

دراسة مدى تأثير القيادة الملهمه في الحد من سلوكيات التمر الوظيفي
دراسة تطبيقية علي العاملين بالمستشفيات التعليمية في جامعة اسيوط

اعداد الباحثة

مي عادل محمد محمد عبد الرحمن

مستل من رسالة ماجستير بعنوان سلوكيات التمر الوظيفي واثرها علي الالتزام التنظيمي
دراسة تطبيقية علي العاملين بالمستشفيات الجامعية

تحت اشراف/

ا.د محمد عبدالنواب شاهين

٠١٠٢٤٢٠٣٤٤٩

Maiadel2243@gmail.com

ملخص البحث

يهدف هذا البحث إلى التعرف على تأثير القيادة الملهمة في الحد من سلوكيات التمر الوظيفي في المستشفيات التعليمية في جامعة أسيوط، وتمثل مجتمع البحث من جميع العاملين الإداريين في المستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط، ونظراً للقيود الخاصة بالوقت والتكلفة فقد اعتمدت الباحثة على أسلوب العينات لجمع البيانات اللازمة ، كما تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات واختبار فروض الدراسة.

ولقد توصل البحث إلى وجود اختلاف بين الفئات المختلفة من العاملين في المستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط وذلك من حيث القيادة الملهمة من ناحية، وسلوكيات التمر الوظيفي من ناحية أخرى، كما اشارت النتائج إلى وجود تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الملهمة في سلوكيات التمر الوظيفي في المستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط.

وقد أوصت الدراسة بضرورة مشاركة القائد للمرؤوسين في صياغة الرؤية المستقبلية للعمل، ومراعاة المرونة في التخطيط المسبق لإدارة التغيير، مع وضع خطط سنوية للتغيير تغطي جميع الأقسام ، مع الحرص على تهيئة الجو المناسب لتدعيم مشاركة العاملين في التغيير.

Abstract

This research aims to identify the impact of inspirational leadership in reducing workplace bullying behaviors in educational hospitals at Assiut University. The research population is represented by all administrative workers in educational hospitals at Assiut University. Given the time and cost constraints, the researcher relied on the sampling method to collect the necessary data. It was also done Use appropriate statistical methods to analyze data and test study hypotheses.

The research found that there is a difference between different categories of workers in teaching hospitals at Assiut University in terms of inspirational leadership on the one hand, and job bullying behaviors on the other hand. The results also indicated that there is a statistically significant negative effect of the dimensions of inspirational leadership on workplace bullying behaviors in Assiut University Teaching Hospitals.

The study recommended the need for the leader to participate with subordinates in formulating the future vision for work, and to take into account flexibility in advance planning for change management, while developing annual plans for change covering all departments, while ensuring that the appropriate atmosphere is created to support employees' participation in change.

١-مقدمه

تعتبر القيادة الملهمة الركيزة الأساسية لتحسين أداء العاملين من خلال تعزيز الإبداع الإداري لديهم مما يسهم في تحسين الأداء التنظيمي للمنظمات بصفة عامة وتلك العاملة في مجال القطاع الطبي بصفة خاصة. حيث تحتل القيادة أهمية خاصة في دراسات الإدارة المعاصرة لما لها من تأثير كبير على كافة عناصر المنظمات والتأثير على سلوك العاملين بما يحقق أهدافها، واستثمار الفرص المتاحة والتعامل الإيجابي مع المخاطر المختلفة التي تتعرض لها، وتقوم القيادة الملهمة بالتأثير في المرؤوسين بالإقناع والتوجيه وإعطاء المثل والقوة والتحفيز الإيجابي، كما أن لها أهمية أخرى مستمدة من معظم جوانب العملية الإدارية، وكذلك الجوانب الإنسانية والأخلاقية

في التعامل مع المرؤوسين بقصد تحقيق الأهداف التنظيمية وتوليد اتجاهات إيجابية لديهم نحو أعمالهم.

ويعد التمر في العمل من صور سوء المعاملة المستمرة التي يتعرض لها الموظف أو عدد من الموظفين باستخدام وسائل السلطة لدى المدير، وتتجلى بأقوى صورها بإجبار الموظف علي القيام بأعمال مجهدة له أو ليست من صميم اختصاصه، وذلك تحت التهديد بالفصل أو التخويف بالفصل من العمل أو الخصم من الأجر (عجوة، ٢٠١٣).

ويشير Wornham, (2003) إلى أن التمر في مكان العمل هو بناء معقد ويجب تفسيره من خلال العوامل السياقية مثل أسلوب الإدارة والمناخ التنظيمي وإدارة الصراع. ويُنظر إلى التمر في مكان العمل على أنه سلوك غير أخلاقي يهدف إلى إلحاق الضرر بالأعضاء كما ينتهك القواعد والقيم التنظيمية (Peterson, 2002)، لذلك يمكن القول أن التمر في مكان العمل يمكن التنبؤ به من خلال نوع المناخ الأخلاقي السائد في المنظمة، وكذلك النمط القيادي المتبع (Bulutlar and Unler, 2009).

ولقد أكدت بعض الدراسات السابقة علي أهمية القيادة الملهمة في خفض السلوكيات السلبية في العمل والتي من بينها التمر الوظيفي فمع وجود قيادة ملهمة تتمتع بالثقة بالنفس ، التوجه الاستراتيجي ، إدارة التغيير ، القدرة على تمكين العاملين، فإن ذلك قد يساعد علي تقليل أو الحد من ظاهرة التمر الوظيفي في العمل. (Nafei, 2018)

استنادا لما سبق، فإن الدراسة الحالية تسعى إلي اختبار أثر القيادة الملهمة على سلوكيات التمر الوظيفي في القطاع الطبي وبالأخص المستشفيات التعليمية في جامعة أسيوط.

٢- مصطلحات الدراسة

يتناول هذا الجزء المصطلحات الرئيسية المستخدمة في الدراسة وذلك على النحو التالي:-

١/٢ القيادة الملهمة

١/١/٢ مفهوم القيادة الملهمة

لقد تعددت التعريفات الخاصة بالقيادة الملهمة والتي تناولها كثير من الباحثين والتي سنتناولها كما يلي:

هذا ويذكر McEarchern (2005) القيادة الملهمة أنها تأتي بمزيج من الذكاء العاطفي والروحي. حيث الذكاء العاطفي هو المدى الذى يدرك فيه القائد البيئة العاطفية للمؤسسة والحياة العاطفية للأتباع.

أوضح Morris (2005) أن القيادة الملهمة هي فن التأثير في الأشخاص وتوجيههم بطريقة معينة يتسنى معها كسب طاعتهم واحترامهم وولائهم وتعاونهم في سبيل الوصول إلى هدف معين.

كما قام Bass (2008) بتوضيح القيادة الملهمة بأن القادة الملهمين يشجعون التابعين لهم للتعبير عن أنفسهم ويعززون فاعليتهم الذاتية من خلال الاسترجاع الإيجابي والتوقعات الموضحة عن أدائهم. كما يتم تشجيع كفاءة المجموعة بنفس الطريقة. وبالتالي، فإن تفسير كل من (Yukl. 1982 & Van.) ويتفق (Bass, 2008) فى أن القيادة الملهمة لا تعزز التبعية للقائد ولكنها تلهم وتحفز التابعين لتحقيق الأهداف المرجوة والتي قد تبدو في السابق غير قابلة للتحقيق. كما ذكر Antonakis (2012) أن القائد الملهم مقنع ويشجع أتباعه على الاستثمار وتقديم التضحيات نحو المثل التي تم تحديدها، ويعطى التابعين إحساسًا بالهدف ويخلق معنى للأفعال

تختلف عن المنظور الكاريزمي. حيث يرتبط التابعين بهذا النوع من القادة ولكن ليس ضروريا أن يقدرتهم

٢/١/٢ أبعاد القيادة الملهمة

تعتبر أبعاد القيادة الملهمة أدوات رئيسية يمكن من خلالها قياس القيادة الملهمة هي: الثقة بالنفس، التوجه الاستراتيجي، القدرة على تمكين العاملين، إدارة التحول والتغير. وفيما سيأتي تفسير كل بعد على حده:

١. التوجه الاستراتيجي: وهو من خلال قدرتهم على تحديد وتبني الرؤية المستقبلية طويلة الأجل للأهداف الاستراتيجية التي وجدت المنظمة أجلها في بناء التصور الذهني الساعية المنظمة إليها مستقبلا (صرصور ٢٠٢١).

٢. الثقة بالنفس: محمودة هي تلك الثقة التي تؤمن بوجود الأسباب والإمكانات المتاحة التي منحها الله للإنسان، فهذه ثقة وينبغي أن يتربى عليها الشخص، ليصبح بقوة شخصية، أما عدم تعرفه على ما معه من أمكانات ومن ثم عدم ثقته في وجودها فإن ذلك من شأنه أن ينشئ شخصية تقدر على اتخاذ القرار وتنفيذه (دحام وآخرون، ٢٠١٩).

٣. القدرة على تمكين العاملين: هي القدرة على تطوير قدرات العاملين ومشاركاتهم في صنع القرارات، وهذا يتطلب من المديرين والقادة توفير المعلومات اللازمة، إعطاء الصلاحيات اللازمة للموظفين للقيام بمزيد من الأعمال المختلفة وتكوين فرق العمل المختلفة للاستفادة القصوى من إمكانات الموارد البشرية المتاحة والإسهام في حل المشكلات المتنوعة التي ممن أن تواجه المنظمة في بيئة تتصف بالدينامية والاضطراب وعدم التأكد (حريم، ٢٠١٦).

٤. إدارة التحول/ التغيير بانها قدرة القائد الملهم على اغتنام الفرص الاستراتيجية والإقناع بالتغيير والتحول نحو الأحسن، والبحث عن مبادرات وطرق مبتكرة لدفع العاملين نحو التطوير

والتجديد المستمر وتحفيزهم لبذل طاقاتهم لتطبيق أساليب وممارسات حديثة في مجال عملهم (الفراني، ٢٠٢٠)

٢/٢ سلوكيات التمر الوظيفي

١/٢/٢ مفهوم سلوكيات التمر الوظيفي

يُعرف التمر بشكل عام بأنه هو إيقاع الأذى على فرد أو أكثر بدنياً أو نفسياً أو عاطفياً أو لفظياً ، ويتضمن كذلك التهديد بالأذى البدني أو الجسدي أو الابتزاز أو مخالفة الحقوق المدنية أو الاعتداء والضرب وقد تصل إلى درجة العمل ضمن عصابات ومحاولات القتل أو التهديد به، كما يضاف إلى ذلك التحرش الجنسي (الصبيحين والقضاة، ٢٠١٣). كما يعرف التمر على أنه شكل من أشكال السلوك العدواني الذي يوجه نحو الغير والذي يكون أضعف وأقل قوة، ويكون هذا السلوك مقصوداً ومتكرراً على مراحل زمنية متقاربة، ويكون ذلك من قبل فرد باتجاه فرد آخر أو فرد باتجاه جماعة، أو جماعة باتجاه فرد أو العكس بشرط عدم تكافؤ القوة بين الطرفين ويأخذ هذا السلوك أشكالاً متعددة اجتماعية ، وإلكترونية ، ونفسية وجنسية (مصلح، ٢٠١٨).

