

أثر التنمر على الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية (دراسة ميدانية على القطاعات الخدمية بوزارة المالية)

*The Effect of Bullying on the Organizational Whistleblowing
'An Empirical Study on Service Sectors of the Ministry of Finance "*

إعداد دكتورة / حنان السيد أحمد الدماطي

دكتورة إدارة موارد بشرية – مدير إدارة بوزارة المالية

المستخلص:

الهدف العام للدراسة: تحديد تأثير أبعاد التنمر على أبعاد الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية في القطاعات الخدمية بوزارة المالية. وتم إجراء الدراسة على عينة قوامها (٣٣٠) مفردة، وتم جمع البيانات اعتماداً على قائمة الاستقصاء، وتم تحليل البيانات بالبرامج الاحصائية SPSS، AMOS. وتوصلت الدراسة إلى أن بُعد الإبلاغ الخارجي عن الانحرافات التنظيمية يتأثر طردياً معنوياً ببُعدين من أبعاد التنمر وهما: التنمر الشخصي، والتنمر المتعلق بالإيذاء الجسدي. وأن بُعد الإبلاغ الداخلي لا يتأثر معنوياً بأبعاد التنمر. ثم تقديم نتائج وتوصيات.

الكلمات المفتاحية: التنمر المتعلق بالعمل، التنمر الشخصي، التنمر المتعلق بالإيذاء الجسدي، الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية، الإبلاغ الخارجي، الإبلاغ الداخلي.

مقدمة: التنمر هو شكل من أشكال الإساءة والإيذاء ويحدث في أي مكان تتفاعل فيه البشر مع بعضها البعض ويوجد بين الفئات الاجتماعية المختلفة، وغالباً ما يكون موجه من قبل فرد أو مجموعة نحو فرد أو مجموعة تكون أضعف، وهو من الأفعال المتكررة وهو عادة يكون بأشكال مختلفة، منها ما هو لفظياً أو جسدياً أو حتى بالإيماءات. هذا وقد أظهرت كثير من الدراسات أن الإبلاغ عن الانحرافات يعد الوسيلة المثلى التي يمكن أن تستخدمها المنظمة لمراقبة هؤلاء الذين يقومون بتصرفات غير أخلاقية داخل مكان العمل وأن العاملين هم الأكثر قدرة على إيقاف الخدمات للأخلاقية التي تحدث داخل المنظمات التي يعملون بها (Vadera et al. 2009). وفي هذا الإطار تستعرض الباحثة النقاط التالية:

أولاً: الخلفية النظرية لمتغيرات البحث:

تتناول الباحثة ذلك من خلال النقاط التالية:

١- التنمر Bullying: تستعرض الباحثة مفهومه وآثاره وأبعاده كمايلي:

أ- مفهوم التنمر: ظهر مفهوم التنمر في ستينات القرن الماضي على يد (Olweus) والذي عرف عام ١٩٩١ بأنه الحالات التي يتعرض لها الفرد بصفة متكررة وعلى مدار فترة من الزمن إلى العديد من الأفعال السلبية، ومنها على سبيل المثال: الإساءات المستمرة، والملاحظات السلبية، والمضايقات، والسخرية، والاستبعاد من الزملاء أو المشرفين بالعمل، بحيث لا يستطيع الفرد الذي يواجه هذه الأفعال أن يدافع عن نفسه. ويرى (Tinaz et al. (2013 بأنه سلوك سلبي غير مرغوب فيه يتم تنفيذه من فرد أو مجموعة إلى فرد آخر وينظر إليه بشكل شائع في مكان العمل وله تأثير خطير على المنظور الشخصي والتنظيمي. كما ذكر (Thompson (2018 بأن التنمر يحدث بشكل مستمر ومتكرر بقصد الحاق الضرر بالآخرين ويكون قابل للتنفيذ وله سياسات عديدة. كما أورد (Smith (2021 أن التنمر يحدث عندما يتعرض الشخص لسلبية مباشرة، أو غير ملائمة، أو تصرف غير مطلوب في مكان العمل تأسيساً على مبدأ حماية الأفراد، وهذا يتضمن العرق، والدين، والجنس، والنوع، والحالة الاجتماعية. وترى الباحثة أن التنمر هو حدوث تكرار لسلوك غير ملائم، مباشر أو غير مباشر، سواء لفظي أو جسدي يؤدي من خلال شخص أو أكثر ضد آخر أو آخرين، والذي يمكن أن يعتبر سبب لتدمير حقوق الأفراد في العمل بكرامة.

هذا ويشير (Baumeister et al. (1996 أن هناك أسباب للتنمر جزء منها يتعلق بالمتنمرين، حيث يشير أن الجناة قد يتمنون بسبب الحاجة إلى حماية احترامهم لأنفسهم، كما أوضح (Tehrani (2003 أن علاقة الجاني بالمستهدف علاقة معقدة من حيث ارتباط التنمر بسلسلة من التفاعلات التي تتراكم عبر فترة من الزمن. وذكر (Baillien & Witte (2009 أن من خصائص الجناة التشدد القوي وعدم التسامح، مما يشير إلى عدم القدرة على استيعاب واعتماد المواقف على السلوكيات المرنة.

كما يرى (Namie & Sandvik 2010) أن المتتمرين يشعرون بالحاجة إلى السيطرة وممارسة القوة على الآخرين، وكذلك يشعرون بعدم الأمان وفقدان الثقة بالنفس، وخوفهم من قيام الضحايا بالعمل أفضل منهم مما يولد لديهم الرغبة في التتمر. أما الجزء الآخر فيتعلق بالمستهدفين أو الضحايا، حيث يذكر (Young 1990) أن طبيعة تسلسل أحداث التتمر تؤدي إلى عدم الإحساس بالسيطرة مما يولد الإحساس بالعجز. وأوضح (Coyne et al. 2000) أن المستهدفين لديهم شخصية انطوائية قلقة ويقظة الضمير. ويرى (Keashly & Harvey 2006) أن التعرض لفترات طويلة لإساءة المعاملة يؤدي إلى تصرف الضحايا بطريقة عدائية. ويضيف كلا من (Matthiesen 2007) و (Einarsen & Einarsen) أن الضحايا يكون لديهم شعور بتدني مستوى احترام الذات. وترى الباحثة أن التتمر يحدث باستغلال النفوذ والسلطة على من هم دونهم، ويكون بالتهديد والإهانة أو التقليل والاستهتار بإنجازات الموظف، ويُعد من صور المعاملة السيئة التي يتعرض لها الموظفون، وأن شخصية المتتمر تكون استبدادية ولديها حب فرض السيطرة والتحكم وذلك قد يعود إلى النقص في تقدير الذات وممارسة التتمر لإخفاء هذا النقص والضعف والقلق.

• **آثار التتمر:** توجد آثار سلبية للتتمر ومنها على سبيل المثال: آثار على الصحة الجسدية والنفسية: حيث يذكر (Leymann 1996) أن التتمر حالة مجهدة للغاية يمكن أن تسبب ضرراً نفسياً وبدنياً مثل الشعور بالقلق والوحدة والاكتئاب، ثم الشعور بتدني الذات بما يؤدي إلى التأثير على الرضا عن العمل. وآثار على الشهود: حيث يؤدي إلى حالة من الخوف من أن يصبح الفرد الشاهد هو المستهدف التالي، بالإضافة إلى أن الإحساس بعدم القدرة على مساعدة الضحية يؤدي إلى ارتفاع مستوى القلق بين شهود التتمر (Einarsen & Mikkelsen 2002). وآثار اجتماعية: حيث تمثل مرحلة ما بعد التتمر فترة مؤلمة يحاول فيها المستهدفين إعادة بناء أنفسهم، والتعامل مع خسائر السمعة والشخصية والثقة والهوية التنظيمية (Sandvik, 2008). وآثار على المنظمة: حيث أوضحت دراسة (Ortega et al. 2011) أن هناك تأثير

قوي للتنمر على الغياب المرضى للموظفين عن العمل، بما يؤثر على كفاءة الموظفين والعمل. وتري الباحثة أن المديرين وأصحاب السلطة غالباً ما يكونوا هم مرتكبي أعمال التنمر، وغالباً ما يكونوا أذكاء وماهرون في اختيار فرائسهم، كما ترتبط قوة التنمر بالهيكل التنظيمية من أعلى إلى أسفل، وان عجز المستهدف في هذه الحالة ناجم عن اختلال توازن القوة في التسلسل الهرمي التنظيمي. بالإضافة إلى أن ضعف العلاقة بين الإدارة والموظفين يساعد على ارتفاع معدل دوران الموظفين، ولكن تلعب علاقة صاحب العمل بالموظفين دوراً هاماً في ذلك عندما يكون صاحب العمل هو إحدى الوزارات أو الهيئات الحكومية، هنا يضطر الموظف أن يتحمل المعاملة السيئة وغير العادلة والتنمر عليه في صمت وإذلال والعجز عن تغيير وضعه حتى لا يتخلى عن الأمان الوظيفي. وأن مواجهه التنمر تحمي الفرد من تأنيب الضمير.

ج - أبعاد التنمر : تعددت وجهات نظر الباحثين على تصنيف أبعاد التنمر؛ حيث اقترح كل من (Einarsen & Hoel (2001 تصنيفاً ثلاثي الأبعاد والذي حدد الأبعاد التالية: **التنمر المتعلق بالعمل:** وهي السلوكيات السلبية الموجهه للتأثير على أداء الضحية لعمله، وتتضمن إهمال الرأي، والرقابة، والمماطلة. **والتنمر الشخصي:** وهي السلوكيات السلبية التي تؤدي إلى الإهانة مثل السخرية، ونشر الشائعات، والتجاهل، والانتقاد. **والتنمر المتعلق بالإيذاء الجسدي:** وهي تعرض الضحية لسلوكيات التخويف والترهيب بشكل مستمر مثل التهديد، والعنف، والإيذاء البدني. وعلى الجانب الآخر، يرى (Turner et al. (2014 أن هناك أربعة أبعاد للتنمر وهي الصراخ العلني، النقد المستمر، الحرمان من استخدام الموارد، الضغط غير المبرر، كما توصل كل من (Samnani & Singh (2015 إلى أن هناك خمسة أبعاد تقيس التنمر وهي: التهديد بالمكانة الشخصية، والتهديد بالوضع المهني، والعمل الزائد، وزعزعة الاستقرار، والعزلة. وقد اعتمدت الباحثة في الدراسة الحالية على مقياس (Einarsen & Hoel (2001 وذلك لأن هذه الأبعاد الأكثر شيوعاً في الدراسات الميدانية.

