

أثر الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل على الازدهار في العمل

دراسة ميدانية على شركات الصناعات الغذائية بمدينة ٦ أكتوبر

د. مها عادل رمضان الزبيدي

مدرس بقسم إدارة الأعمال

معهد أكتوبر العالي للهندسة والتكنولوجيا

الملخص

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر الانغراز الوظيفي على الازدهار في العمل، والتنمر في مكان العمل على الازدهار في العمل، وتحديد تأثير التنمر في مكان العمل كمتغير وسيط على العلاقة بين الانغراز الوظيفي والازدهار في العمل. والتعرف على الاختلافات الجوهرية بين المستويات الإدارية العليا والوسطى والإشرافية والوظائف النمطية لإدراك العاملين للانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل والازدهار في العمل. والتعرف على الاختلافات الجوهرية بين شركات الصناعات الغذائية بمدينة ٦ أكتوبر فيما يتعلق بإدراك العاملين للانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل والازدهار في العمل. وأجريت الدراسة على عينة من العاملين بشركات الصناعات الغذائية بمدينة ٦ أكتوبر وتم جمع البيانات من خلال قائمة الاستقصاء، وتم توزيع عدد ٤٠٠ استمارة على مجتمع الدراسة، وخضعت منها ٣٧٥ استمارة للمعالجة الإحصائية، وقد تم تحليل البيانات واختبار فروض الدراسة باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة. وتوصلت الدراسة للنتائج التالية، وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين الانغراز الوظيفي والازدهار في العمل، وبين التنمر في مكان العمل و الازدهار في العمل، ووجود تأثير ذو دلالة معنوية للتنمر في مكان العمل كمتغير وسيط على العلاقة بين الانغراز الوظيفي والازدهار في العمل، وتبين أنه توجد اختلافات جوهرية بين المستويات الإدارية والوظائف النمطية فيما يتعلق بإدراكهم للانغراز الوظيفي والازدهار في العمل وجاءت النتائج في صالح الإدارة العليا والوسطى، ولكن فيما يتعلق بإدراكهم للتنمر في مكان العمل

فجاءت في صالح الوظائف النمطية وتبين أنه لا توجد اختلافات جوهرية بين الشركات مجال البحث فيما يتعلق بإدراكهم للانغراز الوظيفي وتبين أنه توجد اختلافات جوهرية بين الشركات مجال البحث فيما يتعلق بإدراكهم للتنمر في مكان العمل وللازدهار في العمل. وتقدم الدراسة مجموعة من التوصيات للاهتمام ببعيد الانغراز الوظيفي ولتجنب التنمر في مكان العمل كمصدر رئيسي لتوفير بيئة عمل آمنة ولتعزيز المناخ التنظيمي الذي يمثل أهمية قصوى في دعم الازدهار في العمل. **الكلمات المفتاحية:** الانغراز الوظيفي، الازدهار في العمل، التنمر في مكان العمل.

The Impact of Job Embeddedness and Workplace Bullying on Thriving at Work An Empirical Study on Food Industry Companies in 6 October City

Abstract

The study aims to determine the impact of Job embeddedness on thriving at work, workplace bullying on thriving at work and determine the impact of the moderator variable workplace bullying on the relationship between job embeddedness and thriving at work. Also, to know the significance differences of job embeddedness, workplace bullying and thriving at work as for the higher, middle, supervisonal administrative levels and paternal jobs. To know the significance differences of job embeddedness, workplace bullying and thriving at work food industry companies in 6 october city. To achieve this objective a questionnaire has been developed and distributed to a sample

consists of 400 employees on food industry companies in 6 october city, of which 375 were valid for statistical analysis.

The study found that there is a statistically significant effect between job embeddedness and thriving at work, between workplace bullying and thriving at work. There is a statistically significant effect for workplace bullying as moderator on the relation between job embeddedness and thriving at work. Also, There are significant differences as related to the employees' perception with Job embeddedness and thriving at work between administrative levels and paternal jobs and the result were in favor of higher and middle administrative level, but the result of employees' perception with workplace bullying were in favor of paternal jobs. There are no significant differences as related to the employees' perception with job embeddedness but there are significant differences as related to the employees' perception and thriving at work between companies under study. The study provided a set of recommendation including the necessity to pay more attention to the dimensions of job embeddedness and workplace bullying as a key source for organizations to provide safety environment and enhance organizational climate which is prime significance for thriving at work.

Key Word: Job Embeddedness, Workplace bullying, Thriving at work.

١ - المقدمة:

تهتم المنظمات بمستويات الانغراز الوظيفي لدى العاملين للإقلال من دوران العمل وغياب بعضهم عن العمل لإيجاد معنى في حياة العاملين المهنية وارتباطهم بوظائفهم ومنظمتهم والتنبؤ بالآفاق المستقبلية لمسارهم الوظيفي (Al-Ghazali,2020). وأصبح على الصعيد العالمي، التنمر في مكان العمل تحديًا سلوكيًا بالغ الأهمية في المنظمات ومصدر قلق للعديد من العاملين في حياتهم العملية اليومية لما له من آثار سلبية على العاملين مما ينعكس على أداء المنظمات (Ahmad et al.,2021; Smit and Plessis,2016)، ولا تزال هناك قيود عديدة على مفهوم التنمر حيث أن ما يتم النظر إليه على أنه تنمر في مكان العمل وسلوك غير مقبول، ويتم تشخيصه بشكل خاطئ، وسوء إدارة في بيئة العمل، وسلوكًا يساء فهمه في ثقافة معينة، قد لا يُنظر إليه في ثقافة أخرى (Agarwal and Rai,2019). لذلك فإن مواجهة التنمر الوظيفي ضرورة حيوية لتوافر بيئة عمل آمنة وداعمة (Ahmed,2021).

وتظل المنظمات مستدامة في سياق الاقتصادات سريعة التحول في الأسواق العالمية، من خلال الحفاظ على قوة عاملة مزدهرة حريصة على النمو والتطور (Prem et al.,2017). حيث يعتبر الازدهار في العمل طاقة أساسية من أجل تمكين العاملين ذوي الأداء العالي وتحفيزهم على المساهمة في بيئة العمل والشعور بالسعادة في العمل والحياة، خاصة إذا كان هدف المنظمة هو الاستدامة البشرية (Ding and Chu,2020; Jiang et al.,2019) ونظرًا للأدلة المتزايدة بوجود ارتباط بين الازدهار في العمل والنتائج التنظيمية القيمة، فمن المرغوب فيه فهم أفضل للعوامل التي تعزز من الازدهار في العمل (Usman et al.2020).

وتهدف الباحثة من خلال هذا البحث إلى التعرف على أثر الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل على الازدهار في العمل دراسة ميدانية على شركات الصناعات الغذائية بمدينة ٦ أكتوبر.

٢ - الإطار النظري للدراسة

أولاً: الانغراز الوظيفي Job Embeddedness

يطلق البعض على الانغراز الوظيفي مصطلح الرسوخ الوظيفي، وعرف (Karatepe, 2016) الانغراز الوظيفي بأنه يفسر العوامل التي تؤثر على الاحتفاظ بالعاملين، ويبيّن الدوافع والسلوكيات الوظيفية التي تساعدهم على الاستمرار في وظائفهم.

كما ذكر (Saghieh and Nosrati, 2020) أن الانغراز الوظيفي هو المدى أو النطاق الذي يمثل العوامل النفسية والاجتماعية والمالية التي تؤثر على الاحتفاظ بالعاملين في المنظمة. وإن الانغراز الوظيفي هو بناء بارز يمثل مدى جودة الاتصال والارتباط بالعاملين والتناسب مع منظماتهم (Park et al., 2021).

كما أوضح (Mazidi et al., 2021) إن الانغراز الوظيفي يمثل مجموعة العوامل ذات الصلة بالوظيفة أو خارج الوظيفة التي تقلل من الرغبة في ترك العمل بالمنظمة وجعله قرار غير مرغوب فيه والنظر في مساوئ هذا القرار، وتساعدهم على التقليل من سلوكيات الانحراف التنظيمي.

ويشير الانغراز الوظيفي إلى جانبين وهما أولاً: جانب الانغراز التنظيمي ويتمثل في عوامل تقع داخل المنظمة وهي تبين مدى توافر الموارد الموجودة بمكان العمل والتي تشجع العاملين على البقاء بوظائفهم، وثانياً: جانب الانغراز المجتمعي ويتمثل في الموارد المتوفرة خارج الحياة الوظيفية بالمجتمع ويساعد كل من الجانبين على التزام واستقرار العاملين بأعمالهم (Amoah et al., 2021; Major et al., 2020).

وتم تناول بعد الانغراز الوظيفي من خلال ثلاثة مكونات وهي: (Yao et al., 2004)

١- الروابط Links: تشير إلى مجموعة من الروابط بين العاملين ومنظمتهم، أو بين العاملين بعضهم ببعض، وأفراد آخرين ليسوا جزءاً من المنظمة، وتشير أيضاً لمدى تعدد وجودة الاتصالات التنظيمية والغير تنظيمية. حيث تنقسم إلى الروابط بالمنظمة مع الرؤساء وزملاء العمل والموردين والعملاء والاتصالات الرسمية والغير رسمية،

وروابط أخرى غير متعلقة بالعمل مع الأسرة و الأصدقاء في المجتمع والجيران أو أعضاء المنظمات الاجتماعية والدينية (Adams et al.,2010; Ghosh and Gurunathan,2015).

٢- **الملاءمة Fit**: تمثل تصور الفرد للتوافق أو الراحة داخل المنظمة وبيئته. ويشير التوافق التنظيمي إلى التطابق المرتبط بالمعرفة والمهارات والقدرات والاهتمامات والقيم الشخصية للفرد وأهدافه المهنية وخطته المستقبلية مع تلك الموجودة في الوظيفة الحالية، وأساليب العمل والثقافة التنظيمية وتوافر فرص التطوير المهني. وأيضا التوافق الخارجى بمعنى توافق قيم الشخص مع المجتمع أو أسلوب الحياة به (Mitchell et al.,2001; Fuchs,2021).

٣- **التضحية Scarifice**: تمثل التكاليف الملموسة وغير الملموسة (ماديا ونفسيا) التي يخسرها العاملون إذا تركوا منظماتهم. وقد تشمل المزايا الداخلية للمنظمة التي يمكن أن يفقدها العاملون وهي المكانة والهيبة والفوائد والتقدير وعلاقات العمل والمسئوليات والاستقرار الوظيفي، وبالإضافة إلى المزايا الخارجية التي يوفرها المجتمع (Mitchell et al.,2001; Ghosh and Gurunathan,2015). ويُنظر كل من (Coetzer et al.,2018: huning et al.,2021) إلى الانغراز التنظيمي على أنه مصدر من مصادر وفرة الموارد، نظراً لأن الروابط تمثل مورد العلاقات، والملاءمة تشير إلى الشعور كمورد الانتماء، والتضحية تمثل أولوية مدى فقدان الموارد.

إن العاملين ذوى المستويات العالية من الملاءمة لبيئة عملهم أكثر ارتباطا بزملائهم ومنظماتهم ويشعرون بأنهم جزء لا يتجزأ من وظائفهم بسبب التوافق الجيد بين متطلبات الوظيفة وقدراتهم، مثل المعرفة والمهارات. إن هؤلاء العاملين هم أكثر عرضة للبقاء في المنظمة التي ينتمون إليها. هكذا، يميل العاملون إلى محاولة إظهار السلوكيات الإيجابية ومشاركة المعرفة وتقديم مساهمات أكبر للمنظمة وذلك للحفاظ على وظائفهم (Suryani et al.,2021).

إن المنظمات في حاجة ماسة إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والجهد التقديري والمشاركة في العمل، وممارسات إدارة الموارد البشرية عالية الأداء، والدعم الاجتماعي، وتقليل عبء العمل الزائد ووقت العمل المناسب مما يساعد العاملين على تقوية الروابط والبقاء في المنظمة وتعزيز الانغراز الوظيفي (Khalid et al.,2021). ويعمل الانغراز الوظيفي كآلية لخلق مشاعر إيجابية قوية لحماس العاملين الذين يعززون سلوكيات المواطنة التنظيمية (Kapil and Rastogi,2018). وكما يساعد العاملين في الانخراط في سلوكيات العمل الابتكاري (Susomrith and Amankwaa,2019) علاوة على ذلك، أن الانغراز الوظيفي له ارتباط إيجابي كبير بالأداء الوظيفي والأداء السياقي وتقليل الاحتراق الوظيفي (Candan, 2016).

ثانياً: التنمر في مكان العمل Workplace bullying

عُرف (Ariza-Montes et al.,2021) التنمر في مكان العمل بأنه ينطوي على الإساءة أو التأثير سلبيًا على عمل الفرد، ويحدث بشكل متكرر ومنتظم (على سبيل المثال، على أساس أسبوعي) ويستمر لفترة معينة (حوالي ستة أشهر). بالإضافة إلى ذلك يتسم التنمر بعدم قدرة الفرد على الدفاع عن نفسه.

ويمكن تعريف التنمر في مكان العمل بأنه أفعال أو ممارسات متكررة وغير مرغوب فيها بقصد إذلال وإهانة ومعاينة وتخويف الشخص المستهدف، وما يميز التنمر عن الأفعال السيئة في مكان العمل هو استمرارها تجاه بعض الأفراد (Said and Tanova,2021).

وأشار (Agwal and Rai,2019) إلى أن التنمر في مكان العمل عملية تصعيدية لضغوط خطيرة في مكان العمل التي تتضمن أفعالاً سلبية منهجية أو سلوكيات مهينة أو مدمرة متكررة والتي قد تكون خفية (مثل عبء العمل المفرط والمراقبة المستمرة والنكات الشخصية والقبل والقال) أو صريحة وقابلة للتحديد (مثل العنف والعدوان والشتم والتهديدات).

ويرى (Islam et al.,2021) أن التنمر يشير إلى السلوك العدواني أو التخويفي أو المسيء أو المهين الذي يجعل الآخرين يشعرون بالإذلال أو التحقير مما يؤدي في

النهاية إلى تقويض الثقة بالنفس وخلق التوتر و التغيب، وزيادة معدل دوران العمل، وسلوكيات الانحراف العالي في مكان العمل وانخفاض الالتزام والأداء. ويرى (Ribeiro et al.,2021; Agarwal and Rai,2019) أن التنمر في مكان العمل يتضمن استمرار السلوكيات غير اللائقة التي تحدث بصفة منتظمة ويتعرض لها الفرد لفترة زمنية طويلة ووجود فرد يتمتع بنفوذ وقوة على فرد آخر. ويتم تصنيف بعد التنمر في مكان العمل إلى ثلاثة أنواع من التنمر وهم (Bartlett and Bartlett, 2011; Hassan et al.,2021):

١- **التنمر المرتبط بالعمل Work-related bullying**: يتمثل في الجوانب التي تؤدي إلى التنمر لممارسة الضغوط والتسلط على الفرد. وينقسم إلى ثلاثة أنواع وهم: أولاً: أعباء العمل وتتضمن (تحميل أعباء عمل ثقيلة، رفض الإجازة، المسؤوليات أقل، إعطاء أهداف غير واقعية، ومحاولة أفشال مهام العاملين) وكل هذه الأعمال يمكن أن يكون لها آثار سلبية على التقدم الوظيفي لتحقيق الأهداف. ثانياً: إجراءات العمل وتتضمن (آراء متضاربة، وإلغاء قرارات، والتحكم في الموارد، وحجب البيانات والمعلومات، والهجمات الاحترافية، وحالة التباهي والقوة) وكلها أشكال من التنمر التي تؤثر على العمل. ثالثاً: التقييم والتقدم ويشمل (المراقبة المفرطة، والحكم على العمل بشكل خاطئ، وإعطاء النقد غير العادل، ومنع الأفراد من الترقية)

٢- **التنمر المرتبط بالأشخاص Person-related bullying (psychological/emotional)**: تم تقسيمه إلى نوعين:

أولاً: التنمر الشخصي المباشر هو تفاعلات بين المتنمر وفرد آخر حيث يكون المتنمر على اتصال مباشر مع الهدف، وتتضمن مجموعة من السلوكيات مثل (التخويف والتهديدات، المضايقة اللفظية، والتعليقات التي تقلل من شأن الفرد، والصراخ، ومقاطعته، والانحراف في النقد المستمر، والإهانة المتعمدة، والنكات الشخصية، والاتصال السلبي بالعين، والإذلال، والترهيب والتلاعب والتهديدات).

ثانياً: التنمر الشخصي غير المباشر هو عبارة عن تفاعلات بين المتنمر والآخرين بشكل غير مباشر ويتضمن (أشكال الإقصاء والعزلة الاجتماعية التي تصل إلى حد التجاهل، وعدم الرد على الاتصالات أو إعادة الاتصال، ونشر النميمة والأكاذيب والتهامات الكاذبة، وكل ذلك يضعف الآخرين.

٣- **الترهيب الجسدي Physical intimidation**: يشمل الاستخدام المتعمد للقوة الجسدية عن طريق الدفع أو المهاجمة والضرب والاعتداء والتهديد بالعنف (Hassan et al.,2021; Mendiratta and Srivastava,2021).

وإن التعرض للتنمر في مكان العمل يؤدي إلى الإجهاد الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي (Sim and Sun,2012) وانتهاك العقد النفسي (Salin and Notelares,2017) والإرهاق العاطفي (Naseer et al.,2016) والانحراف في مكان العمل (Peng et al.,2016)، وتناقص الرضا الوظيفي (Sheehan et al.,2020)، أن مواجهة التنمر في مكان العمل يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمشكلات الصحة العقلية (القلق والاكتئاب) وسوء الرفاهية (تدني نوعية الحياة وضعف النوم) واعتلال الصحة الجسدية (الأم الرقبة والصداع). (Daderman and Basinska,2021).