أما التمر في أماكن العمل أو ما يعرف بالتمر الوظيفي فهو عبارة عن أفعال وسلوكيات وممارسات يمكن أن تؤذي أو تعزل شخص في مكان العمل ، وفي بعض الأحيان يمكن أن تنطوي علي حوادث متكررة تهدف إلى ترهيب شخص أو مجموعة معينة من الأشخاص، أو الإساءة اليهم أو الحط من قيمتهم أو إذلالهم ، وبالتالي تؤثر بشكل كبير على أدائهم في المنظمة (الشوابكة ، ٢٠١٩). كما يُعرف التمر الوظيفي بأنه تصرف متعمد بصورة متكررة تجاه أحد الموظفين بنية الإساءة إليه وإهانته ووضعه في مواقف محرجة ، أو من خلال التقليل من أدائه في العمل وتتم ممارسة التمر على الموظفين من زملائهم أو مشرفيهم أو مديريهم (مغار، ٢٠١٥).

وأشار (٢٠١٧) Chadwick et al إلى أن التمر الوظيفي يعتبر شكلاً من أشكال العنف الجسدي و النفسي وهو من السلوكيات السلبية أو الإساءة المتكررة الموجهة نحو موظف أو من

مجموع من الموظفين مما يخلق خطراً على صحتهم وسلامتهم في العمل ، ومن هذه السلوكيات التخويف والتهديد.

ويرى (Van Rooyen and McCormac, 2013) التمر الوظيفي بأنه شكل من أشكال الإساءة اللفظية أو الإيذاء الجسدي الموجه من قبل الفرد العامل أو المجموعة . من العاملين نحو فرد أو مجموعة من العاملين بهدف تخويف وتقليل من قيمة الفرد العامل في المنظمة

كما يشير (Hodgins et al, 2017) إلى مصطلح التمر الوظيفي بأنه مجموعة من السلوكيات السلبية التي يتعرض لها العاملون في مكان العمل ويشمل المضايقات وعدم التحمل للقرارات والإشراف السيء والممارسات العقابية وغير العادلة كما بين (Rai and Agarwal, 2017) أن التمر الوظيفي يعني التحرش أو الإساءة أو استبعاد شخص ما أو التأثير سلباً على مهام عمله كما هو سلوك عدواني متكرر يهدف للإضرار بشخص آخر عمداً نفسياً أو جسدياً.

وأكد (Ariza -Montes et al, 2017) أن التمر هو التخويف والإساءة العاطفية والنفسية وسوء المعاملة وإيذاء العاملين بشكل مستمر ومتكرر، وعادة العامل هو من يقرر إن كان الفعل عدوانياً أو لا ويكون له آثاراً عديدة مثل القلق والاكتئاب والتغيب وعدم الالتزام

٢/٢/٢ أبعاد التمر الوظيفي

يمكن ذكر أبعاد التمر التي اتفق عليها مجموعة من الباحثين أمثال (Zeka, 2018) (جمعة , ٢٠٢٠) (Singh: 2018)

- التمر اللفظي :

يكون بالصراخ وإخضاع الآخرين للسيطرة وقيادة سلوكهم والتوجيه من خلال الصوت المرتفع وهومن أكثر أشكال التمر انتشاراً في المنظمة وأسوأها لأنه يسهم في تقويض سمعة

المنظمة (Bartlett,2016) كما ان سماع الفاظ بذئنة وجارحة واطلاق إشاعات غير صحيحة حوله او منح تسميه عريقة أو القيام بالسب واللعن وتهديده أمام أقرانه وتضع الفرد في حرج وسط زملائه (المنديل وآخرون ، ٢٠١٨) ، الصراخ والصوت المرتفع من اجل أثبات انه شخص مسيطر ويهرب عامله والمحادثة بأسلوب تسوده الفضاضة مما يقوده إلى شعوره بحالة من التوتر (الشوابكة ، ٢٠١٩)

- التمر النفسي:

يأتي هذا الشكل من التمر ويأخذ صورة الاستقواء العاطفي والتسلط والتهديد والضغط النفسي والمراقبة والنبد من الفريق, (Bartlett,2016) كما قد يقود الانتقاد إلى المساهمة بضعف أداء فرد ويقلل من الثقة بالنفس ويلحق الأذى بها فضلاً عن هدم الروح المعنوية ومن ثم عدم تحقيق الأهداف (الشوابكة ، ٢٠١٩) ، وفي هذا الشكل من التمر يتم أقصاء الفرد وحرمانه مما قد يتمتع به أقرانه من الحصول على المعلومة ومعرفة مصادر المعلومة والحرمان من الحوافز بأنواعها (Singh,2018) ، أشارت (جمعة ، ٢٠٢٠) إلى ان هذا الجانب من التمر يكون من خلال الأفعال غير المناسبة كالهمس والنظرات غير الجيدة التي تحمل معنى و التقليل من القيمة الفرد.

- التمر الجسدي :

يتجسد التمر هنا ويتخذ صورة الاعتداءات الجسدية بالضرب والإرهاب والتخويف بالقوى البدنية وحركات جسدية غير لائقة والاستقواء الجسدي على الآخر بسبب اختلاف القوى وعدم وجود تكافؤ فيما بين المتمتم والضحية (Francioli etal,2018) ، وأشارت (Zeka,2018) إلى ان التمر يتخذ هنا شكل الهجوم والتعدي على الضحية بدنيا بالركل والصفع والدفع ويبين (Singh,2018) (ان طول أوقات العمل وعدم السماح بساعات راحة في إثثائه سيرجع بأثر سلبي في صحة جسم الضحية وقوته البدنية.

كما صنفتم (الشربيني ، ٢٠١٩) التمر إلى عدة أنواع تشمل:

- التمر الجسدي : يشمل هذا النوع من التمر الضرب والركل والصفع .
- التمر اللفظي : تتضمن المضايقة والتنازير بالألقاب والسخرية وإبداء تعليقات قد تكون إيحائية جنسية غير لائقة.
- التمر الاجتماعي : وتتضمن نشر الشائعات وإحراج الفرد علناً أو استثناءه من المجموعة.
- التمر النفسي (العاطفي) : ويشمل نشر أكاذيب تخص الفرد وإبتزازه وتخويفه وزيادة التوتر والقلق لديه.
- التمر بتدمير ممتلكات الغير: يشمل هذا النوع تدمير ممتلكات الفرد وأدواته ومعداته في العمل.
- التمر الإلكتروني : وهو التمر الذي يتم عن طريق استخدام المعلومات ، ووسائل وتقنيات الاتصالات ، كالرسائل النصية، والمدونات ، والألعاب على الإنترنت ، عن طريق تنفيذ تصرف عدائي يكون الهدف منه إيذاء الآخرين

٣-الدراسات السابقة

١/٣ الدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة الملهمة

ركزت دراسة (Niqab &Others,2015) على تقييم مدى قابلية تطبيق القيادة وتصورات المعلمين والمدراء كأداة بارزة لقياس القيادة المدرسية في المدارس الباكستانية ، وركزت على تحليل الاختلافات بين وجهات نظر مديري المدارس حول سمات قيادتهم الخاصة وكما يراها المعلمون تحت رتبته ، واستخدم الباحثون أداة الاستبانة لجمع المعلومات طبقت على عينة مستقلة بلغت (١٧٨) معلم ، (١٨) مدير مدرسة ثانوية في باكستان ، ومن أهم النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة إلى أن مديري المدارس قيد الدراسة يفتقرون إلى المهارات القيادية ، وكشف المزيد من التحليل أن معظم المديرين يعتبرونهم قائدا جيدا ولكن رأيهم في المراسم الفرعية ينفي ذلك ، وأيضا

أظهرت الدراسة أن مديري المدارس أما يفكرون إلى المهارات الشخصية لتحفيز إحداثياتهم الفرعية أو فشلوا في تعديل رأى محاضريهم الفرعي .

هدفت دراسة زنداح (٢٠١٦) إلى قياس أثر القيادة الملهمة في إدارة الأزمات من خلال "دراسة تطبيقية على وزارة الصحة الفلسطينية" ... "قطاع غزة". وأوضحت النتائج عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في آراء المبحوثين حول أثر القيادة الملهمة على إدارة الأزمات تعزى إلى نوع القائد. وأوصت الدراسة بضرورة التوسع في دراسة وتقييم تطبيق أبعاد القيادة الملهمة (القدرة على تمكين العاملين، والانتماء والتوجيه، والثقة والاعتمادية) في الإدارات المختلفة لوزارة الصحة الفلسطينية بهدف تقديم المقترحات والخطط والحلول المناسبة للحد من الأزمات التي تواجهها الوزارة نتيجة الأوضاع القانونية والسياسية التي تعيشها فلسطين

كشفت دراسة زكى (٢٠١٧) عن أثر القيادة الملهمة على الانتماء التنظيمي. عرضت الدراسة إطاراً مفاهيمياً تضمن تعريف القيادة، القيادة الملهمة وأبعادها، سمات القائد الملهم، ومفهوم الانتماء التنظيمي. بلغ حجم العينة (٢٥٦) مفردة من العاملين بالمستويات الإدارية العليا والوسطى والإشرافية بمصلحة الرقابة الصناعية والتابعة لوزارة التجارة الخارجية والصناعة. تمثلت الأدوات في قائمة استقصاء. أسفرت نتائج الدراسة عن وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الملهمة على الانتماء التنظيمي للعاملين بالمنظمة، وأن مستوى درجة الانتماء التنظيمي من وجهة نظر العاملين في المنظمة كان متوسطاً بمتوسط حسابي مقداره (٣.٣٠)؛ مما يعني أن مستوى الانتماء التنظيمي لدى العاملين بالمنظمة محل الدراسة لا يرقى إلى المستوى المطلوب

استهدفت دراسة أبو النجا (٢٠٢٠) تحديد أثر تطبيق أبعاد القيادة الملهمة على البراعة التنظيمية على العاملين في شركة سياك للبناء والتشييد، وأظهرت نتائج الدراسة: وجود أثر معنوي للقيادة الملهمة على البراعة التنظيمية ولكن بشكل جزئي، حيث هناك بعد الثقة والاعتمادية غير متواجد داخل الشركة، بينما يعتبر كلا من بعد الإنصات الجيد والسعي بصدق لتحقيق مصالح الآخرين هما الأبعاد الأكثر تأثيراً في أبعاد البراعة التنظيمية.