٢- الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية Whistleblowing: تستعرض الباحثة

ذلك من خلال عرض المفهوم، وإطار عملية الإبلاغ، ثم الأبعاد وذلك كما يلي:

أ- مفهوم الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية: عرف (1995) Near & Miceli الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية على أنه قيام أحد أعضاء المنظمة بالكشف عن إحدى الممارسات غير القانونية، أو غير الأخلاقية، أو غير المشروعة، التي ارتكبت بشكل متعمد، داخل المنظمة التي يعمل أو كان يعمل بها، وذلك إلى أشخاص أو منظمات تستطيع أن تُحدث التغيير. كما أوضح (2000) Boatright أنه يجب أن يتضمن عناصر أساسية، هي: القائم بعملية الإبلاغ، والفرد أو مجموعة العاملين أو المنظمة التي صدر عنها الانحراف أو التصرف غير الأخلاقي، والمنظمة أو العامل الذي تم إبلاغه، وشكل وطبيعة الانحراف، والدليل على وجود انحراف، والمعلومات التي تم الكشف عنها لجهات داخلية أو خارجية، والدافع من القيام بالإبلاغ، ونتيجة الإبلاغ. ويذكر (2008) Brent & MacNab أن الإبلاغ عن الانحرافات هو التركيز على الكشف الطوعي عن الأفعال المحتملة أو غير اللائقة من قبل فرد داخل المنظمة إلى السلطات المختصة. هذا ويشير (2011) Bjorkelo أن عملية الإبلاغ عن الانحرافات تتم من خلال عدد من المراحل وهي: الاكتشاف (ملاحظة الأخطاء أو الانحرافات)، والتقييم (مدى قانونيته وتكلفته وآثاره)، واتخاذ القرار (الإبلاغ عن الانحراف أم لا)، ثم رد فعل الإبلاغ عن الانحرافات (وقوع المبلغ ضحية للاضطهاد). كما أورد (2020) Skoczylas أن الإبلاغ عن الانحرافات تعد صورة خاصة من صور الحرية وهي أداة مضادة للفساد، أو آلية للنزاعات المتراكمة بالمنظمات، بالإضافة إلى أنها نوع من التعاون والمسؤولية الاجتماعية في العلاقة بين العاملين والمنظمة. وتري الباحثة أن الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية هو وجود شخص بالمنظمة يكتشف ما هو غير قانوني، أو غير أخلاقي، أو سلوك مخالف سواء فردي أو تنظيمي، مثل الأفعال الإجرامية، والإخفاق في الالتزامات القانونية، والفشل في تحقيق العدالة، وأي إخفاء مُتعمد يضر بالصالح العام أو الفردي.

وتتمثل أوجه الانحرافات التنظيمية كما أوردتها (2010) Dasgupta & Kesharwani في: السرقة، والاهدار، وسوء الإدارة، ومشاكل السلامة، والتمييز غير العادل، والانتهاكات القانونية. هذا وتوجد العديد من الخصائص للأشخاص المبلغين عن الانحرافات التنظيمية

مثل ما اشارت إليه دراسة (1988) Miceli أن أكثر المبلغين يتمتعون بمستويات مهنية عالية بما يتيح لهم الإبلاغ، وأن التندين له تأثير إيجابي على الايديولوجية الأخلاقية (Glaser, 1989)، وأن أكثر المبلغين يكونوا متزوجين ومتوسطي العمر (Barton, 1995)، كما أشار Near (1996) أن أكثر المبلغين من أصحاب الأداء الوظيفي المرتفع حيث ينظر إليهم بالكفاءة، وأن الموظفين الذين يشعرون بالاحترام أو الأقوياء هم الأكثر في الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية، في حين اختلفت الدراسات حول النوع من حيث ان أكثر المبلغين من الذكور أم الاناث مثل دراسة (2005) Mesmer.

ب- إطار عملية الإبلاغ عن الانحرافات: تتضمن عملية الإبلاغ عن الانحرافات عدد من العناصر منها: **دوافع الإبلاغ عن الانحرافات** حيث أوضح (2009) Haglunds أن دوافع الإبلاغ عن الانحرافات تصنف إلى نوعين هما: **الدوافع الأخلاقية:** حيث ذكر Batson (1983) أن هناك نوعين من الدوافع وهما: **الدوافع الإيثارية:** وهي التي تنبع من رغبة الفرد في زيادة المنافع المحققة للآخرين، على أن تكون الرغبة هدفاً في حد ذاته. **والدوافع الاجتماعية الإيجابية:** وهي سلوك موجه من قبل أحد أعضاء المنظمة تجاه فرد، أو جماعة، أو المنظمة التي تم توجيه السلوك لها (Brief & Motowidlo, 1986). **والدوافع غير الأخلاقية:** حيث أشار (2011) Andrade أن الإبلاغ قد يكون بدافع إحداث الضرر بمن قام بارتكاب الانحراف، سواء كان ذلك بدافع الانتقام أو بدافع الحقد عليه، وقد يكون بدافع التهرب من المساءلة التي قد يتعرض لها وهو مشارك بالانحراف في حالة اكتشافه. ثم يلي ذلك **أطراف عملية الإبلاغ عن الانحراف** والتي تتمثل في: **المبلغ عن الانحراف** والذي يجب أن تتوفر فيه صفات رئيسة وهي: أن يكون المبلغ هو أحد العاملين بالمنظمة (Uys, 2011)، كما ذكر (1985) Near & Miceli أنه فرد يفتقد السلطة أو القوة الشرعية اللازمة لتغيير أو إيقاف الانحرافات التي يكتشفها داخل المنظمة، وأخيراً أن يكون المبلغ ممن يضعون مصلحة المجتمع في مرتبة أعلى من مصلحة المنظمة التي يعمل بها. ثم **الانحراف الذي سيتم الإبلاغ عنه** في أنه إما أن يكون في الممارسات غير القانونية وهي أي ممارسة أو جريمة يعاقب عليها القانون، أو غير الأخلاقية وهي الممارسة التي تعتبر خاطئة من وجهة نظر المبلغ عن الانحراف، أو غير المشروعة وهي الممارسات التي تعد غير مقبولة من وجهة نظر المجتمع الذي تعمل فيه المنظمة. ويلي ذلك **الجهة التي سيتم إبلاغها** حيث يوجد نوعين من الإبلاغ عن الانحرافات

وهما: الإبلاغ الخارجي ويتمثل في وسائل الإعلام، أو منظمات المجتمع المدني، أو الجهات القانونية، والإبلاغ الداخلي ويتمثل في اتباع الإجراءات الرسمية بالمنظمة. وأخيراً مراحل الإبلاغ عن الانحرافات: حيث يمر الفرد بعدد من المراحل قبل اتخاذ قرار الإبلاغ وهذا ما يفسره نظريتين أساسيتين وهما: نظرية المكونات الأربعة: حيث أوضح (Rest 1986) أن هذه النظرية تقترض أن اتخاذ أي قرار أخلاقي يمر بأربعة مراحل هي: الوعي الأخلاقي، والتفكير الأخلاقي، والنية الأخلاقية، ثم التصرف الأخلاقي. ونظرية السلوك المخطط: حيث أورد (Ajzen 1987) أن هذه النظرية تقترض أن قرار الفرد يعتمد على ثلاثة عناصر هي: الاتجاه نحو السلوك، والمعيار الاجتماعي لتقييمه، ودرجة السيطرة على السلوك. وترى الباحثة أنه من المهم التبليغ في أي مرحلة حتى يتسنى حل المشكلات داخلياً ومحاولة السيطرة عليها قبل تفاقمها بما يتطلب تدخل الجهات القانونية الرسمية.

ج-أبعاد الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية: تعددت وجهات نظر الباحثين على ذلك،

ومنها تصنيف (Near & Miceli 1995) والذي ينقسم إلي بعدين وهما:

• **الإبلاغ الخارجي:** حيث يذكر (Near & Miceli 1995) أن الإبلاغ الخارجي يحدث عندما يكون مستلم الشكوى من خارج المنظمة، مثل وسائل الإعلام، أو منظمات المجتمع المدني، أو الجهات القانونية. وأحياناً يكون المبلغ عن الانحرافات قرر الإبلاغ إلى طرف خارجي منذ البداية، وذلك في حالة أنه يرى أن الإبلاغ الداخلي لن يكون ملائم والاستجابة لا تحدث، وأن الإبلاغ الخارجي يعطي رد فعل مناسب، وأن المبلغين يحاولون في البداية الإبلاغ عن الانحرافات عبر القنوات الداخلية قبل القنوات الخارجية. وكما أورد (Vadera et al. 2009) أن قضية الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية تعد الوسيلة المثلى التي يمكن أن تستخدمها المنظمة بغرض مراقبة الذين يقومون بتصرفات غير أخلاقية داخل مكان العمل، وأن القادة والمرؤوسين هم الأكثر قدرة على إيقاف التصرفات للأخلاقية التي تحدث داخل المنظمات. وترى الباحثة أن المبلغ عن الانحراف قد يشعر أن الإبلاغ إلى جهات خارجية يعد الخيار الأفضل بالنسبة له، في حالة عدم اقتناعه بقدرة الإبلاغ الداخلي على إيقاف الانحراف، الأمر الذي قد يعرضه لاتهامات منها عدم الولاء للمنظمة بما يبرر ما قد تقوم به المنظمة من إجراءات انتقامية ضده.

• **الإبلاغ الداخلي:** يوضح (Zhang et al. (2009) أن قيام العاملين بتقديم تقارير داخلية عن الانحرافات التي يلاحظونها داخل مكان العمل يعد الخيار الأخلاقي الأفضل الذي يجب أن تدعمه المنظمة. وكما أورد (Yeoh (2014) ان الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية يسمح بتصحيح الأخطاء السابقة، وتجنب العواقب المرتبطة بذلك. وترى الباحثة أن الإبلاغ الداخلي عن الانحرافات التنظيمية هو المرحلة الأولى التي إذا لم يتم حل الانحراف من خلاله والوصول لرضا المبلغ، يضطر أن ينتقل إلى المرحلة الثانية وهي الإبلاغ عن الانحراف خارجياً. كما ركزت العديد من الدراسات على الإبلاغ الداخلي فقط ومنها دراسة (Ponnu et al. (2008) التي قدمت مقياس يتكون من أربع عبارات فقط تقيس الإبلاغ الداخلي عن الانحرافات التنظيمية، ثم قدمت دراسة (Park & Blenkinsopp (2009) تصميم مقياس مكون من ثمانية عبارات لقياس كل من الإبلاغ الخارجي والإبلاغ الداخلي عن الانحرافات التنظيمية، وهذا ما اعتمدت الدراسة الميدانية للبحث.