ثالثاً: الازدهار في العمل Thriving at work

الازدهار هو حالة نفسية إيجابية يتميز بها العاملون الذين يتسمون بالنمو والتطور والإحساس بالنشاط والحيوية والشعور بأنهم يتحسنون باستمرار (Porath et al.,2012). ويُنظر (Kleine et al.,2019) إلى الازدهار في العمل على أنه عملية ديناميكية ومستدامة للتكيف مع الصعوبات الفكرية أو النفسية أو الاجتماعية، مما يؤدي إلى نتائج إيجابية مثل النمو الشخصي وتحسين الأداء.

يؤدي الازدهار في العمل إلى تولد طاقة إيجابية داخلية وشعور بالرغبة في النجاح بالعمل والسعي للترقي في العمل (Cavanagh et al.,2021). فإن الازدهار آلية حاسمة لإشعال الشرارة والطاقة بين القوى العاملة النشطة للذين يؤمنون بالمهام وكيفية تحقيقها (Rubbab et al.,2021).

وينقسم بعد الازدهار في العمل إلى مكونين رئيسيين وفقاً (Spreitzer et al.,2005) وهما:

١- **التعلم Learning**: يشير إلى اكتساب الفرد معارف ومهارات جديدة وتطبيقها في عمله وتحقيق النمو (Guo and Hu,2021;Cavanagh et al.,2021; Chang and Busser,2021) ، حيث يكون لدى العاملين شعور بأنهم يتطورون باستمرار ويتحسنون في فهم مهام عملهم (Usman et al.,2020). بالإضافة إلى ذلك، يغذي التعلم تصورات الأفراد عن القدرة على التكيف مع متطلبات العمل المتغيرة باستمرار والكفاءة والفاعلية، وهو عامل مهم يؤدي إلى مواقف وظيفية إيجابية (Jiang et al.,2020). وحدد (Rubbab et al.,2021) التعلم على أنه بناء المعرفة، وهو مطلب أساسي للحصول على المعرفة المهنية (Yang et al.,2019) .

٢- **الحيوية Vitality**: تشير إلى كون الفرد نشطاً عقلياً وجسدياً ومليئاً بالحماس للحياة ومنخرطاً في عمله (Guo and Hu,2021). ويتم وصف الحيوية بأنها مشاعر تستند بشكل إيجابي إلى الطاقة الموجودة والشعور بالحيوية والكفاءة (Usman et al.,2020; Porath et al.,2012). وعلى سبيل المثال، تحفز الحيوية الأفراد على بناء واستخدام الموارد الجسدية والنفسية والاجتماعية لخلق بيئة عمل مناسبة وممتعة من حولهم، ويميل الأشخاص ذوي الإحساس بالحيوية أيضاً إلى أن يكونوا أقل قلقاً واكتئاباً، وأن يكونوا أكثر مرونة في المواقف الصعبة، لذلك من المرجح أن يحافظوا على نفسية جيدة وتوافر الرضا الوظيفي (Jiang et al.,2020).

إن التعلم والحيوية هما عنصران أساسيان على قدم المساواة للازدهار في العمل (Usman et al.,2020). فالتعلم والحيوية كلاهما لا غنى عنهما ويجب على الفرد أن يتعلم وأن يكون حيويًا في نفس الوقت. فربما يكون الفرد قد تعلم مهارات جديدة، ولكنه قد يكون مرهقًا جدًا لتطبيقها وتطوير حياته المهنية أو قد يكون لديه الحماس في العمل أثناء تكرار الروتين اليومي ولكنه قد لا يتعلم معرفة جديدة ويعلق في حياته المهنية (Guo and Hu,2021).

إن ازدهار العاملين مرتبط بوجود الانغراز الاجتماعي للازدهار في العمل وأهمية بيئة العمل الاجتماعية، وموارد الوظيفة، ومتطلبات الوظيفة. وحدد الباحثون ثلاثة عناصر مهمة للازدهار في العمل: أولاً: السمات الهيكلية الاجتماعية لسياق العمل (خصائص بيئة العمل الاجتماعية) تشجيع مناخ الثقة والاحترام، وتبادل البيانات والمعلومات على نطاق واسع، وحرية صنع القرارات. ثانياً: الموارد المنتجة في العمل (الموارد المكتسبة من الوظيفة) وتضم الإحساس بالمعرفة والمعنى الإيجابي والعلاقات كمورد (Liu et al.,2021). ثالثاً: "سلوكيات العمل الفعالة" (التركيز على المهام، والاستكشاف، والتواصل اليقظ) (Kleine et al.,2019).

وقد وجد الباحثون أن الازدهار في العمل يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالرفاهية الشخصية ومكان العمل، ويرتبط بشكل سلبي بالإرهاق (Porath et al.,2012). وأن الازدهار له تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي (Jiang et al.,2020)، وسلوك المواطنة التنظيمية والسلوكيات المبتكرة التي تتجاوز مسؤوليات الوظيفة و، تعزز السلوك الإبداعي (Yang et al.,2019). كما يطور العاملون قدرة أعلى على التكيف الوظيفي (Jiang,2017)، وولاء تنظيمي أقوى وتنمية ذاتية ويظهرون قدراً أقل من الإجهاد والإرهاق (Guan and Frenfel,2021). والتخفيف من مشكلات مثل التغيب عن العمل، الإجهاد، الانسحاب، الإرهاق (Hildernbrand et al., 2018) وتعزيز الرفاهية والرضا عن الحياة (Walumbwa et al.,2018). يمكن كلا المكونين ازدهار العاملين للانغماس في مكان العمل (Jiang et al.,2020).

رابعاً: العلاقة بين متغيرات الدراسة:

العلاقة بين الانغراز الوظيفي والازدهار في العمل

إن الانغراز الوظيفي من شأنه أن يؤدي إلى الربط بين القدرة على التكيف الوظيفي والنجاح الوظيفي (Zhang et al.,2020). ويعطى الانغراز الوظيفي الفرد القدرة على إقامة روابط اجتماعية أعمق مع الآخرين، وتحقيق تطابق وملاءمة أفضل بين قيمه والقيم التنظيمية، وامتلاك امتيازات جذابة مما يمكن العاملين من التقدم

الوظيفي (Stumpf,2014). وكما ذكر (Afsar and Badir,2016) أن الانغراز الوظيفي يساعد الأفراد على المعرفة العميقة وبالتالي التعلم حول العمليات الوظيفية والتنظيمية التي تساهم في التطور مهنيًا وتحقيق الأهداف الشخصية وتصورات النجاح الوظيفي. وأكد (Ren et al.,2021) أن الانغراز الوظيفي يعترف بالدور المهم للعلاقات والروابط كمورد من أجل الازدهار مما يشجع الاتصالات ببيئة العمل التي تمكنهم من القيام بسلوكيات فعالة والانخراط في الأنشطة التي تعزز تعلمهم وحيويتهم. إن المنظمات التي تعزز ملاءمة العاملين مع المنظمة وتزويد العاملين بخبرات العمل الإيجابية والموارد المناسبة للتعلم، من خلال تبني استراتيجيات مثل التدريب على المهارات وبرامج التطوير الوظيفي وتوفير بيئة عمل تعزز دعم المشرف وزملاء العمل، والأجور والمكافآت والامتيازات المناسبة، فمن المرجح أن يشعر العاملون باهتمام المنظمة بهم، وبالتالي يشعرون بأنهم ملزمون أخلاقياً بإعادة الرعاية والامتنان للمنظمة وتعزيز التزامهم العاطفي وزيادة رضاهم الوظيفي والمشاركة في العمل (Ampofo, 2020; Robinson et al.,2014). كما إن العاملين الذين يرون أن مساهمتهم تُقدر من قبل المنظمة فإنهم يطورون شعوراً ومواقف إيجابية تجاه وظائفهم ومكان عملهم و يشاركون الأفكار البناءة بسهولة وبسرعة، لذلك فيتوافق دورهم في العمل مع متطلبات العمل والقيم التنظيمية (الملائمة)، وسيبذل العاملون جهداً لإرضاء المشرفين والزملاء مما يؤدي إلى الاتصال بشكل فعال وتزداد الروابط الاجتماعية والعاطفية بمجموعات العمل (الروابط)، وقد يكون لديهم رغبة قوية في الاحتفاظ بوظائفهم والحفاظ على المكافآت والمزايا المرتبطة بها وإعادة النظر في تكافة المغادرة والفوائد النفسية (التضحية). ويصبح العاملون مرتبطين بشكل متزايد بالمنظمة أو المجتمع، ويشعرون بأنهم أكثر التزاماً بتقديم أفكار جديدة تتجاوز توقعات الزملاء والمشرفين والانغراز في سلوكيات العمل الابتكاري حتى تستمر المنظمة في الازدهار وتعزيز الأمان الوظيفي (Dechawatanapaisal,2021; Susomrith and Amankwaa,2020).

العلاقة بين التنمر في مكان العمل والازدهار في العمل

إن التعرض المستمر لسوء المعاملة وعدم توازن القوة بين الأفراد في بيئة العمل تؤدي

بشكل أساسي إلى قلة المشاركة الوظيفية لأنها تخلق بيئة عمل سلبية تتميز بقلّة الدافعية للعمل وتقلل من قدرتهم على الوفاء بمتطلبات وظيفتهم (Ahmed,2021). حيث أن التنمر في مكان العمل الذي يتعرض له العاملون من الاعتداءات، وإساءة استخدام السلطة، والعقوبات غير العادلة والاستهزاء والترهيب والإقصاء والتهديد من قبل المشرفين والمسؤولين، يؤثر سلباً على الصحة النفسية للعاملين والشعور بالضيق، والذلل، والفشل، والتوتر، ويزيد من شعورهم بالاكنتاب والقلق والإرهاق الوظيفي، والارتباك وقلّة الثقة في قراراتهم المهنية، مما يجعلهم يشعرون بنقص الدعم الاجتماعي، والروابط والخوف من عدم استمرار عملهم والشعور بالخطر على مهنتهم وقلقهم المهني وانعدام الحيوية في العمل (Ahmed,2021; Lo Presti et al.,2019).

إن ازدهار العاملين يحمي من خلل التنمر في مكان العمل ويقلل من رغبة العاملين في المغادرة وذلك لميل العاملين للتعليم حيث تمكنهم الكفاءات الإبداعية من التفكير خارج الصندوق وإيجاد الحلول لمواجهة الصعوبات والمنح التي تأتي مع التنمر في مكان العمل والتكيف مع البيئة التنظيمية (De Clercq et al.,2021). ولكن إذا فشل القادة في تنفيذ مسؤولياتهم وإنشاء بيئة يميل فيها العاملون إلى اكتساب ميزة على زملائهم من خلال التنمر، تؤدي إلى خلق إحساس بانخفاض الإنجاز المهني وزيادة الإرهاق (Sischka et al.,2020;Islam et al.,2021).

إن سلوكيات التنمر في مكان العمل تؤدي بشكل أساسي إلى قلة المشاركة الوظيفية لأنها تخلق بيئة عمل سلبية تتميز بقلّة الدافعية للعمل (Ahmed,2021). وأن العنف في مكان العمل له تأثير سلبي على الازدهار في العمل (Shihong et al.,2018)

العلاقة بين الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل

أن العاملين المنغرضين في منظماتهم من غير المرجح أن يغادروا بسهولة، ولكن يمكن أن تتأثر هذه العلاقة سلباً بظروف العمل غير المناسبة مثل التنمر في مكان العمل. في الواقع، أن التنمر في مكان العمل له آثار سلبية على العمال لأن الجهود المبذولة لمكافحته تستنزف احتياجات الطاقة الخاصة بهم الشخصية والوظيفية ونواياهم للبقاء

في المنظمة. وعند حدوث ذلك، يمكن إضعاف الروابط الضمنية التي تحافظ على العاملين في منظماتهم. ومع ذلك، يجب على الرؤساء تطوير استراتيجيات لا تهدف فقط إلى تطوير روابط العاملين، والملاءمة والتضحية داخل منظماتهم، ولكن أيضاً السياسات والإجراءات التي تهدف إلى معالجة التنمر في مكان العمل (Singh,2018).

وكما ذكر (Jamshaid and Malik,2018) أن من أسباب عدم ترك العاملين الذين واجهوا التنمر لوظائفهم هو أن يكون لديهم مستوى عالٍ من الانغراز في وظائفهم مما يعزز شعورهم على البقاء في المنظمة والاشتراك في العمل بدلاً من الانسحاب. لذلك فإن التركيز على الانغراز الوظيفي للعاملين يأمّنهم من فرص التنمر وتقليل مستوى الغياب ومعدل دوران العمل (Jamshaid et al.,2021). وأكدت النتائج وجود علاقة متبادلة ومتداخلة عكسية بين التنمر في مكان العمل والانغراز الوظيفي (Hafedh and Hussein,2020).

العلاقة بين الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل والازدهار في العمل

أوضح (Judge,2020) أن للحفاظ على مستوى من الازدهار أن يتمتع الفرد بالحيوية في العمل ولكنه يعتمد بشكل مشترك على الإدارة والمديرين لتوفير بيئة ملاءمة ومرتبطة للعمل والنمو الذاتي بمرور الوقت، والتركيز على مهامهم وأهدافهم المتطابقة مع المنظمة، وشعور العاملين بعدم وجود تهديد بسبب النزاعات والصراعات بين العاملين، ويصبح العاملون فيها أكثر نشاطاً لاكتشاف حلولاً للمشكلات وطرقاً جديدة للعمل والفرص في السعي لتحقيق الأهداف المطلوبة، وهذا الاكتشاف يثير فضولهم مما يعزز الشعور بالحيوية. ويتيح للعاملين فرص تطوير مهارات وأفكار ومعلومات واستراتيجيات جديدة للقيام بالعمل، مما يساهم في التعلم. ويشجع العاملين على التركيز على إدراك الصعوبات والنكسات كفرص للتعلم والنمو، ولتطوير أنفسهم باستمرار (Rego et al.,2021).

وإن توفير الرؤساء مناخاً من الثقة والاحترام بين العاملين وتبادل المعلومات المتعلقة

بالوظيفة، وزيادة التواصل، والتوجيه الوظيفي، بالإضافة إلى المزيد من الاستجابة، والتدريب، والدعم العاطفي يجعل العاملون يشعرون بالنشاط، والحيوية، وتوليد الحافز الداخلي للتركيز في العمل، وتطوير طرق جديدة لحل المشكلات وكلها تساعد على الإبداع والابتكار وتعمل هذه السلوكيات كمحرك للازدهار في مكان العمل (Huo, 2021; Moloney et al., 2020; Yang et al., 2019).

٣- الدراسات السابقة

الدراسات السابقة المتعلقة بالانغراز الوظيفي:

بينت دراسة (Aman-Ullah et al., 2021) أن الانغراز الوظيفي يلعب دورا وسيطا في العلاقة بين الأمن الوظيفي ونية البقاء في المنظمة. وتوصلت دراسة (Park et al., 2021) أن الانغراز الوظيفي يلعب دور الدافع في الانخراط في الأدوار الإضافية (يؤثر على سلوكيات الدور والسلوكيات الإضافية للعاملين. وكشفت دراسة (Fuchs, 2021) أن بعد التضحية هو أكثر الأبعاد أهمية على العلاقة العكسية لنية العاملين لترك العمل. ووجدت دراسة (Burlison et al., 2021) أن الهوية المهنية تعزز الانغراز الوظيفي. وأظهرت نتائج دراسة (Stewart and Wiener, 2021) أن الانغراز الوظيفي يتوسط العلاقة بين القيادة التبادلية والرضا الوظيفي. وكشفت دراسة (Teng et al., 2021) أن الشغف الوظيفي له علاقة إيجابية مع الانغراز الوظيفي. وقد أظهرت نتائج دراسة (Khalid et al., 2021) وجود تأثير كبير للقيادة التحويلية على الانغراز الوظيفي. وأشارت دراسة (Huning et al., 2020) للدور الوسيط للانغراز الوظيفي في العلاقة بين القيادة الخادمة ونية ترك العمل. وأسفرت نتائج دراسة (Al-Ghazali, 2020) على أن الانغراز الوظيفي يلعب دورًا وسيطًا في العلاقة بين القيادة التحويلية والنجاح المهني. وأشارت دراسة (Siddique et al., 2020) إلى أن القيادة الاستبدادية تمارس تأثيرا سلبيا على الانغراز الوظيفي. وذكرت دراسة (Ampofo, 2020) إن الانغراز الوظيفي يرتبط إيجابيا بالالتزام الوجداني (العاطفي). ودلت نتائج دراسة (Guana et al., 2020)

على وجود تأثير قوى للانغراز الوظيفي في العلاقة بين الحوافز التنظيمية ومشاركة العاملين. وبينت دراسة (Susomrith and Amankwaa,2020) أن الانغراز الوظيفي يؤثر على السلوك الوظيفي الابتكاري. وأظهرت دراسة (Amoah et al.,2020) أن الانغراز الوظيفي يتوسط العلاقة السلبية بين مخالفة العقد النفسي والالتزام التنظيمي. وقد وجدت نتائج دراسة (Singh et al.,2018) ارتباط موارد الدعم الإجتماعي المنبثقة من المجتمع والمنظمة بالانغراز الوظيفي، وتوسطت السلامة النفسية العلاقة بين الدعم الاجتماعي والانغراز الوظيفي. وقد توصلت دراسة (Ferreira et al.,2017) إلى أن الرضا الوظيفي والانغراز الوظيفي يتوسطان العلاقة الإيجابية بين خصائص مهام العمل (أهمية مهام العمل وهوية مهام العمل) ومعدل دوران العمل.

وأثبتت دراسة (Ren et al.,2021) وجود تأثير للانغراز الوظيفي كمتغير وسيط على العلاقة بين الذكاء الثقافي والازدهار في العمل. وأشارت دراسة (Ali,2018) إلى أن الانغراز الوظيفي يتوسط العلاقة الإيجابية بين القيادة الداعمة على الازدهار في العمل.