دراسة Novitasari.et,al,(2021) هدفت الدراسة إلى فحص تأثير القيادة الكاريزمية (الإلهامية) على الدافع الجوهري والمشاركة الضمنية للمعرفة، اعتمدت هذه الدراسة طريقة أخذ عينات عشوائية بسيطة مع ٦١ عينة من الموظفين من خمس شركات MSME في باننتين. بمساعدة برنامج SmartPLS 3.0K ، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كانت أداة الدراسة الاستبانة كأداة رئيسة في جمع البيانات وكان أهم نتائج الدراسة أن القيادة الكاريزمية لها تأثير مباشر كبير على الدافع الداخلي؛ ولكنها لا تؤثر بشكل مباشر على مشاركة المعرفة الضمنية، ومع ذلك وجدت هذه الدراسة حقيقة أن القيادة الكاريزمية لها تأثير كبير غير مباشر على مشاركة المعرفة الضمنية من خلال وساطة الدافع الداخلي؛ لذلك يعمل الدافع الداخلي كوسيط كامل في نموذج البحث

تناولت دراسة الجراح (٢٠٢٣) إلى بيان دور القيادة الملهمة بوصفها متغيراً مستقلاً متمثلاً بـ (العمل بروح الفريق الواحد، التواصل في مكان العمل، الاستقلالية في مكان العمل)، في الصحة التنظيمية بوصفها متغيراً معتمداً متمثلاً بـ (الثقة التنظيمية، التكيف، الاستقلالية الوظيفية، التماسك، حل المشكلات)، وبغية تحقيق أهداف البحث تم وضع أنموذجاً فرضياً يوضح طبيعة العلاقات بين متغيرات البحث وأبعاده، كما اعتمد المنهج الوصفي التحليلي ، وتوصل البحث إلى عدد من الاستنتاجات أهمها أن القيادة الملهمة بأبعادها تؤثر بشكل إيجابي في الصحة التنظيمية.

تناولت دراسة الزبيدي (٢٠٢٣) إلى التعرف على مدى إسهام أبعاد القيادة الملهمة في تعزيز النجاح الاستراتيجي لدى القيادات الإدارية في رئاسة الجامعة التقنية الشمالية من خلال أبعاد القيادة الملهمة المتمثلة بـ (الثقة بالنفس، الرؤية المستقبلية، الاعتراف بالقيادة كأداة للتغيير، والحساسية تجاه القيود البيئية). وقد توصلت الدراسة إلى جملة من الاستنتاجات أهمها أن هناك تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الملهمة على المستوى الكلي والجزئي في تعزيز النجاح الاستراتيجي مما يؤشر على أهمية هذه الأبعاد على أداء المنظمة الحالي والمستقبلي إذ أنه

كلما زادت قيادات المنظمة المبحوثة من اهتمامها وتركيزها على أبعاد القيادة الملهمه فإن ذلك سيسهم في تعزيز النجاح الاستراتيجي فيها.

٢/٣ الدراسات السابقة المتعلقة بسلوكيات التمر الوظيفي

وفحصت دراسة (Liang and Yeh, ٢٠٢٠) فحص نموذج يؤثر فيه صوت الموظف بشكل إيجابي على التمر في مكان العمل والرضا الوظيفي من خلال تبادل القائد والعضو. وذلك بالتطبيق على عينة مكونة من ٤٤٧ من أصحاب العمل والعاملين من شركة تصنيع كبيرة ومنظمات عامة في تايوان. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقات معنوية بين السلوك الصوتي والاستقواء في مكان العمل وبين صوت الموظف والرضا الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، يعد تبادل القائد والعضو إليه مهمة في العلاقات بين صوت الموظف والتمر في مكان العمل ورضا الموظف.

واستكشفت دراسة (Medina-Craven and Ostermeier, ٢٠٢١) العلاقات بين التمر في مكان العمل وأبعاد العدالة التنظيمية ونوايا المغادرة، حيث افترضت الدراسة أن التمر في مكان العمل يرتبط ارتباطاً إيجابياً بنية المغادرة، وأن هذا التأثير ينتقل من خلال انخفاض إدراك العدالة، وتم جمع بيانات الدراسة من خلال عينة مكونة من ١٤٦ من العاملين في مجال الرعاية الصحية. وتوصلت الدراسة إلى أن التمر في مكان العمل يرتبط ارتباطاً إيجابياً بنية المغادرة وينتقل هذا التأثير من خلال انخفاض إدراك عدالة التوزيع.

هدفت دراسة (Na-Nan, et, al, 2022) إلى تطوير واختبار أداة لقياس التمر في مكان العمل في السياق التايواني، من خلال الاستبيانات عبر الأنترنت التي أكملها (٣٤٠) من موظفي الموارد البشرية في تايوان، كشفت النتائج أنه يمكن تصنيف التمر في مكان العمل إلى ثلاثة أنواع: التمر المرتبط بالعمل، والتمر المرتبط بالشخصية والتمر الجسدي.

واستهدفت دراسة عليوة (٢٠٢٢) إلي التعرف علي الدور الوسيط للانغماس الوظيفي في العلاقة بين التتمر في بيئة العمل وأداء العاملين. وتم تطبيق الدراسة علي عينة من العاملين بالشركة المصرية للاتصالات ، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التتمر في بيئة العمل والمتمثلة في (المراقبة المفرطة- النقد المستمر-الصراخ) والانغماس الوظيفي بالشركة المصرية للاتصالات ، وجود تأثير عكسي ذو دلالة إحصائية لأبعاد التتمر في بيئة العمل والمتمثلة في (المراقبة المفرطة- النقد المستمر-الصراخ) علي أداء العاملين بالشركة المصرية للاتصالات ، وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للانغماس الوظيفي علي أداء العاملين بالشركة المصرية للاتصالات.

وهدف دراسة Tsuno et al,(2022) إلى التحقيق في العلاقة بين التتمر والضحية والشهود ومختلف نتائج الصحة البدنية والعقلية والنتائج التنظيمية ، مثل الغياب المرضي ، وأداء العمل ، والرضا الوظيفي ، استخدمت دراسته بيانات مقطعية من عينة تمثيلية على المستوى الوطني ومجتمعية من ٥٠٠٠ مقيم ياباني تتراوح أعمارهم بين ٢٠ ، ٦٠ عاماً ، وتوصلت إلى أن ارتباط كل من الضحية والشهود المتعرضين للتتمر في مكان العمل بشكل كبير بالضيق النفسي والشكاوى الجسدية وسوء الحالة الصحية والاضطرابات العقلية التي تم تشخيصها من قبل الطبيب وعد الرضا الوظيفي .

واستهدفت دراسة بلوشي (٢٠٢٣) دور القيادة الروحية (الرؤية- الأمل- حب الإيثار- العمل- الانتماء- الالتزام التنظيمي) في خفض سلوكيات التتمر الوظيفي وتم جمع البيانات من خلال قائمة استقصاء والتي تم توجيهها إلى عينة الدراسة من القيادات الإدارية والفنيين والعاملين بالمنظمات الحكومية والخاصة بدولة الكويت وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية وخفض سلوكيات التتمر الوظيفي بأبعاد العاملين بالمنظمات محل الدراسة ووجود تأثير معنوي للإنتاجية علي خفض سلوكيات التتمر الوظيفي للعاملين بالمنظمات محل الدراسة وعدم وجود اختلاف ذو دلالة إحصائية في مستوى

ممارسة القيادة الروحية للعاملين بالمنظمات الخاصة والعامة بدولة الكويت وفقا للمتغيرات الديموغرافية وعدم وجود اختلاف ذو دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين بالمنظمات الخاصة والعامة بدولة الكويت حول سلوكيات التمر الوظيفي وفقا للمتغيرات الديموغرافية (النوع- العمر- المؤهل العلمي- سنوات الخبرة)

وتناولت دراسة العزب (٢٠٢٣) تحديد مستويات التمر في مكان العمل والاحترق الوظيفي وانتهاك العقد النفسي للعاملين بشركة مصر للطيران واعتمد هذا البحث علي المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة إلي عدد من النتائج أهمها وجود علاقة جوهريه موجبة بين التمر في مكان العمل والاحترق الوظيفي. وجود علاقة جوهريه موجبة بين التمر في المكان العمل وانتهاك العقد النفسي. وجود علاقة جوهريه موجبة بين انتهاك العقد النفسي والاحترق الوظيفي ويتوسط التمر في مكان العمل العلاقة بين انتهاك العقد النفسي والاحترق الوظيفي وتوصلت الدراسة إلي العديد من التوصيات أهمها سعي شركة مصر للطيران لإعداد البرامج التدريبية والتثقيفية التي تساهم في نشر ثقافة السلوكيات الأخلاقية وذلك تكريسا بالالتزام بالوعود والوفاء بها داخل بيئة العمل.

وفى ضوء ما تقدم نجد أن الدراسة الحالية تكتسب أهمية خاصة وذلك في محاولة سد النقص في مجال تحليل التعرف على القيادة الملهمة من ناحية وأثرها على سلوكيات التمر الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات التعليمية في جامعة أسيوط من ناحية أخرى

٤- الدراسة الاستطلاعية

لتحديد مشكلة الدراسة قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية من خلال المقابلة الشخصية التي تعتمد على الأسئلة المفتوحة وذلك خلال الفترة من ١ / ٧ / ٢٠٢٤ إلى ٣١ / ٧ / ٢٠٢٤ من خلال مجموعة من العاملين في المستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط بالإضافة إلى الملاحظة الشخصية

للباحثة اثناء التردد على هذه المستشفيات في تلك المرحلة - واستهدفت الدراسة الاستطلاعية التوصل إلى ما يأتي :-

- التعرف على الخصائص العامة لمجتمع الدراسة

- الحصول على البيانات الاستكشافية للمساعدة في تحديد مشكلة الدراسة

- تحديد وجمع البيانات الثانوية المرتبطة بموضوع الدراسة

- التعرف على أبعاد القيادة الملهمة (الثقة بالنفس ، التوجه الاستراتيجي ، إدارة التغيير ، القدرة على تمكين العاملين) من ناحية ، وأبعاد سلوكيات التمر الوظيفي (التمر الجسدي ، التمر اللفظي ، التمر الاجتماعي ، التمر الإلكتروني)

٥ - مشكلة البحث

تكمن مشكلة الدراسة الحالية في الكشف عما إذا كان للقيادة الملهمة أثر على سلوكيات التمر الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط ، هذا بالإضافة إلى إمكانية التعرف على أكثر أبعاد القيادة الملهمة تأثيراً على سلوكيات التمر الوظيفي ، ولهذا فان هذه الدراسة تسعى إلى الإجابة على التساؤل الرئيس التالي : ما هو أثر القيادة الملهمة بأبعادها (الثقة بالنفس ، التوجه الاستراتيجي ، إدارة التغيير ، القدرة على تمكين العاملين) في سلوكيات التمر الوظيفي (التمر الجسدي ، التمر اللفظي ، التمر الاجتماعي ، التمر الإلكتروني) لدى العاملين في المستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط ؟

