

التنمر الوظيفي ونية ترك العمل لدى العاملين بالمدارس الخاصة بمحاظة الدقهلية: الدور الوسيطي المُعدّل للدعم التنظيمي المدرك وتقدير الذات القائم على المنظمة

• عرفات شعبان

ملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى فحص الدور المُعدّل للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين التنمر الوظيفي وتقدير الذات القائم على المنظمة، وكذلك الدور الوسيط لتقدير الذات القائم على المنظمة في العلاقة بين التنمر الوظيفي ونية ترك العمل، وأيضًا التأثيرات غير المباشرة المشروطة للدعم التنظيمي المدرك في تأثير تقدير الذات القائم على المنظمة في العلاقة بين التنمر الوظيفي ونية ترك العمل (التأثير الوسيطي المُعدّل)، وتم جمع البيانات من عينة مكونة من (٢٧٠) من العاملين بالمدارس الخاصة، طُبّق عليهم مقاييس التنمر الوظيفي، والدعم التنظيمي المدرك، وتقدير الذات القائم على المنظمة، ونية ترك العمل، وتم تحليل البيانات باستخدام أسلوب تحليل المسار. وأظهرت النتائج أن الدعم التنظيمي المدرك عدّل العلاقة بين التنمر الوظيفي وتقدير الذات القائم على المنظمة، وأن تقدير الذات القائم على المنظمة توسط جزئيًا العلاقة بين التنمر الوظيفي ونية ترك العمل، كما أشارت النتائج إلى أن التأثير غير المباشر للتنمر الوظيفي على نية ترك العمل الوظيفي من خلال تقدير الذات القائم على المنظمة، كان معدلاً من خلال الدعم التنظيمي المدرك. وبذلك أثبتت النتائج أن الآلية الأساسية للعلاقة بين التنمر الوظيفي ونية ترك العمل الوظيفي، يمكن تفسيرها من خلال العوامل الشخصية والتنظيمية.

الكلمات المفتاحية: التنمر الوظيفي، تقدير الذات القائم على المنظمة، الدعم التنظيمي المدرك، نية ترك العمل، العاملون بالمدارس الخاصة.

• مدرس، بالمعهد العالی للعلوم الإدارية بجناكليس بالبحيرة الايميل: rafatsallah@gmail.com

Job Bullying And Intention to Leave Work of Private School Employees In Dakahlia Governorate: A Moderated Mediation Role of Perceived Organizational Support and Organization-Based Self-Esteem

Arafat Shaban*¹

Abstract:

This study aims to examine the moderating role of perceived organizational support in the relationship between job bullying and organization-based self-esteem, as well as the mediating role of organization-based self-esteem in the relationship between job bullying and Intention to leave work. Additionally, it investigates the conditional indirect effects of perceived organizational support on the relationship between job bullying and Intention to leave work through organization-based self-esteem (moderated mediation effect). Data were collected from 270 private school employees. Measures of job bullying, perceived organizational support, organization-based self-esteem, and Intention to leave work were administered. The data were analyzed using path analysis. The findings indicate that perceived organizational support moderates the relationship between job bullying and organization-based self-esteem. Furthermore, organization-based self-esteem partially mediates the relationship between job bullying and Intention to leave work. The results also suggest that the indirect effect of job bullying on Intention to leave work via organization-based self-esteem is moderated by perceived organizational support. These findings highlight the role of both personal and organizational factors in explaining the relationship between job bullying and Intention to leave work.

Keywords:

Job bullying, perceived organizational support, organization-based self-esteem, Intention to leave work, private school employees.

* Lecturer at High Institute for Management Sciences, Gianaclis, El Beheira

مقدمة:

ترسي التفاعلات اليومية في مكان العمل أساسًا حاسمًا يتم على أساسه احترام أعضاء المنظمة أو عدم احترامهم، وتُعد هذه التفاعلات أيضًا جوانب حيوية تنقل الشعور بالانتماء والقيمة إلى الأعضاء، وهذا الإحساس الفريد بالأهمية المشتق من تلك التفاعلات يقع في قلب التجربة الإنسانية والاحتياجات النفسية (Nguyen et al., 2019).

خلال هذه التفاعلات الاجتماعية داخل المنظمة، قد تحدث تفاعلات سلبية مثل التمر في مكان العمل، والفظاظة، والإشراف المسيء، والتحرش، والإساءة العاطفية، والتقويض الاجتماعي (Mao et al., 2019; Jacobsen et al., 2018). ومن بين هذه القضايا، حتى بعد ٣٠ عامًا من البحث، يظل التمر الوظيفي قضية بارزة يجب على المنظمات التعامل معها وحلها (Krishna & Soumyaja, 2020).

ويُعد التمر الوظيفي مشكلة خطيرة في مكان العمل؛ لذا حظي باهتمام كبير في علم النفس التنظيمي وأدبيات السلوك في العقد الماضي (e.g., Bartlett & Bartlett, 2011; Nielsen & Einarsen, 2012). ويُنظر إلى التمر الوظيفي على أنه المضايقة والإساءة والاستبعاد الاجتماعي لشخص ما أو التأثير سلبيًا في عمل شخص ما. ولتسمية سلوك ما بالتمر يجب أن يحدث بشكل متكرر ومستمر، وأن يأتي من شخص واحد أو أكثر، ويواجه ضحايا التمر صعوبات في التخلص من هذا الموقف السلبي أو الدفاع عن أنفسهم (Einarsen & Skogstad, 1996).

وبالنسبة لمسببات التمر الوظيفي، يشير (Cenkci & Ötken, 2014) إلى أنه قد أُجريت دراسات عديدة لاستكشاف العوامل التي تساهم في حدوث التمر، وقد انتهت هذه الدراسات إلى أن هناك نهجين رئيسيين لفهم سوابق التمر في مكان العمل؛ النهج الأول هو فرضية بيئة العمل. ووفقًا لفرضية بيئة العمل، فإن التمر في مكان العمل يكون نتيجة لظروف العمل النفسية الاجتماعية السيئة مثل الضغوطات المهنية، وخصائص العمل السلبية، وعبء العمل المفرط وضغط الوقت (Ekici & Beder, 2014)، أما النهج الثاني، المعروف باسم فرضية التصرفات الفردية، فيعتبر أن التمر في مكان العمل يكون نتيجة السمات الشخصية مثل (ضعف تقدير الذات، العصابية، الاكتئاب، ضعف الصلابة النفسية، ضعف الاستقرار العاطفي، العدوانية)، التي تكون بمنزلة نذير محتمل للتمر (Einarsen et al., 2010).

وغالبًا ما تؤدي الضغوطات الاجتماعية الضارة في المنظمات مثل التمر في مكان العمل، إلى تعطيل إنتاجية المنظمة، وزيادة النية في الاستقالة، وانخفاض أداء الموظفين (Trépanier et al., 2013; Serban et al., 2022). فقد يختار ضحية هذه الأفعال السلبية

التنمر الوظيفي ونية ترك العمل لدى العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية: الدور الوسيطى المُعدّل للدعم التنظيمي المدرك وتقدير الذات القائم على المنظمة

الاستقالة بسبب الطبيعة المعاكسة لظروف العمل التي يمارس فيها التنمر. وقد قدمت الأبحاث السابقة أدلة تشير إلى أن التعرض للتنمر في مكان العمل يرتبط بنية الموظفين أو قرارهم بمغادرة المنظمة (Coetzee & Van Dyk, 2018).

وهناك أدلة تجريبية تكشف أن العلاقة بين التنمر في مكان العمل ونية ترك الموظف للعمل يتم التحكم فيها أيضاً من خلال بعض المتغيرات التنظيمية مثل الالتزام التنظيمي، والعدالة التنظيمية، والثقة التنظيمية، الأمر الذي يجعلنا نتوقع أن الدعم التنظيمي المدرك كمتغير تنظيمي يمكن أن يعدل من تأثير التنمر الوظيفي على نية الموظف ترك العمل، خاصة في ضوء ما أظهرته نتائج الدراسات (e.g., Rasool et al., 2013; Gawas, 2022) من قدرة الدعم التنظيمي المدرك على تعديل التنمر الوظيفي، ومن ثم الحد من نتائجه السلبية.

وفي ضوء أن التنمر الوظيفي بطبيعته ظاهرة نفسية اجتماعية، نجد أن (Carson et al., 1997; Bowden, 2002; Pierce & Gardner, 2004) يشيرون إلى أن العوامل التنظيمية وحدها قد لا تكون كافية للتحكم في العلاقة بين التنمر الوظيفي وبين النتائج السلبية المترتبة عليه، بل هناك حاجة أيضاً إلى الاستعانة بالسمات الشخصية لتعمل جنباً إلى جنب مع العوامل التنظيمية للتحكم في النتائج المترتبة على التنمر الوظيفي داخل المنظمات.

وهذا ما دعمه (Francioli et al, 2016)؛ حيث أشاروا إلى أن استجابة ضحايا التنمر لمواقف التنمر في مكان العمل قد يتم التحكم فيها من خلال السمات الشخصية للموظفين؛ حيث إن السمات الشخصية قد تؤثر في الطريقة التي ينظر بها الموظفون إلى التنمر في مكان العمل والكيفية التي يتعاملون بها معه، وكذلك النتائج التي تنجم عن هذه التجربة.

وإذا كان فريق من الباحثين، يرون أن سمات شخصية ضحايا التنمر يمكن أن تفسر تعرضهم للتنمر، إلا أن بعضهم الآخر يتجاهل الدور الذي يمكن تؤوله السمات الشخصية لضحايا التنمر. وهذا يعكس الحالة التي لا تزال غير واضحة من حيث علاقة السمات الشخصية بالتنمر في مكان العمل، الأمر الذي أدى إلى وجود ندرة في الدراسات التجريبية التي فحصت علاقة السمات الشخصية بالتنمر (Pierce & Gardner, 2004)، ولذلك فمن الأهمية بمكان إجراء المزيد من الأبحاث حول العلاقة بين السمات الشخصية (تقدير الذات، فاعلية الذات، الثقة بالنفس، الصلابة النفسية) وبين التنمر الوظيفي.

ومن هنا نبعت فكرة الدراسة الحالية؛ وهي فحص الدور الوسيطى المُعدّل للمتغيرات التنظيمية (الدعم التنظيمي المدرك كمتغير معدّل) والمتغيرات الشخصية (تقدير الذات القائم على

المنظمة كمتغير وسيط) في العلاقة بين التمر الوظيفي ونية ترك العمل لدى معلمي المدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية.

مشكلة الدراسة

من المعترف به على نطاق واسع أن التمر في مكان العمل يمثل مشكلة واسعة النطاق وخطيرة؛ إذ تشير التقديرات إلى أن نحو ١٥% من العاملين على مستوى العالم هم أهداف لسلوكيات التمر الممنهجة، و١١% يعتبرون أنفسهم ضحايا للتمر (Nielsen et al., 2010). وقد ركزت العديد من البلدان بشكل متزايد على رفع مستوى الوعي لمنع هذه المشكلة بالذات من أجل الحد من آثارها السلبية على صحة الضحية وأداء العمل وكذلك على المنظمة نفسها.

والتمر في مكان العمل هو تجربة مؤلمة ومكروهة ولها تأثير سلبي في المُتتمر عليهم، وحتى على المشاهدين لمواقف التمر في مكان العمل، فقد أظهرت الدراسات أن التمر هو عامل ضغط كبير، وله عواقب ضارة على الحالة النفسية والانفعالية والصحة النفسية، كما وجد أن الأشخاص الذين يتعرضون للتمر طويل الأمد والمستمر في مكان العمل، يظهرون القلق والشك والاكنتاب، ويعانون الصداع والتعب واضطراب النوم (Sultana et al., 2017)، كما وجد أنهم أكثر عرضة لانخفاض ثقتهم بأنفسهم (Leisy & Ahmad, 2016)، وتجنب الزمالة والتعاون (Ekici & Beder, 2014)، وانخفاض رضاهم الوظيفي (Jiang et al., 2012)، وارتكاب واحد أو أكثر من أخطاء العمل الخطيرة (Paice & Smith, 2009)، فضلاً عن تجربة العزلة الاجتماعية والوصم الاجتماعي (Johnson, 2010).

كما تشمل الآثار السلبية للتمر في مكان العمل مشكلات الصحة الجسدية والعقلية، وانخفاض الالتزام التنظيمي (Burke et al., 2013; Greaves & Salin, 2015)، علاوة على ذلك، فإن التمر في مكان العمل له تأثير سلبي في الاقتصاد (Gawas, 2022).

وإلى ما تنعكس تداعيات التمر في المؤسسات التعليمية على سلوك الطلاب، وعلى الاستدامة التنظيمية لمؤسسات التعليم (Muazzam et al., 2020) والتي ترتبط بمدى مشاركة وارتباط الموظفين بعملهم (Glavas, 2012; Zayed et al., 2020). ومع ذلك، فإن الأبحاث التي تدرس نتائج أدبيات التمر في المؤسسات التعليمية قليلة نسبياً (Krishna & Soumyaja, 2020).

ويرى الباحث -في حدود علمه- أنه لا توجد دراسات عربية أو أجنبية حاولت فحص الدور الوسيط لتقدير الذات القائم على المنظمة في العلاقة بين التمر الوظيفي ونية ترك العمل؛ إذ إن الدراسات التي حاولت التحكم في تأثير التمر الوظيفي على النتائج المترتبة عليه ركزت اهتمامها على المتغيرات التنظيمية، في حين لم تحاول أي دراسة اختبار دور المتغيرات الشخصية (فاعلية

التمتع الوظيفي ونية ترك العمل لدى العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية: الدور الوسيط المعدل للدعم التنظيمي المدرك وتقدير الذات القائم على المنظمة

الذات - تقدير الذات - الصلابة النفسية - الثقة بالنفس) رغم أهميتها في التحكم في نتائج التمتع الوظيفي.

كذلك يرى الباحث أنه -في حدود علمه- لا توجد سوى دراستين فقط حاولتا فحص الدور المعدل للعوامل التنظيمية في العلاقة بين التمتع الوظيفي ونية ترك العمل هما؛ دراسة (Rasool et al., 2013) التي فحصت التحكم في تأثير التمتع الوظيفي في نية ترك العمل من خلال الالتزام التنظيمي، ودراسة (Gawas, 2022) التي فحصت التحكم في تأثير التمتع في نية ترك العمل من خلال العدالة التنظيمية، فضلاً عن أن هاتين الدراستين أجريتا في سياقات تنظيمية وبيئية واجتماعية نفسية مختلفة عن بيئتنا المصرية والعربية، الأمر الذي يشجع على إجراء هذه الدراسة في البيئة المصرية بما فيها من سياقات تنظيمية وبيئية واجتماعية ونفسية تختلف عن تلك الموجودة بالمجتمعات الأجنبية.

وعلى الرغم مما أشار إليه (Carson et al., 1997; Bowden, 2002; Pierce & Gardner, 2004) من أن المتغيرات التنظيمية وحدها قد لا تكون كافية للتحكم في العلاقة بين التمتع الوظيفي وبين النتائج السلبية المترتبة عليه، بل إن هناك حاجة أيضاً إلى العوامل الشخصية لتعمل جنباً إلى جنب مع العوامل التنظيمية للتحكم في النتائج المترتبة على التمتع الوظيفي داخل المنظمات؛ إلا أنه -في حدود علم الباحث- لا توجد دراسة عربية أو أجنبية حاولت الجمع بين المتغيرات التنظيمية والمتغيرات الشخصية معاً في دراسة واحدة للتعرف على الآلية أو الميكانيزم التي يتفاعلان بهما معاً لخفض التأثيرات السلبية للتمتع الوظيفي، فضلاً عن الوقاية منه.

ولسد تلك الفجوة تسعى الدراسة الحالية إلى فهم الدور الوسيط المعدل للدعم التنظيمي المدرك (كمتغير تنظيمي معدل) وتقدير الذات القائم على المنظمة (كمتغير شخصي وسيطي) في العلاقة بين التمتع الوظيفي ونية ترك العمل، وكذلك فهم التأثيرات غير المباشرة المشروطة للمتغير المعدل على المتغير الوسيط في العلاقة بين التمتع الوظيفي ونية ترك العمل لدى معلمي المدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية.

وتحاول الدراسة الحالية الإجابة عن التساؤلات البحثية التالية:

- ما مدى تأثير التمتع الوظيفي وتقدير الذات القائم على المنظمة في زيادة نية الدوران؟
- ما مدى تأثير تقدير الذات القائم على المنظمة في زيادة نية الدوران؟
- هل يوجد تأثير غير مباشر دال إحصائياً وسالب بين كل من التمتع الوظيفي وبين نية ترك العمل مروراً بتقدير الذات القائم على المنظمة؟

- هل يؤدي الدعم التنظيمي المدرك دورًا معدلاً في تأثير التمر الوظيفي على تقدير الذات القائم على المنظمة، بحيث تكون العلاقة السلبية بين التمر الوظيفي وتقدير الذات القائم على المنظمة أضعف بالنسبة لأولئك الذين يتمتعون بدرجة عالية من الدعم التنظيمي المدرك؟
- هل يوجد تأثير غير مباشر للتمر الوظيفي في نية ترك العمل من خلال تقدير الذات القائم على المنظمة مشروطاً بمستويات مختلفة من الدعم التنظيمي المدرك؟

مراجعة الأدبيات والفروض:

التمر الوظيفي ونية ترك العمل:

لقد حظي التمر باهتمام الباحثين والمديرين، لما له من نتائج سلبية مرتبطة ببيئة العمل المحملة بالمعاملة السلبية وغير المعقولة لبعض أو العديد من الموظفين. يُعد التمر في العمل خسارة خطيرة للموارد الشخصية بسبب فقدان المتكرر لتقدير الذات والكرامة والمكانة (Sims & Sun, 2012). ويمكن أن يتجلى التمر في مكان العمل من خلال عبء العمل غير المبرر، والمراقبة المستمرة للعمل، والنكات، ونشر النميمة، والمراقبة الزائدة عن الحد والتهديدات الموجهة إلى الهدف (Rai & Agarwal, 2017).