٣ - العلاقة بين التمر والإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية: أشارت الدراسات

لأهمية التمر من زاوية التأثير في العديد من العواقب السلبية والعديد من النتائج ومنها: التحرش في مكان العمل، ونية ترك العمل، وعدم الأمان الوظيفي، كل هذا يساهم في ارتفاع معدل دوران العمل، وزيادة معدلات الغياب، ثم نية ترك العمل، وصولاً لارتفاع التكاليف التي تتحملها المنظمة نتيجة لذلك، وأن الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية يتطلب وجود نظام مطبق للتبليغ يشجع الموظفين ويمكنهم من الإفصاح عن أي مشاهدات لسلوك مخالف وإحالتها بالطريقة المناسبة إلى الأشخاص المعنيين. أما من زاوية تأثير التمر على الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية الذي قد يتمثل في عزوف الأفراد عن الإبلاغ عن الانحرافات التي تحدث في محيط العمل خوفاً من التعرض إلى أشكال التمر، حيث قد يتعرض المبلغون إلى احتمال الفصل التعسفي أو الطرد أو خفض المكانة الوظيفية أو المماطلة في الوفاء بالمستحقات. وترى الباحثة أن التمر يعد الجانب المظلم من الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية، حيث توجد العديد من البيئات التنظيمية حاضنة للتمر الوظيفي وتعد بيئات ضاغطة يشعر فيها العاملون بعدم الأمان والضغط النفسي، والتأثير في جودة العمل، وعدم الاندماج الوظيفي، وانتشار حالة من السخط والشك في مكان العمل.

ثانياً: مشكلة البحث: تتمثل في ندرة الدراسات التي ربطت بين متغيرات الدراسة، التمر كمتغير مستقل والإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية كمتغير تابع، وقد قامت الباحثة بعمل دراسة استطلاعية على عينة ميسرة مكونة من ٣٠ مفردة من العاملين بالقطاعات محل الدراسة تحمل كافة خصائص الدراسة الميدانية والتي كان الهدف منها صياغة مشكلة البحث وتحديد متغيرات البحث وتحديد أهداف وفروض البحث، وقد أسفرت الدراسة الاستطلاعية عن استجابة العينة بنسب متفاوتة في الموافقة على الأسئلة الخاصة بأبعاد التمر، في حين استجابت العينة بنسب ضعيفة في الموافقة على الأسئلة الخاصة بأبعاد الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية. ومن ثم تكمن مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي: "ما أثر التمر على الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية لدى العاملين بالقطاعات الخدمية بوزارة المالية؟". ومن خلال التساؤل الرئيسي يمكن صياغة التساؤلات الفرعية التالية:

- (١) ما مدى توافر أبعاد التمر بالقطاعات محل الدراسة؟
- (٢) ما مدى توافر أبعاد الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية في القطاعات محل الدراسة؟
- (٣) هل يؤثر التمر على الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية؟ وأي الأبعاد الأكثر تأثيراً على التمر بالقطاعات محل الدراسة؟

ثالثاً: أهداف البحث:

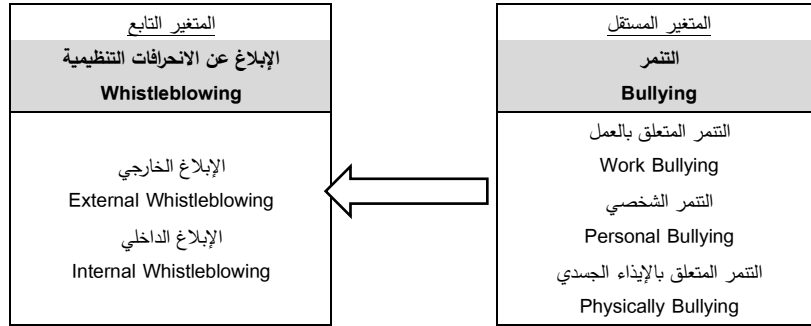
١. تحديد مدى توافر أبعاد التمر بالقطاعات محل الدراسة.
٢. تحديد مدى توافر أبعاد الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية بالقطاعات محل الدراسة.
٣. تحديد ما إذا كان هناك أثر لأبعاد التمر على أبعاد الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية.
٤. التوصل إلى مجموعة من التوصيات بناءً على نتائج الدراسة الميدانية لتقديم مقترحات للحد من ظاهرة التمر مما يساعد على الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية.

رابعاً: متغيرات ونموذج البحث:

توضح الباحثة فيما يلي كلاً من متغيرات ونموذج البحث وذلك على النحو التالي:

- ١- **متغيرات البحث:** تقوم الدراسة الحالية على متغيرين وهما:
- (أ) المتغير المستقل: يتمثل في التنمر بأبعاده الثلاثة وهي: (التنمر المتعلق بالعمل، والتنمر الشخصي، والتنمر المتعلق بالإيذاء الجسدي).
- (ب) المتغير التابع: يتمثل في الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية بأبعاده الاثنان وهما: (الإبلاغ الخارجي، والإبلاغ الداخلي).

٢- **نموذج البحث:** يوضح الشكل التالي نموذج لمتغيرات البحث والعلاقة بينهم:



شكل رقم (١) نموذج لمتغيرات الدراسة

المصدر: من إعداد الباحثة.

خامساً: فروض البحث:

في ضوء مشكلة البحث وأهدافها تمت صياغة الفروض بصورة الفرض العدمي، وذلك لعدم وجود دراسات سابقة جمعت بين متغيرات الدراسة، وكانت الفروض كالتالي:

الفرض الرئيس الأول: "لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لأبعاد التنمر على بُعد الإبلاغ الخارجي عن الانحرافات التنظيمية".

الفرض الرئيس الثاني: "لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لأبعاد التنمر على بُعد الإبلاغ الداخلي عن الانحرافات التنظيمية".

سادساً: منهجية البحث:

١- تصميم قائمة الاستقصاء: وذلك كما يلي:

أ- القسم الأول: البيانات الديمجرافية.

ب - القسم الثاني ويشمل متغيرات البحث وذلك كما يلي:

- **التنمر:** وتم قياسه بالاعتماد على مقياس (2001) Einarsen & Hoel المكون من ٢٢ عبارة تتعلق بثلاثة أبعاد مقسمة كما يلي: **البُعد الأول:** التنمر المتعلق بالعمل ويتم قياسه بـ (٨) عبارات ومنها: أتعرض لحجب المعلومات التي تؤثر على أدائي. **والبُعد الثاني:** التنمر الشخصي ويتم قياسه بـ (١١) عبارة ومنها: أتعرض لنشر القيل والقال والشائعات عني. **البُعد الثالث:** التنمر المتعلق بالإيذاء الجسدي ويتم قياسه بـ (٣) عبارات ومنها: أتعرض للتهديد بالعنف أو الإيذاء البدني أو الاعتداء الفعلي.

- **الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية:** وتم الاعتماد على مقياس Park & Blenkinsopp(2009) المكون من ٨ عبارات مقسمة كما يلي: **البُعد الأول:** الإبلاغ الخارجي عن الانحرافات ويتم قياسه بـ (٤) عبارات، ومنها: أخبر المسؤولين خارج المنظمة بالانحرافات التنظيمية. **البُعد الثاني:** الإبلاغ الداخلي عن الانحرافات ويتم قياسه بـ (٤) عبارات، ومنها: استخدم القنوات الرسمية المقررة داخل المنظمة للإبلاغ عن الانحرافات.

٢- مجتمع وعينة البحث:

أ- **مجتمع البحث:** يتمثل مجتمع البحث في ٤ قطاعات فقط من القطاعات الخدمية بوزارة المالية والبالغ عددهم (٢٣٥٤) مفردة كمايلي:

جدول رقم (١) أعداد العاملين بالقطاعات الخدمية بوزارة المالية

م	اسم القطاع	عدد العاملين
١	الأمانة العامة	٩٤١
٢	مكتب الوزير	٨٩٥
٣	الموازنة العامة	٢٦٤
٤	التمويل	٢٥٤
	الإجمالي	٢٣٥٤

المصدر: من إعداد الباحثة في ضوء بيانات الوزارة في يناير ٢٠٢١.

ب- عينة البحث: اعتمدت الباحثة على أسلوب العينة العشوائية البسيطة، وُحِدَّت عينة الدراسة وفقاً للمعادلة التالية (Thompson, 2010) :

$$n = \frac{(P [1-P]) \times N}{z^2 (d)^2 + (P [1-P])} \times \{ [N-1$$

حيث أن: N = حجم المجتمع، Z = تعني الدرجة المعيارية عند الخطأ المسموح به وتساوي (١.٩٦) عند معامل ثقة (٩٥٪)، P = تعني احتمالية ظهور المفردة وتساوي (٠.٥)، d = نسبة الخطأ (٠.٠٥).

وبالتعويض في المعادلة السابقة نجد أن حجم العينة = ٣٣٠ مفردة تقريباً. وتم استخدام العينة العشوائية البسيطة، حيث قامت الباحثة بتوزيع استمارات الاستقصاء على (٣٥٠) فرداً من العاملين بالقطاعات محل البحث وقد بلغ عدد الاستمارات المرتدة والصالحة للتحليل الإحصائي (٣٣٨) استمارة استقصاء وهو أكثر من الحد الأدنى للعينة، لذا تم الاكتفاء بتحليل عدد (٣٣٠) استمارة فقط.

