *International Journal of Organizational Analysis*, 31 (6), 2118-2140.
- Neto, M., Ferreira, A., Martinez, L. and Ferreira, P. (2017). "Workplace bullying and presenteeism: the path through emotional exhaustion and psychological wellbeing". *Annals of Work Exposures and Health*, 61 (5), 528-538.
- Nguyen, N., Maurage, P., & Stinglhamber, F. (2022). Organizational metadepersonalization and mechanistic self-depersonalization: The role of surface acting. *Group Processes & Intergroup Relations*, 25 (8), 1983-2002.
- Nuttal, T. (2021). *Army Child and Youth Services Early Childhood Educators: A Mixed-Methods Assessment of the Association Between Workplace Wellbeing and Turnover*. Ph.D. thesis. United States of America: Concordia University.
- Obeidat, R., & Qan'ir, Y., & Turaani, H. (2018). "The relationship between perceived competence and perceived workplace bullying among registered nurses: A cross sectional survey". *International Journal of Nursing Studies*, 88, 71-78.
- Paciello, M., & Fida, R., & Tramontano, C., & Ghezzi, V., & Barbaranelli, C. (2019). Phenomenological configurations of workplace bullying: A cluster approach. *Personality and Individual Differences*, 151.
- Park, I., Kim, Peter B., Shenyang, H., Dong, L. (2020). Relax from job, don't feel stress! The detrimental effects of job stress and buffering effects of coworker trust on burnout and turnover intention. *Journal of Hospitality and Tourism Management* 45. 559-568.
- Pasha, S., & Aftab, M. (2020). A Descriptive Analysis of University Teachers' Emotional Intelligence, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention. *Journal of Educational Research*, 23 (2), 131.
- Pertiwi, N. I., Panjaitan, Y. J., & Munawwar, F. K. (2024). Quality of work life as a predictor of employee turnover intention. *PSIKOSTUDIA: Jurnal Psikologi*, 14 (1), 99-104.
- Price, J., & Mueller, C. (1986). Absenteeism and turnover of hospital employees. Greenwich, CT: JAI press.

- Price, J., & Mueller, C. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 24 (3), 543-565.
- Rajalakshmi, M. & Naresh, B. (2018). "Influence of psychological contract on workplace bullying". *Aggression and Violent Behavior*, 41, 90-97.
- Reuters. (2020). "Soldier kills 20 in shooting rampage in Thailand's northeast", available at: www.reuters.com/article/us-thailand-shooting/thai-soldier-kills-at-least-10-in-shooting-rampage policeidUSKBN2020GZ.
- Ross, C. (2020). Teacher Turnover in a Texas Public School: A Case Study. Ph.D. thesis. River Forest, Illinois, *United States of America*: Concordia University-Chicago.
- Sadacharam, J. (2023). *The Factors and Nomenclature of Bully and Harassment in the Workplace*.
- Said, H., & Tanova, C. (2021), "Workplace bullying in the hospitality industry: A hindrance to the employee mindfulness state and a source of emotional exhaustion". *International Journal of Hospitality Management* 96, 1-11.
- Sainz M., Martínez R., Moya M., Rodríguez-Bailón R., Vaes J. (2020). Lacking socio-economic status reduces subjective well-being through perceptions of meta-dehumanization. *Br J Soc Psychol*, 60 (2), 470-489.
- Sainz, M., Delgado, N., & Moriano, J. A. (2021). The link between authentic leadership, organizational dehumanization and stress at work. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(2), 85-92.
- Savaşan, A., & Özgür, G. (2018). The relationship between personality characteristics and workplace bullying of nurses. *Journal of Psychiatric Nursing*, 9 (1), 29-35.
- Schoville, R. & Aebersold, M. (2020). How workplace bullying and incivility impacts patient safety: A qualitative simulation study using BSN students. *Clinical Simulation in Nursing*, 45 (C), 16-23.
- Singh, J. (2022). Development and initial validation of turnover intention scale. *Humanities and Social Science Studies*, 10 (2), 137-146.
- Singh, R. (2018). " The Moderating Role of Workplace Bullying in the Embeddedness Turnover Intention Relationship". *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 4, 14-21.
- Smith, L., Andrusyszyn, M. and Spence L. (2010). Effects of workplace incivility and empowerment on newly-graduated nurses' organizational commitment. *Journal of Nursing Management*, 18 (8)1004-1015.
- Srivastava, S. & Dey, B. (2020), Workplace bullying and job burnout: a moderated mediation model of emotional intelligence and hardiness. *International Journal of Organizational Analysis*, 28 (1), 183-204.