ووفقاً لـ Srivastava & Agarwal (2020) يمكن تصنيف التمر إلى خمسة أنواع مختلفة بناءً على كيفية حدوثه في المنظمة، وهي: (١) تهديد الوضع المهني (التقليل من شأن الضحايا وإذلالهم)، (٢) التهديدات بالمنصب الشخصي (الإذلال، السخرية، التخويف)، (٣) العزل (عزل الضحية جسدياً أو اجتماعياً)، (٤) الإرهاق، (الضغط غير المبرر وتحديد مواعيد نهائية مستحيلة لأداء العمل)، (٦) زعزعة الاستقرار (عدم إعطاء الفضل عند الاستحقاق أو الخطأ المتكرر).

بالإضافة إلى ذلك، تشير Diana et al. (2021) إلى أن هناك عدة أنواع فرعية من التمر في مكان العمل، وهي: التمر المرتبط بالنزاعات، وكبش الفداء، والتحرش الجنسي، والتمر الموجه نحو الفكاهة، والمطاردة المتعلقة بالعمل، والتمر على الوافدين الجدد في العمل. علاوة على ذلك، فإن المستهدفين بالتمر ليسوا وحدهم الذين يعانون ممارسات التمر، إذ تشير الأبحاث السابقة إلى أن شهود التمر وزملاء العمل، يبلغون عن عواقب مماثلة، مثل زيادة التوتر، والتعب المفرط، وانخفاض الالتزام التنظيمي، وانخفاض الروح المعنوية، وانخفاض الرضا الوظيفي (e.g., Ekici & Beder, 2014; Serpil et al., 2018).

ويعرف الباحث التمر الوظيفي بأنه سلوك غير مبرر ومسيء ومهين ويتكرر بمرور الوقت تجاه موظف أو مجموعة من الموظفين، وينطوي على الإساءة والتهديد والإقصاء والإهانة

التنمر الوظيفي ونية ترك العمل لدى العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية: الدور الوسيطى المُعدّل للدعم التنظيمي المدرك وتقدير الذات القائم على المنظمة

وتعمد تشويه السمعة والإزعاج وانتهاك الخصوصية. ويقاس بالدرجة التي يحصل فيها الموظف على مقياس التنمر الوظيفي "إعداد الباحث".

ويُنظر إلى نية ترك العمل على أنها الاستجابة المعرفية للموظف لظروف عمل تنظيمية معينة، والحالة الاقتصادية العامة للدولة التي تحفز الموظف على البحث عن وظيفة بديلة أفضل وترك المنظمة طوعاً (Bhat et al., 2020). وهناك ثلاثة أنواع من نية ترك العمل أو الدوران الوظيفي، هي: الدوران الوظيفي والمختل، والدوران غير المتحكم فيه وغير المنضبط، والدوران الطوعي والقسري (Onyemah, et al., 2021). وحددت دراسة Carmeli & Weisberg's (2006) ثلاثة عناصر في نية الدوران الوظيفي: أفكار الاستقالة، ونية البحث عن وظيفة أخرى في مكان آخر، ونية الاستقالة. لقد أشار العديد من العلماء أن نية ترك العمل هي مؤشر مهم لدوران الموظفين الفعلي (e.g., Griffeth et al., 2000; Lambert et al., 2001).

ويُعرّف الباحث نية ترك العمل بأنها الإرادة الواعية المتمدة لترك المنظمة والانتقال إلى منظمة أخرى بسبب ضغوط العمل، وظروف العمل غير الملائمة، ومحتوى الوظيفة، وقصور القيادة، والتي تؤدي في النهاية إلى عدم الرضا الوظيفي. وتقاس بالدرجة التي يحصل فيها الموظف على مقياس نية ترك العمل "إعداد الباحث".

ويشير (Hogh et al. (2021 إلى أن ضحايا التنمر أشاروا إلى ثلاثة أسباب للتفكير في ترك العمل، وهي: ضعف القيادة، والتعرض للسلوك السلبي، والمشكلات الصحية. ويذكر (Serban et al., 2022) أن الضغوط الاجتماعية الضارة في المنظمات مثل التنمر في مكان العمل يمكن أن تؤدي إلى فك الارتباط، وتعطيل الإنتاجية التنظيمية، وزيادة النية في الاستقالة، وانخفاض أداء الموظفين. وهو ما تؤكدته نتائج دراسات (e.g., Srivastava & Agarwal, 2020; Ahmad & Kaleem, 2020) التي توصلت إلى أن التنمر الوظيفي يرتبط إيجابياً بزيادة نية دوران الموظفين.

ويفسر (Nathan et al. (2007 دور التنمر في نية ترك الموظف الوظيفة بأن التوتر النفسي الناجم عن التنمر الوظيفي يتسبب في تولد مشاعر وإدراك سلبي لديه، الأمر الذي يدفعه إلى التعامل مع هذه التجربة غير المرغوب فيها من خلال الانسحاب العاطفي والجسدي من الموقف السلبي. وبالنسبة للفرد العادي، يمكن أن يمثل الانسحاب من الموقف استجابة تكيفية لتجنب الألم المرتبط بالتنمر، وشكلاً من أشكال الدفاع عن النفس، أما بالنسبة لأعضاء المنظمات، فيمكن أن يتجلى الانسحاب في الأفكار والسلوكيات المرتبطة بالتخطيط لمغادرة المنظمة، ثم يعكس التفكير في المغادرة في نية ترك العمل (Ferris et al., 2008)، ولذلك فإننا نفترض الفرضية التالية:

يوجد تأثير مباشر موجب ودال إحصائياً للتنمر الوظيفي على نية ترك العمل.

تقدير الذات القائم على المنظمة ونية ترك العمل:

يُعرف تقدير الذات القائم على المنظمة على أنه مشاعر القيمة التي يشعر بها الموظفون داخل مكان عملهم (Payne, 2007). وقد تم تعريفه أيضًا على أنه مدى اعتقاد الموظفين بأنهم قادرين على تلبية احتياجاتهم من خلال المشاركة في الأدوار داخل المنظمة (Pierce et al., 1993). وهذا يعني أن تقدير الذات القائم على المنظمة يعكس التصور الذاتي للموظفين حول أهميتهم، وفعاليتهم، وكفاءتهم، وجدارتهم داخل منظماتهم، وتعتمد هذه القيمة التنظيمية على تاريخ تجاربهم التنظيمية والشخصية (Chan et al., 2013).

ويُعرف الباحث تقدير الذات القائم على المنظمة بأنه مدى اعتقاد الشخص بأنه يقدم مساهمة قيمة للمنظمة التي يعمل فيها، وأنه يقوم بالمهام الموكلة بها بشكل كافٍ، وأنه مهم فيما يتعلق بتحقيق أهداف المنظمة. ويقاس إجرائيًا بالدرجة التي يحصل فيها الموظف على مقياس تقدير الذات القائم على المنظمة المستخدم في البحث.

وينظر الموظفون الذين يتمتعون بتقدير ذاتي قائم على المنظمة مرتفع إلى أنفسهم، على أنهم ذوو معنى وفعالية وأنهم جديرون بالاهتمام في المنظمات التي يعملون بها، كما أنهم يشعرون بالراحة والثقة تجاه أنفسهم، فهم أكثر رضا عن وظائفهم ويحققون تقدمًا في وظائفهم، وأكثر تعاونًا، ويشعرون أنه يمكنهم إحداث فرق داخل المنظمة، وتؤخذ آراؤهم باهتمام (Pierce & Gardner, 2004). في حين أن أولئك الذين لديهم مستوى منخفض من تقدير الذات القائم على المنظمة يكونون أكثر تفاعلاً مع الظروف السلبية داخل المنظمة (Pierce et al., 1993)، كما يشعرون بأنهم لا يقدرّون في مكان عملهم، وهذا الشعور يؤثر في رغبتهم على البقاء بالمنظمة (Payne, 2007)، كذلك هم أقل التزامًا تنظيميًا وأكثر تغيّبًا مقارنة بأولئك ذوي المستويات الأعلى من تقدير الذات القائم على المنظمة (Hui & Lee, 2000).

ويدعم هذا (Pierce & Gardner, 2004) حيث أشارا إلى أن الأبحاث السابقة قد وجدت ارتباطات سلبية بين تقدير الذات القائم على المنظمة والتفكير في الاستقالة ونية ترك العمل وكذلك الدوران الوظيفي؛ حيث يريان أن الموظفين الذين يعتقدون أنهم مهمون وأكفاء تنظيميًا، لا يفكرون في ترك وظائفهم، وذلك مقارنة بأولئك الذين يدركون أنهم ليسوا "جزءًا مهمًا" من المنظمة، ولذلك فإننا نقترح الفرضية التالية:

يوجد تأثير مباشر سالب ودال إحصائيًا لتقدير الذات القائم على المنظمة في نية ترك العمل.

التنمر الوظيفي ونية ترك العمل لدى العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية: الدور الوسيطي المُعدّل للدعم التنظيمي المدرك وتقدير الذات القائم على المنظمة

الدور الوسيط لتقدير الذات القائم على المنظمة في العلاقة بين التنمر الوظيفي ونية ترك العمل:

تشير نتائج الدراسات (e.g., Guang-hui et al., 2013; Nimmi et al., 2023) إلى وجود ارتباط سلبي بين التنمر الوظيفي وتقدير الذات القائم على المنظمة. ويفسر Semmer et al. (2003) الارتباط السلبي بين التنمر الوظيفي وبين تقدير الذات القائم على المنظمة، بأن سمات الشخصية تؤثر في الطريقة التي يقيم بها الأفراد عادةً المثيرات السلبية الخارجية وطريقة التعامل معها، وحيث إن التنمر في مكان العمل يُعد مثيراً سلبياً نموذجياً؛ فمن ثم فإن الأشخاص ذوي تقدير الذات المرتفع يظهرون سمات تساعدهم على التعامل مع نتائج بيئة العمل السلبية (مثل التنمر) مقارنة بالأشخاص الذين يعانون انخفاضاً في تقدير الذات القائم على منظمة؛ حيث إن الموظفين ذوي تقدير الذات المرتفع يشعرون تجاه نتائج العمل السلبية بالسوء بشكل عام، ولكن ليس بالسوء تجاه أنفسهم، في حين أن الموظفين ذوي تقدير الذات المنخفض يشعرون تجاه نتائج العمل السلبية (مثل، التنمر) بالسوء بشكل عام وبالسوء أيضاً "سوء تجاه أنفسهم"، ومن ثم يحتمل أن تكون التجارب السلبية أقل ضرراً بالنسبة للأفراد الذين يتمتعون بتقدير ذات مرتفع بسبب يقينهم بشأن سماتهم الإيجابية (Stone-Romero & Stone, 2002).

كما يفسره (Guang-hui et al., 2013) بأن الأشخاص ذوي تقدير الذات المرتفع، يكون لديهم تقييم إيجابي لأنفسهم، وينظرون إلى التنمر في مكان العمل على أنه ما هو إلا حدث منفصل، كما يقول كل منهم في نفسه "أنا فقط أفنقر إلى فرصة للتعديل، وأن هذا التنمر لن يحدث في بيئة جديدة". كذلك هم واثقون من المستقبل، كما يمتلكون إيماناً راسخاً بأن جهودهم ستؤتي ثمارها؛ لذلك، يهربون بسرعة من الضيق الانفعالي ويبدأون شيئاً جديداً. على النقيض من ذلك، نجد أن الأشخاص ذوي تقدير الذات المنخفض يقيّمون أنفسهم على نحو سلبي، ويشعرون بالخجل والإهانة من أنفسهم عند حدوث التنمر، وبالنسبة إلى الشخص الذي لا يقدر ذاته، فإن التعرض للتنمر يعني بالنسبة له أنه شخص سيئ.

في حين يفسر (Brown 2010) علاقة التنمر بتقدير الذات القائم على المنظمة في ضوء آلية التصورات السلبية؛ التي ترى أن بعض التصرفات الفردية ترتبط بعبء منخفضة لتفسير السلوكيات على أنها مضايقة، وهذا يعني أن الموظفين الذين لديهم مثل هذه التصورات السلبية، يكونون أكثر عرضة من غيرهم لوصف الأحداث السلبية في مكان العمل بأنها تنمر.

كذلك أظهرت نتائج الدراسات (e.g., Hui & Lee, 2000; Pierce & Gardner, 2004) وجود علاقة ارتباطية سالبة بين تقدير الذات القائم على المنظمة وبين نية الدوران الوظيفي.

وقد تناولت بعض الدراسات تقدير الذات القائم على المنظمة بمثابة وسيط بين الضغوط التي يتعرض لها الموظفون وبين نتائج السلوك المترتبة على التعرض لتلك الضغوط، فمثلاً، أظهرت دراسة (Nimmi et al. (2023) أن تقدير الذات القائم على المنظمة نجح في تخفيف التأثير السلبي للتمتع الوظيفي في المشاركة وقابلية التوظيف، كذلك أظهرت نتائج دراسة Cenkci & Ötken, (2014) توسط تقدير الذات القائم على المنظمة جزئياً في العلاقة بين معارضة الموظف وبين نية الدوران.

وفي ضوء ما سبق عرضه أعلاه، من ارتباط تقدير الذات القائم على المنظمة سلبياً بالتمتع الوظيفي من ناحية، ومن ناحية أخرى بنية ترك العمل، ومن قدرة تقدير الذات القائم على المنظمة على التوسط بين الإساءة الانفعالية في بيئة العمل وبين آثارها في الضحايا، وأيضاً في ضوء ما توصل إليه (شعبان، ٢٠٢٤؛ Xanthopoulou et al., 2007) من أن الموارد الشخصية (تقدير الذات، فاعلية الذات، الصلابة النفسية، القدرة على الانفصال النفسي عن العمل) يمكن أن تؤدي دوراً وسيطاً في العلاقة بين متطلبات العمل ونتائج العمل، فإننا نقترح الفرضين التاليين:

يوجد تأثير مباشر سالب ودال إحصائياً للتمتع الوظيفي على تقدير الذات القائم في المنظمة.

يوجد تأثير غير مباشر دال إحصائياً وسالب بين كل من التمتع الوظيفي وبين نية ترك العمل مروراً بتقدير الذات القائم على المنظمة.

الدور المعدل للدعم التنظيمي المدرك

تعتبر نظرية الدعم التنظيمي المدرك أحد المكونات المهمة في الأدبيات التي تتناول العلاقة بين الموظفين والمنظمات. ففي ثمانينيات القرن العشرين، اقترح عالم النفس الأمريكي روبرت أيزنبرجر وزملاؤه Robert Eisenberger and his colleagues مفهوم الدعم التنظيمي المدرك، والذي عرّفه بأنه إدراك الموظفين ما إذا كانت المنظمة التي يعملون بها تولي اهتماماً لمساهماتهم ومصالحهم من عدمه (Wang & Wang, 2020).

ويُعرّف الباحث الدعم التنظيمي المدرك بأنه الحالة التي يدرك فيها العامل أن المنظمة تهتم به وتقدر مجهوداته ومساهماته، وتعامله بشكل ملائم، وتكافئ أداءه الجيد، وتهتم بوضع السياسات والإجراءات والمعايير التنظيمية التي تزيد من رفاهيته وتحمي مصلحته الشخصية. ويقاس بالدرجة التي يحصل فيها الموظف على مقياس الدعم التنظيمي المدرك "إعداد الباحث".

ويشير (McMillin 1997) إلى أن الدعم التنظيمي المدرك يتضمن الدعم المعنوي، والاعتراف بأهمية الموظف، وتوفير المعلومات والتدريب والمعدات والأدوات الأخرى اللازمة لإكمال العمل. ويرى (Xu et al. (2005) أن هناك نقطتين رئيسيتين يقوم عليهما الدعم التنظيمي المدرك،

التنمر الوظيفي ونية ترك العمل لدى العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية: الدور الوسيطي المُعدّل للدعم التنظيمي المدرك وتقدير الذات القائم على المنظمة

وهما: إدراك الموظف لما إذا كانت منظمته تلاحظ مساهماته، وما إذا كانت المنظمة تهتم برفاهية الموظفين.

فعندما يشعر الموظفون بأنهم يتلقون الدعم من مؤسستهم، فإنهم يعملون بجدية أكبر، ويتحسن أدائهم، في حين أنه، إذا لم يشعروا بأي دعم، فإنهم يتبنون موقفاً سلبياً تجاه عملهم، وقد يشعرون بالإرهاق؛ مما يقلل من كفاءتهم. والهدف الرئيسي من الدعم التنظيمي المدرك هو تزويد الموظفين بالدعم والتشجيع من خلال أساليب غير ملموسة أو ملموسة (Wang & Wang, 2020).

وهناك أدلة على أن الطريقة التي تتعامل بها المنظمة مع حوادث الإساءة الانفعالية يمكن أن تعدل من العلاقة بين الإساءة الانفعالية وآثارها في الضحايا. فقد وجد أن الدعم التنظيمي يؤثر بقوة في الجوانب الممنهجة للإساءة الانفعالية في العمل؛ حيث إن الدعم المقدم من زملاء العمل والمشرفين بالإضافة إلى تنفيذ سياسة المنظمة المتصلة بالدعم بشكل فعال يساعد الضحايا على التعامل مع الإساءة في العمل بإيجابية (Keashly, 2001).

ولقد ثبت أن موارد مكان العمل (المادية والفكرية والتقنية والمالية والاجتماعية) يمكن أن تعدل العلاقة بين التنمر وبين النتائج المترتبة عليه (مثل، انخفاض الرضا الوظيفي، وتقدير الذات، وفعالية الذات، الشعور بالاكنتاب والاحترق النفسي) ومن ثم نية ترك العمل، كما ثبت أن الآثار السلبية للتنمر كانت أكبر بين الضحايا الذين أبلغوا عن توافر مستويات منخفضة من موارد مكان العمل مقارنةً بالضحايا الذين أبلغوا عن توافر مستويات عالية من موارد مكان العمل (Quine, 2001).