ويوضح الجدول التالي نتائج توصيف عينة البحث طبقاً للبيانات الديمجرافية:

جدول رقم (٢) توزيع عينة البحث طبقاً للبيانات الديموجرافية

المتغيرات	العناصر	العدد	النسب المئوية (%)
النوع	ذكر	١٨٦	٥٦.٤%
	أنثى	١٤٤	٤٣.٦%
المستوى العلمي	دكتوراه	١٠	٣%
	ماجستير	٢٨	٨.٥%
	دبلوم دراسات عليا	٥٩	١٧.٩%
	مؤهل جامعي	١٧٧	٥٣.٦%
المستوى التنظيمي	أقل من جامعي	٥٦	١٧%
	إدارة عليا	١١	٣.٣%
	إدارة وسطى	٦٠	١٨.٢%
	إدارة إشرافيه	١٠٠	٣٠.٣%
الخبرة	باحث	١٥٩	٤٨.٢%
	من ١ - ٥ سنوات	١٥	٤.٥%
	من ٦ - ١٠ سنوات	٥٢	١٥.٨%
	من ١١ - ١٥ سنة	٩٧	٢٩.٤%
العمر	١٥ سنة فأكثر	١٦٦	٥٠.٣%
	أقل من ٣٠ سنة	١١٢	٣٣.٩%
	من ٣١ - ٤٠ سنة	١٥١	٤٥.٨%
	من ٤١ - ٥٠ سنة	٦٢	١٨.٨%
	٥٠ سنة فأكثر	٥	١.٥%

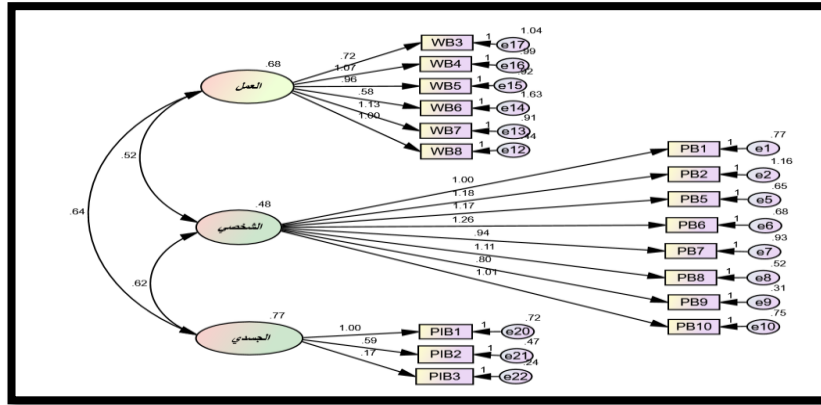
المصدر: من إعداد الباحثة في ضوء مخرجات التحليل الإحصائي للبيانات.

يتضح من الجدول السابق ما يلي: أن نسبة الذكور تمثل ٥٦ % من إجمالي حجم العينة، كما أن الغالبية العظمى من حجم العينة حاصلون على تعليم جامعي ويمثلون ٥٣ %، بينما يمثل ٣٠.٣ % من حجم العينة إدارة إشرافيه، كما أن ٥٠.٣ % من حجم العينة خبراتهم الوظيفية تقع في مدى ١٥ سنة فأكثر، وكذلك ٤٥.٨ % من حجم العينة تقع في المدى العمري من ٣١ - ٤٠ سنة. بالإضافة إلى أن مفردات العينة الداخلة في التحليل تحتوي على قدر مقبول من التباين من حيث العوامل الديموجرافية.

٣-أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في البحث:

أ- التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التتمر: يحتوي المقياس على (٢٢) عبارة تقيس ثلاثة أبعاد وهي: التتمر المتعلق بالعمل (٨) عبارات، والتتمر الشخصي (١١) عبارة، والتتمر المتعلق بالإيذاء الجسدي (٣) عبارات، واتضح بعد إجراء التحليل العاملي التوكيدي أن هناك عبارات لها درجة تشبع منخفضة، بالإضافة إلى انخفاض جودة توفيق النموذج. لذلك فقد تم إجراء تعديل على النموذج، وتم الاستبعاد كالتالي:

- البعد الأول (التتمر المتعلق بالعمل) تم استبعاد عبارتين وهما: أتعرض لحجب المعلومات التي تؤثر على أدائي، وأتلقى أوامر أقل من مستوى كفاءتي.
 - البعد الثاني (التتمر الشخصي) تم استبعاد عبارتين وهما: يقوم الآخرون بإعطائي ملاحظات مهينة أو مسيئة عني، أو عن حياتي الشخصية، وأتعرض لتلميحات أو اشارات من الآخرين بأنه يجب على إنهاء عملي. حيث أظهر التحليل تباين مشترك بين أخطاء القياس يرجع إلى التشابه في طريقة القياس.
- ويوضح الشكل التالي نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التتمر، بعد إجراء التعديل وإعادة اختبار المقياس.



شكل رقم (٢) نتائج التحليل العاملي التوكيدي لعبارات مقياس التتمر

المصدر: من إعداد الباحثة بناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج AMOS.

والجدول التالي يوضح مؤشرات جودة توفيق نموذج التحليل العاملي التوكيدي:

جدول رقم (٣) مؤشرات جودة توفيق نموذج التحليل العاملي التوكيدي للتمر

المؤشر	القيمة المعيارية	قيمة المؤشر
قيمة الاختبار χ^2 ودرجات الحرية (CMIN/DF) df	أقل من أو تساوي ٣	٢.٠٩٢
القيمة الاحتمالية p -value	-	٠.٠٠٠
مؤشر جودة المطابقة (GFI) Goodness fit index	تقرب من الواحد الصحيح	٠.٩٤٩
مؤشر المطابقة المقارن (CFI) Comparative fit index	تقرب من الواحد الصحيح	٠.٩٦٩
مؤشر المطابقة المعياري (NFI) Normed fit index	تقرب من الواحد الصحيح	٠.٩٤٣
مؤشر المطابقة المتزايد (IFI) Incremental fit index	تقرب من الواحد الصحيح	٠.٩٧٠
مؤشر توكر لويس (TLI) Tucker-Lewis index	تقرب من الواحد الصحيح	٠.٩٤٦
جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي (RMSEA) Root mean square error of approximation	أقل من أو تساوي ٠.٠٨	٠.٠٥٨

المصدر: من إعداد الباحثة بناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج AMOS. يوضح الجدول السابق أن اغلب المؤشرات مطابقة وهو ما يدل على جودة نموذج القياس ومطابقته للبيانات الميدانية، وأن النموذج يقيس ما أُعد من أجله.

كما يوضح الجدول التالي نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمتغير التمر:

جدول رقم (٧) نتائج التحليل العاملي التوكيدي للتمر

الأبعاد	العبارات	المعاملات	الخطأ المعياري	T	مستوى المعنوية	
التمر المنطق بالعمل	٣	يتم اهمال آرائني من قبل الآخرين.	٠.٦٨٤	٨.٦٠٤	٠.٠٠٠	
	٤	أطالب بإنجاز المهام في مواعيد غير مناسبة.	١.٠١٢	١٠.٤٨٦	٠.٠٠٠	
	٥	أعرض للرقابة المبالغ فيها على عملي.	١.٠٠٥	١٠.٧٠٥	٠.٠٠٠	
	٦	أعرض للمماطلة عندما أطلب شيء استحقه.	٠.٤٩٨	٤.٩٠٧	٠.٠٠٠	
	٧	أعرض لضغط عمل لايمكن تحمله.	١.٠٥٦	١١.٦٦٠	٠.٠٠٠	
	٨	أعرض للتقليل من شأنني والسخرية فيما يتعلق بعملني.	١.٠٠٠	----	----	
	التمر الشخصي	١	أعرض لإلغاء المهام الرئيسية للمسئولية أو استبدالها بمهمة غير مناسبة.	١.٠٠٠	----	----
		٢	أعرض لنشر القيل والقال والشائعات عني.	١.٢٤١	١٠.١٢٥	٠.٠٠٠
٥		أعرض للتكثير المتكرر بأخطائي.	١.٤٠٣	١٠.٢٥٤	٠.٠٠٠	
٦		أعرض لمواجهه رد فعل عدائي.	١.٣٧٢	١٠.٠٢٢	٠.٠٠٠	
٧		أعرض للتجاهل والاستبعاد.	٠.٩٤٦	٨.٠٢٢	٠.٠٠٠	

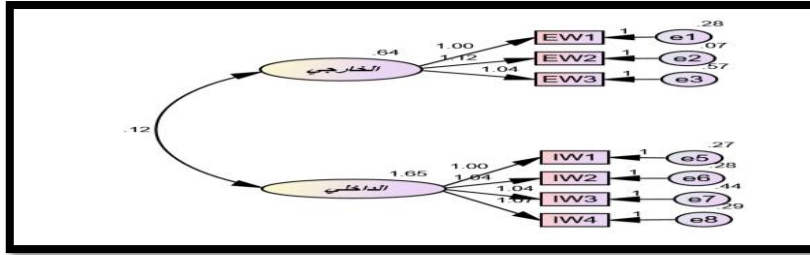
تابع جدول رقم (٧) نتائج التحليل العاملي التوكيدي للتمر

مستوى المعنوية	T	الخطأ المعياري	المعاملات	العبرة	رقم العبارة	الإعداد
٠.٠٠٠	١٠.٤٧٤	٠.١١٨	١.٢٣٩	أعرض للإنتقاد المستمر لأخطائي.	٨	التمر الشخصي
٠.٠٠٠	١٠.١٨٤	٠.٠٩٥	٠.٩٦٩	أعرض للنكات الساخرة من الناس.	٩	
٠.٠٠٠	٩.١٩٣	٠.١٢٦	١.١٥٤	أعرض لشن إدعاءات ضدي.	١٠	
----	----	----	١.٠٠٠	أعرض لصياح أثناء إنجاز المهام والغضب العفوي.	١	التمر المهني
٠.٠٠٠	٩.٩٥٨	٠.٠٥١	٠.٥٠٥	أعرض للسلوكيات التهديدية المتمثلة في الإشارة بالأصبع، التعرض للمساحة الشخصية.	٢	
٠.٠٠٠	٣.٧٦٠	٠.٠٣١	٠.١١٨	أعرض للتهديد بالعنف أو الإيذاء البدني أو الاعتداء الفطري.	٣	

المصدر: من إعداد الباحثة بناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج AMOS.

يوضح الجدول السابق ان كل عبارات مقياس التمر كانت معنوية احصائياً عند ١%.

- التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية: يحتوى المقياس على (٨) عبارات تقيس (٤) عبارات منها بُدع الإبلاغ الخارجي، وكذا (٤) عبارات تقيس بُدع الإبلاغ الداخلي، واتضح ان هناك عبارات لها درجة تشبع منخفضة، وأيضاً انخفاض جودة توفيق النموذج، حيث أظهر التحليل تباين مشترك بين أخطاء القياس يرجع إلى التشابه في طريقة القياس. ويوضح الشكل التالي نتائج التحليل العاملي التوكيدي بعد إجراء التعديل وإعادة اختبار المقياس:



شكل رقم (٣) نتائج التحليل العاملي التوكيدي لعبارات مقياس الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحثة بناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج AMOS.

والجدول التالي يوضح مؤشرات جودة توفيق نموذج التحليل العاملي التوكيدي:

جدول رقم (٥) مؤشرات جودة توفيق نموذج التحليل العاملي التوكيدي للإبلاغ عن الانحرافات

المؤشر	القيمة المعيارية	قيمة المؤشر
قيمة الاختبار χ^2 ودرجات الحرية df (CMIN/DF)	أقل من أو تساوي ٣	٢.٢٤١
القيمة الاحتمالية p -value	-	٠.٠٠٠
مؤشر جودة المطابقة Goodness fit index (GFI)	تقريب من الواحد الصحيح	٠.٩٨٠
مؤشر المطابقة المقارن Comparative fit index (CFI)	تقريب من الواحد الصحيح	٠.٩٩٣
مؤشر المطابقة المعياري Normed fit index(NFI)	تقريب من الواحد الصحيح	٠.٩٨٨
مؤشر المطابقة المتزايد Incremental fit index (IFI)	تقريب من الواحد الصحيح	٠.٩٩٣
مؤشر توكير لويس Tucker-Lewis index (TLI)	تقريب من الواحد الصحيح	٠.٩٨٧
جزر متوسط مربعات الخطأ التقريبي (RMSEA) Root mean square error of approximation	أقل من أو تساوي ٠.٠٨	٠.٠٦١

المصدر: من إعداد الباحثة بناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج AMOS. يوضح الجدول السابق أن اغلب المؤشرات مطابقة وهوما يدل على جودة نموذج القياس ومطابقته للبيانات الميدانية، وأن النموذج يقيس ما أعد من أجله. كما يوضح الجدول التالي نتائج التحليل العاملي التوكيدي وفقاً لمعامل الانحدار لمتغير الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية:

جدول رقم (٦) نتائج التحليل العاملي التوكيدي للإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية

الأبعاد	رقم العبارة	العبارة	المعاملات	الخطأ المعياري	T	مستوى المعنوية
الإبلاغ الخارجي	١	أخبر المسؤولين خارج المنظمة بالانحرافات التنظيمية.	١.٠٠٠	٠.٠٠٠	١٨.٨١٨	٠.٠٠٠
	٢	استخدم القنوات الرسمية المقررة خارج المنظمة للإبلاغ عن الانحرافات.	١.١٢١	٠.٠٦٠	١٥.٨٤٩	٠.٠٠٠
	٣	اكتشف عن الانحرافات للأفراد المناسبين خارج المنظمة.	١.٠٥٦	٠.٠٦٧	١٥.٨٤٩	٠.٠٠٠
الإبلاغ الداخلي	١	أخبر المسؤولين داخل المنظمة بالانحرافات التنظيمية.	١.٠٠٠	٠.٠٠٠	٣١.٢٤٠	٠.٠٠٠
	٢	استخدم القنوات الرسمية المقررة داخل المنظمة للإبلاغ عن الانحرافات.	١.٠٥٢	٠.٠٣٤	٢٧.٤٤٧	٠.٠٠٠
	٣	اكتشف عن الانحرافات للأفراد المناسبين داخل المنظمة.	١.٠٤٤	٠.٠٣٨	٣٢.٣٨٨	٠.٠٠٠
	٤	أخبر الإدارة العليا بالانحرافات التنظيمية.	١.٠٨٨	٠.٠٣٤	٣٢.٣٨٨	٠.٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحثة بناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج AMOS. يتضح من الجدول السابق ان كل العبارات الداخلة في مقياس متغير الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية كانت معنوية احصائياً عند ١%.

أ. اختبار ثبات مقاييس البحث: يوضح الجدول التالي معاملات ألفا كرونباخ ومعامل الصدق الذاتي لكل من مقياس التمر والإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٧) قيم معاملات ألفا كرونباخ والصدق الذاتي لمقاييس البحث

المقياس	عدد العبارات	قيمة معامل ألفا كرونباخ (الثبات)	معامل الصدق الذاتي
التمر المتعلق بالعمل	٦	٠.٧٨٥	٠.٨٧٠
التمر الشخصي	٨	٠.٨٥٦	٠.٩٢٥
التمر المتعلق بالإيذاء الجسدي	٣	٠.٥٥٠	٠.٧٤١
الإبلاغ الخارجي	٣	٠.٨٧٢	٠.٩٣٣
الإبلاغ الداخلي	٤	٠.٩٥٧	٠.٩٧٨

المصدر: من إعداد الباحثة في ضوء التحليل الإحصائي للبيانات. يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات ألفا للثبات بالنسبة لمقاييس الدراسة مرتفعة نسبياً، حيث تراوحت ما بين (٠.٥٥٠ : ٠.٨٥٦) لمتغير التمر، بينما تراوحت ما بين (٠.٨٧٢ : ٠.٩٥٧) لمتغير الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية، وبالتالي تتجاوز الحد الأدنى المتعارف عليه، كما تراوحت قيم معاملات الصدق الذاتي لمقاييس الدراسة ما بين (٠.٧٤١ : ٠.٩٢٥) للتمر، و(٠.٩٣٣ : ٠.٩٧٨) للإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية، وهو ما يعبر عن الصدق وقدرة المقياس على قياس ما وضع لأجله.

وتستنتج الباحثة مما سبق وجود درجة عالية من الثبات والاستقرار والاعتمادية للمقاييس المستخدمة في الدراسة وصلاحياتها لجمع بيانات الدراسة الميدانية واختبار فرضياتها، ومن ثم إمكانية تعميم نتائج عينة الدراسة على المجتمع.

سابعاً: نتائج الدراسة الميدانية:

يتم عرض الإحصاء الوصفي للبحث، ثم يلي ذلك عرض النتائج الخاصة باختبار فروض البحث، وذلك من خلال النقاط التالية:

١. الإحصاء الوصفي: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد التمر، وأبعاد الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية، وذلك على النحو التالي:
 - التمر: يحتوي هذا المقياس على ثلاثة أبعاد، ويوضح الجدول ذلك كما يلي:

جدول رقم (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد التمر

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	التمر المتعلق بالعمل	٢.٣٦١	٠.٨٧٢
٢	التمر الشخصي	١.٩٨٤	٠.٧٩٥
٣	التمر المتعلق بالإيذاء الجسدي	١.٦٤٤	٠.٦٦١

المصدر: من إعداد الباحثة في ضوء التحليل الإحصائي للبيانات.

توضح نتائج الجدول السابق مدى توفر أبعاد التمر في القطاعات محل الدراسة، حيث تدل قيم الانحراف المعياري على تركيز الاستجابات وعدم تشتتها، ويمكن ارجاع ذلك الى عدم وضوح مفهوم التمر أو تخوف المستقضي منهم للتعبير عن رأيهم.

• **الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية:** يحتوي هذا المقياس على اثنان من الأبعاد ويوضح الجدول التالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وذلك كما يلي:

جدول رقم (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	الإبلاغ الخارجي	١.٧٠٤	٠.٩٠١
٢	الإبلاغ الداخلي	٣.٦٦٩	١.٣٦٤

المصدر: من إعداد الباحثة في ضوء التحليل الإحصائي للبيانات.

توضح نتائج الجدول السابق مدى توفر أبعاد الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية في القطاعات محل الدراسة، حيث تدل قيم الانحراف المعياري على تركيز الاستجابات وعدم تشتتها، ويمكن ارجاع ذلك الى إدراك المستقضي منهم للإبلاغ عن الانحرافات.

٢. **اختبار فروض البحث:** تم التحقق من عدم وجود مشكلة الارتباط الخطي المتعدد والتي يمكن أن تؤثر على دقة النتائج. وذلك من خلال اختبار معامل

تضخم التباين (VIF) ويوضح الجدول التالي ذلك:

جدول رقم (١٠) معاملات تضخم التباين (VIF) للأبعاد المستقلة - التمر

الأبعاد المستقلة	معامل تضخم التباين (VIF)
التمر المتعلق بالعمل	٢.٠٠٤
التمر الشخصي	٢.٨٢٢
التمر المتعلق بالإيذاء الجسدي	٢.٠٥٠

المصدر: من إعداد الباحثة في ضوء التحليل الإحصائي للبيانات.

يتضح من الجدول السابق ان جميع معاملات تضخم التباين (VIF) أقل من (٣) وهذا يعني ان علاقة الارتباط بين الأبعاد المستقلة لا تؤثر بالسلب على نموذج الانحدار. وبالتالي ليس هناك مشكلة متعلقة بالازدواج الخطي. كما قامت الباحثة بحساب بواقي نموذج الانحدار، وتوصلت الى انها تتبع منحنى التوزيع الطبيعي وإنها تنتشر حول خط الانحدار، ومن ثم فإن البيانات ذات هيكل متجانس.

١-الفرض الرئيس الأول: ينص هذا الفرض على انه " لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية

لأبعاد التمر على الإبلاغ الخارجي عن الانحرافات التنظيمية" ، وينقسم إلى:

1/1 لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لُبعد التمر المتعلق بالعمل على الإبلاغ الخارجي عن الانحرافات التنظيمية.

2/1 لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لُبعد التمر الشخصي على الإبلاغ الخارجي عن الانحرافات التنظيمية.

3/1 لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لُبعد التمر المتعلق بالإيذاء الجسدي على الإبلاغ الخارجي عن الانحرافات التنظيمية.

قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط البسيط بين أبعاد التمر والإبلاغ الخارجي

عن الانحرافات التنظيمية وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (١١) معاملات الارتباط البسيط بين أبعاد التمر والإبلاغ الخارجي عن الانحرافات التنظيمية

المتغيرات	التمر المتعلق بالعمل	التمر الشخصي	التمر المتعلق بالإيذاء الجسدي	الإبلاغ الخارجي
التمر المتعلق بالعمل	١			
التمر الشخصي	**٠.٧٠٤	١		
التمر المتعلق بالإيذاء الجسدي	**٠.٥٥٣	**٠.٧١٢	١	
الإبلاغ الخارجي	٠.٠١٣-	**٠.١٦٥	**٠.٢٢١	١

** تشير إلى أن القيمة المحسوبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠١).

المصدر: من إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين المتغيرات الفرعية المستقلة لأبعاد التمر وهي التمر الشخصي والتمر المتعلق بالإيذاء الجسدي والمتغير التابع الإبلاغ الخارجي عن الانحرافات التنظيمية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١)، في حين أن معامل الارتباط

بين بعد التمر المتعلق بالعمل والمتغير التابع الإبلاغ الخارجي غير معنوي والذي قيمته (-0.013) وذو علاقة عكسية. أما بالنسبة للارتباط بين الأبعاد المستقلة الفرعية لمتغير التمر، تشير معاملات الارتباط إلى وجود علاقة ترابط جوهرية، ولقياس أثر أبعاد التمر على الإبلاغ الخارجي عن الانحرافات التنظيمية، قامت الباحثة باستخدام أسلوب الانحدار المتعدد وذلك كما يلي:

جدول رقم (١٢) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد التمر على الإبلاغ الخارجي عن الانحرافات التنظيمية

أبعاد المتغير المستقل	معامل الانحدار	قيم معاملات الانحدار المعيارى Beta	قيمة T-Test	مستوى المعنوية Sig.	نتيجة الاختبار
التمر المتعلق بالعمل	-0.290	-0.280	-3.746	0.000	معنوي
التمر الشخصي	0.219	0.193	2.169	0.031	معنوي
التمر المتعلق بالإبذاء الجسدي	0.325	0.239	3.153	0.002	معنوي
الثابت	1.420				
معامل الارتباط R	0.297				
معامل التحديد R ²	0.088 = R ²	معامل التحديد المعدل	0.080 = R ² (Adjusted)		
اختبار جودة النموذج F	قيمة F = 10.510	معنوية F = 0.000			

المتغير التابع = الإبلاغ الخارجي Y.

** تشير إلى أن القيمة المحسوبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01).

المصدر: من إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أ - **معامل الارتباط (R)**: وجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغير المستقل والمتمثل في أبعاد التمر والمتغير التابع الإبلاغ الخارجي عن الانحرافات التنظيمية حيث كان معامل الارتباط يساوي (0.297).

ب- **معامل التحديد (R²)**: توضح النتائج أن المتغيرات المستقلة الفرعية تقدر نسبة (8.8%) من التغير الكلي في المتغير التابع، والنسب غير المفسرة ترجع إلى عوامل أخرى، أي أن هناك تأثير للتمر في الإبلاغ الخارجي عن الانحرافات التنظيمية، كما أن معامل التحديد المعدل اظهر أن التمر مسئول عن حوالي (8%) من التباين الحاصل في الإبلاغ الخارجي عن الانحرافات التنظيمية.

ج- اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار باستخدام (F- test) : لاختبار معنوية متغيرات النموذج ككل تم استخدام اختبار (F- test) وتم التوصل إلى أن قيمة F- test هي (١٠.٥١) بمستوى دلالة يساوي 0.00 ($p \leq 0.01$)، وهو ما يدل على جودة نموذج الانحدار.

تستخلص الباحثة من النتائج السابقة رفض الفرض الرئيس الأول جزئياً والذي ينص على أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لأبعاد التمر على الإبلاغ الخارجي عن الانحرافات التنظيمية".

٢- الفرض الرئيس الثاني: ينص هذا الفرض على انه " لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لأبعاد التمر على الإبلاغ الداخلي عن الانحرافات التنظيمية"، وينقسم إلى: 1/1 لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبعده التمر المتعلق بالعمل على الإبلاغ الداخلي عن الانحرافات التنظيمية.

2/1 لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبعده التمر الشخصي على الإبلاغ الداخلي عن الانحرافات التنظيمية.

3/1 لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبعده التمر المتعلق بالإيذاء الجسدي على الإبلاغ الداخلي عن الانحرافات التنظيمية.

قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط البسيط بين أبعاد التمر والإبلاغ الداخلي عن الانحرافات التنظيمية وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (١٣) معاملات الارتباط البسيط بين أبعاد التمر والإبلاغ الداخلي عن الانحرافات التنظيمية

المتغيرات	التمر المتعلق بالعمل	التمر الشخصي	التمر المتعلق بالإيذاء الجسدي	الإبلاغ الداخلي
التمر المتعلق بالعمل	١			
التمر الشخصي	**٠.٧٠٤	١		
التمر المتعلق بالإيذاء الجسدي	**٠.٥٥٣	**٠.٧١٢	١	
الإبلاغ الداخلي	٠.٠٠٠	٠.٠٠٩-	٠.٠٢١-	١

** تشير إلى أن القيمة المحسوبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01).

المصدر: من إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين المتغيرات الفرعية المستقلة لأبعاد التمر التمر الشخصي والتمر المتعلق بالإيذاء الجسدي والمتغير التابع الإبلاغ الداخلي عن الانحرافات التنظيمية غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١)، وذات إشارة سالبة، مما يدل على أن العلاقة عكسية، وبالرغم من أن العلاقة عكسية إلا أنها أيضاً غير معنوية. في حين أن بُعد التمر المتعلق بالعمل فقيمة معامل الارتباط الخاصة به (٠.٠٠٠٠)، وهذا يدل على عدم وجود علاقة ارتباط مع المتغير التابع وهو الإبلاغ الداخلي عن الانحرافات. أما بالنسبة للارتباط بين الأبعاد المستقلة الفرعية لمتغير التمر، تشير معاملات الارتباط إلى وجود علاقة ترابط جوهريّة، ولقياس أثر أبعاد التمر على الإبلاغ الداخلي عن الانحرافات التنظيمية، قامت الباحثة باستخدام أسلوب الانحدار المتعدد وذلك كما يلي:

جدول رقم (١٤) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد التمر على الإبلاغ الداخلي عن الانحرافات التنظيمية

أبعاد المتغير المستقل	معامل الانحدار	قيم معاملات الانحدار المعيارى Beta	قيمة T-Test	مستوى المعنوية Sig.	معنوية الاختبار
التمر المتعلق بالعمل	٠.٠٢٢	٠.٠١٤	٠.١٨٠	٠.٨٥٧	غير معنوي
التمر الشخصي	٠.٠٠٦	٠.٠٠٤	٠.٠٤١	٠.٩٦٨	غير معنوي
التمر المتعلق بالإيذاء الجسدي	٠.٠٦٤-	٠.٠٣١-	٠.٣٩٤-	٠.٦٩٤	غير معنوي
الثابت	٣.٧١١				
معامل الارتباط R	٠.٠٢٥				
معامل التحديد R ²	معامل التحديد R ² = ٠.٠٠١		معامل التحديد المعدل R ² (Adjusted) = ٠.٠٠٩		
اختبار جودة النموذج F	قيمة F = ٠.٠٦٦		معنوية F = ٠.٩٧٨		

المتغير التابع = الإبلاغ الداخلي. Y.

** تشير إلى أن القيمة المحسوبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01).

المصدر: من إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أ - معامل الارتباط (R): وجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغير المستقل والمتمثل في أبعاد التمر والمتغير التابع الإبلاغ الداخلي عن الانحرافات التنظيمية حيث كان معامل الارتباط يساوي (٠.٠٢٥).

ب- **معامل التحديد (R^2)** : توضح النتائج أن التمر يفسر نسبة ١٪ من التغير الكلي في المتغير التابع، والنسب غير المفسرة ترجع إلى عوامل أخرى، أي أن هناك تأثير للتمر في الإبلاغ الداخلي عن الانحرافات التنظيمية. كما أن معامل التحديد المعدل اظهر أن التمر مسئول عن حوالي ٩٪ من التباين الحاصل في الإبلاغ الداخلي عن الانحرافات التنظيمية.

ج- **اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار باستخدام (F- test)** : لاختبار معنوية متغيرات النموذج ككل تم استخدام اختبار (F- test) وتم التوصل إلى أن قيمة (F- test) هي (٠.٠٦٦) بمستوى دلالة يساوي 0.00 ($p \leq 0.01$)، وهو ما يدل على جودة نموذج الانحدار.

تستخلص الباحثة من النتائج السابقة قبول الفرض الرئيس الثاني والذي ينص على أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لأبعاد التمر على الإبلاغ الخارجي عن الانحرافات التنظيمية".

كما قامت الباحثة باختبار أثر التمر في الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية كمتغير كلي، ويوضح الجدول التالي نتائج الاختبار:

جدول رقم (١٥) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد التمر على الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية

أبعاد المتغير المستقل	معامل الانحدار	قيم معاملات الانحدار المعياري Beta	قيمة T-Test	مستوى المعنوية Sig.	معنوية الاختبار
التمر المتعلق بالعمل	٠.٠٤٥	٠.٠٤٢	٠.٧١٩	٠.٤٧٣	غير معنوي
التمر الشخصي	٠.٦٥١	٠.٥٥٥	٨.٠٨١	٠.٠٠٠	معنوي
التمر المتعلق بالإيذاء الجسدي	٠.١٦٥	٠.١١٧	١.٩٩٥	٠.٠٤٧	معنوي
الثابت			٠.٢١٢		
معامل الارتباط R			٠.٦٧٤		
معامل التحديد R^2	معامل التحديد $R^2 = ٠.٤٥٤$	معامل التحديد المعدل $R^2 (Adjusted) = ٠.٤٤٩$			
اختبار جودة النموذج F	قيمة $F = ٩٠.٤٧٧$	معنوية $F = ٠.٠٠٠$			

المتغير التابع = الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية Y .

** تشير إلى أن القيمة المحسوبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) .

المصدر: من إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

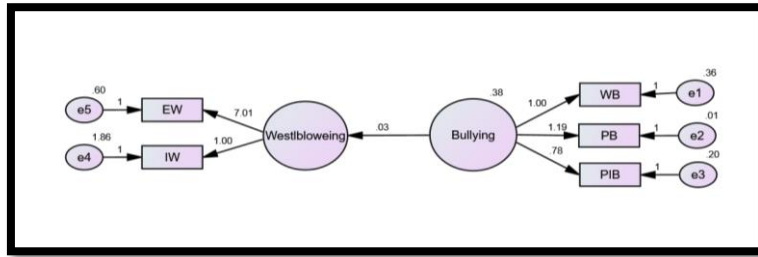
أ - معامل الارتباط (R): وجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغير المستقل والمتمثل في أبعاد التتمر والمتغير التابع الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية حيث كان معامل الارتباط يساوي (٠.٦٧٤).