وينبثق من هذا السؤال الرئيس بعض الأسئلة الفرعية التالية :

١- ما هو تأثير الثقة بالنفس كبعد من أبعاد القيادة الملهمة في الحد من سلوكيات التمر الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط ؟

- ٢- ما هو تأثير التوجه الاستراتيجي كبعد من أبعاد القيادة الملهمه في الحد من سلوكيات التمر الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط ؟
- ٣- ما هو تأثير إدارة التغيير كبعد من أبعاد القيادة الملهمه في الحد من سلوكيات التمر الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط؟
- ٤- ما هو تأثير القدرة على تمكين العاملين كبعد من أبعاد القيادة الملهمه في الحد من سلوكيات التمر الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط ؟

٦-أهداف البحث

يسعى هذا البحث إلى تحقيق ما يلي :-

- ١- التعرف على مدى تأثير القيادة الملهمه بأبعادها المتمثلة في (الثقة بالنفس، التوجه الاستراتيجي ، إدارة التغيير ، القدرة على تمكين العاملين) في الحد من سلوكيات التمر الوظيفي (التمر الجسدي ، التمر اللفظي ، التمر الاجتماعي، التمر الإلكتروني) لدى العاملين في المستشفيات التعليمية في جامعة أسيوط
- ٢- معرفة تأثير الثقة بالنفس كبعد من أبعاد القيادة الملهمه في الحد من سلوكيات التمر الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات التعليمية في جامعة أسيوط
- ٣- التعرف على مدى تأثير التوجه الاستراتيجي كبعد من أبعاد القيادة الملهمه في الحد من سلوكيات التمر الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات التعليمية في جامعة أسيوط
- ٤- التعرف على مدى تأثير إدارة التغيير كبعد من أبعاد القيادة الملهمه في الحد من سلوكيات التمر الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات التعليمية في جامعة أسيوط
- ٥- التعرف على مدى تأثير القدرة على تمكين العاملين كبعد من أبعاد القيادة الملهمه في الحد من سلوكيات التمر الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات التعليمية في جامعة أسيوط

٧- أهمية البحث

تستمد الدراسة أهميتها من عدة اعتبارات بعضها علمي والآخر عملي أو تطبيقي ويمكن توضيح ذلك كما يلي:

١- الأهمية العلمية

تتمثل الأهمية العلمية للدراسة في الاستفادة من:

- ندرة الدراسات العربية التي تناولت أثر القيادة الملهمة على سلوكيات التمر الوظيفي، حيث يعد موضوعاً حديثاً على المستوى العربي وذلك في حدود علم الباحثة.
- إلقاء مزيد من الضوء على اثر القيادة الملهمة على سلوكيات التمر الوظيفي ، حيث تعد هذه الدراسة جهداً متواضعاً لاستكمال الدراسات السابقة من خلال تحديد أهم أبعاد القيادة الملهمة تأثير على سلوكيات التمر الوظيفي .

٢- الأهمية العملية

- تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية المجال التطبيقي للدراسة والمتمثل في المستشفيات التعليمية، حيث تعد هذه المستشفيات من أكثر القطاعات التي تبذل جهوداً كبير حتى تحوز على رضا المرضى، مما سيجعلها مجالاً خصباً لدراسة هذه الظاهرة والتعرف على أسبابها، والوقوف على الأدوات والأساليب القادرة على تحسينها..
- فهم طبيعة القيادة الملهمة وذلك للتوصل إلى مجموعة من التوصيات التي تساعد القائمين على المستشفيات التعليمية إلى تحقيق المعرفة وتحقيق مستوى منخفض من سلوكيات التمر الوظيفي من أجل وتقديم خدمات جيدة وتحسين الصورة الذهنية للمستشفى
- توفير معلومات بناءً على نتائج الدراسة تساعد القادة في المستشفيات التعليمية على تقديم خدمات بجودة عالية وتساعد على مواجهة سلوكيات التمر

٨- منهجية البحث

١/٨ فروض البحث

الفرض الرئيس للبحث

يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية للقيادة الملهمه بأبعادها المتمثلة في (الثقة بالنفس ، التوجه الاستراتيجي ، إدارة التغيير ، القدرة على تمكين العاملين) في سلوكيات التمر الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط "

وينبثق من هذا الفرض الرئيس أربعة فروض فرعية هي :

- يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية للثقة بالنفس كبعد من أبعاد القيادة الملهمه في سلوكيات التمر الوظيفي لدى العاملين بالمستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط"
- يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية للتوجه الاستراتيجي كبعد من أبعاد القيادة الملهمه في سلوكيات التمر الوظيفي لدى العاملين بالمستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط."
- يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية لإدارة التغيير كبعد من أبعاد القيادة الملهمه في سلوكيات التمر الوظيفي لدى العاملين بالمستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط."
- يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية للقدرة على تمكين العاملين كبعد من أبعاد القيادة الملهمه في سلوكيات التمر الوظيفي لدى العاملين بالمستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط

٢/٨ مجتمع وعينه البحث

نظراً لأن هذا البحث يهتم بدراسة اثر القيادة الملهمه على سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين الإداريين في المستشفيات التعليمية في جامعة أسيوط ، لذلك فأن مجتمع البحث يتمثل في جميع العاملين الإداريين في المستشفيات التعليمية ، ويشتمل هذا القطاع على أربعة مستشفيات

أساسية هي مستشفى الجامعي الرئيسي ، ومستشفى صحة المرأة ، ومستشفى الأطفال ، ومستشفى العلوم العصبية والنفسية، ولقد بلغ العدد الإجمالي لمفردات مجتمع البحث ١٠٠٠ مفردة ، ونظراً للقيود الخاصة بالوقت والتكلفة والتي تتلازم مع هذا النوع من الدراسات فقد تقرر الاعتماد على أسلوب العينات لجمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة ولقد اعتمدت الباحثة على العينة العشوائية في اختيار عدد المفردات من العاملين في المستشفيات التعليمية في جامعة اسيوط ، أما بالنسبة لحجم العينة فقد تم تحديدها وذلك من خلال المعادلة التالية (عيد، ٢٠١٦)

$$n = \frac{P(1-P)}{\frac{(e)^2}{(z)^2} + \frac{P(1-P)}{N}}$$

حيث أن

N حجم المجتمع ١٠٠٠

n حجم العينة

p نسبة المفردات التي تتوافر فيها خصائص موضوع البحث (٥٠٪)

(1-p) نسبة المفردات التي لا تتوافر فيها خصائص موضوع البحث (٥٠-١٪)

z الدرجة المعيارية عند نسبة خطأ ٥٪ تبلغ ١,٩٦

e هي خطأ العينة المسموح به في تقدير النسبة وهي ٥٪

وبتطبيق المعادلة نجد أن:

$$= \frac{0.50(1 - 0.50)}{(0.50)^2 + \frac{0.50(1-0.50)}{1000}} = \frac{0.25}{(1.96)^2 + 0.0005} = 278 \text{ مفردة}$$

ولقد تم اختيار مفردات كل عينة من الفئات السابقة بطريقة عشوائية وذلك عن طريق استخدام قوائم اسماء العاملين فى المستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط في إدارة الموارد البشرية في كل مستشفى على حده

٣/٨ أسلوب وطريقة جمع البيانات

لقد اعتمدت الباحثة في هذا البحث على أسلوب الاستقصاء في جمع البيانات الأولية التي تتطلبها طبيعة الدراسة ، وتختص قائمة الاستقصاء بالتعرف على اتجاهات العاملين في المستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط نحو القيادة الملهمة وسلوكيات التمر الوظيفي ، ولقد تم جمع بيانات الخاص بالعاملين وذلك عن طريق قيام الباحثة بالاتصال بالمستقصي منهم من خلال المقابلة الشخصية لشرح طبيعة واهداف وطلب التعاون متبوعاً بتسليم قائمة الأسئلة باليد لهم ثم تركها حتى يتمكنوا من الإجابة عليها في الوقت المناسب لهم ، ثم جمع قوائم الأسئلة المستوفاة بالاتصال الشخصي مرة أخرى وتعتبر هذه الطريقة من أكثر الطرق المستخدمة في جمع البيانات الأولية من ناحية ، كما أنها تحقق نسبة عالية من الردود من ناحية أخرى

وفى ضوء مشكلة واسئلة البحث واغراض التحليل ، فقد اشتملت قائمة الاستقصاء على أربعة اسئلة حيث يتعلق القسم الأول بالتعرف على أبعاد القيادة الملهمة بينما يتعلق القسم الثاني بالتعرف على أبعاد سلوكيات التمر الوظيفي ، ويتعلق السؤال الثالث بالخصائص الديموغرافية للعاملين وإن جميع الأسئلة التي تم استخدامها في قائمة الاستقصاء قد تم توجيهها لجميع العاملين بنفس الصيغة

والترتيب الأمر الذى يقلل من احتمالات التحيز في جمع البيانات التي تتطلبها طبيعة الدراسة , ولقد استغرقت عملية جمع البيانات حوالى شهرين وكانت نسبة الردود حوالى (٨٦%) , (٢١٠) قائمة من (٣٦٠) تم توزيعها وتعتبر هذه الردود عالية جداً , ويرجع ذلك إلى الاهتمام الكبير من جانب الفئات المختلفة من العاملين في المستشفيات التعليمية بموضوع الدراسة الحالية .