ويمكن تفسير قدرة الدعم التنظيمي المدرك على تعديل الإساءة الانفعالية (مثل التنمر الوظيفي) والنتائج السلوكية المترتبة عليها، بأن الدعم التنظيمي المدرك يُعد نوعاً مهماً من التبادل الاجتماعي الذي يحدث بين المنظمة وموظفيها، فهو يعطي رسالة للموظفين بأن المنظمة ملتزمة بهم وتقدرهم، مما يُولد مشاعر الالتزام والامتنان والثقة تجاه المنظمة، الأمر الذي يؤدي إلى نتائج إيجابية لكل من المنظمة والموظفين (Djurkovic et al., 2008).

وقد وجد أن تأثير الإساءة الانفعالية في التزام التنظيمي للضحايا وفي إنتاجيتهم ونية ترك العمل، يمكن تعديلها من خلال الدعم التنظيمي (Keashly, 2001)، كما وجد أن المستويات العالية من الدعم التنظيمي المدرك تكون أكثر احتمالية لجعل الموظفين يشعرون بأنهم ملزمون بالبقاء في المنظمة والعمل بجد من أجلها، وذلك مقارنةً بذوي المستويات المنخفضة من الدعم التنظيمي المدرك (Eisenberger et al., 1986).

ومن هنا ذهب Carroll & Lauzier (2014) إلى أن الدعم الاجتماعي والتنظيمي يمكن أن يقي العمال من العواقب الضارة المترتبة على التمر في مكان العمل، وذلك من خلال تزويد العمال بالموارد اللازمة للتعامل مع المواقف الصعبة في مكان العمل. بعبارة أخرى يعمل الدعم التنظيمي كواقٍ يمنع مسببات الضغوط من التأثير السلبي في الأفراد من خلال مساهمته الإيجابية في الصحة النفسية الجسدية والعقلية للشخص بشكل عام (Malecki & Demaray, 2002). ومن وجهة نظر نفسية، يساهم تلقي الدعم الاجتماعي في الشعور الإيجابي بتقدير الذات، بالإضافة إلى شعور الشخص بأنه يمكنه التغلب على الظروف الصعبة (Hobfoll, 2002).

وعلى هذا النحو، فمن المعقول أن يكون الدعم التنظيمي متغيرًا سابقًا على التمر في مكان العمل، بما يعني أن الدعم التنظيمي المنخفض يمكن أن يساهم في مواقف التمر في مكان العمل، خاصة إذا كان العمل في بيئة تتطلب طبيعة المهام فيها الكثير من مواقف العمل الجماعي الصعبة (مثل المدرسة) فإن هذه البيئة تكون مصدرًا محتملاً للمنافسة والصراع، وذلك في حال الافتقار إلى الدعم التنظيمي، الأمر الذي يسهم في خلق مواقف مواتية لنوبات التمر في مكان العمل (Hauge et al., 2007).

وقد أثبتت العديد من الدراسات نجاح الدعم التنظيمي في تعديل العلاقة بين التمر الوظيفي والنتائج المترتبة عليه، فعلى سبيل المثال أظهرت نتائج دراسة Hayat & Afshari (2021) أن الدعم التنظيمي المدرك عدل من التأثير السلبي للتمر الوظيفي في الرفاهية، وتوصلت دراسة (Naseer et al., 2018) إلى نجاح الدعم التنظيمي المدرك في تعديل العلاقة بين التمر الوظيفي وإرهاق الموظف، وأظهرت نتائج دراسة Carroll & Lauzier (2014) قدرة الدعم التنظيمي على تعديل العلاقة بين التمر الوظيفي والرضا الوظيفي.

ويقصد بالتأثير المعدل للدعم التنظيمي هو أن يعدل الدعم التنظيمي العلاقة بين مسببات الضغوط وبين التوتر، مع ملاحظة أن التأثير المعدل لا يكون فعالاً إلا عندما تكون مسببات الضغط موجودة فقط (Nahum-Shani & Bamberger, 2011)؛ وحيث إن الدعم التنظيمي هو أحد المتغيرات المعدلة الأكثر شيوعاً التي يقترحها الباحثون في مجال ضغوط العمل خاصة التمر الوظيفي (Viswesvaran et al., 1999)، فإننا يمكن أن نفترض أن وجود بيئة عمل يشعر فيها العامل بأنه يحظى بدعم تنظيمي من مشرفيه وزملائه، يمكن أن يسهم بشكل إيجابي في زيادة تقديره لذاته على الرغم من وجود التمر في مكان العمل، ومن ثم يمكن أن نفترض الفرضين التاليين:

- يؤدي الدعم التنظيمي المدرك دوراً معدلاً في تأثير التمر الوظيفي على تقدير الذات القائم على المنظمة، بحيث تكون العلاقة السلبية بين التمر الوظيفي وتقدير الذات القائم على المنظمة أضعف بالنسبة لأولئك الذين يتمتعون بدرجة عالية من الدعم التنظيمي المدرك.

▪ يوجد تأثير غير مباشر للتمتع الوظيفى على نية ترك العمل من خلال تقدير الذات القائم على المنظمة مشروطاً بمستويات مختلفة من الدعم التنظيمى المدرك.

أثر النوع فى متغيرات الدراسة:

بصفة عامة قد تباينت نتائج الدراسات المتعلقة بالفروق بين العاملين والعاملات فى التمتع الوظيفى، فقد توصلت معظم الدراسات إلى عدم وجود فروق دالة بين الجنسين فى التمتع (Giorgi (e.g., 1996; Einarsen & Skogstad, 2013; et al., 2013، فى حين توصلت بعض الدراسات (e.g., 2009; Salin, 2015; Ortega et al., 2009 إلى وجود فروق بين الجنسين فى التمتع الوظيفى. ويمكن تفسير عدم التناقض بين نتائج الدراسات فيما يتعلق بتأثير الجنس فى التمتع الوظيفى إلى أنه قد يكون راجعاً إلى الخصائص النفسية والظروف الاجتماعية أو ظروف بيئة العمل لأفراد العينات التى أجريت عليها تلك الدراسات، أو طبيعة تصميم المقاييس المستخدم فى قياس التمتع الوظيفى بتلك الدراسات.

أهمية الدراسة:

- تأتي أهمية الدراسة من أن معرفة وفهم الآلية التى تعمل بها العوامل التنظيمية (الدعم التنظيمى المدرك) والسمات الشخصية (تقدير الذات القائم على المنظمة) جنباً إلى جنب مع العلاقة بين التمتع الوظيفى ونية ترك العمل، يمكن أن يساعد المدارس الخاصة على تكيف استراتيجياتها للوقاية من التمتع الوظيفى أو الحد منه داخلها (Harlos et al., 2023).
- تأتي أهمية الدراسة من ندرة الأبحاث التى تحاول استكشاف التمتع فى المدارس الخاصة؛ حيث إن الفهم الجيد للتمتع فى المؤسسات التعليمية يمكن أن يسهم فى تحسين أدائها، وتحسين المعرفة النظرية. وبالإضافة إلى ذلك، فإنه قد يوفر عناصر مفيدة لتصميم تدخلات تهدف إلى مكافحة هذه الظاهرة والحد منها.
- تأتي أهمية الدراسة من ندرة الدراسات التى تناولت الدور الوسيطى المُعدّل فى بحوثنا العربية بصفة عامة والمصرية بصفة خاصة، رغم أهمية تلك النوعية من الدراسات؛ حيث إنها لا تكفى بمجرد التعرف على التأثير غير المباشرة للمتغيرات الوسيطة بين المتغيرات المستقلة والتابعة، بل إنها تتعدى ذلك إلى محاولة فهم التأثيرات غير المباشرة المشروطة للمتغيرات الوسيطة والمعدلة معاً وبين المتغيرات المستقلة والتابعة، مما يعطى فهماً أكبر للآلية أو الميكانيزم التى تتفاعل بها تلك المتغيرات الوسيطة والمعدلة فى العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على إسهام كل من التتمر الوظيفي وتقدير الذات القائم على المنظمة في نية ترك العمل لدى موظفي المدارس الخاصة بمدينة الدقهلية، وكذلك دراسة التأثير الوسيطي لتقدير الذات القائم على المنظمة في العلاقة بين التتمر الوظيفي وبين نية ترك العمل، وأيضاً دراسة الدور المعدل للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين التتمر الوظيفي وبين تقدير الذات القائم على المنظمة، وأخيراً، التعرف على التأثير غير المباشر المشروط لتقدير الذات القائم على المنظمة في العلاقة بين التتمر الوظيفي وبين نية ترك العمل.

فروض البحث:

- ١- يلائم النموذج المقترح للبحث والمتعلق بالعلاقات المباشرة وغير المباشرة وغير المباشرة المشروطة بين التتمر الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك وتقدير الذات القائم على المنظمة ونية ترك العمل البيانات بشكل جيد.
- ٢- يوجد تأثير مباشر دال إحصائياً وموجب بين التتمر الوظيفي وبين نية ترك العمل.
- ٣- يوجد تأثير مباشر دال إحصائياً وسالب بين التتمر الوظيفي وبين تقدير الذات القائم على المنظمة.
- ٤- يوجد تأثير مباشر دال إحصائياً وسالب بين تقدير الذات القائم على المنظمة وبين نية ترك العمل.
- ٥- يوجد تأثير غير مباشر دال إحصائياً وسالب بين التتمر الوظيفي وبين نية ترك العمل مروراً بتقدير الذات القائم على المنظمة.
- ٦- يؤدي الدعم التنظيمي المدرك دوراً معدلاً في تأثير التتمر الوظيفي في تقدير الذات القائم على المنظمة، بحيث تكون العلاقة السلبية بين التتمر الوظيفي وتقدير الذات القائم على المنظمة أضعف، بالنسبة لأولئك الذين يتمتعون بدرجة عالية من الدعم التنظيمي المدرك.
- ٧- يوجد تأثير غير مباشر للتتمر الوظيفي على نية ترك العمل من خلال تقدير الذات القائم على المنظمة مشروطاً بمستويات مختلفة من الدعم التنظيمي المدرك.

منهج وإجراءات البحث:

عينة البحث:

- أ- عينة التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث:

التنمر الوظيفي ونية ترك العمل لدى العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية: الدور الوسيطى المُعدّل للدعم التنظيمي المدرك وتقدير الذات القائم على المنظمة

تشكلت من (١٩٤) من معلمي المدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية، منهم (١٢٣) من الذكور بنسبة (٦٣.٤ %) و(٧١) من الإناث بنسبة (٣٦.٦ %)، تتراوح أعمارهم ما بين (٢٦) إلى (٥٣) سنة بمتوسط عمر زمني قدره (٣٧.٦) سنة، وانحراف معياري قدره (٧.٦) سنة.

ب - عينة البحث الأساسية:

تشكلت عينة البحث في صورتها النهائية من (٢٧٠) من معلمي المدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية، منهم (١٥٥) من الذكور بنسبة (٥٧.٤ %) و(١١٥) من الإناث بنسبة (٤٢.٦ %)، وتراوح أعمارهم ما بين ٢٤ سنة إلى ٥٢ سنة بمتوسط عمر زمني قدره (٣٦.٦) عام، وانحراف معياري قدره (٧.٤) عام. وقد كانت البيانات التي تركها أفراد العينة دون استجابة missing values قليلة، وذلك لحرص الباحث على التأكد من استجابة الموظفين لمعظم مفردات أدوات الدراسة. وقد تم استبدال تلك البيانات التي دون استجابة بمتوسط استجابات أفراد العينة على نفس المفردة. ويعتبر حجم العينة كافيًا لاختبار فروض البحث والتحقق من ملائمة البيانات للنموذج وفقًا لتوصية (Bryant & Yarnold (1995, 130) والتي تشير إلى أن الحد الأدنى للنسبة بين عدد الأفراد إلى عدد المفردات هو (٥).

أدوات البحث:

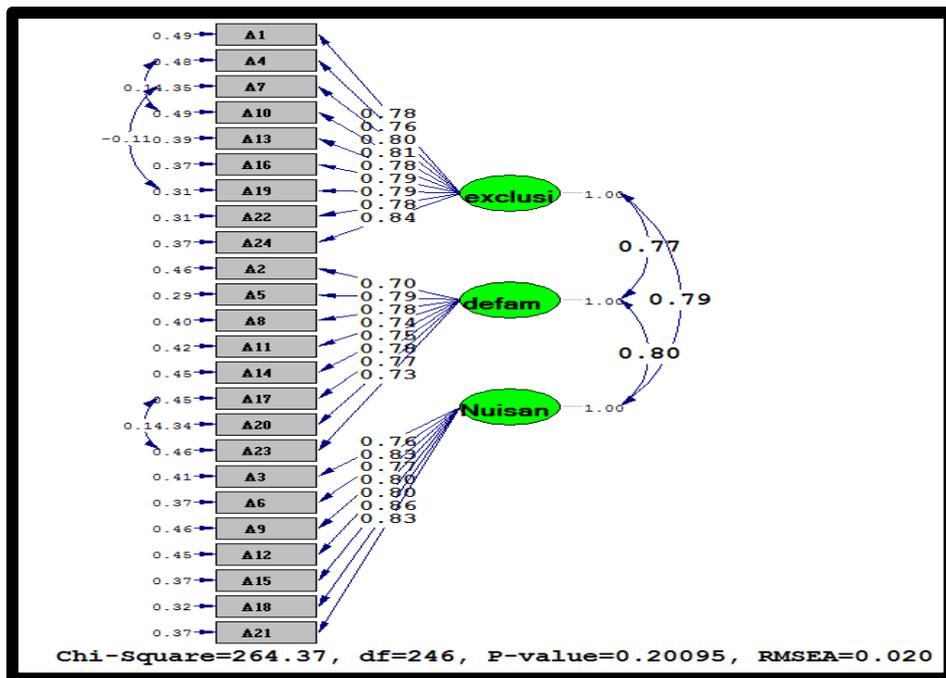
١ - مقياس التنمر الوظيفي: قام الباحث بإعداد مقياس التنمر الوظيفي لدى العاملين بالمدارس الخاصة؛ حيث حدد الباحث التعريف الإجرائي للتنمر الوظيفي بعد مراجعة الدراسات التي تناولت مفهوم التنمر الوظيفي والتي تم عرضها في الإطار النظري للبحث، وتم صياغة عبارات المقياس اعتمادًا على مقياس التعرض للتنمر إعداد (Einarsen et al. (2009، والصورة المعدلة له إعداد (Anjum et al. (2019، ومقياس تنمر مكان العمل إعداد عبد الله (٢٠٢٢)، ومقياس التنمر الوظيفي إعداد زراي وناجي (٢٠٢٣)، بحيث تعكس التعريف الإجرائي لكل بُعد من أبعاد مقياس التنمر الوظيفي، وقد تكون المقياس من (٢٤) عبارة يجاب عنها باستخدام مقياس ليكرت الرباعي؛ حيث تتراوح الاستجابات ما بين ٤ (تطبيق بشدة) إلى ١ (تطبيق نادرًا)، وقد تم قياس بعد التهديد والإقصاء من خلال (٩) عبارات، وقياس بعد الإهانة وتشوية السمعة من خلال (٨) عبارات، وبعد إزعاج وانتهاك الخصوصية من خلال (٧) عبارات (انظر ملحق رقم ١).

الخصائص السيكومترية للمقياس: تم تطبيق المقياس على عينة التقنين للتحقق من ملائمة البناء العامل ثلاثي العوامل لمقياس التنمر الوظيفي باستخدام التحليل العامل التوكيدي، ويعرض شكل (١) تشبعات عبارات المقياس على العوامل الثلاثة، والتي تراوحت ما بين ٠.٧٠ إلى ٠.٨٦ مما يشير لدرجة تشبع كافية لعبارات المقياس على العوامل المتوقعة، كذلك أظهرت النتائج أن مؤشرات

ملائمة النموذج للبيانات كانت على درجة عالية من الملائمة؛ حيث بلغ مستوى دلالة χ^2 ٠.٢٠، وبلغت نسبة χ^2 ١.٠٧، وبلغ مؤشر حسن المطابقة Goodness of Fit Index (GFI) ٠.٩٠، وبلغ مؤشر حسن المطابقة المصحح Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) ٠.٨٨، وبلغ جذر متوسط مربعات البواقي Root Mean Square Residual (RMR) ٠.٠٣٠، وبلغ جذر متوسط خطأ الاقتراب Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) ٠.٠٢، وبلغ مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج الحالي ECVI ١.٨٣ في حين بلغ مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج المشبع ٢.١٥ وهي أقل من نظيرتها للنموذج المشبع، وبلغ مؤشر المطابقة المعياري Normed Fit Index (NFI) ٠.٩٨، وبلغ مؤشر المطابقة المقارن Comparative Fit Index (CFI) ١.٠٠، وأخيراً، بلغ مؤشر المطابقة النسبي Relative Fit Index (RFI) ٠.٩٨، مما يدل على صدق التكوين الفرضي للمقياس. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج العديد من الدراسات السابقة التي درست البناء العاملي لمقاييس التمر الوظيفي في ثقافات مختلفة ولسياقات عمل متنوعة (Einarsen et al., 2009; Sander, 2023; Anjum et al., 2019).

كما قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس التمر الوظيفي الثلاثة باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ عند حذف العبارة Cronbach's Alpha if Item Deleted، وتراوحت معاملات ألفا كرونباخ لعبارات بُعد التهديد والإقصاء ما بين ٠.٩٢٥ إلى ٠.٩٢٩ بينما بلغت لبُعد التهديد والإقصاء ككل ٠.٩٣٤، كما تراوحت معاملات ألفا كرونباخ لعبارات بُعد إهانة وتشويه السمعة ما بين ٠.٩٠٤ إلى ٠.٩١٢ في حين بلغت لبُعد إهانة وتشويه السمعة ككل ٠.٩١٩، وكذلك تراوحت معاملات ألفا كرونباخ لعبارات بُعد إزعاج وانتهاك الخصوصية ما بين ٠.٩٠٥ إلى ٠.٩١٢، في حين بلغت لبُعد إزعاج وانتهاك الخصوصية ككل ٠.٩٢١، وبالنظر لهذه النتائج نجد أن معامل ألفا كرونباخ لكل بُعد من الأبعاد الثلاثة أعلى من معامل ألفا كرونباخ للعبارات المنتمية للبعد. مما يشير لمعاملات اتساق معقولة؛ مما يطمئن الباحث لصدق استخدام مقياس التمر الوظيفي وثبات الدرجات المشتقة منه.