الدراسات السابقة المتعلقة بالتنمر في مكان العمل:

أظهرت نتائج دراسة (Said and Tanova,2021) أن التنمر في مكان العمل يؤدي إلى الإرهاق العاطفي للعاملين. وتشير نتائج دراسة (Mendiratta and Srivastava,2021) إلى وجود علاقة سلبية بين التنمر في مكان العمل وسلوك المواطنة التنظيمية وتوضح هذه الدراسة دور الرضا الوظيفي والمرونة كوسيطين في مكافحة التأثير السيئ للتنمر في مكان العمل على سلوك المواطنة التنظيمية. وتبين دراسة (Hussan et al.,2021) وجود علاقة بين التنمر في مكان العمل ودوران العمل وأكدت دراسة (Shu-Tai Shen et. al.,2021) أن التنمر في مكان العمل يؤدي إلى تفاقم تأثير الإرهاق المهني مما يزيد من نوايا دوران العاملين. وكشفت دراسة (Ribeiro et. al.,2021) إن الرفاهية العاطفية في مكان العمل تتوسط جزئياً في العلاقة بين التنمر في مكان العمل والاحترق، وبالتالي زيادة مستويات الإرهاق

لديهم. كما تشير نتائج دراسة (Haq et al.,2021) إلى العلاقة السلبية بين القيادة الخادمة وثلاثة أنواع من سوء المعاملة في مكان العمل (التنمر والفظاظة والنبد)، مع مراعاة دور الوساطة للثقة في القائد والمناخ الأخلاقي في التخفيف من سوء المعاملة في مكان العمل. وتبين دراسة (Noopur and Burman,2021) التأثير الإيجابي للتنمر في مكان العمل على دوران العمل وإن أنشطة إدارة الموارد البشرية المصاغة والمنفذة بشكل حاسم تقلل من تأثير التنمر في مكان العمل بشكل كبير ونوايا ترك العمل ولها تأثير كبير على كفاءة وفاعلية الموظف. وتوصلت الدراسة أيضاً إلى وجود تأثير غير مباشر للصحة النفسية والمرونة كوسطاء بين التنمر في مكان العمل ودوران العمل. وأشارت نتائج دراسة (Ahmed,2021) إلى أن الصلابة النفسية تتوسط العلاقة بين التعرض للتنمر في مكان العمل والقلق الوظيفي. وطورت دراسة (Ahmad et al.,2021) نموذج لإدارة التنمر في مكان العمل من خلال دمج القيادة الخادمة كعامل مثبط للتنمر في مكان العمل في وجود المرونة والشخصية الاستباقية كوسيط. وفحصت دراسة (Islam et al.,2021) الدور الوسيط للاحتراق بين التنمر في مكان العمل ورفاهية العاملين. وتوصلت دراسة (De Clercq et al.,2021) إلى أن التنمر في مكان العمل يؤدي إلى تحفيز نوايا ترك العمل في ظل المناخات التنظيمية المسيئة. وكشفت دراسة (Naseer et al.,2016) أن التنمر في مكان العمل يتوسط العلاقة بين السياسات التنظيمية، والدعم التنظيمي والإرهاق العاطفي.

كشفت دراسة (Jamshaid et al.,2021) أن الانغراز الوظيفي ليس له دور في العلاقة بين التنمر في مكان العمل ودوران العمل. وأثبتت نتائج دراسة (Hafedh,2020) وجود علاقة عكسية ومتداخلة بين التنمر في مكان العمل والانغراز الوظيفي. وبينت دراسة (Singh,2018) أن التنمر في مكان العمل يتوسط العلاقة السلبية بين الانغراز الوظيفي ومعدل دوران العمل. بينما دراسة (Jamshaid and Malik,2018) وجدت أن التنمر في مكان العمل لا يتوسط العلاقة بين الانغراز الوظيفي والعدالة التنظيمية. أما دراسة (Burton,2015) فأوضحت أن الانغراز الوظيفي يتوسط العلاقة بين التنمر في مكان العمل والعداونية.

الدراسات السابقة المتعلقة بالازدهار في العمل:

كشفت نتائج دراسة (Huo and Jiang,2021) تأثير الازدهار في العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الضمير، والرضا الوظيفي. وبينت دراسة (Rubbab et al.,2021) أن الازدهار في العمل يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالتحكم بالضغط بينما يرتبط سلباً بالضيق، وكشفت الدراسة أيضاً أن هناك ارتباط إيجابي بين الازدهار والنمو الوظيفي. ووضحت دراسة (Jiang et al.,2021) أن الازدهار في العمل يمكن أن يؤدي بشكل مباشر إلى رضا العاملين عن حياتهم المهنية. وتشير نتائج دراسة (Wang et al.,2021) إلى أن العاملين يعتبرون نظم العمل عالية الأداء بمثابة تحد وعائق على الازدهار في العمل، ودعمت النتائج أيضاً القيادة الخادمة كمتغير وسيط في العلاقة بينهم. وتوصلت دراسة (Huo,2021) أن تأثير فرص النمو الوظيفي يزداد بشكل مباشر مع تعزيز الازدهار، ووجد أن الازدهار يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالالتزام الوظيفي ويرتبط ارتباطاً سلبياً بالندم الوظيفي. وأوضحت دراسة (Guan and Frenkenl,2021) وجود علاقة مباشرة وإيجابية بين الدعم التنظيمي وازدهار الموظف في العمل. علاوة على ذلك، يتم التوسط في هذه العلاقة بشكل كامل من خلال إعادة تشكيل الوظائف والعمل الهادف كمتغيرات وسيطة. بالإضافة إلى ذلك، يتفاعل الدعم التنظيمي مع الخصائص الفردية للتقييم الجوهري للذات لتعزيز الازدهار في العمل. واقترحت دراسة (Shahid et al.,2021) إطاراً مفاهيمياً عملياً يسلط الضوء على أن العوامل السياقية، التي تمثلها القيادة التحويلية والفضيلة التنظيمية، تؤثر على الازدهار ثم تقترح اتجاه بحثي محتمل حيث يرتبط الازدهار بالتمكين النفسي ورأس المال النفسي وسلوك العمل المبتكر. وأثبتت نتائج دراسة (Guo and Hu, 2021) أن الارتباط الإيجابي بين القيادة المحايدة وازدهار العاملين في العمل وأظهرت النتائج أيضاً دور التحفيز الذاتي للعاملين والقيادة الأخلاقية كوسيط. وحددت دراسة (Chang et al.,2020) وجود علاقة إيجابية بين القيادة الأصلية والرضا الوظيفي من خلال تأثير التعلم والحيوية. وبينت نتائج دراسة (Usman et al.,2020) أن الإشراف السيئ يؤثر سلباً على الازدهار في العمل.

علاوة على ذلك، تؤكد النتائج أيضًا الدور الوسيط لسلوكيات العمل والتقييمات الذاتية في العلاقة بين الإشراف التعسفي والازدهار. وكشفت دراسة (Zhang et al.,2020) على الدور الوسيط للحالة الداخلية المدركة للعاملين والشخصية الاستباقية على العلاقة بين القيادة الفاضلة والازدهار في العمل. وتشير نتائج دراسة (Wang et al.,2019) إلى أن الازدهار في العمل يتوسط العلاقة بين القيادة الخادمة والسلوك الابتكاري. وأظهرت النتائج أيضًا أن انعكاسية الفريق تعمل بشكل إيجابي على تعديل العلاقة بين القيادة الخادمة والازدهار في العمل. واكتشفت دراسة (Prem et al.,2017) أن ضغوط التحدي لها تأثير إيجابي على التعلم ولكن ليس على الحيوية.

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة لكل من الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل والازدهار في العمل يتضح ما يلي:

- إن تحليل الانغراز الوظيفي لبعض الدراسات اختلفت في مقاييس مكونات الانغراز الوظيفي فقامت دراسة (Aman-Ullah et al.,2021; Park et al.,2021; Teng et al.,2021; Khalid et al.,2021; Huning et al.,2021; Ren et al.,2021; Al-Ghazali,2020; Ali,2018; Singh,2018; Ferreira et al.,2017) بدراسة بعد الانغراز الوظيفي كمتغير أحادي بدون مكونات، وقامت دراسة (Susomrith and Amankwaa,2020; Siddique et al.,2020; Singh et al.,2018; Burton,2015) بدراسة بعد الانغراز الوظيفي بمكونين هما الانغراز التنظيمي والانغراز المجتمعي، وقامت دراسة (Hafedh,2020) بدراسة بعد الانغراز الوظيفي بثلاثة مكونات هم الوحدة الاجتماعية والملاءمة التنظيمية والتضحية في العمل، بينما اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (Fuchs,2021; Burleson et al.,2021; Stewart and Wiener,2021; Jamshaid et al.,2021; Ampofo,2020; Guana et al.,2020; Amoah et al.,2020; Jamshaid and Malik,2018) في قياس الانغراز الوظيفي بثلاثة مكونات وهي الروابط والملاءمة والتضحية. واختلفت الدراسات على تقسيم التنمر في مكان العمل فقد اعتمدت دراسة (Said and Tanova,2021; Mendiratta and

Srivastava,2021; Ribeiro et. al.,2021; Haq et al.,2021; Noopur and Burman,2021; Ahmed,2021; Ahmad et al.,2021; Islam et al.,2021; De Clercq et al.,2021; Singh,2018; Naseer et al.,2016; Jamshaid and Malik,2018; Jamshaid et al.,2021) على قياسه كمتغير أحادي بدون مكونات ، وقامت دراسة (Ahmed,2021) بتقسيمه إلى التنمر اللفظي والتنمر الغير لفظي والتنمر الالكتروني. وكما ركزت دراسة (Hafedh,2020) على تقسيمه إلى صراع الدور والنزاعات في مكان العمل وغموض الدور، وقامت دراسة (Burton,2015) بتقسيمه إلى التنمر المرتبط بالأشخاص، والتنمر المرتبط بالعمل. بينما اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (Hussan et al.,2021; Shu-Tai Shen et. al.,2021) في تقسيم التنمر في مكان العمل إلى التنمر المرتبط بالأشخاص، والتنمر المرتبط بالعمل والترهيب الجسدي.

أما الازدهار في العمل فقد اعتمدت دراسة (Huo and Jiang,2021; Rubbab et al.,2021; Wang et al.,2021; Shahid et al.,2021; Guo and Hu, 2021; Chang et al.,2020; Ali,2018) على قياسه كمتغير أحادي بدون أبعاد. بينما الدراسة الحالية اهتمت بقياس الازدهار في العمل من خلال مقياسي التعلم والحيوية واتفقت مع دراسة (Jiang et al.,2021; Huo,2021; Guan and Frenkenl,2021; Jamshaid et al.,2021; Chang et al.,2020; Usman et al.,2020; Wang et al.,2019; Jamshaid and Malik,2018; Singh,2018;Prem et al.,2017) .

- تنوعت أغلب الدراسات في دراسة الانغراز الوظيفي فدراسة (Park et al.,2021) أثبتت وجود ارتباط بين الانغراز الوظيفي والانخراط في الأدوار الإضافية كما اتفقت معها أيضا دراسة (Teng et al.,2021) في وجود ارتباط بين شغف العمل و الانغراز الوظيفي و أثبتت دراسة (Aman-Ullah et al.,2021; Fuchs,2021; Ferreira et al.,2017) أن الانغراز الوظيفي يلعب دورا إيجابيا لنية البقاء في المنظمة وعكسيا مع نية العاملين لترك العمل. وأكدت دراسة (Stewart

and Wiener,2021 ;Khalid et al.,2021 ;Huning et al.,2020; Al-Ghazali,2020) على أهمية أنواع القيادة (القيادية التبادلية والقيادة التحويلية والقيادة الخادمة) على الانغراز التنظيمي واختلف معها دراسة (Siddique et al.,2020) في الآثار السلبية للقيادة الاستبدادية على الانغراز الوظيفي واتفقت دراسة (Ampofo,2020; Amoah et al.,2020) على العلاقة بين الانغراز الوظيفي والالتزام وكما إن أغلب الدراسات السابقة تناولت التنمر في مكان العمل كمتغير مستقل يؤثر على المتغيرات الأخرى حيث بينت دراسة (Said and Tanova,2021; Shu-Tai Shen et. al.,2021; Ribeiro et. al.,2021; Naseer et al.,2016) وجود علاقة بين التنمر في مكان العمل والإرهاق. أما دراسة (Hussan et al.,2021; De Clercq et al.,2021) فأكدت على وجود تأثير مباشر للتنمر في مكان العمل على نوايا ترك العمل وهو ما أكدته دراسة (Noopur and Burman,2021; Mendiratta and Srivastava,2021). وأن القيادة الخادمة تعمل كعامل مثبط للتنمر في مكان العمل (Haq et al.,2021; Ahmad et al.,2021). كما تنوعت أغلب الدراسات في دراسة الازدهار في العمل فدراسة (Huo and Jiang,2021; Jiang et al.,2021; Chang et al.,2020) أثبتت وجود علاقة بين الازدهار في العمل والرضا الوظيفي أما دراسة (Guo and Hu, 2021; Shahid et al.,2021; Zhang et al.,2020; Chang et al.,2020; Wang et al.,2019) فأكدت على وجود أهمية للقيادة على الازدهار في العمل. وأن الإشراف السيئ يؤثر سلبا على الازدهار في العمل (Usman et al.,2020) وبينت دراسة (Rubbab et al.,2021; Huo,2021) وجود علاقة بين الازدهار في العمل والنمو الوظيفي، وأوضحت دراسة (Wang et al.,2021) أن نظم العمل عالية الأداء تعتبر بمثابة تحد وعائق على الازدهار في العمل واختلفت معهم دراسة (Prem et al.,2017) على أن الضغوط لها تأثير إيجابي فقط على الازدهار في العمل

وأشارت دراسة (Ren et al.,2021; Ali,2018) أن الانغراز الوظيفي يتوسط العلاقة الإيجابية بين الذكاء الثقافي والقيادة الداعمة على الازدهار في العمل. وأظهرت نتائج دراسة (Hafedh,2020) أن هناك علاقة عكسية بين التنمر في مكان العمل والانغراز الوظيفي. ووجدت دراسة (Singh,2018) أن التنمر في العمل يتوسط العلاقة السلبية بين الانغراز الوظيفي ودوران العمل والعدوانية. واختلفت دراسة (Jamshaid and Malik,2018; Jamshaid et al.,2021) في أن التنمر في مكان العمل لا يتوسط العلاقة بين الانغراز الوظيفي على دوران العمل والعدالة التنظيمية.

٤- مشكلة الدراسة:

يحافظ الانغراز الوظيفي على بقاء العاملين في المنظمة وعدم ترك وظائفهم. وإن ضعف الانغراز الوظيفي وقلة الروابط الاجتماعية والملاءمة يدعو إلى ترك المنظمة أو احتمال بقاء العاملين غير الراضين عن وظائفهم ويقدمون مساهمات ضئيلة في المنظمة أو ينخرطون في السلوكيات المنحرفة (Kapil and Rastogi,2020)، مثل التنمر في مكان العمل فهو أحد أكثر أشكال السلوك الانحرافي وغير أخلاقي انتشاراً من قبل العاملين وغالباً ما يتم السخرية من العامل، واعتباره فرد معزول اجتماعياً واستنفاده عاطفياً، واضطهاده مهنياً ويخضع للنميمة الكيدية من قبل المتنمر ذو النفوذ الأكبر في مكان العمل. ويرتبط مثل هذا السلوك بالآثار الضارة لأهداف التنمر في شكل الضيق النفسي والأمراض الجسدية والاضطراب، ويمكن القول إن المسؤولية تقع على الرؤساء لمنع حدوث المشكلات وإدارتها بشكل استباقي بمكان حدوث التنمر في مكان العمل (Ahmad et al.,2021). بالإضافة إلى ذلك، من المرجح أن يتمتع العاملون بمشاعر سلبية بسبب تكليفهم بمهام عمل لا تتناسب مع مهاراتهم وعدم تطوير المعرفة المهنية مما يؤدي إلى العديد من المشكلات مثل الإرهاق، وقلة حيوية العمل، وعدم القدرة على النمو في حياتهم المهنية، وانعدام فرص التقدم الوظيفي. ومع تزايد الضغط وعدم اليقين في مكان العمل تحتاج المنظمات إلى الحفاظ على الطاقة الإيجابية والتعلم المستمر بين موظفيها (Um-e-Rubbab et al.,2021).

ولتشخيص مشكلة الدراسة قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية وتمثلت في إجراء مقابلات شخصية مع ٤٠ مفردة من مختلف المستويات الإدارية العليا والوسطى والإشرافية والوظائف النمطية من العاملين بشركات الصناعات الغذائية بمدينة ٦ أكتوبر وتبين وجود المشكلات التالية:

أولاً: انخفاض الروابط الاجتماعية بين بعض العاملين بمجال أعمالهم.

ثانياً: اتجاه بعض العاملين إلى التفكير الكثير في ترك العمل نتيجة انخفاض الأجور والحوافز والبحث عن العمل بمنظمات أخرى عندما يتوافر ذلك.

ثالثاً: إن بعض العاملين يشعرون بالحرج أو الخوف من تداعيات وعواقب الإبلاغ عن مواقف التنمر في مكان العمل، لا سيما ضد رئيسهم أو زميل أقدم في الجهاز لتجنب المشكلات.

رابعاً: عدم شعور بعض العاملين بالحماس والحيوية داخل وظائفهم مما يجعل أعمالهم تسير بشكل روتيني.

خامساً: استسلام بعض العاملين أمام صعوبات العمل بدلا من الإصرار والتحدى ومعتقدين بأن تعلم الأشياء الجديدة أمر صعب بذاته مما يحول دون إنجاز الأعمال الجديدة واكتساب المهارات والخبرات.