٤/٨ متغيرات الدراسة واسلوب قياسها

تتمثل متغيرات الدراسة والمقاييس المستخدمة فيما يلى :-

١/٤/٨ القيادة الملهمة

لقد تناول هذا البحث دراسة القيادة الملهمة كمتغير مستقل , وقد اعتمدت الباحثة في قياس أبعاد القيادة الملهمة على عدة دراسات وأبحاث ذات العلاقة بموضوع الدراسة , وقد تم تقسيم أداة القياس إلى (٤) أبعاد هي (الثقة بالنفس , التوجه الاستراتيجي , إدارة التغيير , القدرة على تمكين العاملين) , حيث تم قياس بعد الثقة بالنفس عن طريق (٨) عبارات , وقياس بعد التوجه الاستراتيجي عن طريق (٧) عبارات , وقياس بعد إدارة التغيير عن طريق (٧) عبارات , وقياس بعد القدرة على تمكين العاملين عن طريق (٨) عبارات , هذا ويجب الإشارة إلى أنه تم قياس القيادة الملهمة عن طريق مقياس ليكرت للموافقة أو عدم الموافقة , بحيث يكون لكل عبارة خمسة اختيارات للإجابة (موافق تماماً , موافق , إلى حد ما , غير موافق , غير موافق على الإطلاق) وعلى المستقضي منه أن يختار الإجابة التي تتناسب معه , حيث يشير رقم (٥) إلى درجة الموافقة التامة , والرقم (١) يشير إلى عدم الموافقة المطلقة , مع وجود درجة حيادية في المنتصف

٢/٤/٨ سلوكيات التمر الوظيفي

لقد تناول هذا البحث دراسة ابعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية كمتغير تابع , ولقد اعتمدت الباحثة في قياس أبعاد سلوكيات التمر الوظيفي على عدة دراسات وأبحاث ذات العلاقة بموضوع

الدراسة ، ولقد تم تقسيم أداة القياس إلى (٤) أبعاد هي (التمر الجسدي ، التمر اللفظي ، التمر الاجتماعي ، التمر الإلكتروني) ، حيث تم قياس بعد التمر الجسدي عن طريق (٤) عبارات ، وقياس بعد التمر اللفظي عن طريق (٤) عبارات ، وقياس بعد التمر الاجتماعي عن طريق (٤) عبارات ، وقياس بعد التمر الإلكتروني عن طريق (٤) عبارات ، هذا ويجب الإشارة إلى أنه تم قياس سلوكيات التمر الوظيفي عن طريق مقياس ليكرت للموافقة أو عدم الموافقة ، بحيث يكون لكل عبارة خمسة اختيارات للإجابة (موافق تماماً موافق إلى حد ما غير موافق غير موافق على الإطلاق) وعلى المستقضي منه أن يختار الإجابة التي تتناسب معه ، حيث يشير رقم (٥) إلى درجة الموافقة التامة والرقم (١) يشير إلى عدم الموافقة المطلقة مع وجود درجة حيادية في المنتصف

٥/٨ أساليب تحليل البيانات واختبار الفرضيات

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها استخدمت الباحثة الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social الإصدار SPSS V .22 وقامت الباحثة من خلال البرنامج الإحصائي، بتوظيف الأساليب والطرق الإحصائية التالية :

- التكرارات والنسب المئوية Frequencies & Percent بهدف تحديد مؤشرات القياس المعتمدة في الدراسة وتحليل خصائص عينة الدراسة
- المتوسطات الحسابية Mean لتحديد مستوى استجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة.
- الانحراف المعياري Standard Deviation لقياس درجة تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة عن وسطها الحسابي.
- معامل ألفا كرونباخ Cronbach Alpha لقياس ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) ومقدار الاتساق الداخلي لها. ودرجة مصداقية الإجابات عن فقرات الاستبانة.

- تحليل الانحدار البسيط Simple Regression analysis

٦/٨ ترميز وتفرغ وتجهيز البيانات لأغراض التحليل

قامت الباحثة بتفرغ البيانات التي اشتملت عليها قائمة الاستقصاء، ثم إدخال بيانات قوائم الاستقصاء في الحاسب الآلي لتكون جاهزة لعملية التحليل بواسطة استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS Version 22 Statistical Package for Social Science)) وتتخلص خطوات إعداد البيانات لأغراض التحليل الإحصائي فيما يلي :-

ترميز البيانات : قامت الباحثة بالترميز اللازم للبيانات التي اشتمل عليها استقصاء العاملين بالبنك الزراعي المصري العامة محل الدراسة بشكل يسهل على الباحث التعامل مع متغيرات الدراسة ، وتم ترميز متغيرات الدراسة على النحو التالي :-

- القيادة الملهمه = XX

- سلوكيات التمر الوظيفي = YY

تفرغ البيانات : قام الباحث بتفرغ البيانات الكترونيا في الحاسب الآلي باستخدام ورقة عمل ببرنامج الجداول الإلكترونية Excel اشتملت على عدد من الصفوف والأعمدة بحيث خصص كل صف لكل مفردة، كما خصص كل عمود لكل متغير من متغيرات الدراسة.

إدخال البيانات في الحاسب الآلي: وقد تم إدخال كافة البيانات والتي سبق تفرغها في الحاسب الآلي وذلك بعد إتباع الخطوات اللازمة لهذه المرحلة كما هي محددة في دليل برنامج SPSS Version 22 ، وبذلك أصبحت البيانات جاهزة لأغراض التحليل الإحصائي

٩- مناقشة نتائج التحليل واختبار الفروض

يتناول هذا الجزء عرضاً وتحليلاً للنتائج المبدئية لبيانات الدراسة الميدانية، والتي تم التوصل إليها من خلال التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام أدوات التحليل الإحصائي التي تم الإشارة إليها في الجزء السابق، وفيما يلي شرح تفصيلي لتلك العناصر:

١/٩ الخصائص الوصفية لعينة الدراسة:

يوضح الجدول رقم (١) نتائج التحليل الإحصائي الخاص بتوصيف خصائص عينة الدراسة كما يلي:

جدول رقم (١)

الخصائص الوصفية لعينة الدراسة

عينة الدراسة		الخصائص	
النسبة	التكرار		
٥٦.٢%	١١٨	ذكر.	النوع
٤٣.٨%	٩٢	أنثى.	
١٠٠%	٢١٠	الإجمالي	
٧.٦%	١٦	أقل من ٣٠ سنة.	العمر
٦٨.٦%	١٤٤	من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة.	
١٨.١%	٣٨	من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة.	
٥.٧%	١٢	من ٥٠ سنة فأكثر.	
١٠٠%	٢١٠	الإجمالي	
٢٢.٤%	٤٧	مؤهل متوسط فأقل.	المؤهل الدراسي
٧٤.٣%	١٥٦	مؤهل جامعي.	
٣.٣%	٧	دراسات عليا (ماجستير، دكتوراه).	
١٠٠%	٢١٠	الإجمالي	
٢٦.٢%	٥٥	أقل من ٥ سنوات.	سنوات الخدمة
٦٠.٥%	١٢٧	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات.	
٨.١%	١٧	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة.	
٥.٢%	١١	من ١٥ سنة فأكثر.	
١٠٠%	٢١٠	الإجمالي	

المصدر: من إعداد الباحثة بناءً على نتائج التحليل الإحصائي للدراسة الميدانية. ن = ٢١٠ مفردة.

٢/٩ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة:

يوضح الجدول رقم (٢) توصيف لمؤشرات المتغيرات الداخلة في الدراسة الحالية والمتمثلة في المتوسطات الحسابية مقاسة على مقياس ليكرت الخماسي، وانحرافات المعيارية وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

م	المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	المتغير المستقل: القيادة الملهمة	٣.٩٩	٠.٧٩٢
	الثقة بالنفس	٤.١٦	٠.٧٥٥
٢	التوجه الاستراتيجي	٣.٧٧	٠.٩١٩
٣	إدارة التغيير	٣.٩٥	٠.٨٢٤
٤	تمكين العاملين	٤.٠٧	٠.٨٠٩
	المتغير التابع: سلوكيات التمر الوظيفي	٣.٨٦	٠.٨٧٦

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن=٢١٠ مفردة

يتضح من بيانات الجدول السابق رقم (٢) وجود تقارب واضح بين المتوسطات الحسابية لجميع متغيرات الدراسة بناءً على إجمالي قيم مفردات العينة، فجميع هذه المتوسطات جاءت أكبر من الوسط الفرضي والبالغ (٣)، وبشكل عام تراوحت المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة من (٣.٩٩) إلى (٣.٨٦)، وهذا يدل على وجود إدراك واضح لدى مفردات العينة لجميع متغيرات الدراسة، كما تشير قيم الانحرافات المعيارية للمتغيرات التي تقل عن الواحد الصحيح إلى وجود قدر كبير من الاتفاق بين مفردات عينة الدراسة في إدراكهم لتلك المتغيرات

٣/٩ معاملات الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات الدراسة:

لتحديد معنوية الارتباط بين متغيرات الدراسة، تم إجراء اختبار الارتباط الثنائي لبيرسون، ويوضح الجدول رقم (٣) معاملات الارتباط الخطي الثنائي بين المتغيرات الداخلة في الدراسة الحالية، حيث يتضح وجود ارتباط ثنائي بين جميع متغيرات الدراسة، كما أن معظم معاملات الارتباط بين معظم هذه المتغيرات لم تتجاوز حدها الأعلى (٨٠٪) (Hair et al., 2006)، وبالتالي لا يوجد ارتباط عال بينها، وهذا يؤكد على استقلالية المتغيرات وعدم تداخلها مع بعضها، ولتحديد قوة وحجم الارتباط فقد أشار Ratner, (2009) إلى أن قيمة معامل الارتباط الأقل من (٠.٣) تعبر عن درجة ارتباط ضعيف، وأن قيمة معامل الارتباط من (٠.٣ إلى أقل من ٠.٧) تعبر عن درجة ارتباط متوسطة، بينما تعبر قيمة معامل الارتباط الأكبر من أو يساوي (٠.٧) عن درجة ارتباط قوية، ويوضح الجدول التالي معاملات الارتباط بين المتغيرات كما يلي

جدول رقم (٣)

معاملات الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات الدراسة

٦	٥	٤	٣	٢	١	م	
سلوكيات التمر الوظيفي	تمكين العاملين	إدارة التغيير	التوجه الاستراتيجي	الثقة بالنفس	القيادة الملهمة		
					١	القيادة الملهمة	١
				١	**٠,٧٨٩	الثقة بالنفس	٢
			١	**٠,٧٢٦	**٠,٨٠٢	التوجه الاستراتيجي	٣
		١	**٠,٦٦٩	**٠,٧٣٣	**٠,٧٨٦	إدارة التغيير	٤
	١	**٠,٦٨٧	**٠,٦٤٥	**٠,٧٢٨	**٠,٧٩٨	تمكين العاملين	٥
١	-٠,٧٢٠**	**٠,٧٧١-	**٠,٦٢٢-	**٠,٨٨٨-	-٠,٧٧٤**	سلوكيات التمر الوظيفي	٦

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة ن = ٢١٠ * p<0.0 ** p<0.01

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (٣) ما يلي:

يتضح من نتائج التحليل الإحصائي وجود ارتباط خطي ثنائي معنوي موجب بين المتغير المستقل القيادة الملهمة بأبعادها مع المتغير التابع (سلوكيات التمر الوظيفي)، وذلك على النحو التالي:

يوجد ارتباط معنوي سالب بين القيادة الملهمة كمتغير إجمالي وسلوكيات التمر الوظيفي بمعامل ارتباط قدره (-0.774) ، وجاءت هذه النتائج عند مستوى معنوية أقل من (0.01) .