التنمر الوظيفي ونية ترك العمل لدى العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية: الدور الوسيطي المُعدّل للدعم التنظيمي المدرك وتقدير الذات القائم على المنظمة



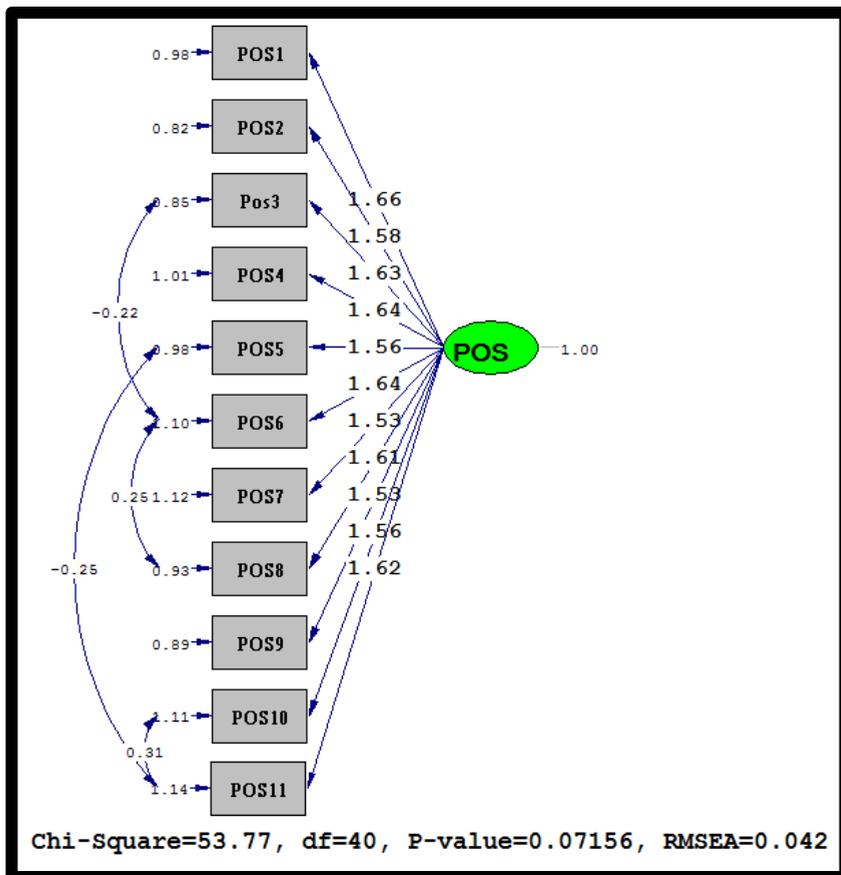
شكل (١) النموذج العملي البنائي المختبر إحصائياً لمقياس التنمر الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة "إعداد الباحث"

٢ - مقياس الدعم التنظيمي المدرك: أعد الباحث مقياساً للتعرف على الدعم التنظيمي الذي يدركه المعلم داخل المدرسة الخاصة التي يعمل بها؛ حيث حدد الباحث التعريف الإجرائي للدعم التنظيمي المدرك بعد مراجعة الدراسات التي تناولت مفهوم الدعم التنظيمي المدرك، والتي تم عرضها في الإطار النظري. وتم صياغة عبارات المقياس اعتماداً على النسخة الأصلية ذات (٣٦) عبارة لمقاييس الدعم التنظيمي المدرك Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) إعداد Eisenberger et al. (1986) والنسخة المعدلة ذات (٨) عبارات لهذا المقياس إعداد Lynch et al. (1999)، ومقياس الدعم التنظيمي المدرك إعداد Kraimer & Wayne (2004)، ومقياس الدعم التنظيمي المدرك. إعداد الشريفي (٢٠١٦)، بحيث تعكس التعريف الإجرائي للدعم التنظيمي المدرك ومظاهره في مكان العمل. والمقياس عبارة عن عامل عام مكون من ١١ عبارات يجاب عنها باستخدام مقياس ليكرت السباعي؛ حيث تتراوح الاستجابات ما بين ٧ (موافق تماماً) إلى ١ (غير موافق تماماً) (انظر ملحق ٢).

الخصائص السيكومترية للمقياس: تم تطبيق المقياس على عينة التقنين للتحقق من البناء العملي للمقياس باستخدام التحليل العملي التوكيدي، وأكدت النتائج أن المقياس عبارة عن عامل عام، ويعرض شكل ٢ نموذج التحليل العملي التوكيدي المقترح لمقياس الدعم التنظيمي المدرك، وكذلك تشبعات عبارات المقياس والتي تراوحت ما بين ١.٥٣ إلى ١.٦٦؛ مما يشير لدرجة تشبع كافية لعبارات المقياس على العامل العام المتوقع، كذلك أظهرت النتائج أن مؤشرات ملائمة النموذج للبيانات كانت على درجة عالية من الملائمة؛ حيث بلغ مستوى دلالة χ^2 ٠.٠٧، وبلغت نسبة χ^2 ١.٣٤، وبلغ مؤشر حسن المطابقة Goodness of Fit Index (GFI) ٠.٩٥، وبلغ مؤشر حسن المطابقة المصحح Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) ٠.٩٢، وبلغ جذر متوسط مربعات البواقي Root Mean Square Residual (RMR) ٠.٠٦٣، وبلغ جذر متوسط خطأ الاقتراب Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) ٠.٠٠٤، وبلغ مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج الحالي ECVI ٠.٤٨ في حين بلغ مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج المشبع ٠.٦٧ وهي أقل من نظيرتها للنموذج المشبع، وبلغ مؤشر المطابقة المعياري Normed Fit Index (NFI) ٠.٩٩، وبلغ مؤشر المطابقة المقارن Comparative Fit Index (CFI) ١.٠٠، وأخيراً، بلغ مؤشر المطابقة النسبي Relative Fit Index (RFI) ٠.٩٩، مما يدل على صدق التكوين الفرضي للمقياس. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج العديد من الدراسات السابقة التي درست البناء العملي لمقاييس الدعم التنظيمي المدرك في ثقافات مختلفة وظروف عمل متباينة (Lynch, 1999; Krammer & Wayne, 2004).

كذلك قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي لمقياس الدعم التنظيمي المدرك باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ عند حذف العبارة Cronbach's Alpha if Item Deleted، وتراوحت معاملات ألفا كرونباخ لعبارات العامل العام للدعم التنظيمي المدرك ما بين ٠.٩٦٢ إلى ٠.٩٦٣. بينما بلغت للعامل العام ككل ٠.٩٦٦، وبالنظر لهذه النتائج نجد أن معامل ألفا كرونباخ للعامل العام ككل أعلى من معامل ألفا كرونباخ للعبارات المنتمية له؛ مما يشير لمعاملات اتساق معقولة، مما يطمئن الباحث لصدق استخدام مقياس الدعم التنظيمي المدرك وثبات الدرجات المشتقة منه.

التنمر الوظيفي ونية ترك العمل لدى العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية: الدور الوسيطي المُعدّل للدعم التنظيمي المدرك وتقدير الذات القائم على المنظمة



شكل (٢) النموذج العاملي البنائي المختبر إحصائياً لمقياس الدعم التنظيمي المدرك لمعلمي المدارس الخاصة "إعداد الباحث"

٣ - مقياس تقدير الذات القائم على المنظمة: اعتمد الباحث في قياس تقدير الذات القائم على المنظمة على مقياس Pierce et al. (1989) لقياس تقدير الذات القائم على المنظمة لدى معلمي المدارس الخاصة، وهذا المقياس عبارة عن عامل عام يشتمل على (١٠) عبارات يجاب عنها باستخدام مقياس ليكرت الخماسي؛ حيث تتراوح الاستجابات ما بين ٥ (موافق تماماً) إلى ١ (غير موافق تماماً) (انظر ملحق ٣).

وقد توصل Kanning & Hill (2012) لخصائص سيكومترية جيدة للمقياس في صورة الأصلية، حيث تمتع بمعامل اتساق داخلي جيد؛ حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ لهذا المقياس على عينات مختلفة ما بين (٠.٨٦ إلى ٠.٩٦) بمتوسط بلغ ٠.٩١.

وقد ترجم الباحث المقياس من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية في ضوء الإجراءات التي حددها (Brislin 1970) لترجمة المقاييس؛ حيث قام الباحث بالخطوات التالية:

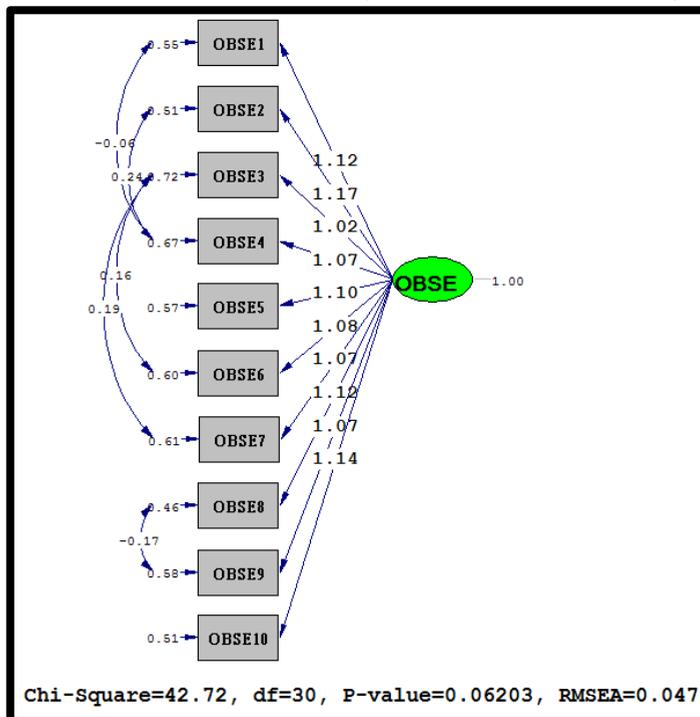
(أ) قام اثنان من أعضاء هيئة التدريس بقسم اللغة الإنجليزية بكلية الآداب جامعة المنصورة بترجمة المقياس، كل على حدة. (ب) قام العضوان بالمقارنة بين ترجمتهما للوصول إلى صيغة متفق عليها. (ج) ثم قام عضو هيئة تدريس ثالث لم يرَ نسخة المقياس الأصلية الذي أعده Pierce et al. (1989) بترجمة هذه النسخة المترجمة من اللغة العربية إلى اللغة الإنجليزية، ثم تم تحليل أي اختلافات بين النسختين وحلها بعد المناقشة بين أعضاء هيئة التدريس الثلاثة.

الخصائص السيكومترية للمقياس: تم تطبيق المقياس على عينة التقنين للتحقق من البناء العاملي للمقياس باستخدام التحليل العاملي التوكيدي، وأكدت النتائج أن المقياس عبارة عن عامل عام، ويعرض شكل ٣ نموذج التحليل العاملي التوكيدي المقترح لمقياس تقدير الذات القائم على المنظمة، وكذا تشبعات عبارات المقياس، والتي تراوحت ما بين ١.٠٢ إلى ١.١٧ مما يشير لدرجة تشبع كافية لعبارات المقياس على العامل العام المتوقع، كذلك أظهرت النتائج أن مؤشرات ملائمة النموذج للبيانات كانت على درجة عالية من الملائمة؛ حيث بلغ مستوى دلالة χ^2 ٠.٠٦، وبلغت نسبة χ^2 ١.٤٢، وبلغ مؤشر حسن المطابقة (GFI) Goodness of Fit Index ٠.٩٦، وبلغ مؤشر حسن المطابقة المصحح (AGFI) Adjusted Goodness of Fit Index ٠.٩٢، وبلغ جذر متوسط مربعات البواقي (RMR) Root Mean Square Residual ٠.٠٣٩، وبلغ جذر متوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) Root Mean Square Error of Approximation ٠.٠٠٤، وبلغ مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج الحالي (ECVI) ٠.٠٠٤١ في حين بلغ مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج المشبع ٠.٥٩ وهي أقل من نظيرتها للنموذج المشبع، وبلغ مؤشر المطابقة المعياري (NFI) Normed Fit Index ٠.٩٩، وبلغ مؤشر المطابقة المقارن (CFI) Comparative Fit Index ١.٠٠، وأخيراً، بلغ مؤشر المطابقة النسبي (RFI) Relative Fit Index ٠.٩٨، مما يدل على صدق التكوين الفرضي للمقياس.

كذلك قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي لمقياس تقدير الذات القائم على المنظمة باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ عند حذف العبارة Cronbach's Alpha if Item Deleted، وتراوحت معاملات ألفا كرونباخ لعبارات العامل العام لتقدير الذات القائم على المنظمة ما بين ٠.٩٤٨ إلى ٠.٩٥١ بينما بلغت للعامل ككل ٠.٩٥٥، وبالنظر لهذه النتائج نجد أن معامل ألفا كرونباخ للعامل العام ككل أعلى من معامل ألفا كرونباخ للعبارات المنتمية له، وتشير معاملات ألفا لدرجة معقولة من الاتساق الداخلي والتي لا تختلف كثيرًا عن معاملات الاتساق الداخلي للمقياس الأصلي في

التنمر الوظيفي ونية ترك العمل لدى العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية: الدور الوسيطي المُعدّل للدعم التنظيمي المدرك وتقدير الذات القائم على المنظمة

صورته الإنجليزية؛ مما سبق يمكن الاطمئنان لثبات الاتساق الداخلي للدرجات المشتقة من المقياس وصدق استخدام المقياس لقياس تقدير الذات القائم على المنظمة.



شكل (٣) النموذج العملي البنائي المختبر إحصائياً لمقياس تقدير الذات القائم على المنظمة لمعلمي المدارس الخاصة إعداد الباحث

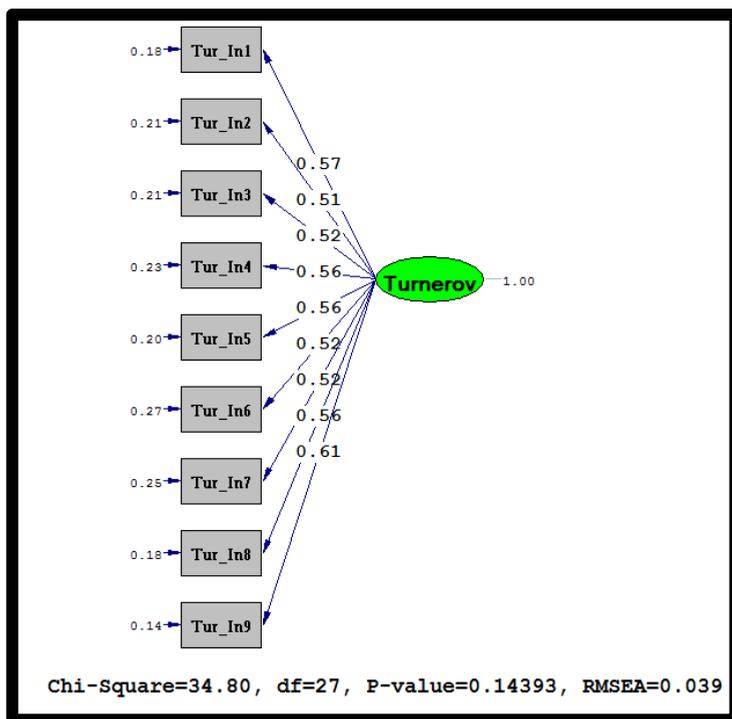
٤ - مقياس نية ترك العمل: أعد الباحث مقياس لرصد نية ترك العمل لدى معلمي المدارس الخاصة؛ حيث قام الباحث بتحديد التعريف الإجرائي لنية ترك العمل بعد مراجعة الدراسات التي تناولت مفهوم نية ترك العمل والتي تم عرضها في الإطار النظري. وتم صياغة عبارات المقياس اعتماداً على مقاييس نية الدوران الوظيفي إعداد (Craig et al. (2007، ومقياس نية الدوران إعداد شعبان (٢٠١٥)، ومقياس نية الدوران متعدد الأبعاد، إعداد (Ike et al. (2023، ومقياس نية الدوران إعداد (Németh et al. (2024، بحيث تعكس التعريف الإجرائي لنية ترك العمل ومظاهره في مكان العمل. والمقياس عبارة عن عامل عام مكون من ٩ عبارات يجب عنها باستخدام مقياس ليكرت الثلاثي؛ حيث تتراوح الاستجابات ما بين ٣ (دائماً) إلى ١ (نادراً) (انظر ملحق ٤).

الخصائص السيكومترية للمقياس: تم تطبيق المقياس على عينة التقنيين للتحقق من البناء العملي للمقياس باستخدام التحليل العملي التوكيدي، وأكدت النتائج أن المقياس عبارة عن عامل عام،

ويعرض شكل ٤ نموذج التحليل العاملي التوكيدي المقترح لمقياس نية ترك العمل لدى العاملين بالمدارس الخاصة، وكذا تشبعت عبارات المقياس والتي تراوحت ما بين ٠.٥٢ إلى ٠.٦١؛ مما يشير لدرجة تشبع كافية لعبارات المقياس على العامل العام المتوقع، كذلك أظهرت النتائج أن مؤشرات ملائمة النموذج للبيانات كانت على درجة عالية من الملائمة؛ حيث بلغ مستوى دلالة χ^2 ٠.١٤، وبلغت نسبة χ^2 ١.٢٨، وبلغ مؤشر حسن المطابقة Goodness of Fit Index (GFI) ٠.٩٦، وبلغ مؤشر حسن المطابقة المصحح Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) ٠.٩٤، وبلغ جذر متوسط مربعات البواقي Root Mean Square Residual (RMR) ٠.١٣، وبلغ جذر متوسط خطأ الاقتراب Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) ٠.٣٩، وبلغ مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج الحالي ECVI ٠.٣٣ في حين بلغ مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج المشبع ٠.٤٧ وهي أقل من نظيرتها للنموذج المشبع، وبلغ مؤشر المطابقة المعياري Normed Fit Index (NFI) ٠.٩٩، وبلغ مؤشر المطابقة المقارن Relative Fit Comparative Fit Index (CFI) ١.٠، وأخيراً، بلغ مؤشر المطابقة النسبي Index (RFI) ٠.٩٨، مما يدل على صدق التكوين الفرضي للمقياس. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج العديد من الدراسات السابقة التي درست البناء العاملي لمقاييس نية ترك العمل في ثقافات مختلفة وظروف عمل متباينة (Craig et al., 2007; Ike et al., 2023; Németh et al., 2024).