- Stinglhamber, F., & Caesens, G. (2023). *Organizational dehumanization*. In: *Matthijs Bal, P. (2023). Encyclopedia of Organizational Psychology*. United Kingdom, Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Stinglhamber, F., Nguyen, N., Ohana, M., Lagios, C., Demoulin, S., & Maurage, P. (2023). For whom and why organizational dehumanization is linked to deviant behaviors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(1), 203–229.
- Suslik, M. (2021). *Examining the Mediating Effect of Organizational Culture in The Leadership Employee Turnover Relationship in Fortune 500 Organizations*. Ph.D. United States of America: School of Business and Technology-Capella University.
- Tag-Eldeen, A., & Barakat, M., & Dar, H. (2017). Investigating the impact of workplace bullying on employees' morale, performance and turnover intentions in five-star Egyptian hotel operations. *Tourism and travelling*, 1, 4-14.
- Tasneem, F., Uzma, N., (2019). *Mediating Role of Eork Alienation Between Workplace Bullying and its Outcomes"*. Asbbs Proceedings of the 26th Annual Conference, 201-2018.
- Valtorta, R. R., Baldissarri, C., & Volpato, C. (2022). Burnout and workplace dehumanization at the supermarket: A field study during the COVID-19 outbreak in Italy. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 32, 767-785.
- van den Heuvel, S., Schalk, R., Freese, Ch., & Timmerman, V. (2016). What ' s in it for me? A managerial perspective on the influence of the psychological contract on attitude towards change. *Journal of Organizational Change Management*, 29, 263-292.
- Vijayakumar, G., & Rajagopal, S. (2024). Addressing workplace bullying: Protecting human rights in the modern workplace. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18 (2), 1-13.
- Vukelic, M., Svetlana, I., Ivana B. Petrovic. (2019)." Acceptance of Workplace Bullying Behaviors and Job Satisfaction: Moderated Mediation Analysis with Coping Self-Efficacy and Exposure to Bullying". *Psychological Reports*, 122 (5), 1883– 1906.
- Wang, M., & Hsieh, Y. (2016). Do gender differences matter to workplace bullying? *Work*, 53 (3), 631-638.
- Wang, H.; Jin, Y.; Wang, D.; Zhao, S.; Sang, X.; and Yuan, B. (2020). Job satisfaction, burnout, and turnover intention among primary care providers in rural China: results from structural equation modeling. *BMC Family Practice*, 12, 1-10.

- Waytz, A., Cacioppo, J., & Epley, N. (2014). Who sees human? The stability and importance of individual differences in anthropomorphism. *Perspectives on Psychological Science*, 5, 219–232.
- Willie, E. (2021). *Hospitality Industry Employee Turnover. Ph.D. thesis. College of Management and Technology, Walden Dissertations and Doctoral Studies*. 9843.
- *Workplace Bullying Institute* (2021). 2021 WBI U.S. Workplace Bullying Survey. <https://workplacebullying.org/2021-wbi-survey/>
- Yong, J., Gie, O. (2020), Relationships of Nurses' Character for Care and Workplace Bullying in Early-Stage Nurses. *International Journal of Advanced Culture Technology*, 8 (2), 184-191.
- Yao, Z., Zhang, X., Luo, J., & Huang, H. (2020). Offense is the best defense: the impact of workplace bullying on knowledge hiding. *Journal of Knowledge Management*, 24 (3), 675-695.
- Younan, B. (2019). “A systematic review of bullying definitions: how definition and format affect study outcome”. *Journal of Aggression, Conflict and Peace Research*, 11 (2), 109-115.