يوجد ارتباط معنوي سالب بين الثقة بالنفس كبعد من أبعاد القيادة الملهمة مع سلوكيات التمر الوظيفي بمعامل ارتباط قدره (-0.888) ، وجاءت هذه النتائج عند مستوى معنوية أقل من (0.01)

يوجد ارتباط معنوي موجب بين التوجه الاستراتيجي كبعد من أبعاد القيادة الملهمة مع سلوكيات التمر الوظيفي بمعامل ارتباط قدره (-0.622) ، وجاءت هذه النتائج عند مستوى معنوية أقل من (0.01) .

يوجد ارتباط معنوي سالب بين إدارة التغيير كبعد من أبعاد القيادة الملهمة مع سلوكيات التمر الوظيفي بمعامل ارتباط قدره (-0.771) ، وجاءت هذه النتائج عند مستوى معنوية أقل من (0.01) .

يوجد ارتباط معنوي سالب بين تمكين العاملين كبعد من أبعاد القيادة الملهمة مع سلوكيات التمر الوظيفي بمعامل ارتباط قدره (-0.720) ، وجاءت هذه النتائج عند مستوى معنوية أقل من (0.01)

٤/٩ نتائج اختبار فروض الدراسة:

يعرض هذا الجزء النتائج التي توصلت إليها الدراسة فيما يتعلق باختبار صحة الفروض الرئيسية للدراسة، وما ينبثق عنه من فروض فرعية كما يلي:

١/٤/٩ نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة:

يختبر هذا الفرض مدى وجود تأثير للقيادة الملهمة بأبعادها المتمثلة في (الثقة بالنفس ، التوجه الاستراتيجي ، إدارة التغيير ، القدرة على تمكين العاملين) كمتغير مستقل إجمالي على سلوكيات التمر الوظيفي كمتغير تابع إجمالي، وينص هذا الفرض على أنه: " يوجد تأثير سلبي معنوي ذو دلالة إحصائية للقيادة الملهمة بأبعادها (الثقة بالنفس ، التوجه الاستراتيجي ، إدارة التغيير ، القدرة على تمكين العاملين) في سلوكيات التمر الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط "

ولاختبار صحة هذا الفرض من عدمه، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط، ويوضح الجدول رقم (٤) نتائج تحليل هذا الفرض:

جدول رقم (٤)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير القيادة الملهمة كمتغير إجمالي على سلوكيات التمر الوظيفي

المتغير المستقل	R	R ²	Adj R ²	Beta	B	قيمة t	Sig.t	قيمة F	Sig.f
القيادة الأخلاقية كمتغير إجمالي	٠.٧٧٤	٠.٥٩٩	٠.٥٩٧	-٠.٧٧٤-	-٠.٨٦١-	١٧.٣٢٥	**٠.٠٠٠	٣٠٠.٢٦٤	**٠.٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحثة بناءً على نتائج التحليل الإحصائي ن = ٢١٠ مفردة * p<0.05 ** p<0.01

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (٤) ما يلي:

تشير قيمة معامل الارتباط (R) إلى وجود ارتباط معنوي بين القيادة الملهمة كمتغير إجمالي وسلوكيات التمر الوظيفي كمتغير إجمالي قيمته (0.774)، وتشير هذه النتيجة إلى أن أي تغيير يحدث في أحد المتغيرين يجب أن يتبعه تغيير في المتغير الآخر.

تشير قيمة معامل التحديد المعدل ($Adj.R^2$) إلى أن المتغير المستقل القيادة الملهمة كمتغير إجمالي يُسهم في تفسير (59.7%) من التباين والتغير الذي يحدث في المتغير التابع سلوكيات التمر الوظيفي.

تؤكد الإشارات السالبة لقيمة معامل التأثير المعياري ($Beta$) على وجود علاقة تأثير سالبة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الملهمة كمتغير إجمالي وسلوكيات التمر الوظيفي، كما تشير قيمة (B) في النموذج إلى أنه كلما زادت قيمة القيادة الملهمة بمقدار وحدة واحدة تُسهم في انخفاض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط بمقدار (0.811) وحدة.

تشير نتائج اختبار (T -test) إلى معنوية معاملات النموذج، كما يشير معامل جوهريّة النموذج ($Sig.f$) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة (0.01)، مما يؤكد على صلاحية النموذج للتنبؤ بالمتغير التابع الالتزام التنظيمي للعاملين بالمستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط

وللتعرف على الأهمية النسبية لكل بُعد من أبعاد المتغير المستقل القيادة الملهمة ، وتحديد أي منها هو الأكثر تأثيراً في سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط ، تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Stepwise Multiple Regression Analysis للالتزام التنظيمي كمتغير تابع على جميع أبعاد القيادة الملهمة مجتمعة كمتغيرات مستقلة، وتوضح النتائج في الجدول التالي رقم ($5/5$) تحليل الانحدار المتعدد التدريجي لسلوكيات التمر الوظيفي على جميع أبعاد القيادة الملهمة، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٥)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لسلوكيات التمر الوظيفي على أبعاد القيادة الملهمة

المتغيرات المستقلة	R	R ²	Adj R ²	قيمة F	Sig.F
الثقة بالنفس	٠.٨٨٨	٠.٧٨٨	٠.٧٨٧	٧٤٦.٤٩٠	**٠.٠٠٠
التوجه الاستراتيجي	٠.٩٢٣	٠.٨٥١	٠.٨٥٠	٦٧١.٧٥٤	**٠.٠٠٠
تمكين العاملين	٠.٩٣٠	٠.٨٦٤	٠.٨٦٢	٣٢٠.٥٩٢	**٠.٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحثة بناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة ن = ٢١٠ مفردة ** p<0.01

تشير قيم معاملات الارتباط (R) إلى وجود ارتباط معنوي بين ثلاثة أبعاد للقيادة الملهمة (الثقة بالنفس، التوجه الاستراتيجي، تمكين العاملين) والالتزام التنظيمي للعاملين بالمستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط، بينما تم استبعاد بُعد وحيد من أبعاد القيادة الملهمة وهو إدارة التغيير من معادلة الانحدار المتعدد.

تشير قيم معامل التحديد Adj R² إلى أن المتغيرات المستقلة الثلاثة مجتمعة (الثقة بالنفس، التوجه الاستراتيجي، تمكين العاملين) فسرت ما نسبته (٨٦.٢٪) من التباين والتغير في المتغير التابع للالتزام التنظيمي، وتُعد الثقة بالنفس هي أهم متغير مفسر للتباين في الالتزام التنظيمي، حيث أسهمت بمفردها في تفسير (٧٨.٧٪) من التباين في المتغير التابع للالتزام التنظيمي، بينما يُعد تمكين العاملين هو أقل المتغيرات المستقلة تفسيراً للتباين والتغير في الالتزام التنظيمي للعاملين بالمستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط بنسبة (١.٢٪).

ويوضح الجدول التالي رقم (٦) الشكل النهائي لمعادلة الانحدار المتعدد (المتدرج) للالتزام التنظيمي على جميع أبعاد القيادة الملهمة، كما يلي:

جدول رقم (٦)

الشكل النهائي لمعادلة الانحدار المتعدد لسلوكيات التمر الوظيفي على أبعاد القيادة الملهمة

المتغيرات المستقلة	Beta	β	قيمة T	Sig.t	المعامل الثابت α	قيمة F	Sig.F
الثقة بالنفس	-٠.٦٩٢-	-٠.٧٠٣-	-٢٢.٧٤٥-	***.٠٠٠			
التوجه الاستراتيجي	-٠.٥٢٧-	-٠.٦٥٨-	-٧.٢٣٧-	***.٠٠٠	٠.٧٧٠	٣٢٠.٥٩٢	***.٠٠٠
تمكين العاملين	-٠.٢١٨-	-٠.٢٤٠-	-٤.٣٤٨-	***.٠٠٠			

المصدر: من إعداد الباحثة بناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة ن = ٢١٠ مفردة * p<0.05 ** p<0.01

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (٦) ما يلي:

تؤكد الإشارات السالبة في معاملات التأثير (B، Beta) على وجود علاقة تأثير سالبة ذات دلالة إحصائية بين ثلاثة أبعاد للقيادة الأخلاقية (الثقة بالنفس، التوجه الاستراتيجي، تمكين العاملين) والالتزام التنظيمي للعاملين بالمستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط، بينما تم استبعاد بُعد وحيد من أبعاد القيادة الملهمة وهو إدارة التغيير من معادلة الانحدار المتعدد.

تشير نتائج اختبار (T-test) إلى معنوية معاملات النموذج، كما يشير معامل جوهريّة النموذج (Sig.f) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يؤكد على صلاحية النموذج النهائي للتنبؤ بالمتغير التابع الالتزام التنظيمي للعاملين بالمستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط.

وبناءً على سبق يمكن القول بوجود علاقة تأثير معنوية سالبة بين القيادة الملهمة والالتزام التنظيمي للعاملين بالمستشفيات التعليمية، وبالتالي يمكن قبول صحة الفرض الرئيس للدراسة، والذي ينص على أنه: "يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية للقيادة الملهمة بأبعادها المتمثلة في (الثقة بالنفس، التوجه الاستراتيجي، إدارة التغيير، القدرة على تمكين العاملين) في سلوكيات التمر الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط".

وينبثق عن هذا الفرض الرئيس للدراسة أربعة فروض فرعية تبعاً لأبعاد القيادة الملهمة ، وسيتم توضيحها على النحو التالي:

١/١/٤/٩ الفرض الفرعي الاول

يختبر هذا الفرض مدى وجود تأثير للثقة بالنفس كبُعد من أبعاد القيادة الملهمة كمتغير مستقل على سلوكيات التمر الوظيفي كمتغير تابع، وينص هذا الفرض على أنه: يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية للقيادة الملهمة بأبعادها المتمثلة في (الثقة بالنفس ، التوجه الاستراتيجي ، إدارة التغيير ، القدرة على تمكين العاملين) في سلوكيات التمر الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط

ولاختبار صحة هذا الفرض من عدمه، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط، ويوضح الجدول رقم (٧) نتائج تحليل هذا الفرض:

جدول رقم (٧)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير الثقة بالنفس على سلوكيات التمر الوظيفي

المتغير المستقل	R	R ²	Adj R ²	Beta	B	قيمة t	Sig.t	قيمة F	Sig.f
الثقة بالنفس	٠.٨٨٨	٠.٧٨٨	٠.٧٨٧	-٠.٨٨٨-	-٠.٩١٥-	-٢٧.٣٢١-	**٠.٠٠٠	٧٤٦.٤٩٠	**٠.٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحثة بناءً على نتائج التحليل الإحصائي ن = ٢١٠ مفردة * p<0.05 ** p<0.01

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (٧) ما يلي:

تشير قيمة معامل الارتباط (R) إلى وجود ارتباط معنوي بين الثقة بالنفس كبُعد من أبعاد القيادة الملهمة وسلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط قيمته

(٠.٨٨٨)، وتشير هذه النتيجة إلى أن أي تغيير يحدث في أحد المتغيرين يجب أن يتبعه تغيير في المتغير الآخر.