كذلك قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي لمقياس نية ترك العمل باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ عند حذف العبارة Cronbach's Alpha if Item Deleted، وتراوحت معاملات ألفا كرونباخ لعبارات العامل العام لنية الدوران ما بين ٠.٩١٥ إلى ٠.٩٢٣، في حين بلغت للعامل العام ككل ٠.٩٢٨ وبالنظر لهذه النتائج نجد أن معامل ألفا كرونباخ للعامل العام ككل أعلى من معامل ألفا كرونباخ للعبارات المنتمية له؛ مما يشير لمعاملات اتساق معقولة، مما يطمئن الباحث لصدق استخدام مقياس نية ترك العمل وثبات الدرجات المشتقة منه.

التنمر الوظيفي ونية ترك العمل لدى العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية: الدور الوسيطي المُعدّل للدعم التنظيمي المدرك وتقدير الذات القائم على المنظمة



شكل (٤) النموذج العاملي البنائي المختبر إحصائياً لمقياس نية ترك العمل لمعلمي المدارس الخاصة "إعداد الباحث"

تحليل البيانات:

تم تحليل البيانات باستخدام برامج SPSS version 25, LISREL version 8.8, Amos version 24، وتم اختبار فروض البحث باستخدام أسلوب تحليل المسار الذي يسمح بالتحقق من العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات البحث بشكل متأن، وبالرغم من بعض الانتقادات التي وجهت لأسلوب تحليل المسار، ما زال من الأساليب المعتبرة عند دراسة العلاقة بين المتغيرات التي تعتمد على إطار نظري محدد أو تدعمها نتائج البحوث التطبيقية (Gadelrab, 2004).

الإحصاءات الوصفية لنموذج الدراسة:

تم التحقق من اعتدالية توزيع متغيرات الدراسة من خلال حساب معاملي الالتواء والتفرطح لكل متغير من متغيرات الدراسة، ويوضح الجدول التالي النتائج:

جدول (١) يوضح نتائج معاملات الالتواء والتفرطح لاختبار الاعتدالية لمتغيرات الدراسة الداخلة في النموذج (ن = ٢٧٠)

المتغير	الاختبار		الالتواء		التفرطح	
	قيمة الالتواء	الانحراف المعياري	قيمة التفرطح	الخطأ المعياري	قيمة التفرطح	الخطأ المعياري
التمتع الوظيفي	-٠.٠٢٣	٠.١٤٨	-٠.٥٥٧	٠.٢٩٥		
الدعم التنظيمي المدرك	-٠.٠٢٩	٠.١٤٨	-٠.٤٩٢	٠.٢٩٥		
تقدير الذات القائم على المنظمة	-٠.١٩٨	٠.١٤٨	-٠.٥٨٣	٠.٢٩٥		
نية ترك العمل	-٠.٠٠٩	٠.١٤٨	-٠.٤٢٧	٠.٢٩٥		

يتضح من جدول (١) أن نتائج متغيرات الدراسة الداخلة في النموذج موزعة توزيعاً اعتدالياً، لأن معامل الالتواء والتفرطح لكل متغير منها أقل من ضعف الخطأ المعياري لكل معامل منها (حسن، ٢٠١١، ٢٤١)، ومن ثم إمكانية تطبيق اختبار T-test للمجموعات المستقلة وتحليلات الانحدار المتعددة تطبيقاً لنهج Baron & Kenny (1986) للكشف عن تأثيرات المتغيرات الوسيطة. وقد تم اختبار تجانس العينة بالنسبة لمتغير الجنس في التمتع الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك وتقدير الذات القائم على المنظمة ونية ترك العمل باستخدام تصحيح بنفيريوني Benferroni correction، والنتائج يوضحها الجدول التالي:

جدول (٢) المتوسط والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة للعينة الكلية والذكور والإناث، ودلالة الفروق بين الجنسين في متغيرات الدراسة

المتغيرات	المتوسط		الانحراف المعياري		قيمة دلالة (ت)
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
التمتع الوظيفي	٥٩.٢	٦٢	١٦.٩	١٦.٥	١.٣٧
الدعم التنظيمي المدرك	٤٣.٤	٤٢.١	١٥.٦	١٥.٤	٠.٦٩
تقدير ذات قائم على المنظمة	٣٠.٤	٣٠.١	١٠.١	٩.٩	٠.٢٨
نية ترك العمل	١٨.١	١٧.٩	٤.٢	٣.٨	٠.٢٥

يوضح جدول (٢) المتوسط والانحراف المعياري للتمتع الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك وتقدير الذات القائم على المنظمة ونية ترك العمل، وفقاً لمتغير الجنس وللعينة الكلية. وتوضح دلالة قيم (ت) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في جميع متغيرات الدراسة، وهو ما يتفق مع نتائج الدراسات السابقة، حيث سبق الإشارة إلى أن الأدلة المتوفرة للفروق بين الجنسين في التمتع الوظيفي تشير لعدم وجود فروق.

كما يتضح من الجدول رقم (٢) أن متوسط التمتع الوظيفي للعينة الكلية بلغ (٦٠.٤)، وأن نسبة ٤٤.٤٪ منهم تزيد درجاتهم عن المتوسط في التمتع الوظيفي، بما يعني أن ما يقرب من نصف أفراد العينة يعانون التمتع الوظيفي، وهو أمر طبيعي داخل مجتمع المدارس، حيث يوجد فيها

التنمر الوظيفي ونية ترك العمل لدى العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية: الدور الوسيطي المعدّل للدعم التنظيمي المدرك وتقدير الذات القائم على المنظمة

صراع وتنافس بين المدرسين داخل المدارس بسبب الدروس الخصوصية والحصول على عدد أكبر من الطلاب ومن ثم تحقيق دخل أكبر.

كما تشير النتائج المعروضة بجدول (٢) إلى أن متوسط الدعم التنظيمي المدرك للعينة الكلية بلغ (٤٢.٨)، وأن نسبة ٥٨.١٪ منهم يشعرون بدعم المدرسة، بما يعنى أن ما يزيد على نصف أفراد العينة يدركون دعم إدارة المدرسة.

كذلك يتضح من النتائج المعروضة أن متوسط تقدير الذات القائم على المنظمة للعينة الكلية قد بلغ (٣٠.٣)، وأن نسبة ٤٨٪ منهم يزيد مستوى تقدير الذات القائم على المنظمة لديهم عن المتوسط، وهذا أمر منطقي في ضوء أن ما يزيد على نصف أفراد العينة يشعرون بدعم المدرسة، خاصة وأن النتائج السابقة أظهرت أن الدعم التنظيمي المدرك يسهم إيجابياً في زيادة تقدير الذات لدى العاملين.

كذلك يتضح من النتائج المعروضة أن متوسط نية ترك العمل للعينة الكلية قد بلغ (١٨)، وأن نسبة ٤٣٪ منهم يزيد مستوى نية ترك العمل لديهم على المتوسط، وهذا أمر منطقي في ضوء أن ما يقرب من نصف أفراد العينة يتعرضون للتنمر داخل المدارس، خاصة وأن النتائج السابقة أظهرت أن التنمر الوظيفي يسهم إيجابياً في زيادة نية ترك العمل لدى العاملين.

وفي ضوء أن هدف البحث الرئيسي هو فحص الدور الوسيطي المعدل للدعم التنظيمي المدرك وتقدير الذات القائم على المنظمة في العلاقة بين التنمر الوظيفي ونية ترك العمل، تم إجراء ما يلي:

أ- لتقييم الدور الوسيطي لتقدير الذات القائم على المنظمة، قام الباحث باستخدام نهج Baron & Kenny (1986) في الكشف عن التأثيرات الوسيطة والوصول إلى صورة شاملة للعلاقات بين التنمر الوظيفي وتقدير الذات القائم على المنظمة ونية ترك العمل، ولتحقيق ذلك قدر الباحث ثلاث معادلات انحدار هي: (أ) انحدار تقدير الذات القائم على المنظمة على التنمر الوظيفي، (ب) انحدار نية ترك العمل على تقدير الذات لقائم على المنظمة، (ج) انحدار تقدير الذات لقائم على المنظمة ونية ترك العمل على التنمر الوظيفي، ولتحقيق فرضية الوساطة يجب أن يظهر تقدير الذات القائم على المنظمة كمنبئ بنية ترك العمل، في حين يجب أن ينخفض تأثير التنمر الوظيفي على نية ترك العمل.

جدول (٣) معاملات الارتباط بين المتغيرات المدرجة بالنموذج (حجم العينة = ٢٧٠)

المتغيرات	التمتع وظيفي	دعم تنظيمي مدرك	تقدير ذات قائم على المنظمة	نية ترك العمل
التمتع الوظيفي	١			
دعم تنظيمي مدرك	- ٠.٦٢٤**	١		
تقدير ذات قائم على المنظمة	- ٠.٧٠٢**	٠.٧٦٤**	١	
نية ترك العمل	٠.٥٤٧**	- ٠.٤٦٠**	- ٠.٦٤٨**	١

** دال عند مستوى ٠.٠١

بالنظر لجدول (٣) يتضح وجود ارتباطات دالة عند مستوى ٠.٠١ بين المتغيرات الداخلة في النموذج، ومن ثم إمكانية تطبيق تحليلات الانحدار المتعددة تطبيقاً لنهج Baron & Kenny (1986) للكشف عن تأثيرات المتغيرات الوسيطة.

جدول (٤) معاملات الانحدار لفحص التأثير الوسيطي لتقدير الذات القائم على المنظمة

المنبئات	التمتع الوظيفي كمنبئ	تقدير الذات كمنبئ	تقدير الذات كمنبئ	التمتع الوظيفي وتقدير الذات كمنبئين
	بتقدير الذات	بتقدير الذات	بتقدير الذات	بتقدير الذات
	(بيتا)	بيتا	بيتا	(بيتا)
التمتع وظيفي	- ١.١٥			٠.٠٤٥
تقدير ذات قائم على المنظمة		٠.٢٦٢		- ٠.٢١١
R ² المفسرة للنتائج	٤٩%	٤٢%		٤٣%

وبالنظر لجدول (٤) نجد أن تحليل الانحدار الأول الذي يتمثل في التنبؤ بتقدير الذات القائم على المنظمة من التمتع الوظيفي، قد أظهر أن التمتع الوظيفي كان منبئاً بتقدير الذات القائم على المنظمة، كما فسر نسبة ٤٩% من تباين تقدير الذات القائم على المنظمة وهي نسبة متوسطة. كما أظهر تحليل الانحدار الثاني الذي يتمثل في التنبؤ بنية ترك العمل من تقدير الذات القائم على المنظمة، أن تقدير الذات القائم على المنظمة كان منبئاً بنية ترك العمل، كما فسر نسبة ٤٢% من تباين نية ترك العمل وهي نسبة أقل من المتوسط. كما أظهر تحليل الانحدار الثالث والذي يتمثل في التنبؤ بنية ترك العمل من كل من التمتع الوظيفي وتقدير الذات القائم على المنظمة مجتمعين، أن التمتع الوظيفي وتقدير الذات القائم على المنظمة كانا منبئين بنية ترك العمل، كما فسر مجتمعين ٤٣% من تباين نية ترك العمل وهي نسبة أقل من المتوسط، وبالنظر أيضاً لنتائج تحليل الانحدار الثالث نجد انخفاض المساهمة التنبؤية للتمتع الوظيفي على نية ترك العمل، حيث بلغت قيمة بيتا ٠.٠٤٤ وبلغت قيمة اختبار T-test (٢.٨٢)، وهي قيمة ليست جيدة وإن كانت دالة إحصائياً، في حين بلغت مساهمة تقدير الذات القائم على المنظمة في نية ترك العمل (٠.٢١١)، وبلغت قيمة اختبار T-test (- ٨.٠٥) وهي قيمة تعد جيدة.

وفي ضوء ما أظهرته النتائج من انخفاض القدرة التفسيرية للتمتع الوظيفي للنتائج في نية ترك العمل مع ارتفاع القدرة التفسيرية لتقدير الذات القائم على المنظمة للنتائج في نية ترك العمل،

التمتع الوظيفي ونية ترك العمل لدى العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية: الدور الوسيطى المعدل للدعم التنظيمى المدرك وتقدير الذات القائم على المنظمة

فإن هذه النتائج تؤيد التوقعات الأولية، كما تدعم فرضية الوساطة بشكل عام فيما يتعلق بالتأثيرات غير المباشرة للتمتع الوظيفي على نية ترك العمل.

ب - لتقييم الدور المعدل للدعم التنظيمى المدرك، تم إجراء تحليلين معدلين منفصلين؛ الأول طرح كل من درجات (التمتع الوظيفي، والدعم التنظيمى المدرك) من متوسط كل منهما لينتج عنصرين جديدين هما؛ التمتع الوظيفي - التمرىكزي (Job Bulling_centered) والدعم التنظيمى المدرك - التمرىكزي (Organizational Support_centered)، ثانيًا، ثم تم ضرب هذين العنصرين الجديدين لينتج عنصر جديد آخر هو تفاعل $(Int_Jop_Bulling_centered \times Organizational\ Support_centered)$. ثم تم إدخال الثلاث العناصر الناتجة فى النموذج لحساب الدور المعدل للدعم التنظيمى المدرك (Aiken, 1991).

وللتأكد من قدرة الدعم التنظيمى المدرك على تعديل العلاقة بين التمتع الوظيفي وتقدير الذات القائم على المنظمة، تم رسم الميل البسيط simple slope عند (المتوسط - 1 انحراف معيارى)، و(المتوسط)، و(المتوسط + 1 انحراف معيارى)، وكذلك قام الباحث بتقدير معادلتين انحدار هما: (أ) انحدار التمتع الوظيفي والدعم التنظيمى المدرك والتفاعل بينهم على تقدير الذات القائم على المنظمة، (ب) انحدار تفاعل التمتع الوظيفي \times الدعم التنظيمى على نية ترك العمل. ولتحقيق فرضية الدور المعدل يجب أن يظهر تفاعل التمتع الوظيفي \times الدعم التنظيمى بمستوياته الثلاثة (منخفض - متوسط - مرتفع) كمنبئ بتقدير الذات القائم على المنظمة.

جدول (٥) معاملات الانحدار لفحص التأثير المعدل للدعم التنظيمى المدرك

المنبات	التمتع الوظيفي والدعم التنظيمى والتفاعل بينهما كمنبئين بتقدير الذات	تفاعل التمتع الوظيفي \times الدعم التنظيمى كمنبئ بنية ترك العمل
	بيتا	بيتا
تفاعل التمتع الوظيفي \times الدعم التنظيمى	٠.٠٠٦	٠.٠٠٣ -
R^2 المفسرة للتباين	٪٦٩	٪٠.٠٥

وبالنظر للجدول السابق نجد أن تحليل الانحدار الأول الذى يتمثل التنبؤ بتقدير الذات القائم على المنظمة من التمتع الوظيفي والدعم التنظيمى المدرك والتفاعل بينهما، قد أظهر أن التمتع الوظيفي والدعم التنظيمى المدرك والتفاعل بينهما كانوا منبئين بتقدير الذات القائم على المنظمة، كما فسروا نسبة ٦٩٪ من تباين تقدير الذات القائم على المنظمة، كما أظهر تحليل الانحدار الثانى الذى يتمثل فى التنبؤ بنية ترك العمل من تفاعل التمتع الوظيفي \times الدعم التنظيمى، أن تفاعل التمتع الوظيفي \times الدعم التنظيمى كان منبئاً بنية ترك العمل، كما فسر ٠.٠٥٪ من تباين نية ترك العمل، وتدل هذه النتيجة على أن الدعم التنظيمى المدرك يمكن أن يعدل من تأثير التمتع الوظيفي فى تقدير الذات القائم على المنظمة، وأيضا يمكن أن يعدل من التأثير الوسيطى لتقدير الذات القائم على المنظمة فى العلاقة بين التمتع الوظيفي ونية ترك العمل.

٣ - ولتقييم التأثير الوسيطي المعدل لتقدير الذات القائم على المنظمة في العلاقة بين التتمير الوظيفي ونية ترك العمل، تم تقييم التأثيرات غير المباشرة المشروطة للتتمير الوظيفي على نية ترك العمل من خلال المتغير الوسيط (تقدير الذات القائم على المنظمة) عند قيم محددة للميل البسيط simple slope للدعم التنظيمي المدرك هي: (المتوسط - ١ انحراف معياري، المتوسط، المتوسط + ١ انحراف معياري) (Hayes, 2015)، وتم حساب مؤشر الوساطة المعدل للارتباط بين التأثير غير المباشر والتأثير المعدل عند حدود ثقة confidence interval وطريقة تصحيح للتحيز bias-number bootstrap corrected bootstrapping method عند مستوى ٩٥%، وتم تقدير number bootstrap samples عند ٥٠٠٠. (Hayes, 2013).