ب -معامل التحديد (R^2) : توضح النتائج أن المتغير المستقل يفسر نسبة (٤٥.٤%) من التغير الكلي في المتغير التابع، والنسب غير المفسرة ترجع إلى عوامل أخرى، أي أن هناك تأثير للتتمر في الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية. كما أن معامل التحديد المعدل اظهر أن التتمر مسئول عن حوالي ٤٤.٩% من التباين الحاصل في الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية.

ج -اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار باستخدام (F - test) : لاختبار معنوية متغيرات النموذج ككل تم استخدام اختبار (F - test) وتم التوصل إلى أن قيمة (F - test) هي (٩٠.٤٧٧) بمستوى دلالة يساوي 0.00 ($p \leq 0.01$)، وهو ما يدل على جودة نموذج الانحدار.

٣. بناء النموذج الهيكلي (الفرضي أو البنائي) :

قامت الباحثة باستخدام برنامج AMOS Version 26 ، لكل من المتغير المستقل وهو التتمر، والمتغير التابع وهو الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية كمتغيرات كامنة لتحديد مدى جودة توفيق النموذج، ويوضح الشكل التالي نموذج البحث الهيكلي المقترح، والذي يوضح معاملات المسار لمتغيرات البحث.



شكل رقم (٤) النموذج البنائي لمسار متغيرات البحث

المصدر: من إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج AMOS .

كما يوضح الجدول التالي مؤشرات جودة توفيق النموذج.

جدول رقم (١٦) مؤشرات الحكم على جودة توفيق النموذج الخاص بالبحث

جودة النموذج	المؤشر
١.١٥٨	مؤشر النسبة بين قيمة كاي تربيع ودرجات الحرية
٠.٩٩٩	مؤشر المطابقة المقارن CFI(Comparative Fit Index)
٠.٩٩٦	NFI(Normed Fit Index) مؤشر المطابقة المعياري)
٠.٩٩٧	Goodness of Fit Index (GFI) مؤشر حسن المطابقة
٠.٩٩٧	Tucker-Lewis Index (TLI) مؤشر توكير- لويس
٠.٠٢٢	مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA)

المصدر: من إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج AMOS .
يتضح من الجدول السابق الخاص بالحكم على جودة توفيق نموذج البحث ان جميع المؤشرات مقبولة، وهو ما يدل على معنوية وجودة نموذج البحث.
ويوضح الجدول التالي معامل المسار لمتغيرات البحث كمتغيرات كامنة:

جدول رقم (١٧) نتائج اختبار تحليل المسار لمتغيرات البحث

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الانحدار غير المعياري	T-Test	الخطأ المعياري	مستوى المعنوية
التتمر	الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية	٠.٠٠١-	٠.٠١٢-	٠.١٢٣	٠.٠٩٩

المصدر: من إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.
يتضح من الجدول رقم (٢٠) وجود تأثير معنوي للتتمر في الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية، عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠١) وهو ما يدل ان التتمر يفسر ما يقرب من (١٠%) من التباين في الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية.
وبذلك تستخلص الباحثة من النتائج السابقة الاتي:
فيما يخص الفرض الرئيس الأول والذي ينص على انه " لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لأبعاد التتمر على الإبلاغ الخارجي ". وتم تقسيمه على النحو الاتي:

١/١ لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لُبعد التتمر المتعلق بالعمل على الإبلاغ الخارجي. ومن التحليل السابق يثبت صحة الفرض، حيث تم التوصل إلى ان الإبلاغ الخارجي يتأثر معنوي بالتتمر المتعلق بالعمل.

٢/١ لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لُبعد التتمر الشخصي على الإبلاغ الخارجي. ومن التحليل السابق يثبت عدم صحة الفرض، حيث تم التوصل إلى ان الإبلاغ الخارجي يتأثر معنوي بالتتمر الشخصي.

٣/١ لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لُبعد التتمر المتعلق بالإيذاء الجسدي على الإبلاغ الخارجي. ومن التحليل السابق يثبت عدم صحة الفرض، حيث تم التوصل إلى ان الإبلاغ الخارجي يتأثر معنوي بالتتمر المتعلق بالإيذاء الجسدي.

ومن ثم رفض الفرض الرئيسي الأول جزئياً

فيما يخص الفرض الرئيس الثاني والذي ينص على انه " لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لأبعاد التتمر على الإبلاغ الداخلي". وتم تقسيمه على النحو الآتي:

١/٢ لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لُبعد التتمر المتعلق بالعمل على الإبلاغ الداخلي. ومن التحليل السابق يثبت صحة الفرض، حيث تم التوصل إلى ان الإبلاغ الداخلي لا يتأثر معنوي بالتتمر المتعلق بالعمل.

٢/٢ لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لُبعد التتمر الشخصي على الإبلاغ الداخلي. ومن التحليل السابق يثبت صحة الفرض، حيث تم التوصل إلى ان الإبلاغ الداخلي لا يتأثر معنوي بالتتمر الشخصي.

٣/٢ لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لُبعد التتمر المتعلق بالإيذاء الجسدي على الإبلاغ الداخلي. ومن التحليل السابق يثبت صحة الفرض، حيث تم التوصل إلى ان الإبلاغ الداخلي لا يتأثر معنوي بالتتمر المتعلق بالإيذاء الجسدي.

ومن ثم قبول الفرض الرئيسي الثاني

ثامناً: النتائج والتوصيات: وذلك على النحو التالي:

١. مناقشة نتائج البحث: والتي تمثلت في الآتي:
 - أوضحت نتائج تحليل الفرض الأول توسط واعتدال إدراك العاملين بالقطاعات محل الدراسة لأبعاد التمر وتأثر بُعد الإبلاغ الخارجي تأثيراً معنوياً بأبعاد التمر المتعلق بالعمل، والتمر الشخصي، بينما لا يتأثر معنوياً ببُعد التمر المتعلق بالإيذاء الجسدي. وهذه النتيجة تتفق من دراسة (Rai & Agarwal (2017) فيما قد تتعرض له الضحية من سلوكيات التمر فعلياً داخل مكان العمل. بينما اختلفت مع دراسة (Lester (2009) في أن أكثر أنواع الاعتداءات يمكن أن يصل لأن يكون جسدياً، وكذا أيضاً دراسة Greory et al.(2010). في أن التمر بالعمل والتمر الشخصي غالباً ما يتبعه صورة من صور التمر الجسدي. وتري الباحثة أن هذه النتيجة تُعد منطقية، لأن التمر المتعلق بالإيذاء الجسدي يُعد من السلوكيات المُخلة بالشرف بمكان العمل ويعاقب عليها القانون، وبما يعني توافر استراتيجيات لعلاقات العمل تحد من السلوك العدواني بين العاملين.
 - أوضحت نتائج تحليل الفرض الثاني ارتفاع إدراك العاملين بالقطاعات محل الدراسة لأبعاد التمر على الإبلاغ الداخلي عن الانحرافات التنظيمية، وأن الإبلاغ الداخلي لا يتأثر معنوياً بأبعاد التمر، وهذا ما اتفق مع دراسة (Turner et al. (2014) التي أكدت على ضرورة وضع استراتيجيات داخلية والعمل على بناء علاقات عمل للحد من سلوكيات التمر. وكذا دراسة (Dudek (2018) التي أبرزت الدور الإيجابي لعلاقات العمل الداخلية بالمنظمات، والاقرار بوجود السلوكيات السلبية بمكان العمل. وتري الباحثة أن هذا قد ينبع من انتماء الأفراد إلي مكان العمل وزملاء العمل، بالإضافة إلى اهتمام الإدارة بوجود ثقافة تنظيمية إيجابية، ووجود قيادة حكيمة.
 - كما أوضح النموذج الهيكلي للدراسة وجود تأثير معنوي لأبعاد التمر على بُعدي الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية وأن هناك عوامل أخرى من أهمها دور القادة وهذا ما يتفق مع دراسة (Matthiesen et al.(2010)، ودراسة (Bjorkelo et al. (2018) في أن القادة هم المسؤولين عن تأمين بيئة العمل وتوفير المناخ الملائم للحرية في التعبير.

٢. توصيات البحث:

في ضوء نتائج الدراسة التطبيقية قامت الباحثة بصياغة مجموعة من التوصيات للقادة بالقطاعات محل الدراسة سعياً منها لتحسين جوانب القصور وهي:

جدول رقم (١٨) توصيات البحث

م	التوصية	آلية التنفيذ	الجهة المسؤولة عن التنفيذ	الزمن المقترح
١	التعرف على القواعد والقوانين التي ترتبط بالتعرض للتمر في العمل.	• تولي الجهة المتخصصة بالوزارة الاطلاع على الإجراءات التي يمكن أخذها لوضع حد للتصرفات والممارسات السلبية ضد العاملين. ودعم إدارة الموارد البشرية في تفعيل القنوات الرسمية لها.	• إدارة الشؤون القانونية والتحقق وإدارة الموارد البشرية	شهر
٢	المحافظة على الثبات الإنفعالي وتطوير طريقة التعامل مع الضغوط النفسية .	• تدريب وتوعية العاملين بطرق التعامل مع الشخصيات المتمرة ووضع الحدود اللازمة في التعامل معهم. عدم مواجهه التمر بعنف عملي أو كلامي.	• إدارة التدريب وإدارة الموارد البشرية	٦ شهور
٣	تشجيع العاملين على الإبلاغ عن الانحرافات التي ترتكب من قبل كافة العاملين بالوزارة بغض النظر عن مدى قوة مرتكب الانحراف.	• تسهيل اجراءات وقنوات الكشف الداخلي عن أوجه الانحراف التنظيمي، وتوفير الدعم المادي والمعنوي. • فصل الجهة المسؤولة عن تلقي بلاغات الانحرافات عن أي مستوى إداري وربطها مباشرة بالإدارة العليا • التأكيد على أن كافة البلاغات سيتم التعامل معها بجدية وعدالة وعدم تحيز لأي طرف، وأن مرتكب الانحراف سينال العقاب أيا كان المستوي الإداري الذي ينتمي إليه.	• الإدارة العليا. • إدارة الموارد البشرية. • إدارة الشؤون القانونية والتحقق.	٣ شهور
٤	إيجاد السبل والوسائل التي يمكن من خلالها حماية المبلغين عن الانحرافات من أي تتمر أو تهديد قد يتعرضون له نتيجة ذلك.	• وجود نصوص واضحة تشير إلي الحماية القانونية التي تكفلها الإدارة للمبلغين داخلياً عن الانحرافات. • التأكيد على حرية المبلغ عن الانحراف في عدم الكشف عن هويته إذا ما استشعر وجود مخاطر مرتبطة بالبلاغ. • تنوع سبل وطرق الإبلاغ مثل الشفوي، والكتابي، وتخصيص صندوق لتلقي البلاغات، وإتاحة رقم هاتفي وبريد إلكتروني لاستخدامهم في عملية الإبلاغ.	• وزير المالية. • الإدارة العليا. • إدارة الشؤون القانونية.	شهر

المصدر: من إعداد الباحثة.