تشير قيمة معامل التحديد المعدل (Adj.R2) إلى أن المتغير المستقل الثقة بالنفس كبعد من أبعاد القيادة الملهمه يسهم في تفسير (٧٨.٧٪) من التباين والتغير الذي يحدث في المتغير التابع سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط.

تؤكد الإشارات السالبة لقيمة معامل التأثير المعياري (Beta) على وجود علاقة تأثير سالبة ذات دلالة إحصائية بين الثقة بالنفس كبعد من أبعاد القيادة الملهمه وسلوكيات التمر الوظيفي، كما تشير قيمة (B) في النموذج إلى أنه كلما زادت قيمة الثقة بالنفس كبعد من أبعاد القيادة الملهمه بمقدار وحدة واحدة تسهم في انخفاض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط بمقدار (- ٠.٩١٥ -) وحدة.

تشير نتائج اختبار (T-test) إلى معنوية معاملات النموذج، كما يشير معامل جوهريّة النموذج (Sig.f) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يؤكد على صلاحية النموذج للتنبؤ بالمتغير التابع سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط.

وبناءً على ما سبق يمكن القول بوجود علاقة تأثير معنوية سالبة بين الثقة بالنفس كبعد من أبعاد القيادة الملهمه وسلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط، وبالتالي يمكن قبول صحة الفرض الفرعي الأول، والذي ينص على أنه: يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية للقيادة الملهمه بأبعادها المتمثلة في (الثقة بالنفس ، التوجه الاستراتيجي ، إدارة التغيير ، القدرة على تمكين العاملين) في سلوكيات التمر الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط

٢/١/٤/٩ الفرض الفرعي الثاني:

يختبر هذا الفرض مدى وجود تأثير للتوجه الاستراتيجي كبُعد من أبعاد القيادة الملهمة كمتغير مستقل على سلوكيات التمر الوظيفي كمتغير تابع، وينص هذا الفرض على أنه: " يوجد تأثير سلبي معنوي ذو دلالة إحصائية لتوجه الاستراتيجي كبعد من أبعاد القيادة الملهمة على سلوكيات التمر الوظيفي لدى العاملين بالمستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط ".

ولاختبار صحة هذا الفرض من عدمه، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط، ويوضح الجدول رقم (٨) نتائج تحليل هذا الفرض:

جدول رقم (٨)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير التوجه الاستراتيجي على سلوكيات التمر الوظيفي

المتغير المستقل	R	R ²	Adj R2	Beta	B	قيمة t	Sig.t	قيمة F	Sig.f
التوجه الاستراتيجي	٠.٦٢٢	٠.٣٨٤	٠.٣٨١	-٠.٦٢٢	-٠.٦٨٥	-١١.١٩٩	**٠.٠٠٠	١٢٥.٦٢٧	**٠.٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحثة بناءً على نتائج التحليل الإحصائي ن = ٢١٠ مفردة * p<0.05 ** p<0.01

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (٨) ما يلي:

تشير قيمة معامل الارتباط (R) إلى وجود ارتباط معنوي بين التوجه الاستراتيجي كبُعد من أبعاد القيادة الملهمة وسلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط قيمته (٠.٦٢٢)، وتشير هذه النتيجة إلى أن أي تغيير يحدث في أحد المتغيرين يجب أن يتبعه تغيير في المتغير الآخر.

تشير قيمة معامل التحديد المعدل (Adj.R2) إلى أن المتغير المستقل التوجه الاستراتيجي كبُعد من أبعاد القيادة الملهمة يُسهم في تفسير (٣٨.١٪) من التباين والتغير الذي يحدث في المتغير التابع سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط.

تؤكد الإشارات السالبة لقيمة معامل التأثير المعياري (Beta) على وجود علاقة تأثير سالبة ذات دلالة إحصائية بين التوجه الاستراتيجي كُبعد من أبعاد القيادة الملهمة وسلوكيات التمر الوظيفي، كما تشير قيمة (B) في النموذج إلى أنه كلما زادت قيمة التوجه الاستراتيجي كُبعد من أبعاد القيادة الملهمة بمقدار وحدة واحدة تُسهم في انخفاض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط بمقدار (-0.685) وحدة.

تشير نتائج اختبار (T-test) إلى معنوية معاملات النموذج، كما يشير معامل جوهريّة النموذج (Sig.f) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة (0.01)، مما يؤكد على صلاحية النموذج للتنبؤ بالمتغير التابع سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط.

وبناءً على ما سبق يمكن القول بوجود علاقة تأثير معنوية سالبة بين التوجه الاستراتيجي كُبعد من أبعاد القيادة الملهمة وسلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط ، وبالتالي يمكن قبول صحة الفرض الفرعي الثاني، والذي ينص على أنه: " يوجد تأثير سلبي معنوي ذو دلالة إحصائية لتوجه الاستراتيجي كُبعد من أبعاد القيادة الملهمة على سلوكيات التمر الوظيفي لدى العاملين بالمستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط ".

٩/٤/٣ الفرض الفرعي الثالث:

يختبر هذا الفرض مدى وجود تأثير لإدارة التغيير كُبعد من أبعاد القيادة الملهمة كمتغير مستقل على سلوكيات التمر الوظيف كمتغير تابع، وينص هذا الفرض على أنه: يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية للقيادة الملهمة بأبعادها المتمثلة في (الثقة بالنفس ، التوجه الاستراتيجي ، إدارة التغيير ، القدرة على تمكين العاملين) في سلوكيات التمر الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط

ولاختبار صحة هذا الفرض من عدمه، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط، ويوضح الجدول رقم (٩) نتائج تحليل هذا الفرض:

جدول رقم (٩)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير إدارة التغيير على سلوكيات التمر الوظيفي

المتغير المستقل	R	R ²	Adj R ²	Beta	B	قيمة t	Sig.t	قيمة F	Sig.f
إدارة التغيير	٠.٧٧١	٠.٥٩٥	٠.٥٩٣	-٠.٧٧١	-٠.٨٢٤	-١٧.١٨٣	٠.٠٠٠ **	٢٩٤.٩٧٠	**٠.٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحثة بناءً على نتائج التحليل الإحصائي ن = ٢١٠ مفردة ** p<0.01 * p<0.05

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (٩) ما يلي:

تشير قيمة معامل الارتباط (R) إلى وجود ارتباط معنوي بين إدارة التغيير كُبعد من أبعاد القيادة الملهمة وسلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط قيمته (٠.٧٧١)، وتشير هذه النتيجة إلى أن أي تغيير يحدث في أحد المتغيرين يجب أن يتبعه تغيير في المتغير الآخر.

تشير قيمة معامل التحديد المعدل (Adj.R²) إلى أن المتغير المستقل العدالة كُبعد من أبعاد القيادة الملهمة يُسهم في تفسير (٥٩.٣٪) من التباين والتغير الذي يحدث في المتغير التابع سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط.

تؤكد الإشارات السالبة لقيمة معامل التأثير المعياري (Beta) على وجود علاقة تأثير سالبة ذات دلالة إحصائية بين إدارة التغيير كُبعد من أبعاد القيادة الأخلاقية وسلوكيات التمر الوظيفي، كما تشير قيمة (B) في النموذج إلى أنه كلما زادت قيمة العدالة كُبعد من أبعاد القيادة

الملهمة بمقدار وحدة واحدة تُسهم في انخفاض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط بمقدار (٠.٨٢٤) وحدة.

تشير نتائج اختبار (T-test) إلى معنوية معاملات النموذج، كما يشير معامل جوهريّة النموذج (Sig.f) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة (٠.٠٠١)، مما يؤكد على صلاحية النموذج للتنبؤ بالمتغير التابع سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط.

وبناءً على ما سبق يمكن القول بوجود علاقة تأثير معنوية سالبة بين إدارة التغيير كُبعد من أبعاد القيادة الملهمة وسلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمستشفيات التعليمية بجامع أسيوط، وبالتالي يمكن قبول صحة الفرض الفرعي الثالث، والذي ينص على أنه: " يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية للقيادة الملهمة بأبعادها المتمثلة في (الثقة بالنفس ، التوجه الاستراتيجي ، إدارة التغيير ، القدرة على تمكين العاملين) في سلوكيات التمر الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط

٩/٤/١ الفرض الفرعي الرابع:

يختبر هذا الفرض مدى وجود تأثير القدرة على التمكين العاملين كُبعد من أبعاد القيادة الملهمة كمتغير مستقل على سلوكيات التمر الوظيفي كمتغير تابع، وينص هذا الفرض على أنه: يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية للقيادة الملهمة بأبعادها المتمثلة في (الثقة بالنفس ، التوجه الاستراتيجي ، إدارة التغيير ، القدرة على تمكين العاملين) في سلوكيات التمر الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط

ولاختبار صحة هذا الفرض من عدمه، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط، ويوضح الجدول رقم (١٠) نتائج تحليل هذا الفرض:

جدول رقم (١٠)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير القدرة على تمكين العاملين على سلوكيات التمر الوظيفي

المتغير المستقل	R	R ²	Adj R ²	Beta	B	قيمة t	Sig.t	قيمة F	Sig.f
القدرة على تمكين العاملين	٠.٧٧١	٠.٥٩٥	٠.٥٩٣	-٠.٧٧١	-٠.٨٢٤	-١٧.١٨٣	**٠.٠٠٠	٢٩٤.٩٧٠	**٠.٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحثة بناءً على نتائج التحليل الإحصائي ن = ٢١٠ مفردة * p<0.05 ** p<0.01

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (١٠) ما يلي:

تشير قيمة معامل الارتباط (R) إلى وجود ارتباط معنوي بين القدرة على تمكين العاملين كُبعد من أبعاد القيادة الملهمة وسلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط قيمته (٠.٧٢٠)، وتشير هذه النتيجة إلى أن أي تغيير يحدث في أحد المتغيرين يجب أن يتبعه تغيير في المتغير الآخر.

تشير قيمة معامل التحديد المعدل (Adj.R²) إلى أن المتغير المستقل القدرة على تمكين العاملين كُبعد من أبعاد القيادة الأخلاقية يُسهم في تفسير (٥١.٦٪) من التباين والتغير الذي يحدث في المتغير التابع سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط.