نتائج البحث ومناقشتها:

وفيما يلي يعرض الباحث نتائج فروض البحث ومناقشتها وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة على النحو الآتي:

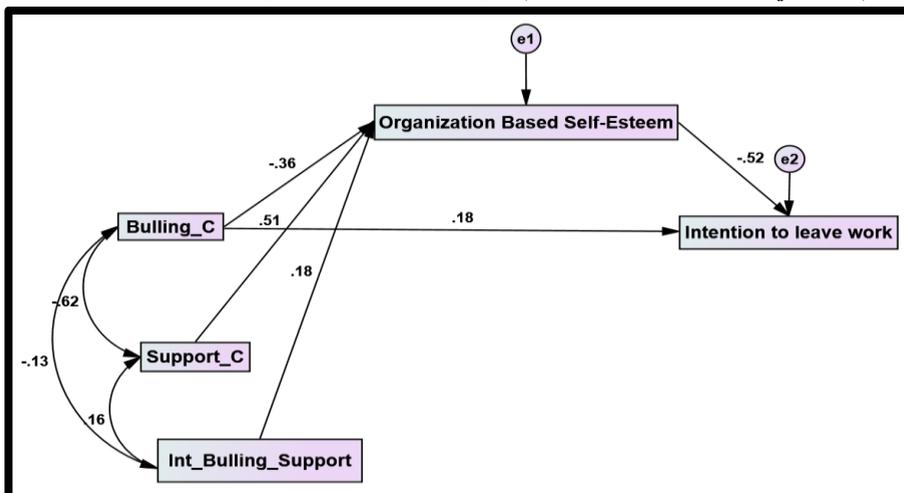
لاختبار فروض البحث، استرشاداً بالنتائج التي تم الحصول عليها من تحليلات الانحدار، واسترشاداً بما أشار إليه (Hayes, 2013; 2015) بخصوص تأثير مستويات المتغير المعدل على التأثير غير المباشر للمتغير الوسيطي في العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، بنى الباحث النموذج الذي تم اختياره للعلاقات بين التتمير الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك وتقدير الذات القائم على المنظمة ونية ترك العمل، بحيث يمثل التتمير الوظيفي المتغير المستقل، والدعم التنظيمي المدرك المتغير المعدل، وتقدير الذات القائم على المنظمة المتغير الوسيط، ونية ترك العمل المتغير التابع، وبحيث يؤثر التتمير الوظيفي وتقدير الذات القائم على المنظمة تأثيراً مباشراً في نية ترك العمل، ويؤثر التتمير الوظيفي تأثيراً غير مباشراً في نية ترك العمل من خلال تقدير الذات القائم على المنظمة، وتعديل مستويات الدعم التنظيمي المدرك من تأثير التتمير الوظيفي على تقدير الذات القائم على المنظمة، ويؤثر التتمير الوظيفي تأثيراً غير مباشراً في نية ترك العمل من خلال تقدير الذات القائم على المنظمة مشروطاً بمستويات من الدعم التنظيمي المدرك. ويوضح جدول (٦) قيم مؤشرات حسن مطابقة النموذج للبيانات، ويوضح جدول (٧) قيم معاملات المسار المعيارية ودلالاتها للتأثيرات المباشرة وغير المباشرة للتتمير الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك وتقدير الذات القائم على المنظمة على نية ترك العمل، ويوضح جدول (٨) القيم التنبؤية لمستويات الدعم التنظيمي المدرك على تأثير التتمير الوظيفي على تقدير الذات القائم على المنظمة وحدود الثقة لتلك المستويات، ويوضح جدول (٩) التأثيرات غير المباشرة الشرطية لمستويات تفاعل التتمير وظيفي × الدعم تنظيمي المدرك على تأثير تقدير الذات القائم على المنظمة في العلاقة بين التتمير الوظيفي ونية الدوران وحدود الثقة لتلك المستويات.

التنمر الوظيفي ونية ترك العمل لدى العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية: الدور الوسيطي المُعدّل للدعم التنظيمي المدرك وتقدير الذات القائم على المنظمة

جدول (٦) قيم مؤشرات حسن مطابقة النموذج المقترح للبحث (شكل ٥) للبيانات

مؤشر حسن المطابقة	قيمة المؤشر	القيمة الدالة على حسن المطابقة
مربع كاي	٤.٩٩ (٢ درجات حرية)	غير دالة
مستوى دالة كا	٠.٠٨	غير دالة
مربع كاي/ درجات الحرية	١.٤	أقل من أو تساوي ٢
مؤشر الملائمة المقارن CFI	٠.٩٩	أكبر من أو يساوي ٠.٩٧
مؤشر الملائمة التزايدى IFI	٠.٩٩	أكبر من أو يساوي ٠.٩٧
مؤشر الملائمة غير المعيارى NFI	٠.٩٩	أكبر من أو يساوي ٠.٩٧
جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي RMSEA	٠.٠٧	أقل من أو يساوي ٠.٠٧

ويوضح من جدول (٦) تحقق الفرض الأول، حيث توصلت النتائج إلى ملائمة النموذج (شكل ٥) للبيانات بشكل عال، حيث كانت قيمة مربع كاي غير دالة إحصائياً، كما كانت النسبة بين مربع كاي إلى درجات الحرية أقل من (٢)، كذلك كانت قيم مؤشرات الملائمة المقارن (CFI, IFI, NFI) أفضل من درجات القطع الدالة على حسن المطابقة، كما كانت قيمة جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي RMSEA (٠.٠٧) وهي تساوي القيمة الدالة على حسن المطابقة (٠.٠٧)، وبذلك تدل مؤشرات حسن المطابقة على ملائمة النموذج المقترح في البحث (شكل ٥) والمتعلق بالتأثير المباشرة وغير المباشرة وغير المباشرة المشروطة بين أبعاد التنمر الوظيفي ونية ترك العمل، مروراً بالدعم التنظيمي المدرك وتقدير الذات القائم على المنظمة، للبيانات على نحو ممتاز.



شكل (٥) نموذج تحليل المسار وقيم المسارات للعلاقات المباشرة وغير المباشرة بين التنمر الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك وتقدير الذات القائم على المنظمة ونية ترك العمل

جدول (٧) قيم معاملات المسار المعيارية ودلالاتها للتأثيرات المباشرة وغير المباشرة للتمتع الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك وتقدير الذات القائم على المنظمة ونية ترك العمل

التقدير	المسار
	التأثير المباشر
**٠.١٨	تمتع وظيفي ← نية ترك العمل.
**٠.٣٦-	تمتع وظيفي ← تقدير ذات قائم على المنظمة.
**٠.٥٢-	تقدير ذات قائم على المنظمة ← نية ترك العمل.
**٠.١٨	تفاعل تمتع وظيفي × دعم تنظيمي مدرك ← تقدير ذات قائم على المنظمة.
	التأثيرات غير المباشرة
**٠.٠٥	تمتع وظيفي ← تقدير ذات قائم على المنظمة ← نية ترك العمل
**٠.٠٠١-	تفاعل تمتع وظيفي × دعم تنظيمي مدرك ← تقدير ذات قائم على المنظمة ← نية ترك العمل.

يتضح من جدول (٧) وجود تأثير مباشر موجب ودال إحصائياً للتمتع الوظيفي على نية ترك العمل بلغت قيمته (٠.١٨)، ومن ثم تحقق الفرض الثاني، وتدل هذه الدرجة على أن الدرجات المرتفعة للتمتع الوظيفي تسهم في زيادة نية ترك العمل لدى العاملين بالمدارس الخاصة، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات (Nathan et al., 2007; Ahmad & Kaleem, 2020; Srivastava & Agarwal, 2020) التي توصلت إلى أن التمتع الوظيفي يرتبط إيجابياً بزيادة نية ترك العمل الموظفين.

كما تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسات (Ekici & Beder, 2014; Serpil et al., 2018) من أن شهود التمتع وزملاء العمل، وحتى المتهمين بالتمتع، يبلغون عن عواقب مماثلة، مثل زيادة التوتر، والتعب المفرط، وانخفاض الالتزام التنظيمي، وانخفاض الروح المعنوية، وانخفاض الرضا الوظيفي.

وتتفق هذه النتيجة مع ما ذهب إليه (Nathan et al., 2007) من أن التوتر النفسي الناتج عن التمتع الوظيفي يتسبب في تولد مشاعر وإدراك سلبي لدى الموظف، الأمر الذي يدفعه إلى التعامل مع هذه الخبرات السلبية غير المرغوب فيها من خلال الانسحاب العاطفي والجسدي. ويفسر الباحث وجود تأثير إيجابي للتمتع الوظيفي في نية العاملين بالمدارس الخاصة وتفكيرهم في ترك مدرستهم والانتقال إلى مدرسة أخرى، بأن تعرض العامل للتمتع من زملائه ومشرفيه ورؤسائه وما يترتب على هذا التمتع من إساءة انفعالية وتهديد وإقصاء وإهانة وتعمد تشويه سمعة وإزعاج وانتهاك خصوصية وتربص وتحرش، يمكن أن يصيب العامل بالإرهاق والاحتراق النفسي والقلق والتوتر، ومن ثم الميل إلى الانزواء والانسحاب وتجنب التواجد في المواقف الجماعية داخل المدرسة، الأمر الذي يدفعه إلى التفكير في مغادرة المدرسة وعدم البقاء بها والانتقال إلى مدرسة أخرى حتى يتخلص من المشاعر النفسية السلبية المترتبة على ممارسات التمتع معه.

التنمر الوظيفي ونية ترك العمل لدى العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية: الدور الوسيطي المُعدّل للدعم التنظيمي المدرك وتقدير الذات القائم على المنظمة

كذلك يتضح من جدول (٧) وجود تأثير سالب ودال إحصائياً للتنمر الوظيفي في تقدير الذات القائم على المنظمة بلغت قيمته (-٠.٣٦)، ومن ثم تحقق الفرض الثالث، وتدل هذه النتيجة على أن الدرجات المرتفعة من التنمر الوظيفي تسهم في خفض تقدير الذات القائم على المنظمة لدى العاملين بالمدارس الخاصة، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات (e.g., Guang-hui et al., 2013; Nimmi et al., 2023) من وجود علاقة ارتباطية سالبة بين تقدير الذات القائم على المنظمة وبين نية الدوران الوظيفي.

وتتفق هذه النتيجة مع ما ذهب إليه (Brown 2010) من أن بعض التصرفات الفردية ترتبط بعبئة منخفضة لتفسير السلوكيات على أنها مضايقة، بما يعني أن الموظفين الذين لديهم مثل هذه التصورات السلبية، يكونون أكثر عرضة من غيرهم لوصف الأحداث السلبية في مكان العمل بأنها تنمر.

ويفسر الباحث وجود تأثير سلبي للتنمر الوظيفي في تقدير الذات القائم على المنظمة لدى العاملين بالمدارس الخاصة، بأن شعور العامل بانخفاض أهميته وفعاليته وكفاءته وجدارته، التي يمكن أن تحدث بسبب ضعف قدرته على القيام بالمهام الموكل بها داخل المدرسة بشكل كاف، يجعله يشعر بعدم الراحة وعدم الثقة بنفسه، ومن ثم يكون أكثر حساسية تجاه أي نقد أو إهانة أو توبيخ أو تنمر من زملائه، الأمر الذي يترتب عليه حدوث مزيد من انخفاض في تقديره لذاته داخل المدرسة.

كذلك يتضح من جدول (٧) وجود تأثير سالب دال إحصائياً لتقدير الذات القائم على المنظمة على نية ترك العمل بلغت قيمته (-٠.٥٢)، ومن ثم تحقق الفرض الرابع، وتشير هذه النتيجة إلى أن الدرجات المنخفضة في تقدير الذات القائم على المنظمة تسهم بشكل واضح في زيادة نوايا الدوران لدى العاملين بالمدارس الخاصة، وتتفق هذه النتيجة مع أشار إليه (Ganster & Shaubroeck, 1991; Pierce et al., 1993; Hui & Lee, 2000; Payne, 2007) من أن الموظفين الذين لديهم مستوى منخفض من تقدير الذات القائم على المنظمة، يكونون أكثر تفاعلاً مع الظروف السلبية داخل المنظمة، كما يشعرون بأنهم لا يُقدرون في مكان عملهم، وهذا الشعور يؤثر في استمرارهم في العمل، كذلك هم أقل التزاماً تنظيمياً وأكثر وتغيباً مقارنةً بأولئك ذوي المستويات الأعلى في تقدير الذات القائم على المنظمة.

كما تتفق هذه النتيجة مع ما ذهب إليه (Pierce et al., 1989; Pierce & Gardner, 2004; Gardner et al., 2004) من أن الموظفين الذين يتمتعون بتقدير ذات قائم على المنظمة مرتفع، ينظرون إلى أنفسهم على أنهم ذوو معنى وفعالية، وأنهم جديرون بالاهتمام في المنظمات

التي يعملون بها، ويشعرون بالراحة والثقة تجاه أنفسهم، فهم أكثر رضا عن وظائفهم ويحققون تقدماً في وظائفهم، وأكثر تعاوناً، ويشعرون أنه يمكنهم إحداث فرق داخل المنظمة، وأن آراءهم ووجهات نظرهم في أمور العمل تأخذ من قبل رؤسائهم بعين الاعتبار.

كما يتضح من جدول (٧) وجود تأثير غير مباشر دال إحصائياً وموجب بين التمر الوظيفي ونية ترك العمل مروراً بتقدير الذات القائم على المنظمة بلغت قيمته (٠.٠٥)، ومن ثم تحقق الفرض الخامس، بالنظر لهذه النتيجة، نجد أنها منطقية في ضوء نتائج الفرضين الثالث والرابع التي توصلنا إلى تأثير تقدير الذات القائم على المنظمة سلباً في نية ترك العمل وتأثره أيضاً سلباً بالتمتع الوظيفي، وتشير هذه النتيجة إلى نجاح تقدير الذات القائم على المنظمة في تخفيف التأثير السلبي للتمتع الوظيفي في نية ترك العمل لدى العاملين بالمدارس الخاصة، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (Nimmi et al, 2023) من أن تقدير الذات القائم على المنظمة نجح في القيام بدور الوساطة في العلاقة بين التمتع الوظيفي وبين المشاركة وقابلية التوظيف، وما توصلت إليه نتائج دراسة (Cenkci & Ötken, 2014) من نجاح تقدير الذات القائم على المنظمة في القيام بدور الوساطة الجزئية بين معارضة الموظف وبين نوايا الدوران.

وأيضاً تتفق هذه النتيجة ما أشار إليه (شعبان، ٢٠٢٤؛ Xanthopoulou et al., 2007)، من أن الموارد الشخصية (تقدير الذات، فاعلية الذات، الصلابة النفسية، القدرة على الانفصال عن العمل) يمكن أن تؤدي دوراً وسيطاً في العلاقة بين ضغوط العمل والنتائج المترتبة عليها.

ويفسر الباحث ذلك، بأن تمتع العامل داخل المدرسة بتقدير ذات مرتفع يجعله مقتنعاً بأهميته وجدارته وكفاءته، فتزيد ثقته بنفسه، ومن ثم يؤدي المهام الموكلة بها داخل المدرسة بكفاءة، فيحظى بتقدير زملائه ومشرفيه وإدارة المدرسة، الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى زيادة صلابته النفسية، وعندما تزيد صلابته العامل النفسية يكون أكثر قدرة على مواجهة الضغوط والظروف السلبية التي تحدث داخل المدرسة مثل التمتع الوظيفي وتحرش الزملاء، ليس هذا فقط، بل ينظر العامل إلى التمتع في هذه الحالة على أنه أمر طبيعي ومعتاد داخل بيئة العمل، وأنه قادر على التعامل معه والتغلب عليه بسهولة، ومن ثم لا يفكر في ترك المدرسة والانتقال إلى مدرسة أخرى بسبب تمتر الزملاء وتحرشهم.

ويتضح من جدول (٧) وجود تأثير مباشر سالب ودال إحصائياً بين تفاعل التمتع الوظيفي × الدعم التنظيمي المدرك وبين تقدير الذات القائم على المنظمة بلغت قيمته (-٠.١٨)، ويوضح جدول (٨) والشكل رقم (٦) قيم تأثير مستويات الدعم التنظيمي المدرك على تأثير التمتع الوظيفي في تقدير الذات القائم على المنظمة عند قيم محددة للميل البسيط simple slope للدعم

التنمر الوظيفي ونية ترك العمل لدى العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية: الدور الوسيطي المُعدّل للدعم التنظيمي المدرك وتقدير الذات القائم على المنظمة

التنظيمي المدرك هي (المتوسط - ١ انحراف معياري، المتوسط، المتوسط + ١ انحراف معياري)، حيث بلغ تأثير التنمر الوظيفي في تقدير الذات القائم على المنظمة، عند المستوى المنخفض للدعم التنظيمي المدرك (المتوسط - ١ انحراف معياري) قيمة (-٠.٣١) وذلك عند فترة ثقة تراوحت بين (-٠.٣٧) إلى (-٠.٢٣) وحدود ثقة ٩٥٪، كما بلغ تأثير التنمر الوظيفي على تقدير الذات القائم على المنظمة عند المستوى المتوسط للدعم التنظيمي المدرك (-٠.٢٢)، وذلك عند فترة ثقة تراوحت بين (-٠.٢٩) إلى (-٠.١٥) وحدود ثقة ٩٥٪، وأخيراً، بلغ تأثير التنمر الوظيفي في تقدير الذات القائم على المنظمة عند المستوى المرتفع للدعم التنظيمي المدرك (المتوسط + ١ انحراف معياري) قيمة (-٠.١٣) وذلك عند فترة ثقة تراوحت بين (-٠.٢١) إلى (-٠.٠٦) وحدود ثقة ٩٥٪. بما يعني أن الدعم التنظيمي المدرك عدل من العلاقة بين التنمر الوظيفي وتقدير الذات القائم على المنظمة، حيث توقفت العلاقة بين التنمر الوظيفي وتقدير الذات القائم على المنظمة على مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى العاملين بالمدارس الخاصة، ومن ثم تحقق الفرض السادس.

وبعبارة أخرى؛ نجد أن إسهام التنمر الوظيفي في خفض تقدير الذات القائم على المنظمة كان مرتفعاً، عندما كان مستوى الدعم التنظيمي المدرك للعاملين بالمدارس الخاصة منخفضاً (المتوسط - ١ انحراف معياري)، حيث بلغ (-٠.٣١)، ثم قل عندما ارتفع مستوى الدعم التنظيمي المدرك إلى (المتوسط)، حيث بلغ (-٠.٢٢)، ثم قل أكثر عندما ارتفع مستوى الدعم التنظيمي المدرك إلى (المتوسط + ١ انحراف معياري) حيث بلغ (-٠.١٣) على التوالي. بما يعني أن العاملين بالمدارس الخاصة الذين يتعرضون للتنمر الوظيفي من زملائهم في المدرسة ولا يشعرون بدعم من المدرسة ينخفض تقدير الذات لديهم، مقارنةً بأولئك الذين يتعرضون لمستوى مماثل من التنمر الوظيفي، ولكن يشعرون بدعم المدرسة لهم.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (Hayat & Afshari 2021) من أن الدعم التنظيمي المدرك عدل من تأثير التنمر الوظيفي في الرفاهية، وما توصلت دراسة (Naseer et al. 2018)، من نجاح الدعم التنظيمي المدرك في تعديل العلاقة بين التنمر الوظيفي وسلوك الموظف، ودراسة (Carroll & Lauzier 2014) التي أثبتت قدرة الدعم التنظيمي على تعديل العلاقة بين التنمر الوظيفي الرضا الوظيفي.