وفي ضوء ما سبق تتمثل مشكلة الدراسة في طرح التساؤلات التالية:

(١) هل يوجد تأثير لمكونات الانغراز الوظيفي على الازدهار في العمل؟

(٢) هل يوجد تأثير للتنمر في مكان العمل على الازدهار في العمل؟

(٣) هل يوجد تأثير للتنمر في مكان العمل كمتغير وسيط على العلاقة بين الانغراز الوظيفي والازدهار في العمل؟

- (٤) هل يوجد اختلافات جوهرية بين المستويات الإدارية والوظائف النمطية فيما يتعلق بإدراك العاملين للانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل والازدهار في العمل؟
- (٥) هل يوجد اختلافات جوهرية بين الشركات مجال البحث فيما يتعلق بإدراك العاملين للانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل والازدهار في العمل؟

٥- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف على مدى تأثير مكونات الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل على الازدهار في العمل بالشركات مجال الدراسة.
- التعرف على تأثير التنمر في مكان العمل كمتغير وسيط على العلاقة بين الانغراز الوظيفي والازدهار في العمل بالشركات مجال الدراسة.
- الخروج بنتائج وتوصيات تساهم في زيادة الاهتمام بالانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل والازدهار في العمل بالشركات مجال الدراسة.

٦- أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من خلال النقاط التالية:

- إن الدراسة الحالية تحاول إلقاء الضوء على مفهوم ومكونات الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل على الازدهار في العمل وكيفية قياسهما بالشركات مجال الدراسة.
- يعتبر موضوع الانغراز الوظيفي بوصفه متعدد المكونات مثل (الملاءمة والروابط والتضحية)، وفي حدود علم الباحثة فإن هناك العديد من الدراسات السابقة في البيئة الغربية التي تناولته، مع غياب لمثل هذه الدراسات في البيئة العربية بوجه عام والبيئة المصرية بوجه خاص.

- أهمية القطاع الذي تطبق عليه الدراسة وهو قطاع الصناعات الغذائية الذي يقدم منتجات لفئات المجتمع المختلفة.

- مساهمة نتائج البحث في تكوين تصور واضح عن أثر الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل على الازدهار في العمل لدى العاملين ومن ثم يمكن الاستفادة من هذه النتائج لتقديم توصيات من شأنها تحسين مستوى الكفاءة والفاعلية بالشركات.

٧- فروض الدراسة:

بناءً على أهداف الدراسة ونتائج الدراسات السابقة يمكن صياغة فروض الدراسة على النحو التالي:

الفرض الأول: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للانغراز الوظيفي على الازدهار في العمل بالشركات مجال الدراسة.

الفرض الثاني: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتنمر في مكان العمل على الازدهار في العمل بالشركات مجال الدراسة.

الفرض الثالث: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتنمر في مكان العمل كمتغير وسيط على العلاقة بين الانغراز الوظيفي والازدهار في العمل بالشركات مجال الدراسة.

الفرض الرابع: يوجد اختلافات جوهرية بين المستويات الإدارية والوظائف النمطية فيما يتعلق بإدراك العاملين للانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل والازدهار في العمل بالشركات مجال الدراسة.

الفرض الرابع: يوجد اختلافات جوهرية بين الشركات مجال البحث فيما يتعلق بإدراك العاملين للانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل والازدهار في العمل بالشركات مجال الدراسة.

٨- منهجية وأداة الدراسة:

تعتمد الدراسة على استخدام المنهج الوصفي التحليلي فقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي لدراسة الانغراز الوظيفي و التنمر في مكان العمل و الازدهار في العمل بمكوناتهم الواردة في هذه الدراسة ثم قامت الباحثة بتحليل ما حصلت عليه من بيانات تحليلًا وصفيًا شاملًا يوضح مدلوله. وتتضمن الدراسة جانبين: **الجانب النظري:** تم الاطلاع على الكتب والدوريات والتقارير والبحوث والدراسات المنشورة وأيضا مطبوعات المؤتمرات العربية والأجنبية والبيانات المتوفرة بشبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) لتجميع المادة العلمية المتعلقة بموضوع البحث. **والجانب الميداني:** تم تصميم قائمة استقصاء موجهة إلى العاملين بشركة الصناعات الغذائية بمديمة ٦ أكتوبر لتجمع البيانات الأولية من مصادرها الأساسية، باستخدام مقياس ليكرت (Likert Scale) خماسي التدرج بحيث تحتوي القائمة على متغيرات البحث المستقلة والتابعة وتم تقسيم الاستقصاء إلى أربعة أجزاء وهي:

الجزء الأول: خاص بالبيانات العامة لوحداث المعاينة (النوع وسنوات الخبرة والمستويات الإدارية والوظائف النمطية).

الجزء الثاني: يتضمن الانغراز الوظيفي وتم قياسه بالاعتماد على المقياس الوارد في (Felps et al.,2009) والمكون من (١٦) ست عشرة عبارة، ويتضمن هذا المقياس قياس ثلاثة مكونات وهي: (الروابط والملاءمة والتضحية).

الجزء الثالث: يتضمن التنمر في مكان العمل وتم قياسه بالاعتماد على المقياس الوارد في (Einarsen et al.,2009) والمكون من (١٥) خمس عشرة عبارة ويتضمن هذا المقياس قياس ثلاثة مكونات وهي: (التنمر المرتبط بالعمل والتنمر المرتبط بالأشخاص والترهيب الجسدي).

الجزء الرابع: يتضمن الازدهار في العمل وتم قياسها بالاعتماد على المقياس الوارد في (Porath et al.,2012) والمكون من (٩) تسع عبارات ويتضمن هذا المقياس قياس مكونين وهما: (التعلم والحيوية).

٩- مجتمع وعينة الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة جميع العاملين بشركات الصناعات الغذائية بمدينة ٦ أكتوبر (شركة جهينة للصناعات الغذائية، وشركة الصناعات الغذائية "دومتى"، وشركة حلو الشام للصناعات الغذائية) بأجمالى ٨١٠٠ عامل (إدارة الموارد البشرية بالشركات محل الدراسة ٢٠٢١).

وتم تحديد حجم عينة الدراسة وفقا للمعادلة التالية (بازرعة، ١٩٩٥) :

$$\text{الخطأ المسموح به} = ٢ \sqrt{\frac{ق(١-ق)}{ن}}$$

الخطأ المسموح به فإنه سوف يمثل بمقدار ٥% وأن حدود الثقة بالنتائج فى صورة نسبة مئوية على أساس حدود الثقة ٩٥%. واستخدمت ٢ كتقريب ١,٩٦. وبالتعويض فى المعادلة السابقة تكون حجم العينة ٤٠٠ مفردة.

ويوضح الجدول التالى رقم (١) توزيع حجم عينة العاملين على شركات قطاع الصناعات الغذائية بمدينة ٦ أكتوبر مجال البحث

جدول رقم (١)

توزيع حجم عينة العاملين على شركات قطاع الصناعات الغذائية بمدينة ٦ أكتوبر مجال البحث

اسم الشركة	أعداد العاملين	النسبة	أعداد العاملين
شركة جهينة للصناعات الغذائية	٤٠٠٠	%٤٩	$\frac{٤٩}{١٠٠} \times ٤٠٠ = ١٩٦$ مفردة
وشركة الصناعات الغذائية "دومتى"	٢٦٠٠	%٣٢	$\frac{٣٢}{١٠٠} \times ٤٠٠ = ١٢٨$ مفردة

أثر الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل على الأذهار في العمل دراسة ميدانية ...

د/ مها محادل رمضان الزياحي

شركة حلو الشام للصناعات الغذائية	١٥٠٠	%١٩	$\frac{19}{100} \times 400 = 76$ مفردة
الاجمالي	٨١٠٠	%١٠٠	٤٠٠ مفردة

ويوضح الجدول التالي رقم (٢) توزيع حجم العينة المحسوبة والفعلية على العاملين بشركات الصناعات الغذائية بمدينة ٦ أكتوبر حسب المستويات الإدارية والوظائف النمطية

جدول رقم (٢)

توزيع حجم العينة المحسوبة والفعلية على العاملين بشركات الصناعات الغذائية بمدينة ٦ أكتوبر حسب المستويات الإدارية والوظائف النمطية

العينة الفعلية	العينة المحسوبة	شركة حلو الشام		شركة دومتى		شركة جهينة		النسبة %	الشركة المستويات الإدارية والوظائف النمطية
		العينة الفعلية	العينة المحسوبة	العينة الفعلية	العينة المحسوبة	العينة الفعلية	العينة المحسوبة		
٧٥	٨١	١٤	١٦	٢٥	٢٦	٣٦	٣٩	%٢٠	الإدارة العليا والإدارة الوسطى
١٠٥	١١٩	٢١	٢٢	٣٧	٣٨	٤٧	٥٩	%٣٠	الإدارة والإشرافية
١٩٥	٢٠٠	٣٦	٣٨	٦٣	٦٤	٩٦	٩٨	%٥٠	الوظائف النمطية
٣٧٥	٤٠٠	٧١	٧٦	١٢٥	١٢٨	١٧٩	١٩٦	%١٠٠	الإجمالي

يتضح من الجدول رقم (٢) مايلي:

تم توزيع عدد ٤٠٠ استمارة على عينة طبقية عشوائية من العاملين بشركة الصناعات الغذائية بمدينة ٦ أكتوبر وتم استبعاد عدد ٢٥ استمارة غير كاملة ومنقوصة لتصبح العينة الفعلية هي عدد ٣٧٥ مفردة وبالتالي تكون نسبة الاستجابة قد بلغت ٩٤%. وعند التحليل الإحصائي تم دمج مستوى الإدارة العليا ومستوى الإدارة الوسطى معا لتشابها الإجابات، ويوضح الجدول التالي رقم (٣) خصائص عينة الدراسة الفعلية:

جدول رقم (٣)
خصائص عينة الدراسة الفعلية

النسبة %	العدد	الخصائص	
٧٢	٢٧١	ذكور	النوع
٢٨	١٠٤	إناث	
١٠٠	٣٧٥	الإجمالي	
١٥	٥٨	أقل من ٥ سنوات	الخبرة
٤٠	١٤٨	من ٥ لأقل من ١٠ سنوات	
٤٥	١٦٩	من ١٠ سنوات فأكثر	
١٠٠	٣٧٥	الإجمالي	
٢٠	٧٥	الإدارة العليا والإدارة الوسطى	المستويات الإدارية والوظائف النمطية
٢٨	١٠٥	الإدارة الإشرافية	
٥٢	١٩٥	الوظائف النمطية	
١٠٠	٣٧٥	الإجمالي	

المصدر: من إعداد الباحثة من نتائج إجابات العاملين التي تم جمعها من عينة الدراسة بشركة الصناعات الغذائية بمدينة ٦ أكتوبر.

١٠ - مناقشة نتائج الدراسة واختبار الفروض:

– الدراسة الاستطلاعية:

لتحديد درجة صلاحية ومدى الاعتماد على قائمة الاستقصاء المستخدمة في قياس استجابات مفردات العينة بشركات الصناعات الغذائية بمدينة ٦ أكتوبر قامت الباحثة باستخدام معامل الاتساق الداخلي Interconsistency لأنه يقيس درجة مصداقية النتائج المحققة لكل عبارة من عبارات قائمة الاستقصاء والذي يعتمد على معامل الارتباط الخطى البسيط لبيرسون، وبالتالي فمن الضروري أن يكون المعيار الأساسي هو اختبار معنوية معامل الارتباط. ومعامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha (α)) بهدف قياس معامل الثبات (والذي يعبر عن درجة الاعتمادية) وذلك على مستوى جميع المتغيرات الخاصة بأبعاد الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل والازدهار في العمل. وقد قامت الباحثة بإجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة ميدانية مكونة من (٤٠) مفردة من العاملين بالمستويات الإدارية المختلفة، والوظائف النمطية بشركات

أثر الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل على الازدهار في العمل دراسة ميدانية ...

د/ مها محادل رمضان الزبيدي

الصناعات الغذائية بمدينة ٦ أكتوبر لكي يتم التأكد من وضوح جميع عبارات قائمة الاستقصاء لدى المستقصى منهم. وفيما يلي عرض لنتائج التحليل الإحصائي الخاصة بحساب كل من درجة المصادقية ومعامل الثبات لأبعاد الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل والازدهار في العمل. كما يوضحها الجدول التالي رقم (٤):

جدول رقم (٤)

درجة مصادقية النتائج المحققة باستخدام معامل الاتساق الداخلي ومعامل الثبات ألفا كرونباخ لأبعاد الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل والازدهار في العمل

م	أبعاد الدراسة	معامل الاتساق الداخلي	معامل الثبات (الفا كرونباخ)
١- مكونات الانغراز الوظيفي			
١	الروابط	٠,٩٠٩**	٠,٨٢٧
٢	الملاءمة	٠,٨٦٣**	٠,٧٤٥
٣	التضحية	٠,٨٩٢**	٠,٧٩٧
إجمالي: بعد الانغراز الوظيفي		٠,٩١٢**	٠,٨٣٢
٢- مكونات التنمر في مكان العمل			
١	التنمر المرتبط بالعمل	٠,٨٤٥**	٠,٧١٥
٢	التنمر المرتبط بالأشخاص	٠,٨٧٦**	٠,٧٦٩
٣	الترهيب الجسدي	٠,٨٩٧**	٠,٧٧٤
إجمالي: بعد التنمر في مكان العمل		٠,٨٧٠**	٠,٧٥٨
٣- مكونات الازدهار في العمل			
١	التعلم	٠,٩٢٣**	٠,٨٥٢
٢	الحيوية	٠,٨٩٧**	٠,٨٠٦
إجمالي: بعد الازدهار في العمل		٠,٩١٧**	٠,٨٤١
إجمالي ابعاد: أثر الانغراز الوظيفي على الازدهار في العمل من خلال التنمر في مكان العمل كمتغير وسيط"		٠,٩٢٨**	٠,٨٦٢

** دالة عن مستوى معنوية أقل من ٠,٠١.

يتضح من الجدول رقم (٤) مايلي :

١- صلاحية جميع العبارات لكل من أبعاد الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل والازدهار في العمل، حيث جاءت معاملات الاتساق الداخلي معنوية عند مستوى ٠.٠١ وقد تراوحت معاملات الارتباط لمكونات الانغراز الوظيفي بين ٠,٩٠٩ و ٠,٨٦٣ و معاملات الارتباط لمكونات التنمر في مكان العمل بين ٠,٨٤٥ و ٠,٨٩٧ و معاملات الارتباط لمكونات الازدهار في العمل بين ٠,٨٩٧ و ٠,٩٢٣ وقد تبين أن معامل الارتباط الإجمالي لأثر التنمر في مكان العمل كمتغير وسيط على العلاقة بين الانغراز الوظيفي والازدهار في العمل قد بلغ ٠,٩٢٨ والأمر الذي يعكس قوة قيم المعاملات ومدى اقترابها من الواحد الصحيح، مما يعكس العلاقة بين المكونات المختلفة باستمرار الاستقصاء ومدى تمثيلها لأبعاد الدراسة، مما يدل على أن جميع العبارات صادقة ومرتبطة مع أداة الدراسة، الأمر الذي يبين صدق أداة الدراسة وصلاحيتها للتطبيق العلمي.

٢- تم استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ، لقياس ثبات المحتوى لمتغيرات الدراسة، وقد تبين أن معامل الثبات لإجمالي " أثر الانغراز الوظيفي على الازدهار في العمل من خلال التنمر في مكان العمل كمتغير وسيط " ، قد بلغ ٠,٨٦٢ ، وظهرت قيم معاملات " الثبات لإجمالي مكونات " الانغراز الوظيفي " تراوحت بين ٠,٧٤٥ و ٠,٨٢٧ و " و التنمر في مكان العمل " تراوحت بين ٠,٧١٥ و ٠,٧٧٤ وأيضاً الازدهار في العمل تراوحت بين ٠,٨٠٦ و ٠,٨٥٢ هما أكبر من ٠,٧ وحيث أن القيمة الدنيا (الأقل) لمعامل ألفا كرونباخ والمسموح بها يجب ألا تقل عن ٠,٧ مما يعني القدرة على الاعتماد على أداة الدراسة المستخدمة (Jain and Angural,2017).

ويتضح مما سبق قبول جميع عبارات قائمة الاستقصاء المستخدمة دون حذف أي عبارة لقياس متغيرات البحث الخاصة "بأثر الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل على الازدهار في العمل بالشركات مجال الدراسة"، وذلك تمهيداً لاختبار فروض البحث.

- مناقشة نتائج الدراسة:

تناولت الباحثة في هذا الجزء مناقشة استجابات العاملين بشركات مجال الدراسة حول متغيرات الدراسة (الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل والازدهار في العمل):

أثر الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل على الأذهار في العمل دراسة ميدانية ...

د/ مها محادل رمضان الزبيدي

- الانغراز الوظيفي:

جدول (٥)

نتائج الوصف الإحصائي لإجمالي مكونات الانغراز الوظيفي

مكونات الانغراز الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %
١- الروابط	٣,٣٧	٠,٤٦	٦٧,٤٤
٢- الملاءمة	٣,٤٣	٠,٤٩	٦٨,٦٦
٣- التضحية	٣,١١	٠,٥٦	٦٢,٣٥
الإجمالي	٣,٤٦	٠,٥١	٦٩,٢٠

يتضح من الجدول السابق رقم (٥) أن مفردات عينة الدراسة وفقا لإجمالي بعد الانغراز الوظيفي أشارت إلى الاتجاه الإيجابي (المرتفع) ، هذا وقد بلغ متوسط إجمالي بعد الانغراز الوظيفي ٣,٤٦ ، وبأهمية نسبية ٦٩,٢% ، وجاء ترتيب " الملاءمة " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره ٣,٤٣ وبأهمية نسبية ٦٨,٦٦% ، أما بالنسبة " الروابط " فقد جاء بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره ٣,٣٧ وبأهمية نسبية ٦٧,٤٤% ، وأخيرا جاء " التضحية " في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره ٣,١١ وبأهمية نسبية ٦٢,٣٥% .