٣. حدود الدراسة وفرص البحوث المستقبلية:

- أ. تناولت الدراسة الحالية أثر التتمر على الإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية دون التطرق لمتغيرات أخرى، وتري الباحثة أنه من الممكن بحث تأثير متغيرات أخرى بخلاف التتمر مثل: الفضاظة والتكهم. كما اعتمدت الباحثة عند إجراء الدراسة وإعداد قائمة الاستقصاء على كل من: مقياس (Einarsen & Hoel (2001 ثلاثي الأبعاد لقياس التتمر، ومقياس (Park & Blenkinsopp (2009 للإبلاغ عن الانحرافات التنظيمية ثنائي الأبعاد، وتري الباحثة أنه من الممكن إجراء دراسات متشابهة ولكن باستخدام مقاييس أخرى.
- ب. اقتصرَت الدراسة الميدانية على كل من أربعة قطاعات فقط من قطاعات وزارة المالية ونتائج الدراسة تخص قطاعات التطبيق فقط وإن كان من الممكن الاسترشاد بها في قطاعات أخرى مشابهة من حيث طبيعة وظروف العمل.
- ج. أجريت الدراسة الميدانية على العاملين بالدرجات الوظيفية المختلفة، وأنه من الممكن إجراء دراسات متشابهة ولكن باستخدام درجات وظيفية محددة.
- د. أجريت الدراسة وجمعت البيانات في الفترة من ديسمبر ٢٠٢٠ وحتى فبراير ٢٠٢١.

المراجع

- Ajzen, I. (1987). Attitudes, traits, and actions: Dispositional prediction of behaviour in social psychology. *Advances in Experimental Psychology*. 20.1-63.
- Andeade, J. (2011). From pariah to parrhesiastes: Reconceptualising the whistleblower in a complex world. *Ph.M thesis*, Stellenbosch University.
- Baillien, E. & Witte, H. (2009). Why Is Organizational Change Related to Workplace Bullying? Role Conflict and Job Insecurity as Mediators. *Economic and Industrial Democracy*. 30(3):348-371.
- Barton. (1995). Ethics: The enemy in the work place. Cincinnati: *South-Western publishing and International Thomson Publishing Company*.
- Baston, C. (1983). Sociobiology and the role of religion in promoting prosocial behavior: An alternative view. *Journal of personality and social psychology*. 45. 1380-1385.

- Baumeister, R. Smart, L. & Boden, J. (1996). Relation of threatened egotism to violence and aggression: The dark side of high self-esteem. *Psychological review*. 103. Pp.5-33.
- Bjorkelo, E. (2011). Silence is golden? Characteristics and experiences of self-reported whistle-blowers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. pp. 206-38.
- Bjorkelo, B. Mikkelsen, E. & D'Cruz, P. (2018). Whistleblowing and bullying at work: The role of leaders. Handbook of workplace bullying, emotional abuse and harassment: special topics and particular occupations, professions and sectors. Singapore: Springer.
- Boatright, R. (2000). Ethics and the conduct of business. New Jersey: Plenum press.
- Brent, R. & MacNab, W. (2008). Self-Efficacy as an Intrapersonal Predictor for Internal Whistleblowing: A US and Canada Examination. *Journal of Business Ethics*, 407–421.
- Brief, A & Motowidli, S. (1986). Prosocial organizations behavior. *Academy of Management Review*. 11(4). 710-725.
- Coyne, I. Seigne, E. & Randall, P. (2000). Predicting workplace victim status from personality. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.9. pp. 335-349.
- Dasgupta, S. & Kesharwani, A. (2010). Whistleblowing: A survey of literature. *IUP Journal of corporate governance*. 9 (4). 57-70.
- Dudek, A. (2018).workplace bullying form of violence Pursued under, form: <http://www.Huffingtonpost.com>.
- Einarsen, S. & Hoel, H. (2001). The negative acts questionnaire: Development, Validation and revision of measure of Bullying at work. Oral presentation at 10th European Congress on work and organizational psychology, Prague.
- Einarson, S. & Mikkelsen, S. (2002). Individual effects of exposure to bullying at work. Research Gate. Bullying and Emotional Abuse in the Workplace (pp.127-144)
- Glazer, M. (1989). The whistle-blowers: Exposing corruption in government. New York: Basic Books.
- Greory, A. Carnell, D. Fan, X. Shears, &Huang, F, (2010). Authoritative school Discipline High school Practices Associatod with lower bullying. *Journal of Education Psychology*. 102(2), 483-496.
- Haglund, M. (2009). Enemies of the people. Stockholm: US-AB Tryck & Media.
- Keashly, L. & Harvey, S. (2006). Workplace emotional abuse. Handbook of workplace violence. Thousand Oaks, CA: Sage publications.95-120.

- Lester, J. (2009). Not your child's playground: Workplace bullying among community college faculty. *Community college journal of research & practice*.33 (5).446-464.
- Leymann, H. Gustafson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5. 251-275.
- Matthiesen, S., Bjorkelo, B. & Burke, R. (2010). Workplace bullying as the dark side of whistleblowing. In book: *Bulling and harassment in the workplace*. pp 150-324.
- Matthiesen, S. & Einarsen, S. (2007). Perpetrators and targets of Bullying at work: Role stress and individual differences. *Violence and victims*. 22. Pp. 735-753.
- Mesmer, V. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and relation. *Journal of Business Ethics*. 62.
- Miceli, P. & Near, J. (1988). The motivations of anonymous whistle-blowers: The case of federal employees. *Sage Journals*. 281-296.
- Miceli, P. (1988). Individual and situational correlates of whistleblowing personnel psychology. 267-281.
- Namie, G. & Sandvik, P. (2010). Active and passive accomplices: The communal character of workplace bullying. *International Journal of Communication*.4.343-373.
- Near, J. (1996). Whistleblowing: Myth and reality. *Journal of Management*. 507-526.
- Near, P. & Miceli, P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistleblowing. *Journal of Business Ethics*. 4. 1-16.
- Near, P. & Miceli, P. (1995). Effective whistleblowing. *The Academy of management review*. 20(3). 679-708.
- Olweus, D. (1991). Bullying / victim problem among school children. The development and treatment of childhood aggression. 411-448.
- Ortega, A. Hogh, A. Pejtersen, J. & Olsen, O. (2008). Prevalence of workplace bullying and risk groups: A representative population study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 823.417-426.
- Park, H. & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behaviour – A survey of South Korean police officers. *Journal of Business Ethics*, 85. 545-556.
- Ponnu, C. Naidu, K. & Zamri, W. (2008). Determinants of whistleblowing. *International Review of Business Research Papers*. 4(1).276-298.
- Rest, J. (1986). *Moral development: Advances in research and theory*. New York. Praeger.

- Samnani, K. Singh, K. (2015). Workplace bullying: considering the interaction between individual and work environment. *Journal of business Ethics* 1 (3).
- Sandvik, P. (2008). Intensive remedial identity work: Responses to workplace bullying trauma and stigmatization organization. 15. 97-119.
- Skoczylas, A. (2020). Whistleblowing as a mechanism of fraud risk management in economic practice. *Financial Internet Quarterly*.vol.16. No.3.96-105.
- Smith, K. (2021). Bullying law in the California workplace. *Work lawyers serving California*.
- Tehrani, N. (2003). Counselling and rehabilitating employees involved with Bullying.
- Thompson, R. (2018). Top five most popular articles about nurse bullying. American Sentinel University. Harvard Avenue.
- Thompson, S. K. (2010). Sampling, 3rd Edition. John Wiley and Sons, Inc.
- Tinaz, P. Gok, S. Karatuna, I. (2013). Perceptions of workplace bullying among social security institute employees: Prevalence, Types, Antecedents and individual coping responses. *Journal of labour relations*. 39-53.
- Turner, I. Reynolds, K. Lee, E. Subasic, E. & Bromhead, D. (2014). Well-Being, School climate, and the social identity process: A latent growth model study of bullying perpetration and peer victimization. *American Psychological Association. School Psychology Quarterly*.
- Uys, T. (2011). Challenges in the sociology of business ethics: Researching whistleblowing. *African Journal of Business Ethics*.5 (1). 50-57.
- Vadera, K. Aguilera, V. & Caza, B. (2009). "Making sense of whistleblowing antecedents: Learning from research on identity and ethics program. *Business ethics quarterly*. 19(4). 553-586.
- Yeoh, P. (2014). Whistleblowing motivations, corporate self- regulation, and the law. *International Journal of Law and Management*, Vol.56 No.6.
- Young, M. (1990). Justice and the politics of difference. Princeton university press.
- Zhang, J. Chiu, R. & Wei, L. (2009). Decision making process of internal whistleblowing behavior in China: Empirical evidence and implications. *Journal of Business Ethics*. 88(1). 25-41.

The Effect of Bullying on the Organizational Whistleblowing
"An Empirical Study on Service Sectors of the Ministry of Finance"

Abstract

The study aimed at studying the effect of the dimensions of Bullying on the dimensions of organizational whistleblowing in the Service Sectors of the Ministry of Finance. The study was conducted on a sample of (330) individuals with survey questionnaires, and present results and some recommendations.

The study has found that the dimension of External whistleblowing dimension is directly affected by two dimensions of bullying namely person related bullying, physically intimidating bullying. It also found that the internal whistleblowing dimension isn't affected by the three dimensions of bullying.

Key words: Work related Bullying, Person related Bullying, Physically intimidating Bullying, The Organizational Whistleblowing, External Whistleblowing, Internal Whistleblowing