كما تتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه (Keashly 2001) من أن الدعم التنظيمي يؤثر بقوة في الجوانب الممنهجة للإساءة الانفعالية في العمل، وما أشار إليه (Quine 2001) من أن موارد العمل (المادية والفكرية والتقنية والمالية والاجتماعية)، يمكن أن تعدل العلاقة بين التنمر

الوظيفي وبين النتائج المترتبة عليه (مثل انخفاض الرضا الوظيفي، تقدير الذات، وفاعلية الذات، الشعور بالاكنتاب والميل إلى ترك العمل).

ومع ما أشار إليه (Hobfoll, 2002; Malecki & Demaray, 2002; Carroll & Lauzier, 2014) من أن الدعم الاجتماعي والتنظيمي يمكن أن يحمي العمال من العواقب الضارة المترتبة على التمر في مكان العمل، وذلك من خلال تزويد العمال بالموارد اللازمة للتعامل مع المواقف الصعبة في مكان العمل، وأيضاً من خلال عمله كواقٍ يمنع مسببات الضغوط من التأثير السلبي في الأفراد، وذلك من خلال مساهمته الإيجابية في الصحة النفسية والجسدية والعقلية للشخص بشكل عام، فضلاً عن مساهمته في شعور الفرد الإيجابي بتقدير الذات، وبأنه يمكنه التغلب على الظروف الصعبة.

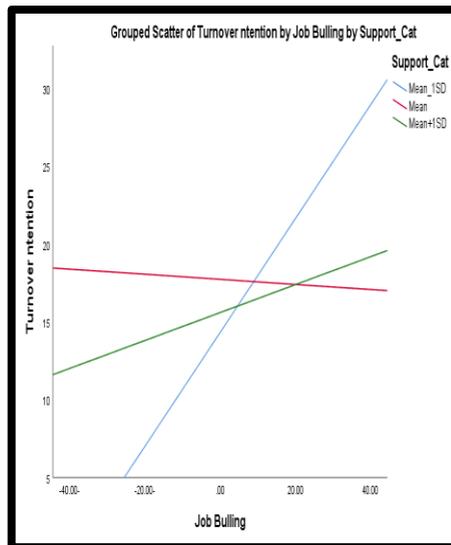
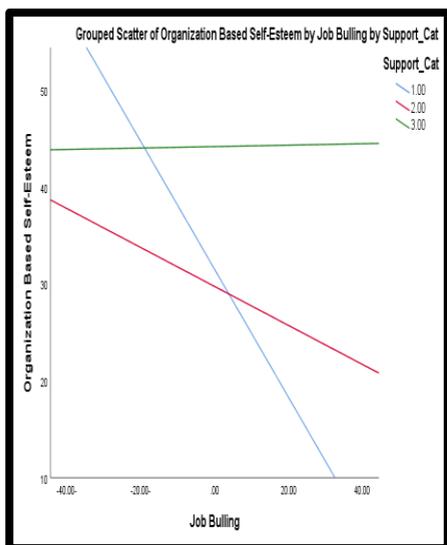
ومع ما ذهب إليه (Djurkovic et al. (2008) من أن قدرة الدعم التنظيمي المدرك على تعديل الإساءة الانفعالية (مثل، التمر الوظيفي) والنتائج السلوكية المترتبة عليها ترجع إلى أن الدعم التنظيمي المدرك يعد نوعاً مهماً من التبادل الاجتماعي الذي يحدث بين المنظمة وموظفيها، فهو يعطي رسالة للموظفين بأن المنظمة ملتزمة بهم وتقدرهم. كما يولد مشاعر الالتزام والامتثال والثقة تجاه المنظمة، مما يؤدي إلى نتائج إيجابية لكل من المنظمة والموظفين.

جدول (٨) القيم التنبؤية لتأثير مستويات الدعم التنظيمي المدرك على العلاقة بين التمر الوظيفي

وتقدير الذات القائم على المنظمة وحدود الثقة لتلك المستويات

الدلالة	الحد الأعلى لفترة الثقة	الحد الأدنى لفترة الثقة	تأثير التمر الوظيفي على تقدير الذات	مستوى الدعم التنظيمي المدرك
٠.٠٠١	٠.٢٣-	٠.٣٧-	٠.٣١-	منخفض (المتوسط - ١ انحراف معياري)
٠.٠٠١	٠.١٥-	٠.٢٩-	٠.٢٢-	متوسط (المتوسط)
٠.٠٠١	٠.٠٦-	٠.٢١-	٠.١٣-	مرتفع (المتوسط + ١ انحراف معياري)

التنمر الوظيفي ونية ترك العمل لدى العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية: الدور الوسيطي المُعدّل للدعم التنظيمي المدرك وتقدير الذات القائم على المنظمة



شكل (٦) العلاقات بين التنمر الوظيفي وكل من تقدير الذات القائم على المنظمة ونية ترك العمل عند المتوسط -١ انحراف معياري، والمتوسط، والمتوسط + ١ انحراف معياري للمتغير المعدل الدعم التنظيمي المدرك

جدول (٩) التأثيرات غير المباشرة الشرطية لمستويات الدعم التنظيمي المدرك على تأثير تقدير الذات القائم المنظمة في العلاقة بين التنمر الوظيفي ونية ترك العمل وحدود الثقة لتلك المستويات

الدلالة	الحد الأعلى لفترة الثقة	الحد الأدنى لفترة الثقة	تأثير تقدير ذات في علاقة التنمر الوظيفي على نية ترك العمل	مستوى الدعم التنظيمي المدرك
٠.٠٠١	٠.٠٩	٠.٠٤	٠.٠٦	مستوى منخفض (المتوسط -١ انحراف معياري)
٠.٠٠١	٠.٠٧	٠.٠٢	٠.٠٥	مستوى متوسط
٠.٠٠١	٠.٠٥	٠.٠١	٠.٠٣	مستوى مرتفع (المتوسط + ١ انحراف معياري)
٠.٠٠١	٠.٠٠٢-	٠.٠٠١-	٠.٠٠١-	التأثير الوسيطي المعدل

كما يتضح من جدول (٧) وجود تأثير غير مباشر شرطي دال إحصائياً وموجب للمتغير الوسيط (تقدير الذات القائم على المنظمة) على العلاقة بين التنمر الوظيفي وبين نية ترك العمل مشروط بمستويات المتغير المعدل (الدعم التنظيمي المدرك)، بلغت قيمته (-٠.٠٠٠١)، ويوضح جدول (٩) أن قيمة التأثير الوسيطي المعدل بلغت (-٠.٠٠٠١) بفترة ثقة تراوحت بين (- ٠.٠٠٠١) إلى (-٠.٠٠٠٢) وحدود ثقة بلغت ٩٥٪ ومن ثم تحقق الفرض السابع.

كما يوضح جدول (٩) وشكل (٦) قيم تأثير مستويات الدعم التنظيمي المدرك في تأثير تقدير الذات القائم المنظمة في العلاقة بين التمر الوظيفي ونية ترك العمل، حيث بلغ تأثير المستوى المنخفض للدعم التنظيمي المدرك (المتوسط - ١ انحراف معياري)، في تأثير تقدير الذات القائم المنظمة على العلاقة بين التمر الوظيفي ونية ترك العمل (٠.٠٠٦)، وذلك عند فترة ثقة تراوحت بين (٠.٠٠٤) إلى (٠.٠٠٩) وحدود ثقة ٩٥٪، كما بلغ تأثير المستوى المتوسط للدعم التنظيمي المدرك في تأثير تقدير الذات القائم المنظمة على العلاقة بين التمر الوظيفي ونية ترك العمل (٠.٠٠٥)، وذلك عند فترة ثقة تراوحت بين (٠.٠٠٢) إلى (٠.٠٠٧)، وأخيرًا، بلغ تأثير المستوى المرتفع للدعم التنظيمي المدرك (المتوسط + ١ انحراف معياري) في تأثير تقدير الذات القائم المنظمة على العلاقة بين التمر الوظيفي ونية ترك العمل (٠.٠٠٣) وذلك عند فترة ثقة تراوحت بين (٠.٠٠١) إلى (٠.٠٠٥) وحدود ثقة ٩٥٪.

بالنظر لهذه النتيجة، نجد أنها منطقية في ضوء نتائج الفرضين الخامس والسادس، حيث توصل الفرض الخامس إلى وجود تأثير وسيطي لتقدير الذات القائم على المنظمة في العلاقة بين التمر الوظيفي ونية ترك العمل، كما توصل الفرض السادس إلى وجود دور معدل للدعم التنظيمي المدرك العلاقة بين التمر الوظيفي وتقدير الذات القائم على المنظمة.

كما تتفق هذه النتيجة مع ما ذهب إليه Keashly (2001) من أن آثار الإساءة الانفعالية على التزام الضحايا التنظيمي وإنتاجيتهم ونية دورانهم، يتم تعديلها من خلال الدعم التنظيمي. ومع ما توصل إليه Eisenberger et al. (1986) من أن المستويات العالية من الدعم التنظيمي المدرك تكون أكثر احتمالية لجعل الموظفين يشعرون بأنهم ملزمون بالبقاء في المنظمة والعمل بجد من أجلها وذلك مقارنةً بذوي المستويات المنخفضة من الدعم التنظيمي المدرك (Eisenberger et al., 1986).

ومع ما أشار إليه (Hobfoll, 2002; Malecki & Demaray, 2002; Carroll & Lauzier, 2014) من أن الدعم الاجتماعي والتنظيمي يمكن أن يحمي العمال من العواقب الضارة المترتبة على التمر في مكان العمل، وذلك من خلال تزويد العمال بالموارد اللازمة للتعامل مع هذه المواقف الصعبة في مكان العمل، ومن خلال عمله كواق يمنع مسببات الضغوط من التأثير السلبي على الأفراد، وكذلك من خلال مساهمته الإيجابية في الصحة النفسية والجسدية والعقلية للشخص بشكل عام، فضلاً عن مساهمته في شعور الفرد الإيجابي بتقدير الذات، وبأنه يمكنه التغلب على الظروف الصعبة.

ومع ما ذهب إليه Semmer et al. (2003) من أن سمات الشخصية تؤثر في الطريقة التي يقيم بها الأفراد عادةً المثيرات السلبية الخارجية وطريقة التعامل معها، وحيث إن التمر في

التنمر الوظيفي ونية ترك العمل لدى العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية: الدور الوسيطي المُعدّل للدعم التنظيمي المدرك وتقدير الذات القائم على المنظمة

مكان العمل يعد مثيرًا سلبيًا نموذجيًا؛ فمن ثم فإن الأشخاص ذوي تقدير الذات المرتفع يظهر سمات تساعد على التعامل مع نتائج بيئة العمل السلبية (مثل التنمر) مقارنةً بالأشخاص الذين يعانون انخفاضًا في تقدير الذات القائم على منظمة؛ حيث إن الموظفين ذوي تقدير الذات المرتفع يشعرون تجاه نتائج العمل السلبية بالسوء بشكل عام، ولكن ليس بالسوء تجاه أنفسهم، في حين أن الموظفين ذوي تقدير الذات المنخفض يشعرون تجاه نتائج العمل السلبية (مثل التنمر) بالسوء بشكل عام، وبالسوء أيضًا تجاه أنفسهم. ومن ثم يحتمل أن تكون التجارب السلبية أقل ضررًا بالنسبة للأفراد الذين يتمتعون بتقدير مرتفع للذات بسبب يقينهم بشأن سماتهم الإيجابية.

ويفسر الباحث ذلك بأنه عندما يدرك العامل في المدارس الخاصة أن إدارة المدرسة تهتم به وتقدر مجهوداته ومساهماته، وتعامله بشكل ملائم وتكافئ أداءه الجيد، وتهتم بوضع السياسات والإجراءات والمعايير التنظيمية التي تزيد من رفاهيته وتحمي مصلحته الشخصية، فإن هذا يحميه ويقيه من الآثار السلبية للضغط التي يتعرض لها داخل المدرسة وأبرزها التنمر الوظيفي، ومن ثم ينخفض شعوره بالإساءة الانفعالية والإهانة والدونية المترتبة على ما يتعرض له من تنمر داخل المدرسة؛ الأمر الذي يترتب عليه انخفاض التأثير السلبي للتنمر في تقدير العامل لذاته، ومن ثم يظل العامل محتفظًا بمستوى جيد من تقديره لذاته، وعند شعور العامل بقيمته واحترام لذاته داخل المدرسة فإنه سيتمسك بالبقاء فيها ولا يفكر في مغادرتها.

خلاصة وتوصيات:

توصلت النتائج إلى قيام الدعم التنظيمي المدرك بتعديل العلاقة بين التنمر الوظيفي وتقدير الذات القائم على المنظمة، بما يعني أن الدعم التنظيمي المدرك يعد متغيرًا سابقًا على التنمر الوظيفي، وبشكل طريقة تأثيره في النتائج المترتبة عليه، وهو ما تؤكد نتائج دراسات (Carroll & Lauzier, 2014; Naseer et al., 2018; Hayat & Afshari, 2021) من قدرة الدعم التنظيمي المدرك من تعديل العلاقة بين التنمر الوظيفي كعامل ضغط والنتائج المترتبة عليه.

كذلك توصلت النتائج إلى توسط تقدير الذات القائم على المنظمة في العلاقة بين التنمر الوظيفي ونية ترك العمل، وهذا يعني نجاح العوامل الشخصية في خفض التأثير السلبي للتنمر الوظيفي على نوايا ترك العمل، وهذا يتفق مع ما ذهب إليه (Francioli et al., 2016) من أن الاستجابات للتنمر في مكان العمل قد يتم التحكم فيها من خلال السمات الشخصية للموظفين، حيث إن السمات الشخصية قد تؤثر في الطريقة التي ينظر بها الموظفون إلى التنمر في مكان العمل والكيفية التي يتعاملون بها معه. وفي حدود علم الباحث تعد هذه الدراسة هي الأولى التي تناولت

تأثير تقدير الذات القائم على المنظمة كمتغير شخصي بين متغيرات تنظيمية (الانتماء الوظيفي، ونية ترك العمل).

بما يعني أن الجانب الفريد لهذا الدراسة، هو أنها المرة الأولى التي تتم فيها مناقشة الدور الوسيط لتقدير الذات القائم على المنظمة في الأدبيات المتعلقة بالانتماء، حيث تطرح الدراسة تقدير الذات القائم على المنظمة باعتباره بناءً إيجابياً متعلقاً بالمنظمة والذي يمكن أن يقي من الآثار السلبية للانتماء في مكان العمل، وحيث إن تقدير الذات القائم على المنظمة يعد مصدرًا حاسمًا في تخفيف التأثير السلبي للانتماء في مكان العمل، لذا يجب على صناعات السياسات أن يهتموا بأهمية تقدير الذات القائم على المنظمة كعامل حاسم في سياسات وأخلاقيات منظماتهم، الأمر الذي يمكن أن يسهم في تعزيز مشاركة الموظفين وقابلية التوظيف.

كما توصلت النتائج لوجود تأثير غير مباشر شرطي للمتغير المعدل (الدعم التنظيمي المدرك) في تأثير في المتغير الوسيط (تقدير الذات القائم على المنظمة) على العلاقة بين الانتماء الوظيفي ونية ترك العمل، ومن ثم إثبات فكرة الدراسة الحالية، وهي وجود تأثير وسيطي معدل للدعم التنظيمي المدرك وتقدير الذات القائم على المنظمة في العلاقة بين الانتماء الوظيفي ونية ترك العمل.

كذلك أظهرت النتائج وجود تأثير مباشر موجب ودال إحصائيًا للانتماء الوظيفي في نية ترك العمل، في حين توصلت النتائج لوجود تأثير مباشر سالب ودال إحصائيًا للانتماء الوظيفي في تقدير الذات القائم على المنظمة، ولتقدير الذات القائم على المنظمة في نية ترك العمل، ولتفاعل الانتماء الوظيفي × الدعم التنظيمي المدرك على تقدير الذات القائم على المنظمة. بما يعني أن متغيرات الدعم التنظيمي المدرك، والانتماء الوظيفي وتقدير الذات القائم على المنظمة تمثل متغيرات سابقة على نية ترك العمل لدى العاملين بالمدارس الخاصة.