- التنمر في مكان العمل:

جدول (٦)

نتائج الوصف الإحصائي لإجمالي مكونات التنمر في مكان العمل

مكونات التنمر في مكان العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %
١- التنمر المرتبط بالعمل	٢,٥١	٠,٧٤	٥٠,٣١
٢- التنمر المرتبط بالأشخاص	٢,٩٠	٠,٦٩	٥٨,١٦
٣- التهيب الجسدي	٣,١١	٠,٤٣	٦٢,٣٦
الإجمالي	٢,٨٥	٠,٣٩	٥٦,٩٠

أثر الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل على الازدهار في العمل دراسة ميدانية ...

د/ مها محادل رمضان الزيايدي

يتضح من الجدول السابق رقم (٦) أن مفردات عينة الدراسة وفقا لإجمالي بعد التنمر في مكان العمل أشارت إلى الاتجاه الإيجابي، هذا وقد بلغ متوسط إجمالي بعد التنمر في مكان العمل ٢,٨٥ ، وبأهمية نسبية ٥٦,٩٠ %، وجاء ترتيب " الترهيب الجسدي " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره ٣,١١ وبأهمية نسبية ٦٢,٣٦ %، أما بالنسبة " التنمر المرتبط بالأشخاص " فقد احتل المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره ٢,٩٠ وبأهمية نسبية ٥٨,١٦ %، وجاء بالمرتبة الثالثة " التنمر المرتبط بالعمل " بمتوسط حسابي قدره ٢,٥١ وبأهمية نسبية ٥٠,٣١ %.

- الازدهار في العمل:

جدول (٧)

نتائج الوصف الإحصائي لإجمالي مكونات الازدهار في العمل

أبعاد الازدهار في العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %
١- التعلم	٣,٤٨	٠,٧٢	٦٩,٦٩
٢- الحيوية	٣,٢٣	١,٠٧	٦٤,٧٧
الإجمالي	٣,٣٦	٠,٧٦	٦٧,٢٣

يتضح من الجدول السابق رقم (٧) أن مفردات عينة الدراسة وفقا لإجمالي بعد الازدهار في العمل أشارت إلى الاتجاه الإيجابي (المرتفع) ، هذا وقد بلغ متوسط إجمالي بعد الازدهار في العمل ٣,٣٦ ، وبأهمية نسبية ٦٧,٢٣ %، وجاء ترتيب "التعلم" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره ٣,٤٨ وبأهمية نسبية ٦٩,٦٩ %، أما بالنسبة "الحيوية" فقد احتل المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره ٣,٢٣ وبأهمية نسبية ٦٤,٧٧ %.

- اختبار فروض البحث:

أولاً: نتائج اختبار الفرض الأول:

" يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للانغراز الوظيفي على الازدهار في العمل بالشركات مجال الدراسة".

ولبيان أثر بعد الانغراز الوظيفي على الازدهار في العمل بالشركات مجال الدراسة، تم استخدام أسلوب الانحدار البسيط، ويتضح ذلك من الجدول رقم (٨):

أثر الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل على الازدهار في العمل دراسة ميدانية ...

د/ مها محادل رمضان الزبيدي

جدول رقم (٨)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر الانغراز الوظيفي على الازدهار في العمل

المتغير	Beta	R ²	T. Value	Sig. T
الانغراز الوظيفي	٠,٧١١	%٥٠,٥	١٩,٥١٥	**٠,٠١
المعامل الثابت Constant	٠,١٣١			
معامل التحديد المعدل Adj. R ²		%٥٠,٤		
قيمة F	٣٨٠,٨٢٤			
معامل جوهرية النموذج (Sig. F)				**٠,٠١

**دالة عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠١ .

يتضح من الجدول السابق رقم (٨) مايلي:

وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الانغراز الوظيفي والازدهار في العمل، حيث بلغت قيمة معامل التحديد R² الذي يمثل نسبة تفسير المتغير المستقل في التابع ٥٠,٥%، كما بلغت قيمة "ت" ١٩,٥١٥، وقيمة (F) ٣٨٠,٨٢٤ وهي قيمة عالية المعنوية بمستوي معنوية أقل من ٠,٠١ .

وتم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression لقياس أثر بعد الانغراز الوظيفي ومعرفة أى مكون الأكثر تأثيراً على الازدهار في العمل، وما إذا كانت تلك التأثيرات جوهرية أم أنها غير دالة إحصائياً كما يوضحها الجدول التالي رقم (٩):

جدول رقم (٩)

نموذج الانحدار المتعدد لتحديد معنوية أهم مكونات الانغراز الوظيفي تأثيراً على الازدهار في العمل

R ²	R	قيمة ف		مستوى المعنوية	قيمة ت	المعاملات المقدره β_i	المتغير المستقل
		مستوى المعنوية	القيمة				
%٦٣,٥	٠,٧٩٧	٠,٠١	٢١٤,٩٨٧	*٠,٠٣	٢,٠٧٥	٠,٣٠٨	الجزء الثابت
				**٠,٠١	١١,٩٦٦	٠,٣٩٢	١- الروابط
				**٠,٠١	١٢,٢٥٨	٠,٤٣٧	٢- الملاءمة
				**٠,٠١	٧,١٩٨	٠,٢٥١	٣- التضحية

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١) . * دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥) .

يتضح من الجدول السابق رقم (٩) أن باستخدام اختبار (t.test) تبين أن المكونات الأكثر تأثيراً للانغراز الوظيفي هي الملاءمة، ثم الروابط، ويليه التضحية على بعد الازدهار في العمل، حيث بلغت قيم "ت" على الترتيب ١٢,٢٥٨، ١١,٩٦٦، ٧,١٩٨، وذلك عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠١ .
معادلة النموذج:

$$\text{الازدهار في العمل} = ٠,٣٠٨ + ٠,٣٩٢ \times \text{الملاءمة} + ٠,٤٣٧ \times \text{الروابط} + ٠,٢٥١ \times \text{التضحية}$$

ومن خلال نموذج علاقة الانحدار السابق، يمكن التنبؤ بدرجات الازدهار في العمل بشركات الصناعات الغذائية بمدينة ٦ أكتوبر من خلال قياس مكونات الانغراز الوظيفي وتطبيق ذلك النموذج، والذي يدل على أن:

كل تغيير بمقدار وحدة واحدة في الملاءمة قد يؤدي إلى تغيير في الازدهار في العمل بمقدار ٠,٣٩٢ . وكل تغيير بمقدار وحدة واحدة في الروابط قد يؤدي إلى تغيير في الازدهار في العمل بمقدار ٠,٤٣٧ . وكل تغيير بمقدار وحدة واحدة في التضحية قد يؤدي إلى تغيير في الازدهار في العمل بمقدار ٠,٢٥١ .

إثبات الفرض الأول:

تم قبول الفرض الأول القائل بأنه " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للانغراز الوظيفي على الازدهار في العمل بالشركات مجال الدراسة " .

ثانياً: نتائج اختبار الفرض الثاني:

" يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتنمر في مكان العمل على الازدهار في العمل بالشركات مجال الدراسة " .

ولبيان أثر بعد التنمر في مكان العمل على الازدهار في العمل بالشركات مجال الدراسة، تم استخدام أسلوب الانحدار البسيط، ويتضح ذلك من الجدول رقم (١٠):

أثر الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل على الازدهار في العمل دراسة ميدانية ...

د/ مها محادل رمضان الزبيدي

جدول رقم (١٠)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر التنمر في العمل على الازدهار في العمل

متغير	Beta	R ²	T. Value	Sig. T
التنمر في العمل	-٠,٢٨٣	٨%	٥,٧٠٣	**٠,٠١
المعامل الثابت Constant	١,١٣١			
معامل التحديد المعدل Adj. R ²	٧,٨%			
قيمة F	٣٢,٥٢٥			
معامل جوهرية النموذج (Sig. F)	**٠,٠١			

**دالة عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠١ .

يتضح من الجدول السابق رقم (١٠) مايلي :

وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين التنمر في مكان العمل والازدهار في العمل، حيث بلغت قيمة معامل التحديد R² الذي يمثل نسبة تفسير المتغير المستقل في التابع ٨%، كما بلغت قيمة "ت" ٥,٧٠٣، وقيمة (F) ٣٢,٥٢٥ وهي قيمة عالية المعنوية بمستوي معنوية أقل من ٠,٠١ .

وتم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression لقياس أثر بعد التنمر في مكان العمل ومعرفة أي مكونات أكثر تأثيراً على الازدهار في العمل، وما إذا كانت تلك التأثيرات جوهرية أم أنها غير دالة إحصائياً كما يوضحها الجدول التالي رقم (١١):

جدول رقم (١١)

نموذج الانحدار المتعدد لتحديد معنوية أهم مكونات التنمر في مكان العمل تأثيراً على الازدهار في العمل

R ²	R	قيمة ف		مستوى المعنوية	قيمة ت القيمة	المعلّمة المقدرّة β_i	المتغير المستقل
		مستوى المعنوية	القيمة				
٧,٨%	٠,٢٧٨	٠,٠١	١٠,٣٩٤	**٠,٠١	٣,٩٠٢	٢,١٢٩-	الجزء الثابت
				*٠,٠٥	١,٩٨٥	٠,١٩٧-	١-التنمر المرتبط بالعمل
				*٠,٠٥	٢,١٤٧	٠,٢١٨-	٢-التنمر المرتبط بالأشخاص
				**٠,٠١	٣,٨٥١	٠,٣٩٣-	٣-التهريب الجسدي

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١). * دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥).

يتضح من الجدول رقم (١١) أنه باستخدام اختبار (t.test) تبين أن مكونات التنمر في مكان العمل الأكثر تأثيراً هي الترهيب الجسدي، وتليها التنمر المرتبط بالأشخاص، ثم التنمر المرتبط بالعمل، على بعد الازدهار في العمل، حيث بلغت قيم "ت" على الترتيب ٣,٨٥١، ٢,١٤٧، ١,٩٨٥. وذلك عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٥. معادلة النموذج:

$$\text{الازدهار في العمل} = ٢,١٢٩ - ٠,١٩٧ \times \text{التنمر المرتبط بالعمل} - ٠,٢١٨ \times \text{التنمر المرتبط بالأشخاص} - ٠,٣٩٣ \times \text{الترهيب الجسدي}$$

ومن خلال نموذج علاقة الانحدار السابق، يمكن التنبؤ بدرجات الازدهار في العمل بشركات الصناعات الغذائية بمدينة ٦ أكتوبر من خلال قياس مكونات التنمر في مكان العمل وتطبيق ذلك النموذج، والذي يدل على أن:

كل تغيير بمقدار وحدة واحدة في التنمر المرتبط بالعمل قد يؤدي إلى تغيير في الازدهار في العمل بمقدار -٠,١٩٧. وكل تغيير بمقدار وحدة واحدة في التنمر المرتبط بالأشخاص قد يؤدي إلى تغيير في الازدهار في العمل بمقدار -٠,٢١٨. وكل تغيير بمقدار وحدة واحدة في التنمر المرتبط بالأشخاص قد يؤدي إلى تغيير في الازدهار في العمل بمقدار -٠,٣٩٣.

إثبات الفرض الثاني:

تم قبول الفرض الثاني القائل بأنه "يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتنمر في مكان العمل على الازدهار في العمل بالشركات مجال الدراسة".

ثالثاً: نتائج اختبار الفرض الثالث:

" يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتنمر في مكان العمل كمتغير وسيط على العلاقة بين الانغراز الوظيفي والازدهار في العمل بالشركات مجال الدراسة".

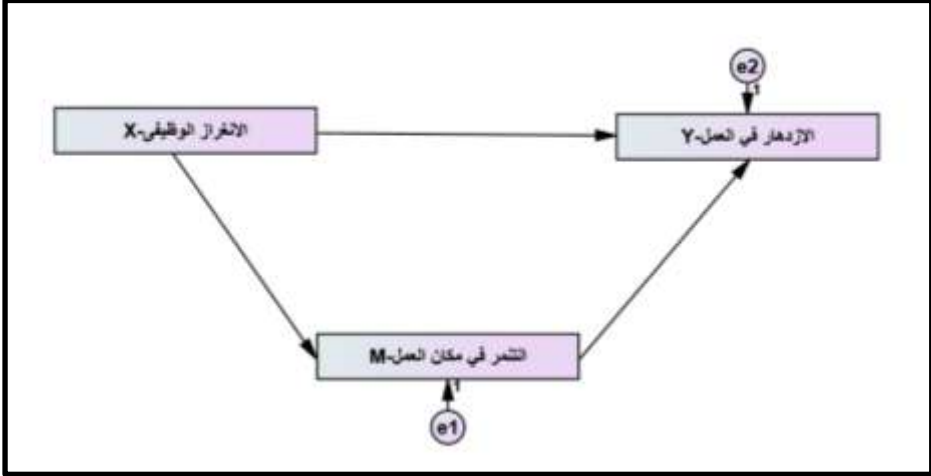
تم استخدام نموذج المعادلات الهيكلية باستخدام (AMOS 18.0) لاختبار الفرض الثالث:

تنقسم متغيرات الفرض البحثي إلى:

أثر الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل على الازدهار في العمل دراسة ميدانية ...

د/ مها محادل رمضان الزبيدي

- أ- متغيرات داخلية مشاهدة Observed Endogenous Variables: وتشمل المتغير التابع الازدهار في العمل، والمتغير الوسيط التنمر في مكان العمل.
- ب- متغيرات خارجية مشاهدة Observed Exogenous Variables: وتشمل المتغير المستقل الانغراز الوظيفي.
- ج- متغيرات داخلية غير مشاهدة Unobserved Exogenous Variables: وتشمل أخطاء القياس للمتغير التابع الازدهار في العمل، وأخطاء القياس للمتغير الوسيط التنمر في مكان العمل.



شكل رقم (1)

النموذج المقترح

تقييم معاملات النموذج الهيكلي المقترح لتفسير العلاقات:

تم تقييم معاملات المسارات المعيارية وغير المعيارية ومستوى معنوياتها لتفسير العلاقات بين الانغراز الوظيفي وبين الازدهار في العمل، من خلال التنمر في مكان العمل، على النحو التالي:

أثر الانعزاز الوظيفي والتنمر في مكان العمل على الازدهار في العمل دراسة ميدانية ...

د/ مها محادل رمضان الزبيدي

جدول رقم (١٢)

تقديرات معاملات النموذج الهيكلي المقترح ومستوى معنوياتها

المسار	المسار المعيارى	الخطأ المعيارى	قيمة المسار الحرج "C.R."	مستوى المعنوية	الدلالة		
التنمر في مكان العمل	→	الاتعزاز الوظيفى	٠,١٥٤-	٠,٠٨١	١,٩٠٧-	٠,٠٥٧	غير دالة
الازدهار في العمل	→	التنمر في مكان العمل	٠,٢٠٥-	٠,٠٣٣	٦,١٩٢-	**٠,٠٠١	دالة
	→	الاتعزاز الوظيفى	١,٠٢٩	٠,٠٥٢	١٩,٨١١	**٠,٠٠١	دالة

** دالة عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠١ .

يتضح من الجدول السابق رقم (١٢) ما يلي:

تبيين أنه لا يوجد تأثير للانعزاز الوظيفى على التنمر في مكان العمل، بينما يوجد تأثير سلبي للتنمر في مكان العمل على الازدهار في العمل ووجود تأثير إيجابى للانعزاز الوظيفى على الازدهار في العمل عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠١ .

معايير تقييم جودة توفيق النموذج الهيكلي:

لا يمكن الجزم بمعنوية معاملات المسار فى النموذج المقترح النهائى حتى يتسنى التحقق من جودة التوفيق الكلية للنموذج على النحو التالى:

جدول رقم (١٣)

معايير تقييم جودة توفيق النموذج الهيكلي

م	المؤشرات	القيمة
١	كأ المعيارى χ^2	٠,٠٠١
٢	جودة التوفيق GFI	٠,٩٩٩
٣	جودة التوفيق المعيارى NFI	٠,٩٩٩
٥	جودة التوفيق المقارن CFI	٠,٩٩٩
٦	الجذر التربيعى لمتوسط مربعات البواقي RMR	٠,٠٠١
٧	الجذر التربيعى لمتوسط مربع خطأ التقدير RMSEA	٠,٥١٧

يتضح من الجدول السابق رقم (١٣) ما يلي:

- بلغت قيمة مؤشرات كل من: كأ المعيارى، جودة التوفيق، جودة التوفيق المعيارى، جودة التوفيق المقارن على التوالى ٠,٠٠١، ٠,٩٩٩، ٠,٩٩٩، ٠,٩٩٩، حيث اجتازت جميع المؤشرات بالحدود المطلوبة وهى ألا تقل عن ٠,٩٠ ونذكرت بعض الدراسات أنه يمكن

أثر الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل على الأزدهار في العمل دراسة ميدانية ...

د/ مها محادل رمضان الزيايدي

قبول هذه المعايير عندما تكون المؤشرات تتعدى ٠,٨٠ مما يدل على أن جميع المؤشرات بالحدود الجيدة ومن ثم إمكانية مطابقة النموذج الفعلي للنموذج المقدر. وبلغت قيم الجذر التربيعي لمتوسط مربعات البواقي، الجذر التربيعي لمتوسط مربع خطأ التقدير ٠,٠٠١, ٠,٥١٧ على الترتيب، فلم تتعد قيم هذين المؤشرين قيمة ٠,١٠ مما يدل على جودة توفيق النموذج الكلي. ومن ثم اجتاز النموذج كافة معايير الحكم على جودة النموذج.

إثبات الفرض الثالث:

تم قبول الفرض الثالث القائل بأنه "يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتنمر في مكان العمل كمتغير وسيط على العلاقة بين الانغراز الوظيفي والازدهار في العمل بالشركات مجال الدراسة".

رابعاً: نتائج اختبار الفرض الرابع:

"يوجد اختلافات جوهرية بين المستويات الإدارية والوظائف النمطية فيما يتعلق بإدراك العاملين للانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل والازدهار في العمل بالشركات مجال الدراسة".

تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه لقياس مدي وجود تباين أو لمقارنة معنوية الفروق بين المستويات الإدارية المختلفة لأبعاد الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل والازدهار في العمل ويوضح ذلك الجدول رقم (١٤):

جدول رقم (١٤)

نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لمقارنة معنوية الفروق طبقاً لأبعاد الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل والازدهار في العمل باختلاف المستويات الإدارية والوظائف النمطية

القرار	قيمة ف F	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستويات الإدارية والوظائف النمطية	المتغيرات				
							مستوى الدلالة المعنوية			
دالة	٦١,٤٨١	٠,٣٦	٣,٦٥	٧٥	الإدارة العليا و الإدارة الوسطى	الانغراز الوظيفي				
					**٠,٠١		٠,٤١	٣,٤٩	١٠٥	الإدارة الإشرافية
							٠,٣٠	٣,١٨	١٩٥	الوظائف النمطية

أثر الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل على الازدهار في العمل دراسة ميدانية ...

د/ مها محال رمضان الزبيدي

دالة	**٠,٠١	٣٤,٩٢٢	٠,٣٧	٢,٦٥	٧٥	الإدارة العليا و الإدارة الوسطى	التنمر في مكان العمل
			٠,٣٣	٢,٦٧	١٠٥	الإدارة الإشرافية	
			٠,٤١	٢,٩٨	١٩٥	الوظائف النمطية	
دالة	**٠,٠١	٢٤٣,٣٨٢	٠,٢٨	٤,٠٣	٧٥	الإدارة العليا و الإدارة الوسطى	الازدهار في العمل
			٠,٤١	٣,٩٩	١٠٥	الإدارة الإشرافية	
			٠,٥٩	٢,٨٥	١٩٥	الوظائف النمطية	

*تشير إلى معنوية أقل من مستوى ٠,٠١ .

يتضح من الجدول السابق رقم (١٤) أنه توجد اختلافات جوهرية بين اتجاهات المستقضي منهم تبعا للمستويات الإدارية والوظائف النمطية، نحو كل من " الانغراز الوظيفي " و " التنمر في مكان العمل " و " الازدهار في العمل " حيث بلغت قيمة "ف" ٦١,٤٨١ للانغراز الوظيفي و ٣٤,٩٢٢ للتنمر في مكان العمل و ٢٤٣,٣٨٢ للازدهار في العمل عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠١ .

ونظرا لثبوت وجود اختلافات جوهرية بين اتجاهات المستقضي منهم، فإنه يلزم ضرورة إجراء اختبار لتحديد معنوية الفروق بين المستويات الإدارية المختلفة والوظائف النمطية باستخدام اختبار Tukey للمقارنات المتعددة كما يلي:

جدول رقم (١٥)

نتائج اختبار توكي للمقارنات المتعددة Tukey لأبعاد الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل والازدهار في العمل حسب المستويات الإدارية والوظائف النمطية

المتغيرات	المجموعات (i)	المجموعات (j)	متوسط الفروق (i-j)	مستوى المعنوية	الدلالة
الانغراز الوظيفي	الإدارة العليا	الإدارة الإشرافية	٠,١٦	*٠,٠٥	دالة
	الإدارة الوسطى	الوظائف النمطية	٠,٤٧	*٠,٠٥	دالة
	الإدارة الإشرافية	الوظائف النمطية	٠,٣٠	*٠,٠٥	دالة

الإدارة العليا	الإدارة الإدارية	الإدارة الإشرافية	0,02	0,87	غير دالة
الإدارة الوسطى	الإدارة الوسطى	الوظائف النمطية	0,33	*0,05	دالة
الإدارة الإشرافية	الإدارة الإشرافية	الوظائف النمطية	0,30	*0,05	دالة
الإدارة العليا	الإدارة الإدارية	الإدارة الإشرافية	0,04	0,85	غير دالة
الإدارة الوسطى	الإدارة الوسطى	الوظائف النمطية	0,18	*0,05	دالة
الإدارة الإشرافية	الإدارة الإشرافية	الوظائف النمطية	0,14	*0,05	دالة

*تشير إلى معنوية عند مستوى أقل من 0,05 .

يتضح من الجدول السابق رقم (15) ما يلي:

1- بالنسبة لبعدها الانغراز الوظيفي: توجد فروق معنوية بين الإدارة العليا والإدارة الوسطى، وبين الإدارة الإشرافية، كما توجد فروق معنوية بين الإدارة العليا والإدارة الوسطى، وبين الوظائف النمطية بقيمة فرق متوسطات حسابية 0,16، 0,47، لصالح الإدارة العليا والإدارة الوسطى. كما توجد فروق معنوية بين الإدارة الإشرافية والوظائف النمطية بقيمة فرق متوسط حسابي 0,30، لصالح الإدارة الإشرافية.

2- بالنسبة لبعدها التنمر في مكان العمل: لا توجد فروق معنوية بين الإدارة العليا والإدارة الوسطى، وبين الإدارة الإشرافية، ولكن توجد فروق معنوية بين الإدارة العليا والإدارة الوسطى، وبين فئة الوظائف النمطية، كما توجد فروق معنوية بين الإدارة الإشرافية وبين الوظائف النمطية بقيمة فرق متوسط حسابي 0,33، 0,30، لصالح الوظائف النمطية.

2- بالنسبة لبعدها الازدهار في العمل: لا توجد فروق معنوية بين الإدارة العليا والإدارة الوسطى، وبين الإدارة الإشرافية، ولكن توجد فروق معنوية بين الإدارة العليا والإدارة الوسطى، وبين فئة الوظائف النمطية، بقيمة فرق متوسط حسابي 0,18، لصالح الإدارة العليا والإدارة الوسطى. كما توجد فروق معنوية بين الإدارة الإشرافية وبين الوظائف النمطية بقيمة فرق متوسط حسابي 0,14، لصالح الإدارة الإشرافية.

أثر الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل على الازدهار في العمل دراسة ميدانية ...

د/ مها محادل رمضان الزبيدي

اثبات الفرض الرابع

تم قبول الفرض الرابع بأنه "يوجد اختلافات جوهرية بين المستويات الإدارية والوظائف النمطية فيما يتعلق بإدراك العاملين للانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل والازدهار في العمل بالشركات مجال الدراسة".

خامسا: نتائج اختبار الفرض الخامس:

"يوجد اختلافات جوهرية بين الشركات مجال الدراسة فيما يتعلق بإدراك العاملين للانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل والازدهار في العمل".

تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه لقياس مدى وجود تباين أو لمقارنة معنوية الفروق بين الشركات مجال البحث لأبعاد الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل والازدهار في العمل ويوضح ذلك الجدول رقم (١٦):

جدول رقم (١٦) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لمقارنة معنوية الفروق لأبعاد الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل والازدهار في العمل باختلاف الشركات مجال البحث

المتغيرات	الشركات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف F	القرار	
						الدالة	مستوى المعنوية
الانغراز الوظيفي	جهينة	١٩٦	٣,٤٠	٠,٣٥	١,٨٨٥	٠,١٥	دالة غير
	دومتي	١٢٨	٣,٣٩	٠,٤٤			
	حلو الشام	٧٦	٣,٣١	٠,٤٣			
التنمر في مكان العمل	جهينة	١٩٦	٣,٧٩	٠,٣٨	٤,٣٩٥	*٠,٠٣	دالة
	دومتي	١٢٨	٣,٨٥	٠,٤١			
	حلو الشام	٧٦	٣,٩٢	٠,٣٧			
الازدهار في العمل	جهينة	١٩٢	٣,٤٥	٠,٦٠	٣,١٢٦	*٠,٠٤	دالة
	دومتي	١٢٣	٣,٢٨	٠,٨٢			
	حلو الشام	٦٠	٣,٢٤	٠,٧٦			

**تشير إلى معنوية أقل من مستوى ٠,٠٥.

يتضح من الجدول السابق رقم (١٦) أنه لا توجد اختلافات جوهرية بين اتجاهات المستقصي منهم تبعا لأختلاف الشركات مجال البحث للانغراز الوظيفي " حيث بلغت قيمة "ف" ١,٨٨٥ عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٥. بينما توجد اختلافات جوهرية بين اتجاهات المستقصي منهم لأختلاف الشركات مجال البحث حيث بلغت قيمة "ف" ٤,٣٩٥ للتنمر في مكان العمل و ٣,١٢٦ للازدهار في العمل عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٥.

ونظرا لثبوت وجود اختلافات جوهرية بين اتجاهات المستقصي منهم، فإنه يلزم ضرورة إجراء اختبار لتحديد معنوية الفروق بين الشركات مجال البحث باستخدام اختبار Tukey للمقارنات المتعددة كما يلي:

جدول رقم (١٧)

نتائج اختبار توكي للمقارنات المتعددة Tukey لأبعاد الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل والازدهار في العمل حسب المستويات الإدارية والوظائف النمطية

المتغيرات	المجموعات (i)	المجموعات (j)	متوسط الفروق (i-j)	مستوى المعنوية	الدلالة
التنمر في مكان العمل	جهينة	دومتي	٠.٠٦	٠.٥١	غير دالة
		حلو الشام	٠.١٣	*٠.٠٣	دالة
	دومتي	حلو الشام	٠.٠٧	٠.٥٠	غير دالة
الازدهار في العمل	جهينة	دومتي	٠.٠٤	٠.٨٥	غير دالة
		حلو الشام	٠.١٨	*٠.٠٥	دالة
	دومتي	حلو الشام	٠.١٤	*٠.٠٥	دالة

*تشير إلى معنوية عند مستوى أقل من ٠,٠٥.

يتضح من الجدول السابق رقم (١٧) ما يلي:

١- بالنسبة لبعدها التنمر في مكان العمل: لا توجد فروق معنوية بين جهينة ودومت وبين دومت وحلو الشام، ولكن توجد فروق معنوية بين جهينة وحلو الشام بقيمة فرق متوسط حسابي ٠,١٣ لصالح حلو الشام.

٢- بالنسبة لبعدها الازدهار في العمل: لا توجد فروق معنوية بين جهينة ودومت، ولكن توجد فروق معنوية بين جهينة وحلو الشام، بقيمة فرق متوسط حسابي ٠,١٨.

لصالح جهينة. وكما توجد فروق معنوية بين دومت وحلو الشام بقيمة فرق متوسط حسابي ١٤,٠ لصالح دومتي.
اثبات الفرض الخامس:

تم قبول الفرض الخامس في أغلب أجزائه القائل بأنه "يوجد اختلافات جوهرية بين الشركات مجال الدراسة فيما يتعلق بإدراك العاملين للانغراز الوظيفي والتمتر في مكان العمل والازدهار في العمل".

١١ - المساهمات النظرية ونتائج الدراسة:

من خلال استعراض نتائج تحليل البيانات التي استندت إليها الدراسة واختبار فروض البحث، فقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي:

- المساهمات النظرية:

توصلت الباحثة إلى مجموعة من المساهمات النظرية أهمها:

١- يعرّف الانغراز الوظيفي بأنه مستوى التوافق والتطابق بين قيم ومعتقدات ومهارات وقدرات وتوقعات العاملين والمنظمة، وجودة الروابط الاجتماعية للعاملين، وتحليل التكاليف والفوائد المرتبطة بالوظيفة ومتى يتم التضحية بها والمغادرة وترك العمل أو البقاء فيه والالتزام والاحتفاظ بالموارد القيمة وحمايتها.

٢- التمر في مكان العمل ليس أحداثاً أحادية من الصراع أو المضايقة في مكان العمل، ولكنه بدلاً من ذلك هو أفعال سلبية منهجية ومتكررة ودون إمكانية للسيطرة عليها وطويله الأمد من جانب المتتمرين الذين يميلون إلى إلحاق الأذى بالعاملين ووضعهم في وضع لا يمكنهم فيه الدفاع عن أنفسهم من المضايقات والهجوم والإقصاء الاجتماعي، ويؤثر على العاملين بطريقة جسدية ونفسية. وينتج التمر في مكان العمل عن ثلاثة عوامل أساسية تساهم في تطويره وهي المواجهة غير الفعالة للمواقف المحبطة، وتصعيد النزاعات في مكان العمل، والثقافات أو العادات التنظيمية المختلفة.

٣- يشير الازدهار في العمل إلى الحالة النفسية والعقلية أو السلوكيات الإيجابية

للعاملين لإدراك النمو الوظيفي وإنجاز العمل والحماس ولأداء المسؤولية بأعلى كفاءة وفاعلية حيث يرغب العاملون ذوو السلوكيات الإيجابية في إطلاق الحيوية وطاقاتهم الجسدية والعقلية من خلال إثبات الذات للعمل بنجاح وتحقيق الأداء الفعال. واستعداد العاملین لتصور أشياء جديدة في محيطهم، والبحث عن طرق لزيادة إمكاناتهم والرغبة في تحسين قدراتهم باستمرار من خلال التعلم.

- نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج بشركات الصناعات الغذائية بمدينة ٦ أكتوبر يمكن تناولها وتفسيرها على النحو الآتي:

١- أكدت نتائج الدراسة على أهمية الانغراز الوظيفي لدى العاملين بالشركات مجال الدراسة وجاء مرتفعاً حيث بلغ المتوسط الحسابي بمقدار ٣,٤٦، ويرجع ذلك إلى إحساس العاملين بأنهم جزء لا يتجزأ من وظائفهم الشخصية، وارتباطهم نفسياً بالشركة حيث تتوافق قيمهم وقدراتهم وأهدافهم المهنية وخططهم المستقبلية مع الشركة مما يتيح فرصة لإظهار معارفهم ومهاراتهم في العمل وتتشابه هذه النتيجة مع دراسة (Qi et al.,2014).

٢- أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التنمر في مكان العمل بلغ متوسطه الحسابي بمقدار ٢,٨٥ بأهمية نسبية ٥٦,٩٠% وهو اختلاف محدود لا يمكن وصفه بالوضوح بقدر كونه محدوداً، حيث أن استجابات العاملين للتنمر في مكان العمل بالشركات مجال الدراسة تظهر بأشكال مختلفة فقد يبدأ العاملون بمحاولات أكثر استباقية وإيجابية للتعامل مع المتنمر، ولكن بمرور الوقت، تتدهور هذه المحاولات وقد يصبح العاملون عدوانيين ثم يتركون الشركة وهذا- ما أكدته نتائج دراسة (Hayat and Afshari,2020)، وأن بعض العاملين لا يتأثرون بالتهديد، بسبب جودة بيئة العمل ومرونة العاملين التي توفر درعاً وقائياً ضد هذه التهديدات وقلّة تأثيرها عليهم. كما كشفت الدراسة أن التنمر في مكان العمل يزداد مع المواجهة غير الفعالة للمواقف المحبطة، وتصعيد النزاعات في مكان العمل وعدم توافق الثقافات أو العادات التنظيمية وهذا ما أكدته نتائج دراسة (Alwakeel et al.,2021)

٣- هناك موافقة على ضرورة إحساس العاملين بالازدهار في العمل إذا بلغ المتوسط الحسابي بمقدار ٣,٣٦، حيث أن شركات مجال الدراسة تشجع الازدهار في العمل كحافز مهم للأفكار المبتكرة، وأن الأفكار المبتكرة تتطلب الطاقة، والحيوية، وبذل جهد لتعزيز الأفكار داخل الشركة وتنفيذها. كما وجد أن التعلم يساعد العاملين على التحسين المستمر في العمل واكتساب المعارف والمهارات الجديدة، وأن يكون لديهم الدافع لتحديد المشكلات والعمل على علاجها. كما يُمكنهم التعلم لإثراء خبراتهم وتتشابه هذه النتيجة مع دراسة (Wang et al.,2019).

٤- وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للانغراز الوظيفي على الازدهار في العمل بالشركات مجال الدراسة وكانت أكثر الأبعاد تأثيراً بالترتيب التالي الملاءمة، ثم الروابط، ويليه التوضيح. حيث تؤدي الملاءمة إلى سعي العاملين وراء الأدوار المحفزة أو الأهداف الصعبة، مما يوفر فرصاً لجعل العمل أكثر جاذبية والقدرة على التحكم في بيئة العمل، وتقرير مصيرهم المهني، ويميلون إلى الانخراط في التعلم لإفادة الشركة وتتشابه هذه النتيجة مع دراسة (Kim and Beehr,2020). كما أكد (Na-Nan et al.,2020) إن العاملين المرتبطين بالشركة يحاولون تحسين أنفسهم من خلال البحث بنشاط عن فرص للتعلم والتطوير، وسعيهم بانتظام إلى المعرفة ومصادر التعلم لتطوير إمكانات أعلى، وإظهار الحماس والحيوية واستغلال كامل إمكانياتهم. وهذا يؤدي إلى تحقيق أداء العمل وفق الأهداف الكمية والنوعية والزمنية. ويجعل العاملون يلتزمون بقيم الشركة وثقافتها ويساهمون بأقصى قدر من الطاقة الجسدية والعقلية لأداء جيد والرغبة في البقاء بالمنظمة. كما ذكر كل من (Zhang et al.,2020) إن العاملين الذين يرغبون في الشعور بالانغراز الوظيفي وبناء علاقة أقوى مع الشركة، يسعون لتحسين سلوكياتهم وقدرتهم في العمل بشكل فعال. مما يعزز من إحساسهم بالمسؤولية، ويكون لذلك تأثير إيجابي على العمل والوفاء بالتزاماتهم تجاه مهام أعمالهم مما يعزز من الازدهار في العمل.

٥- وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتنمر في مكان العمل على الازدهار في

العمل بالشركات مجال الدراسة ويعتبر الترهيب الجسدي أكثر الأبعاد تأثيراً، ويليه التنمر المرتبط بالأشخاص، ثم التنمر المرتبط بالعمل.