في ضوء ما أشارت إليه نتائج الدراسة الحالية فإنها توصي بما يلي:

- في ضوء ما أشارت إليه النتائج من وجود تأثير إيجابي للانتماء الوظيفي على نية ترك العمل لدى العاملين بالمدارس الخاصة، نجد أن المدارس الخاصة بحاجة إلى إعداد دورات تدريبية لرفع مستوى الوعي لدى العاملين والمشرفين والرؤساء بالعوامل التي تشكل سلوك الانتماء داخل المدرسة، فضلاً عن الحاجة إلى وجود تدخلات متنوعة سواء تشريعية أو دينية أو إرشادية أو نفسية للتعامل مع الانتماء في مكان العمل.
- في ضوء ما أظهرته النتائج من نجاح الدعم التنظيمي المدرك في تعديل تأثير الانتماء على تقدير الذات القائم على المنظمة، ترى الدراسة الحالية، أنه ينبغي أن تحرص المنظمات على تقديم الدعم للعامل **سواء المعنوي** المتمثل في تقدير مجهوداته ومساهماته، ومعاملته بشكل ملائم ولائق، ومكافئة أدائه الجيد، ووضع السياسات والإجراءات والمعايير التنظيمية التي تزيد

التنمر الوظيفي ونية ترك العمل لدى العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية: الدور الوسيطي المُعدّل للدعم التنظيمي المدرك وتقدير الذات القائم على المنظمة

- من رفاهيته وتحمى مصلحته الشخصية، أو الدعم المادي المتمثل في توفير المعلومات والتدريب والمعدات والأدوات الأخرى اللازمة لإكمال العمل.
- في ضوء ما أظهرته النتائج من نجاح العوامل الشخصية المتمثلة في تقدير الذات القائم على المنظمة في تخفيف التأثير السلبي للتنمر الوظيفي على نية ترك العمل العاملين بالمدارس الخاصة، تقترح الدراسة استعانة إدارة الموارد البشرية بالمدارس الخاصة بمتخصصين في علم النفس والصحة النفسية والإرشاد النفسي لإعداد برامج إرشادية تقدم للعاملين بالمدارس الخاصة يكون غرضها تنمية وتعزيز سمات الشخصية الإيجابية (تقدير الذات، فاعلية الذات، الصلابة النفسية، المهارات الاجتماعية وغيرها) حتى يكونوا قادرين على مواجهة ضغوط العمل النفسية والتعامل معها بإيجابية بدلاً من التفكير في ترك المدرسة.
- في ضوء ما أظهرته نتائج الدراسة من نجاح تفاعل العوامل التنظيمية (الدعم التنظيمي) مع العوامل الشخصية (تقدير الذات القائم على المنظمة) في تخفيف تأثير التنمر الوظيفي على نية ترك العمل، توصي الدراسة الحالية بضرورة إجراء المزيد من الدراسات التي يتم فيها فحص تفاعل عوامل تنظيمية أخرى (مثل، عدالة تنظيمية، التزام تنظيمية، ثقة تنظيمية) مع عوامل شخصية أخرى (مثل، تقدير الذات، فاعلية الذات، الصلابة النفسية، المهارات الاجتماعية وغيرها) في تخفيف التأثير السلبي بين ضغوط العمل والنتائج المترتبة عليها.
- توصي الدراسة بإجراء دراسات حول الجانب المظلم لتقدير الذات القائم على منظمة، والدعم التنظيمي المدرك؛ والتي تتمثل في التعرف على النتائج المترتبة عليهما حال ضعفهما لدى العاملين.

المراجع:

- زرادي، سمية؛ ناجي، عايدة. (٢٠٢٣). الخصائص السيكومترية لمقياس التمر الوظيفي لدى مرضى الصحة العمومية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الدكتور زرداني صالح بعين البيضاء. *مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي*، ١٠ (١)، ٥٠٣-٥٣١.
- الشريفي، زينب . (٢٠١٦). دور الدعم التنظيمي المدرك والعقد النفسي في الانغماس الوظيفي من خلال بناء الهوية الاجتماعية للعاملين.. دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسيي الكليات الأهلية في محافظات الفرات الأوسط. (رسالة دكتوراة). جامعة كربلاء، كلية الإدارة والاقتصاد.
- شعبان، عرفات . (٢٠١٥). الإسهام النسبي للمناخ التنظيمي وفاعلية الذات في التنبؤ بنوايا الدوران الوظيفي. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٢٥ (٨٩)، ٢٥٥-٣١٣.
- شعبان، عرفات . (٢٠٢٤). العلاقة بين متطلبات الوظيفة وسلوك العمل العكسي لدى موظفي الجامعة: الدور الوسيطى للانفصال عن العمل والإرهاك الانفعالي. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٣٥ (١٢٦)، ٣٧٩-٤٣٢.
- عبد الله، محمد حمزة أمين (٢٠٢٢). التمر في بيئة العمل والرغبة في الانسحاب الوظيفي: بحث ميداني. *مجلة كلية التربية جامعة عين شمس*، ٢٨ (٤)، ٢٠٣-٢٦٠.
- حسن، عزت . (٢٠١١). *الإحصاء النفسي والتربوي: تطبيقات باستخدام برنامج SPSS*. I8. القاهرة: دار الفكر العربي.

- Ahmad, S., & Kaleem, A. (2020). Zooming in on the workplace bullying and turnover intentions pathway: The role of well-being and a cultural boundary condition. *Personnel Review*, 49(2), 425-444.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Sage Publications.
- Anjum, A., Muazzam, A., Manzoor, F., Visvizi, A., Pollock, G., & Nawaz, R. (2019). Measuring the scale and scope of workplace bullying: An alternative workplace bullying scale. *Sustainability*, 11(4634).
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

- Bartlett, J. E., & Bartlett, M. E. (2011). Workplace bullying: An integrative literature review. *Advances in Developing Human Resources*, 13(1), 69–84.
- Bhat, M., Khan, S., & Rainayee, R. (2020). Assessment of perceived labor market conditions in employees' turnover intention model—Mediation and moderation analyses. *PSU Research Review*.
- Bowden, T. (2002). An investigation into psychological predictors of work-family conflict and turnover intention in an organizational context. *Working Paper, University of Kent*.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185–216.
- Brown, J. D. (2010). High self-esteem buffers negative feedback: Once more with feeling. *Cognition & Emotion*, 24, 1389–1404.
- Bryant, F. B., & Yarnold, P. R. (1995). Principal-components analysis and exploratory and confirmatory factor analysis. In L. G. Grimm & P. R. Yarnold (Eds.), *Reading and understanding multivariate statistics* (99–136). American Psychological Association.
- Burke, S. M., Dennerstein, L., & Giel, R. (2013). Meta-analysis of the relationship between workplace bullying and mental health problems. *Journal of Applied Psychology*, 98(3), 556–576.
- Carmeli, A., & Weisberg, J. (2006). Exploring turnover intentions among three professional groups of employees. *Human Resource Development International*, 9(2), 191–206.
- Carroll, T. L., & Lauzier, M. (2014). Workplace bullying and job satisfaction: The buffering effect of social support. *Universal Journal of Psychology*, 2(2), 81–89.
- Carson, K. D., Carson, P. P., Lanford, H., & Roe, C. W. (1997). The effects of organization-based self-esteem on workplace outcomes: An examination of emergency medical technicians. *Public Personnel Management*, 26(1), 139–155.
- Cencki, T., & Ötken, A. B. (2014). Organization-based self-esteem as a moderator of the relationship between employee dissent and turnover intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 404–412.
- Chan, S. C., Huang, X., Snape, E., & Lam, C. K. (2013). The Janus face of paternalistic leaders: Authoritarianism, benevolence, subordinates' organization based self esteem, and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 108-128.
- Coetzee, M., & van Dyk, J. (2018). Workplace bullying and turnover intention: Exploring work engagement as a potential mediator. *Psychological Reports*, 121, 375–392.

- Craig, D. C., Crossley, R. J., Bennett, S. M. J., & Jex, J. L. (2007). Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology, 92*(4), 1031–1042.
- Diana, I. N., Elyatin, L., & Safitri, R. (2021). The effect of workplace bullying and job satisfaction on turnover intention of employees. *Management and Economics Journal, 5*(3), 221–230.
- Djurkovic, N., McCormack, D., & Casimir, G. (2008). Workplace bullying and intention to leave: The moderating effect of perceived organizational support. *Human Resource Management Journal, 18*(4), 405–422.
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 5*(2), 185–201.
- Einarsen, S., Hoel, H., & 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.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2010). *The concept of bullying and harassment at work: The European tradition*. Taylor & Francis.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*, 500–507.
- Ekici, D., & Beder, A. (2014). The effects of workplace bullying on physicians and nurses. *Australian Journal of Advanced Nursing, 31*, 24–33.
- Ferris, L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. W. (2008). The development and validation of the workplace ostracism scale. *Journal of Applied Psychology, 93*, 1348–1366.
- Francioli, L., Hogh, A., Conway, P. M., Costa, G., Karasek, R., & Hansen, A. M. (2016). Do personal dispositions affect the relationship between psychosocial working conditions and workplace bullying? *Ethics & Behavior, 26*, 451–469.
- Gadelrab, H. F. (2004). The effect of model specification on overall goodness-of-fit indices for structural equation modeling (Doctoral dissertation). Wayne State University, Detroit, MI, USA.
- Ganster, D. C., & Schaubroeck, J. (1991). Work stress and employee health. *Journal of Management, 17*(2), 235–271.
- Gawas, N. M. (2022). Workplace bullying and employee turnover intention: A mediating role of organizational justice. *International Journal of Health Sciences, 6*(S3), 4486–4493.

- Giorgi, G., Ando, M., Arenas, A., Shoss, M. K., & Leon-Perez, J. M. (2013). Exploring personal and organizational determinants of workplace bullying and its prevalence in a Japanese sample. *Psychology of Violence, 3*(2), 185–197.
- Glavas, A. (2012). Employee engagement and sustainability: A model for implementing meaningfulness at and in work. *Journal of Corporate Citizenship, 46*, 13–29.
- Greaves, C., & Salin, M. (2015). Bullying at work: A review of the literature. *Safety Science, 75*, 97–114.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management, 26*(3), 463–488.
- Guang-hui, N. I. E., Jun-duan, W. U., & Bo, I. W. E. (2013). Relationship between workplace bullying, self-esteem, health, and job performance among nurses. *Chinese Journal of Public Health, 29*(12), 1806-1808.
- Harlos, K., Gulseren, D., O'Farrell, G., Josephson, W., Axelrod, L., Hinds, A., & Montanino, C. (2023). Gender and perceived organizational support as moderators in the relationship between role stressors and workplace bullying of targets. *Frontiers in Communication, 8*, 1176846.
- Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study. *Work & Stress, 21*(3), 220–242.
- Hayat, A., & Afshari, L. (2021). Supportive organizational climate: A moderated mediation model of workplace bullying and employee well-being. *Personnel Review, 50*(7/8), 1685-1704.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.
- Hayes, A. F. (2015). An index and test of linear moderated mediation. *Multivariate Behavioral Research, 50*(1), 1-22.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology, 6*, 307–324.
- Hogh, A., Clausen, T., Bickmann, L., Hansen, Å. M., Conway, P. M., & Baernholdt, M. (2021). Consequences of workplace bullying for individuals, organizations, and society. *Pathways of Job-Related Negative Behaviour, 177–200*.
- Hui, C., & Lee, C. (2000). Moderating effects of organization-based self-esteem on organizational uncertainty: Employee response relationships. *Journal of Management, 26*(2), 215-232.

- Ike, O. O., Ugwu, L. E., Enwereuzor, I. K., Eze, I. C., Omeje, O., & Okonkwo, E. (2023). Expanded-multidimensional turnover intentions: Scale development and validation. *BMC Psychology*, *11*(1), 271.
- Jacobsen, D. P., Nielsen, M. B., Einarsen, S., & Gjerstad, J. (2018). Negative social acts and pain: Evidence of a workplace bullying and 5-HTT genotype interaction. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, *44*(3), 283–290.
- Jiang, J., Jiao, D., & Rong, W. (2012). Workplace bullying, employees' depression and job satisfaction: Moderating effect of coping strategies. *Chinese Mental Health Journal*, *26*, 610-615.
- Johnson, S. L. (2010). International perspectives on workplace bullying among nurses: A review. *International Nursing Review*, *56*, 34-40.
- Kanning, U. P., & Hill, A. (2012). Organization-based self-esteem scale – Adaptation in an international context. *Journal of Business and Media Psychology*, *3*(1), 13-21.
- Keashly, L. (2001). Interpersonal and systemic aspects of emotional abuse at work: The target's perspective. *Violence and Victims*, *16*, 233–268.
- Kraimer, M. L., & Wayne, S. J. (2004). An examination of perceived organizational support as a multidimensional construct in the context of an expatriate assignment. *Journal of Management*, *30*(2), 209–237.
- Krishna, A., & Soumyaja, D. (2020). Playing safe games: Thematic analysis of victims' perspectives on gendered bullying in academia. *Journal of Aggression, Conflict and Peace Research*, *12*(4), 197–208.
- Lambert, E. G., Lynne Hogan, N., & Barton, S. M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: A test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, *38*(2), 233-250.
- Leisy, H. B., & Ahmad, M. J. B. M. E. (2016). Altering workplace attitudes for resident education (A.W.A.R.E.): Discovering solutions for medical resident bullying through literature review. *BMC Medical Education*, *16*, 127.
- Lynch, P. D., Eisenberger, R., & Armeli, S. (1999). Perceived organizational support: Inferior versus superior performance by wary employees. *Journal of Applied Psychology*, *84*(4), 467–483.
- Malecki, C. K., & Demaray, M. K. (2002). Measuring perceived social support: Development of the Child and Adolescent Social Support Scale. *Psychology in the Schools*, *39*(1), 1–18.
- Mao, C., Chang, C.-H., Johnson, R. E., & Sun, J. (2019). Incivility and employee performance, citizenship, and counterproductive behaviors: Implications of the social context. *Journal of Occupational Health Psychology*, *24*(2), 213–227.

- McMillin, R. (1997). *Customer satisfaction and organizational support for service providers* (Doctoral dissertation, University of Florida). University of Florida.
- Muazzam, A., Anjum, A., & Visvizi, A. (2020). Problem-focused coping strategies, workplace bullying, and sustainability of HEIs. *Sustainability*, 12, 10565.
- Nahum-Shani, I., & Bamberger, P. A. (2011). Explaining the variable effect of social support on work-based stressor-strain relations: The role of perceived pattern of support exchange. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 114, 49–63.
- Naseer, S., Raja, U., Syed, F., & Bouckennooghe, D. (2018). Combined effects of workplace bullying and perceived organizational support on employee behaviors: Does resource availability help? *Anxiety, Stress & Coping*, 31(6), 654–668.
- Nathan, P. P., Jeffery, A. L., & Marcie, A. L. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *The Journal of Applied Psychology*, 92, 438–454.
- Németh, Z., Deák, P., Szűcs, R., Makai, A., & Hock, M. (2024). Validation of the Hungarian version of the 6-item turnover intention scale among elderly care workers. *Scientific Reports*, 14(1).
- Nguyen, D. T., Teo, S. T., Grover, S. L., & Nguyen, N. P. (2019). Respect, bullying, and public sector work outcomes in Vietnam. *Public Management Review*, 21(6), 863–889.
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26(4), 309–332.
- Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying: A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 955–979.
- Nimmi, P. M., Jose, G., & Vincent, M. T. P. (2023). Workplace bullying, engagement, and employability: Moderating role of organization-based self-esteem. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 35, 417–432.
- Onyemah, V., Mulki, J. P., & Rivera-Pesquera, M. (2021). Salesperson turnover intention: A tale of two countries. *International Journal of Bank Marketing*, 39(6), 1003–1024.
- Ortega, A., Hogh, A., Pejtersen, J. H., & Olsen, O. (2009). Prevalence of workplace bullying and risk groups: A representative population study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82(3), 417–426.

- Paice, E., & Smith, D. (2009). Bullying of trainee doctors is a patient safety issue. *The Clinical Teacher*, 6(1), 13–17.
- Payne, H. J. (2007). The role of organization-based self-esteem in employee dissent expression. *Communication Research Reports*, 24(3), 235–240.
- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, 30(5), 591–622.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 32(3), 622–648.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Dunham, R. B., & Cummings, L. L. (1993). Moderation by organization-based self-esteem of role condition-employee response relationships. *Academy of Management Journal*, 36(2), 271–288.
- Quine, L. (2001). Workplace bullying in nurses. *Journal of Health Psychology*, 6(1), 73–84.
- Rai, A., & Agarwal, U. (2017). Linking workplace bullying and work engagement: The mediating role of psychological contract violation. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 4(1), 42–47.
- Rasool, F., Arzu, F., Hasan, A., Rafi, A., & Abdul Rauf, Kashif, A. R. (2013). Workplace bullying and intention to leave: The moderating effect of the organizational commitment. *Information Management and Business Review*, 5(4), 175–180.
- Salin, D. (2015). Risk factors of workplace bullying for men and women: The role of the psychosocial and physical work environment. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(1), 69–77.
- Sander, G. (2023). Assessing the psychometric properties of the Workplace Bullying Scale. *Journal of Psychiatry*, 26, 622.
- Semmer, N., Grebner, S., & Elfering, A. (2003). Beyond self-report: Using observational, physiological, and situation-based measures in research on occupational stress. *Emerald Group Publishing Limited*.
- Serban, A., Rubenstein, A. L., Bosco, F. A., Reina, C. S., & Grubb, L. K. (2022). Stressors and social resources at work: Examining the buffering effects of LMX, POS, and their interaction on employee attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 37(4), 717–734.
- Serpil, Ç. D., İbrahim, T., & Aytolan, Y. (2018). Mobbing behaviors encountered by nurses and their effects on nurses. *International Journal of Caring Sciences*, 11, 905–913.
- Sims, R. L., & Sun, P. (2012). Witnessing workplace bullying and the Chinese manufacturing employee. *Journal of Managerial Psychology*, 27(1), 9–26.

- Srivastava, S., & Agarwal, S. (2020). Workplace bullying and intention to leave: A moderated mediation model of emotional exhaustion and supervisory support. *Employee Relations*, 42(6), 1547–1563.
- Stone-Romero, E. F., & Stone, D. L. (2002). Cross-cultural differences in responses to feedback: Implications for individual, group, and organizational effectiveness. *Research in Personnel & Human Resources Management*, 21, 275–331.
- Sultana, A., Sarker, M. N. I., & Prodhan, A. S. (2017). Job satisfaction of public and private primary school teachers of Bogra District in Bangladesh. *Journal of Sociology and Anthropology*, 1, 41–46.
- Trépanier, S. G., Fernet, C., & Austin, S. (2013). Workplace bullying and psychological health at work: The mediating role of satisfaction of needs for autonomy, competence and relatedness. *Work & Stress*, 27(2), 123–140.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 314–334.
- Wang, Q., & Wang, C. (2020). Reducing turnover intention: Perceived organizational support for frontline employees. *Frontiers of Business Research in China*, 14, 6.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141.
- Xu, X. F., Che, H. S., Lin, X. H., & Zhang, J. M. (2005). About the organizational support theory. *Psychological Science*, 34(1), 130–132.
- Zayed, M., Jauhar, J., Mohaidin, Z., & Murshid, M. A. (2020). Effects of inter-organizational justice on dimensions of organizational citizenship behaviours: A study on Kuwait ministries' employees. *Management and Labour Studies*, 45(4), 444–470.