٦- وجود تأثير معنوي ذو دلالة معنوية للتنمر في مكان العمل كمتغير وسيط على العلاقة بين الانغراز الوظيفي والازدهار في العمل بالشركات مجال الدراسة.
٧- توجد اختلافات جوهرية بين اتجاهات المستقصى منهم تبعاً للمستويات الإدارية والوظائف النمطية فيما يتعلق بإدراك العاملين للانغراز الوظيفي والازدهار في العمل لصالح الإدارة العليا والإدارة الوسطى وقد ترجع هذه النتيجة إلى الدعم التنظيمي ودعم إدارة الموارد البشرية بالشركات للانغراز الوظيفي، من حيث تطوير برامج محددة داخلياً تساعد في الملاءمة والتطوير وتتشابه هذه النتيجة مع دراسة (Kiessling et al.,2021). كما أن الإدارة العليا تقوم بدور في تقوية الروابط التنظيمية من خلال توفير التدريب للرؤساء لتطوير علاقة فعالة بين الرئيس والمرؤوسين، ودعم مفهوم التوضيح عن طريق تخصيص المساعدات أو الامتيازات للعاملين، وتحسين التوازن بين العمل والحياة، وتشابه هذه النتيجة مع دراسة (Kapil and Rastogi,2020)، وفيما يتعلق بإدراك العاملين للتنمر في مكان العمل ف جاءت النتائج في صالح الوظائف النمطية ومما يدل على أهمية دور الدعم الاجتماعي، وتحديد دعم الرؤساء لمعالجة التنمر في مكان العمل وتشابه هذه النتيجة مع دراسة (Ariza-Montes et al.,2021; Ahmad et al.,2021).

٨- لا توجد اختلافات جوهرية بين اتجاهات المستقصى منهم تبعاً لاختلاف الشركات (جهينة ودومتى وحلو الشام) فيما يتعلق بإدراكهم لبعدها الوظيفي وبالنسبة لبعدها التنمر في مكان العمل فتوجد اختلافات بين جهينة وحلو الشام لصالح حلو الشام أما بعد الازدهار في العمل فتوجد فروق معنوية بين جهينة وحلو الشام لصالح جهينة وبين دومتى وحلو الشام لصالح دومتى.

١٢- التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة تم وضع التوصيات للشركات الصناعات الغذائية بمدينة ٦ أكتوبر التالية:

- ١- وضع استراتيجية الاختيار والتعيين المناسبة للتأثير بشكل إيجابي على الملاءمة التنظيمية بحيث يتم اختيار وتعيين العاملين الجدد الذين تتوافق قدراتهم وقيمهم مع متطلبات الوظائف، وتسهيل التعرف على أعمال الشركات المختلفة وزملاء العمل.
- ٢- حث العاملين على الانخراط في المجتمع الخارجي ودعم خدمة المجتمع وخاصة المشروعات التي تقوم بها الشركات لصالح المجتمع.
- ٣- تزويد العاملين بأقصى درجات الأمان الوظيفي بالشركات عن طريق توفير قنوات الاتصال الفعالة بين الرؤساء والمرؤوسين لتبادل المعلومات للتعبير عن آرائهم ومشكلاتهم بمجال العمل وتشجيع العمل الجماعي وتوفير بيئة العمل المناسبة.
- ٤- يمكن لشركات الصناعات الغذائية مجال الدراسة جذب المواهب والاحتفاظ بهم من خلال توفير المنافع المناسبة المختلفة في التعويضات المالية المباشرة والتعويضات المالية غير المباشرة والتعويضات غير المالية لذلك تشجع العاملين للتضحية للعمل بالشركات.
- ٥- توفير التدريب المستمر للعاملين لتجنب الممارسات الخاطئة في مكان العمل ويتضمن ذلك برامج تدريبية مناسبة بحيث يتم:
 - تنفيذ برامج تدريبية تجعل كل من الرؤساء والمرؤوسين على دراية كافية بمفهوم التنمر ومخاطره وانعكاساته على أداء العمل.
 - تنفيذ برامج تدريبية للعاملين على مهارات التعامل مع الآخرين بالشركات والمتعاملين معهم.
- ٦- يجب على الشركة تطوير آليات الدعم بوضع لوائح رسمية مكتوبة وسياسات محددة وممارسات وقائية للحماية من التنمر في العمل، التي توفر بيئة خالية من التنمر وتحديد الأشخاص الذين يمكن الاتصال بهم لتقديم المشورة والدعم لهم للتغلب عن إحباطهم بشأن الموقف السلبي علانية ودون خوف وبالتالي يمكن اتخاذ خطوات تأديبية عملية ضد التنمر والمساهمين فيه على جميع المستويات بالشركات ومعاقبة هذا السلوك.
- ٧- العمل على زيادة تعلم العاملين عن طريق توفير فرص التدريب المستمر لكافة العاملين بالشركات الذي يتناسب مع احتياجاتهم التدريبية الفعلية بمجال العمل لزيادة طاقتهم مما ينعكس على الازدهار في العمل وبالتالي على أداء الشركة.

١٣- حدود الدراسة:

١- اقتصرت الدراسة على العاملين بشركات الصناعات الغذائية بمدينة ٦ أكتوبر ومن منظور الصدق الخارجي فلا يمكن تعميم نتائج الدراسة على جميع العاملين بقطاع الصناعات الغذائية، كما وجدت صعوبات في مقابلة بعض العاملين نظرا لظروف جائحة كورونا التي تأثرت بها الشركات.

٢- اقتصرت الدراسة على العلاقات بين متغيرات الدراسة ومعنوية الفروق بين الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل على الازدهار في العمل بين المستويات الإدارية والوظائف النمطية، ولم تتم الدراسة على معنوية الفروق بين المتغيرات الديمجرافية مثل: السن، والنوع، والخبرة.

١٤- الأبحاث المستقبلية:

أقلت الدراسة الحالية الضوء على العلاقة بين الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل والازدهار في العمل. وهو موضوع يستحق المزيد من البحث والدراسة. لذا فإن الباحثة تقترح مايلي:

١- إعادة تطبيق الدراسة الحالية على قطاعات أخرى مثل البنوك، والقطاعات التعليمية والطبية وغيرها مع مقارنة النتائج الحالية مع ما سيتم التوصل إليه في تلك القطاعات.

٢- تناولت الدراسة بعد الانغراز الوظيفي من حيث (الروابط والملاءمة والتضحية) فيمكن إعادة الدراسة من خلال تناولها مكونات أخرى مثل (الانغراز التنظيمي والانغراز المجتمعي). كما تناولت الدراسة بعد التنمر في مكان العمل من حيث (التنمر المرتبط بالأشخاص والتنمر المرتبط بالعمل والترهيب الجسدي) ويمكن إعادة الدراسة من خلال تناولها مكونات أخرى مثل (التنمر اللفظي والتنمر الغير لفظي) أو (صراع الدور والنزاعات في مكان العمل وغموض الدور).

المراجع:

أولاً - مراجع باللغة العربية:

بازرعة، محمود صادق. (١٩٩٥). بحوث التسويق للتخطيط والرقابة. القاهرة: دار النهضة العربية.

ثانياً - مراجع باللغة الأجنبية

- Adams, G.A., Webster, J.R. and Buyarski, D.M. (2010). Development of an Occupational Embeddedness Measure. Career Development International, 15(5), 420-436.
- Afsar, B. and Badir, Y.F. (2016). Person–Organization Fit, Perceived Organizational Support, and Organizational Citizenship behavior: The Role of Job Embeddedness. Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism, 15(3), 252-278.
- Agarwal U.A. and Rai, A. (2019). Exploring Bullying among Indian Managers: A Grounded Theory Approach, Journal of Asia Business Studies, 13 (4), 588-611.
- Ahmad, S; Islam, T.; Sohal, A. S.; Cox, J. W. and Kaleem, A. (2021). Managing Bullying in the Workplace: A Model of Servant Leadership, Employee Resilience and Proactive Personality. Personnel Review, 50 (7), 1613-1631.
- Ahmed, G.F.G. (2021). Psychological Hardiness as A Mediator Variable between Workplace Bullying and Job Anxiety among Early Childhood Teachers: Implications for Healthcare, International Journal of Human Rights in healthcare.
- Al-Ghazali, B.M. (2020). Transformational Leadership, Career Adaptability, Job Embeddedness, and perceived career success: a serial mediation model. Leadership & Organization Development Journal, 41(8), 993-1013.
- Ali, I. (2018). Impact of Supportive Leadership on Thriving at Workplace of Employees with Mediating Role of Job Embeddedness

and Moderating Effects of Psychological Capital: A Conceptual Study in Contextual Work Setting of Pakistan. Thesis Submitted in Partial Fulfillment for the Degree of Master of Science, Capital University of Science and Technology, Islamabad.

- Alwakeel, A.F.; Al Musawi, M.S.; Alabedi, H.H. and Mohammed, H.J. (2021). Dosimetric Assessment of IMRT Treatment Planning for Unilateral Breast Cancer Patient Using Octavius Phantom Detector. Applied Nanoscience.
- Aman-Ullah, A.; Aziz, A.; Ibrahim, H.; Mehmood, W. and Abbas, Y.A. (2021). The Impact of Job Security, Job Satisfaction and Job Embeddedness on Employee Retention: An Empirical Investigation of Pakistan's Health-Care Industry. Journal of Asia Business Studies.
- Amoah, V.S.; Annor, F. and Asumeng, M. (2021). Psychological Contract Breach and Teachers' Organizational Commitment: Mediating Roles of Job Embeddedness and Leader-Member Exchange. Journal of Educational Administration, 59 (5), 634-649.
- Ampofo, E. T. (2020). Mediation Effects of Job Satisfaction and Work Engagement on the Relationship between Organisational Embeddedness and Affective Commitment among Frontline Employees of Star-Rated hotels in Accra. Journal of Hospitality and Tourism Management, 44, 253-262.
- Ariza-Montes, A.; Arjona-Fuentes, J.M.; Radic, A.; Han, H. and 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
- Burleson, S. D.; Major, D. A.; Hu, X. and Shryock, K. J. (2021). Linking Undergraduate Professional Identity Development in Engineering to Major Embeddedness and Persistence. Journal of Vocational Behavior, 128.

- Candan, H. (2016). A Research on the Relationship between Job Embeddedness with Performance and Burnout of Academicians in Turkey, IOSR Journal of Business and Management, 18 (3), 68-80.
- Cavanagh, J.; Meacham, H.; Pariona-Cabrera, P. and Bartram, T.(2021). Subtle Workplace Discrimination Inhibiting Workers with Intellectual Disability from Thriving at the Workplace. Personnel Review, 50 (7/8), 1739-1756.
- Chang, W. and Busser, J. A. (2020). Hospitality Career Retention: The Role of Contextual Factors and Thriving at Work. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 32 (1), 193-211.
- Chang, W.; Busser, J. and Liu, A. (2020). Authentic Leadership and Career Satisfaction: The Meditating Role of Thriving and Conditional Effect of Psychological Contract Fulfillment. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 32(6), 2117–2136.
- Coetzer, A.; Inma, C.; Poisat, P.; Redmond, J. and Standing, C. (2018). Job Embeddedness and Employee Enactment of Innovation-Related Work Behaviours. International Journal of Manpower, 39 (2), 222–239.
- Dåderman, A. M. and Basinska, B.A. (2021). Evolutionary Benefits of Personality Traits When Facing Workplace Bullying. Personality, and Individual Differences,177.
- De Clercq, D.; Fatima, T.and Jahanzeb, S. (2021). Bullying and Turnover Intentions: How Creative Employees Overcome Perceptions of Dysfunctional Organizational Politics. Personnel Review.
- Dechawatanapaisal, D. (2021). Meaningful Work on Career Satisfaction: A Moderated Mediation Model of Job Embeddedness and Work-Based Social Support. Management Research Review. 44 (6), 2021.

- Ding, H. and Chu, X. (2020). Employee Strengths Use and Thriving at Work: The Roles of Self-Efficacy and Perceived Humble Leadership. *Journal of Personnel Psychology*, 19 (4), 197-205.
- Einarsen, S.; Hoel, H. and Notelaers, G. (2009). Measuring Exposure to Bullying and Harassment at Work: Validity, Factor Structure and Psychometric Properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24–44.
- FELPS, W.; MITCHELL, T.R.; HEKMAN, D.R.; LEE, T.W.; HOLTOM B.C.; HARMAN, W.S. (2009). Turnover Contagion: How Coworkers' Job Embeddedness and Job Search Behaviors Influence Quitting. *Academy of Management Journal*, 52(3), 545–561.
- Ferreira, A.I.; Martinez, L.F.; Lamelas, J.P. and Rodrigues, R.I. (2017). Mediation of Job Embeddedness and Satisfaction in the Relationship between Task Characteristics and Turnover: A Multilevel Study in Portuguese hotels. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29 (1), 248–267.
- Fuchs, Y.R.M. (2021). Links, Fit or Sacrifice: Job Embeddedness and Intention to Quit among Generation, *European Journal of Management and Business*.
- Ghosh, D. and Gurunathan, L. (2015). Job Embeddedness: A Ten-year Literature Review and Proposed Guidelines. *Global Business Review*, 16(5), 1-11.
- Guan, X. and Frenkel, S. (2021). Organizational Support and Employee Thriving at Work: Exploring the Underlying Mechanisms, *Personnel Review*, 50(3), 935-953.
- Guana, X.; Yehb, S.S.; Chiang, T.Y. and Huan, T.C. (2020). Does Organizational Inducement Foster Work Engagement in Hospitality Industry? Perspectives from a Moderated Mediation Model, *Journal of Hospitality and Tourism Management* 43, 259–268

- Guo, S. and Hu, Q. (2021). Be Zhongyong and Be Ethical: Dual Leadership in Promoting Employees' Thriving at Work. Chinese Management Studies.
- Hafedh, A.A. and Hussein, W.H. (2020, Jul-Sep) .Human Resources Between Workplace Bullying and Job Embeddedness. International Journal of Transformations in Business Management, 10 (III).
- Haq I.U.; Raja, U.; Alam, I.; De Clercq, D. and Saleem, S. (2021). Servant Leadership and Mistreatment at the Workplace: Mediation of Trust and Moderation of Ethical Climate. Personnel Review.
- Hassan, F.S.U.; Ikramullah, M. and Iqbal, M.Z. (2021). Workplace Bullying and Turnover Intentions of Nurses: The Multi Theoretic Perspective of Underlying Mechanisms in Higher-Order Moderated-Serial-Mediation model. Journal of Health Organization and Management.
- Hayat, A. and Afshari, L. (2020). Supportive Organizational Climate: A Moderated Mediation Model of Workplace Bullying and Employee Well-Being. Personnel Review.
- Hildenbrand, K.; Sacramento, C.A. and Binnewies, C. (2018), Transformational Leadership and Burnout: The Role of Thriving and Followers' Openness to Experience, Journal of Occupational Health Psychology, 23 (1).
- Huning, T. M.; Hurt K.J. and Frieder, R.E. (2020). The Effect of Servant Leadership, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Job Embeddedness on Turnover Intentions: An Empirical Investigation. Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship. 8(2), 177-194.
- Huo, M.L. (2021). Career Growth Opportunities, Thriving at Work and Career Outcomes: Can COVID-19 Anxiety Make a Difference? Journal of Hospitality and Tourism Management, 48, 174–181.

- Huo, M.L. and Jiang, Z. (2021). Trait Conscientiousness, Thriving at Work, Career Satisfaction and Job Satisfaction: Can Supervisor Support Make a Difference? *Personality and Individual Differences*, 183.
- Islam, T.; Ali, M.; Jamil S. and Ali H.F. (2021, June). How Workplace Bullying Affects Nurses' Well-Being? The Roles of burnout and Passive Avoidant Leadership. *International Journal of Human Rights in Healthcare*.
- Jain, S. and Angural, V. (2017). Use of Cronbach's Alpha in Dental Research. *Medico Research Chronicles*, 4(3), 285-291.
- James E. Bartlett, and Michelle E. Bartlett (2011). Workplace Bullying: An Integrative Literature Review. *Advances in Developing Human Resources* 13(1) 69– 84.
- Jamshaid, S. and Malik, N. I. (2018) Job Embeddedness Related to Organizational Justice: Role of Workplace Bullying among Higher Education Institutes. *Foundation University Journal of Psychology*, 2018, 2, (2), 39-68.
- Jamshaid,S.; Malik, N. I. and Perveen, S. (2021) Workplace Bullying as A Predictor of Turnover Intention Among Teachers: Role of Job Embeddedness. *Psychology and Education*, 58(1): 5111-5119
- Jiang, Z. (2017). Proactive Personality and Career Adaptability: The Role of Thriving at Work. *Journal of Vocational Behavior*,98, 85-97.
- Jiang, Z.; Di Milia, L.; Jiang, Y., and Jiang, X. (2020). Thriving at Work: A Mentoring-Moderated Process Linking Task Identity and Autonomy to Job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 118, 1– 16.
- Jiang, Z.; Jiang, Y., and Nielsen, I. (2021). Thriving and Career Outcomes: The Roles of Achievement Orientation and Resilience. *Human Resource Management Journal*, 31, 143–164.

- Jiang, Z.; Jiang, Y. and Nielsen, I. (2019). Workplace Thriving in China. *International Journal of Manpower*, 40 (5), 979-993.
- Judge, E. (2020). The Experience of Thriving at Work for Managers in the Private and Public Sector. Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy, Faculty of Health and Medicine Lancaster University
- Kapil, K. and Rastogi, R. (2018). Promoting Organizational Citizenship Behaviour: The Roles of Leader- Member Exchange and Organizational Job Embeddedness. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 5(1), 56-75.
- Kapil, K. and Rastogi, R. (2020). The Relationship between Leader-Member Exchange, Work Engagement and Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of Indian Business Research*, 12(2), 191-214.
- Karatepe, O.M. (2016), Does Job Embeddedness Mediate the Effects of Coworker and Family Support on Creative Performance? An Empirical Study in the Hotel Industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 15 (2), 119-132.
- Khalid, U.; Mushtaq, R. ; Khan, A. Z. and Mahmood, F. (2021). Probing the Impact of Transformational Leadership on Job Embeddedness: The Moderating Role of Job Characteristics. *Management Research Review*, 44 (8), 2021, 1139-1156.
- Kiessling ,T. ; Maley , J. F.; Moeller , M. and Dabić, M., (2021). Managing Global Knowledge Transfer: Inpatriate Manager Embeddedness and Firm Innovation. *International Business Review*.
- Kim, M. and Beehr, T. A. (2020). Making the Case for Procedural Justice: Employees Thrive and Work Hard. *Journal of Managerial Psychology*, 35(2), 100-114.
- Kleine, Anne-Kathrin; Rudolph, C. W. and Zacher H. (2019). Thriving at Work: A Meta-Analysis. *Journal of Organizational Behavior*.

- Liu, D; Zhang, S; Wang, Y. and Yan, Y. (2021). The Antecedents of Thriving at Work: A Meta-Analytic Review, Systematic Review.
- Lo Presti, A.; Pappone, P. and Landolfi, A. (2019). The Associations between Workplace Bullying and Physical or Psychological Negative Symptoms: Anxiety and Depression as Mediators, Europe's Journal of Psychology,15(4),808-822.
- Major, D. A.; Cigularov, K. P.; Litano, M. L.; Streets, V. N.; Henson, J. M., and Reynoldson, K. R. (2020). The Development and Validation of STEM major Embeddedness and University Embeddedness Scales. Human Performance, 33 (5), 378-405.
- Mazidi, A. K.; Rahimnia, F.; Mortazavi, S. and Lagzian, M. (2021) Cyberloafing in Public Sector of Developing Countries: Job Embeddedness as a Context. Personnel Review, 50 (7/8), 1705-1738
- Mendiratta, A. and Srivastava, S. (2021). Workplace Bullying and Organizational Citizenship Behavior: The Parallel Mediating Effects of Job Satisfaction and Resilience. International Journal of Emerging Markets.
- Mitchell, T. R.; Holtom, B. C.; Lee, T. W.; Sablinski, C. J. and Erez, M. (2001), Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover, Academy of Management Journal,44 (6), 1102-1121.
- Moloney, W ; Fieldes, J. and Jacobs, S.(2020). An Integrative Review of How Healthcare Organizations Can Support Hospital Nurses to Thrive at Work. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17 (23).
- Na-Nan, K. ; Kanthong, S. ; Wongsuwan, N. ; Pukkeeree, P. and Sangasilp, T. (2020). Concept Model to Measure the Thriving at Work (TAW): Developing and Applying. Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity,6(72)

- Na-Nan,K.; Kanthong, S.; Wongsuwan, N.; Pukkeeree, P. and Sangasilp, T. (2020).Concept Model to Measure the Thriving at Work (TAW): Developing and Applying. Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 6(72).
- Naseer, S., Raja, U. and Donia, M. B. L. (2016), Effect of Perceived Politics and Perceived Support on Bullying and Emotional Exhaustion: The Moderating Role of Type A personality. Journal of Psychology, 150, 606-624.
- Park, I.; Zhu, D.; Doan, T. and Kim, P. B. (2021). Stay Away from Fickle Supervisor! Supervisors' Behavioral Fluctuation Diminishing the Effect of Job Embeddedness on Employees' Service Behavior. International Journal of Hospitality Management, 95.
- Peng, Y.C., Chen, L.J., Chang, C.C. and Zhuang, W.L. (2016). Workplace Bullying and Workplace Deviance: The Mediating Effect of Emotional Exhaustion and The Moderating Effect of Core Self Evaluations. Employee Relations, 38, 755-769.
- Porath, C.; Spreitzer, G.; Gibson, C. and Garnett, F.G. (2012). Thriving at Work: Toward its Measurement, Construct Validation, and Theoretical Refinement, Journal of Organizational Behavior. 33 (2), 250-275.
- Prem, R.; Ohly, S.; Kubicek, B. and Korunka, C. (2017). Thriving on Challenge Stressors? Exploring Time Pressure and Learning Demands as Antecedents of Thriving at Work. Journal of Organizational Behavior, 38 (1), 108-123.
- Qi, J.; Li, J.; Zhang, Q. (2014). How Organizational Embeddedness and Affective Commitment Influence Job Crafting. Social Behavior and Personality, 42 (10), 1629–1638.

- Rego, A.; Cavazotte, F.; Cunha, M. P.; Valverde, C.; Meyer, M. and Gritty, L. G. (2021,May). Leaders Promoting Employees' Thriving at Work. *Journal of Management*, 47(5),1155– 1184.
- Ren, H.; Yunlu, D.G.; Shaffer, M.A. and Fodchuk, K. M. (2021). Thriving and Retention of Expatriates: Cultural Intelligence and Organizational Embeddedness Inputs. *International Journal of Cross-Cultural Management*, 21(2), 203– 226.
- Ribeiro, N.; Semedo, A.S.; Gomes, D.; Bernardino, R. and Singh, S. (2021). The Effect of Workplace Bullying on Burnout: The Mediating Role of Affective Well-Being. *Management Research Review*.
- Robinson, R. N.; Kralj, A.; Solnet, D. J.; Goh, E., and Callan, V. (2014). Thinking Job Embeddedness not Turnover: Towards a Better Understanding of Frontline Hotel Worker Retention. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 101–109.
- Saghih, A.M.F. and Nosrati, S. (2020). The Antecedents of Job Embeddedness and Their Effects on Cyberloafing among Employees of Public Universities in Eastern Iran. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 1-17
- 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.
- Salin, D. and Notelaers, G. (2017), “The Effect of Exposure to Bullying on Turnover Intentions: The Role of Perceived Psychological Contract Violation and Benevolent Behaviour”, *Work and Stress*, 31, 355-374.
- Shahid, S.; Muchiri, M.K. and Walumbwa, F.O. (2021). Mapping the Antecedents and Consequences of Thriving at Work: A Review and Proposed Research Agenda. *International Journal of Organizational Analysis* ,29(1), 78-103.

- Sheehan, M.; McCabe, T.J. and Garavan, T.N. (2020). Workplace Bullying and Employee Outcomes: A Moderated Mediated Model. *International Journal of Human Resource Management*, 31, 1379-1416.
- Shihong, Z.; Yu, S.; Zhinan, S.; Fengzhe, X.; Jinghui, W.; Shue, Z.; Tianyu, G.; Xuanye, H.; Tao, S.; Lihu, a F. and Nurs, C. (2018, Jul). Impact of Workplace Violence Against Nurses' Thriving at Work, Job Satisfaction, and Turnover Intention : A Cross-Sectional Study. *Journal of Clinical Nursing* 27(1), 2620-2632.
- Shu-Tai Shen, H.; Shu-Ching, M.; Shu-Liu, G.; Ching-Chiu, K.; Jui-Chen, T.; Min-Huey, C. and Hui-Chuan, H. (2021). The Role of Workplace Bullying in the Relationship between Occupational Burnout and Turnover Intentions of Clinical Nurses. *Applied Nursing Research*.
- Siddique, M.; Siddique, H. F. and Siddique, S. U. (2020). Linking Authoritarian Leadership to Employee Organizational Embeddedness, LMX and Performance in a High-Power Distance Culture: A Mediation-Moderated Analysis, *Journal of Strategy and Management* ,13 (3), 393-411.
- Sims, R.L. and Sun, P. (2012). Witnessing Workplace Bullying and the Chinese Manufacturing Employee. *Journal of Managerial Psychology*,27, 9-26.
- Singh, B.; Shaffer, M.A. and Selvarajan, T. (2018). Antecedents of Organizational and Community Embeddedness: The Roles of Support, Psychological Safety, and Need to Belong. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 339-354.
- Singh, N. and Burman, R. (2021). Role of Perceived HRM toward Workplace Bullying and Turnover Intention: Mediating Role of Resilience and Psychological Health. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13 (4), 433-451.

- Singh, R. (2018). The Moderating Role of Workplace Bullying in the Embeddedness-Turnover Intention Relationship. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 7 (4), 14-21.
- Sischka, P.E.; Schmidt, A.F. and Steffgen, G. (2020). The Effect of Competition and Passive Avoidant Leadership Style on the Occurrence of Workplace Bullying. *Personnel Review*, 50(2), 535-559.
- Smit, D.M.D. and Plessis, J.V.D. (2016). Why Should We Care? Bullying in the American and South African workplace. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 32(2), 161-196.
- Spreitzer, G.; Sutcliffe, K.; Dutton, J.; Sonenshein, S. and Grant, A. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16 (5), 537-549.
- Srivastava, S. and 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.
- Stewart, J.L. and Wiener, K.K.K. (2021). Does Supervisor Gender Moderate the Mediation of Job Embeddedness between LMX and Job Satisfaction?. *Gender in Management*, 36 (4) ,536-552.
- Stumpf, S.A. (2014). A longitudinal Study of Career Success, Embeddedness, and Mobility of Early Career Professionals”, *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 180-190.
- Suryani, S.; Sudrajat, B.; Hendryadi, H.; Oktrivina A. and Hafifuddin, H. and Buto, Z.A. (2021). Can Islamic Work Ethics Encourage Knowledge-Sharing Behaviors? The Role of Job Embeddedness and Organizational Identification, *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 12 (8), 1181-1199.

- Susomrith, P. and Amankwaa, A. (2020). Relationship between Job Embeddedness and Innovative Work Behaviour. *Management Decision*, 58 (5),864-878
- Susomrith, P. and Amankwaa, A. (2020). Relationship between Job Embeddedness and Innovative Work Behaviour. *Management Decision*, 58 (5), 864-878.
- Teng, H.Y.; Cheng, L.Y. and Chen, C.Y. (2021). Does Job Passion Enhance Job Embeddedness? A Moderated Mediation Model of Work Engagement and Abusive Supervision. *International Journal of Hospitality Management*, 95.
- Um-e-Rubbab; Faiz, S.; Safdar, S. and Mubarak, N. (2021). Impact of Thriving at Work On eustress and Distress: Career Growth as Mediator. *European Journal of Training and Development*.
- Usman, M.; Liu, Y.; Zhang, J.; Ghani, U.and Gul, H. (2020). Why Do Employees Struggle to Thrive in the Workplaces? A Look at the Impact of Abusive Supervision. *Personnel Review*.
- Walumbwa, F.O.; Muchiri, M.K.; Misati, E.; Wu, C. and Meiliani, M. (2018), Inspired to Perform: A Multilevel Investigation of Antecedents and Consequences of Thriving at Work, *Journal of Organizational Behavior*, 39 (3), 249-261.
- Wang, Z. and Meng, L. and Cai, S. (2019) .Servant Leadership and Innovative Behavior: A Moderated Mediation. *Journal of Managerial Psychology* ,34 (8), 505-518.
- Wang, Z.; Ren, S.and Meng, L. (2021). High-Performance Work Systems and Thriving at Work: The Role of Cognitive Appraisal and Servant Leadership. *Personnel Review*.
- Yang, Y. ; Li, Z.; Su, Y.and Zhang, X.(2019). The Role of Thriving at Work and Overall Fairness in the Future Work Self–Employee

Creativity Relationship. International Journal of Manpower, 41(3), 2020, 289-302

- Yao, X.; Lee, T.W.; Mitchell, T.R.; Burton, J.P. and Sablynski, C.J. (2004). Job Embeddedness: Current Research and Future Directions. In book: Innovative Theory and Empirical Research on Employee Turnover, 153–187.
- Zhang, C.; Zha, D.; Yang, G. and Wang, F. (2020). The Effect of Differential Leadership on Employees' Thriving at Work in China: A Moderated Mediating Model. Chinese Management Studies.
- Zhang, I.D.; Lam, L.W.; Dong, L. and Zhu, J.N. (2020). Can Job-Embedded Employees Be satisfied? The Role of Job Crafting and Goal-Striving Orientations. Journal of Business and Psychology, 1-13.

أثر الانعزاز الوظيفي والتنمر في مكان العمل على الأزدهار في العمل دراسة ميدانية ...

د/ مها محادل رمضان الزبيدي

قائمة استقصاء موجهة إلى العاملين بشركات الصناعات الغذائية بمدينة ٦ أكتوبر
أولاً: البيانات العامة:

- الاسم بالكامل (إذا رغبت)

-أسم الشركة.....

- الوظيفة..... - اسم الإدارة.....

- النوع : ذكر () أنثى ()

-سنوات الخبرة:

أقل من ٥ سنوات () من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات ()

من ١٠ سنوات فأكثر ()

- المستويات الإدارية: الإدارة العليا () الإدارة الوسطى ()

الإدارة الإشرافية () الوظائف النمطية ()

ثانياً: فيما يلي مجموعة من العبارات عن الانعزاز الوظيفي، ويُرَجى وضع علامة (√) أمام الإجابة التي تعبر عن رأيك:

مستجاب	العبارات	موافق تماماً (٥)	موافق (٤)	موافق إلى حد ما (٣)	غير موافق (٢)	غير موافق تماماً (١)
الروابط						
١	أنا عضو في فريق عمل فعال.					
٢	إن عملي مع زملائي في العمل يعتمد على الثقة المتبادلة.					
٣	أتفاعل مع أعضاء فريق عملي بشكل متكرر.					
٤	أشارك في الأنشطة الثقافية والترفيهية والاجتماعية في المنظمة.					
٥	أشارك في الأنشطة الثقافية والترفيهية في منطقتي المحلية.					
٦	أنتمى إلى المجتمع الذي أعيش فيه.					
الملاءمة						
١	تتناسب مهاراتي وقدراتي ومواهي مع متطلبات وظيفتي.					
٢	تتلاءم قيمى ومعارفى مع المنظمة التي أعمل بها بشكل جيد.					
٣	أستطيع تحقيق معظم أهدافى من خلال أهداف المنظمة.					
٤	لدى الكثير من الحرية في العمل لتحقيق أهدافى.					
٥	أحب المكان الذي أعيش فيه.					
٦	يتلاءم المجتمع الذي أعيش فيه بشكل جيد معى.					
التضحية						
١	إن ترك وظيفتى الحالية تمثل تضحية كبيرة بالنسبة لى.					
٢	صعوبة التخلي عن زملائي في العمل حين أفكر في ترك العمل.					

أثر الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل على الأزدهار في العمل دراسة ميدانية ...

د/ مها محادل رمضان الزبيدي

مستجاب	العبارات	موافق تماما (٥)	موافق (٤)	موافق إلى حد ما (٣)	غير موافق تماما (٢)	غير موافق تماما (١)
٣	أن مسار وظيفتي مع منظمتي مناسب.					
٤	إذا كنت سأعادر المنطقة التي أعيش فيها، فسيكون ذلك صعبا للغاية.					

ثالثا: فيما يلي مجموعة من العبارات عن التنمر في مكان العمل، ويُرجى وضع علامة (√) أمام الإجابة التي تعبر عن رأيك:

مستجاب	العبارات	موافق تماما (٥)	موافق (٤)	موافق إلى حد ما (٣)	غير موافق تماما (٢)	غير موافق تماما (١)
التنمر المرتبط بالعمل						
١	يؤثر حجب البيانات والمعلومات على أداء عملي .					
٢	يُطلب مني القيام بأعمال دون مستوى كفاءتي .					
٣	يتم تجاهل آرائى فيما يخص عملي .					
٤	يتم تكليفي بمهام ذات مواعيد نهائية قصيرة لا تكفى لأداء عملي.					
٥	أخضع للرقابة الشديدة في مجال عملي .					
٦	لا أستطيع المطالبة بحقوقى في العمل (مثل الإجازة الاعتيادية، المرضية ...إلخ)					
التنمر المرتبط بالأشخاص						
١	أعرضُ لأعباء عمل تفوق قدراتى وطاقتى.					
٢	أعرضُ للإهانة أو السخرية فيما يتعلق بعملى من قبل الآخرين بمجال عملى.					
٣	أعرضُ للتنميمة والشائعات وادعاءات ضدى من قبل الآخرين بمجال عملى.					
٤	يتم الانتقاد المستمر لأخطائى بطريقة متكررة.					
٥	أعرضُ للتجاهل أو رد فعل عدائى عند اقترابى من تحقيق أهدافى المكلف بها.					
٦	يتم توجيه تلميحات أو إشارات من الآخرين بما يوحي باللجوء إلى ترك وظيفتى.					
الترهيب الجسدي						
١	يتم الصراخ في وجهى وصب الغضب على بصوت عال.					
٢	يتم استخدام سلوكيات التخويف معى مثل توجيه أصابع الاتهام، اقتحام المساحة الشخصية، الدفع، عرقلة طريقي.					
٣	يتم تهديدى بالعنف أو الإيذاء الجسدي أو الإساءة الفعلية.					

أثر الانغراز الوظيفي والتنمر في مكان العمل على الازدهار في العمل دراسة ميدانية ...

د/ مها محادل رمضان الزيايدي

رابعاً: فيما يلي مجموعة من العبارات عن الازدهار في العمل، ويُرجى وضع علامة (√) أمام الإجابة التي تعبر عن رأيك بالنسبة لكل عبارة:

مسائل	العبارات	موافق تماماً (٥)	موافق (٤)	موافق إلى حد ما (٣)	غير موافق (٢)	غير موافق تماماً (١)
التعلم						
١	أنا أنمو بطرق إيجابية.					
٢	أنا في حالة ركود.					
٣	أتعلم كل يوم شيئاً جديداً في وظيفتي.					
٤	تتيح وظيفتي فرص التحسن باستمرار.					
الحيوية						
١	أشعر بالنشاط والحماس في وظيفتي.					
٢	وظيفتي تعطيني طاقة وروح للعمل.					
٣	أننى أكون سعيداً في كل يوم عمل جديد بمنظمتي.					
٤	وظيفتي تتيح لى المرونة في مواجهة المشكلات الصعبة.					
٥	وظيفتي تتيح لى أن أتكيف مع أى تغييرات وتطورات في العمل.					