تؤكد الإشارات السالبة لقيمة معامل التأثير المعياري (Beta) على وجود علاقة تأثير سالبة ذات دلالة إحصائية بين القدرة على تمكين العاملين كُبعد من أبعاد القيادة الملهمة وسلوكيات التمر الوظيفي، كما تشير قيمة (B) في النموذج إلى أنه كلما زادت قيمة القدرة على تمكين العاملين كُبعد من أبعاد القيادة الملهمة بمقدار وحدة واحدة تُسهم في انخفاض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط بمقدار (-٠.٨٠١) وحدة.

تشير نتائج اختبار (T-test) إلى معنوية معاملات النموذج، كما يشير معامل جوهريّة النموذج (Sig.f) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة (٠.٠٠١)، مما يؤكد على صلاحية النموذج للتنبؤ بالمتغير التابع سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط.

وبناءً على ما سبق يمكن القول بوجود علاقة تأثير معنوية موجبة بين القدرة على تمكين العاملين كبعد من أبعاد القيادة الملهمه وسلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط ، وبالتالي يمكن قبول صحة الفرض الفرعي الرابع، والذي ينص على أنه: يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية للقيادة الملهمه بأبعادها المتمثلة في (الثقة بالنفس ، التوجه الاستراتيجي ، إدارة التغيير ، القدرة على تمكين العاملين) في سلوكيات التمر الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات التعليمية بجامعة أسيوط

نتائج البحث

من خلال استعراض نتائج التحليل الوصفي للبيانات التي استندت إليها الدراسة و اختبار فروض البحث فقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتي سيتم استعراضها ومناقشتها على النحو التالي :

إن التمر في مكان العمل والذي يعرف اصطلاحاً بالتمر الوظيفي يعد لعبة وأسلوب خفي يمارسه فرد أو مجموعة من الأفراد بهدف الإساءة لغيرهم من العاملين لكي يفرضون شخصيتهم ويظهرون بمظهر الأقوياء أو بغرض لفت الانتباه ونتيجة الغيرة من إنجازات وتميز غيرهم.

يقوم المتمتمرببث الشائعات للحد من نشاط زملائه والتقليل من نجاحاتهم، وفي بعض الأحيان قد يتعدى التمر السلوك اللفظي إلى الاعتداء الجسدي.

يمكن تقسيم التمر الوظيفي إلى شكلين أساسيين هما: التمر المباشر والتمر غير المباشر ويمكن أيضاً أن يكون التمر فردياً أي من قبل فرد واحد تجاه فرد آخر أو مجموعة من الأفراد وقد يكون التمر جماعياً أي مجموعة من الأفراد يمارسون التمر ضد فرد يعمل معهم.

قد يكون تنمرًا تقليدياً بالإساءات اللفظية أو تنمرًا إلكترونيًا عبر استخدام وسائل الاتصال الحديثة لإزعاج الفرد وتحطيم معنوياته وتخويفه والسخرية منه

للتنمر في مكان العمل عدة مصادر فقد يحدث سلوك التمر على بعض العاملين من قبل زملائهم في العمل أو رؤسائهم المباشرين أو من قبل العملاء

توصلت الدراسة إلي وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للثقة بالنفس على سلوكيات التمر الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل بيتا (-٠.٨٨٨) ، وهي قيمة معنوية عند ٠,٠٠١ , كما يفسر بُعد الثقة بالنفس حوالى (٧٨.٨ %) وفقاً لمعامل التحديد R2 فى النموذج من التباين الكلى الحاصل فى سلوكيات التمر الوظيفي.

توصلت الدراسة إلي وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للتوجه الاستراتيجي على سلوكيات التمر الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل بيتا (-٠.٦٢٢) ، وهي قيمة معنوية عند ٠,٠٠١ , كما يفسر بُعد التوجه الاستراتيجي حوالى (٣٨.٤ %) وفقاً لمعامل التحديد R2 فى النموذج من التباين الكلى الحاصل فى سلوكيات التمر الوظيفي.

توصلت الدراسة إلي وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة التغيير على سلوكيات التمر الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل بيتا (-٠.٧٧١) ، وهي قيمة معنوية عند ٠,٠٠١ , كما يفسر بُعد إدارة التغيير حوالى (٥٩.٥ %) وفقاً لمعامل التحديد R2 فى النموذج من التباين الكلى الحاصل فى سلوكيات التمر الوظيفي.

توصلت الدراسة إلي وجود تأثير ذو دلالة إحصائية القدرة على تمكين العاملين على سلوكيات التمر الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل بيتا (-٠.٧٢٠)، وهي قيمة معنوية عند ٠,٠٠١ , كما يفسر بُعد القدرة على تمكين العاملين حوالى (٥١.٩%) وفقا لمعامل التحديد R2 في النموذج من التباين الكلى الحاصل في سلوكيات التمر الوظيفي.

١١-التوصيات

في ضوء النتائج السابقة انتهت الباحثة إلى مجموعة من التوصيات , يمكن تلخيص أهمها فيما يلي :-

ضرورة قيام المسؤولين على المستشفيات التعليمية في جامعة أسيوط بتعزيز الثقة بالنفس لدى العاملين لتطوير العمل بأنفسهم، وتحفيز العاملين من خلال الإثناء عليهم وشكرهم في العمل ومساعدتهم على التغلب على المشاكل التي يتعرضون لها .

ضرورة قيام القائد بصياغة الخطة الاستراتيجية بدقة عالية، والتعرف دوما على رغبات العاملين والوقوف على درجة رضاهم، مع حرص القائد على توفير خدمات متنوعة لتلبية رغبات وحاجات العاملين، واعتماده على الاستراتيجيات التي يتم اعتمادها لتتناسب مع المتغيرات البيئية المحيطة.

ضرورة مشاركة القائد للمرؤوسين في صياغة الرؤية المستقبلية للعمل، ومراعاة المرونة في التخطيط المسبق لإدارة التغيير، مع وضع خطط سنوية للتغيير تغطي جميع الأقسام ، مع الحرص على تهيئة الجو المناسب لتدعيم مشاركة العاملين في التغيير الحاجة إلى تصميم برامج إرشادية وقائية لتقليل سلوكيات التمر ونتائجها السلبية سواء على المتمتر أو على الضحية يمكن القيام بذلك من خلال برامج التدريب المتخصصة للمديرين .، بالإضافة إلى ضرورة رصد عدد ونوعية سلوكيات التمر الوظيفي التي يتعرض لها العاملين في المستشفيات، ويمكن تحقيق ذلك من خلال عمل إحصاء شهري أو سنوي بهذه السلوكيات مع نشر هذه الإحصاءات ومعاينة من يقوم بها .

١٣- قائمة المراجع

١/١٣ مراجع باللغة العربية

أبو النجا، مي محمد ، (٢٠٢٠) علي أثر القيادة الملهمه على البراعة التنظيمية: دراسة ميدانية على شركة سياك للبناء والتشييد، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، جامعة عين شمس - كلية التجارة، العدد(٢)

الشربيني، نداء. (٢٠١٩). علاقة المناخ الأسري بسلوك التمر لدى طلاب المرحلة الإعدادية. مجلة كلية التربية جامعة الأزهر العدد ١٨١. الجزء الثالث.

بلوشي، امل يعقوب عبدالله شعبان علي، (٢٠٢٣)، " دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التمر الوظيفي: دراسة مقارنة بين المنظمات الخاصة والعامة بدولة الكويت " ، رسالة ماجستير ، قسم إدارة الأعمال ، كلية تجارة ، جامعة مدينة السادات

الجراح، أضواء كمال حسين (٢٠٢٣) " دور القيادة الملهمه في الصحة التنظيمية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في أقسام كلية العلوم / جامعة الموصل مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية ، مجلد(٥)

جمعة، حمدي (٢٠٢٠) " دور القيادة الأخلاقية في تقليل سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بجامعة حلوان"، مجلة البحوث المالية والتجارية، المجلد (٢١) العدد الرابع

حريم، حسين. (٢٠١٦). مبادئ الإدارة الحديثة (النظريات. العمليات الإدارية. وظائف المنظمة) . دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن.

دحام، عطية، طارق ، طعمه ،وخضر، وعد محمود. (٢٠١٩) . القيادة الملهمه وأثرها في الحد من الصراع التنظيمي لدى العاملين في المستشفيات الأردنية الخاصة. مجلة الأنبار ، كلية المعارف الجامعة، ٢٨ ، ٥١٧ - ٥

الزبيدي، رشا محسن شيت حامد (٢٠٢٢) ، "سهام أبعاد القيادة الملهمة في تعزيز النجاح الاستراتيجي: دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الإدارية في رئاسة الجامعة التقنية الشمالية ، مجلة الدراسات المستدامة الجمعية العلمية للدراسات التربوية المستدامة ، مجلد ٣

زكى، سارة حسين ، (٢٠١٧) أثر القيادة الملهمة على الانتماء التنظيمي: دراسة تطبيقية على مصلحة الرقابة الصناعية ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، جامعة عين شمس - كلية التجارة، العدد(٢)

زنداح، سامي وفيق صالح ، (٢٠١٦) ، " أثر القيادة الملهمة في إدارة الأزمات: دراسة تطبيقية على وزارة الصحة الفلسطينية -قطاع غزة" ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، جامعة عين شمس - كلية التجارة ، العدد(٢) .

الشوابكة، عرين. (٢٠١٩). أثر سلوكيات التمر في مكان العمل على دوران العمل الطوعي: المناخ التنظيمي متغير معدل دراسة ميدانية على المستشفيات الخاصة بالعاصمة عمان. رسالة ماجستير . جامعة الشرق الأوسط. الأردن

الصبيحين، علي والقضاة، محمد (٢٠١٣). سلوك التمر عند الأطفال والمراهقين (مفهومه، أسبابه وعلاجه. مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر الرياض. الطبعة الأولى.

صرصور، مريم.(٢٠٢١) . دور القيادة الملهمة في تعزيز الانغماس الوظيفي دراسة تطبيقية على شركة أوريدو فلسطين للاتصالات الخلوية -المحافظات الجنوبية [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الأقصى، غزة، فلسطين

عجوة، أحمد محمد فتحي(٢٠١٣) القيادة الروحية دراسة تطبيقية علي العاملين بالمدارس"، المجلة المصرية للدراسات التجارية، جامعة المنصورة - كلية التجارة، مج ٣٧، ع ٤٤

العزب، تامر كريم، (٢٠٢٣) ، " الدور الوسيط للتمر في مكان العمل في العلاقة بين انتهاك العقد النفسي والاحترق الوظيفي " ، رسالة دكتوراه، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة عين شمس

عليوة ، علي عبدالرحمن عباس، (٢٠٢٢)، "الدور الوسيط للانغماس الوظيفي في العلاقة بين التمر في بيئة العمل وأداء العاملين" ، رسالة الماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة كفر الشيخ

الفراني، سوزان محمد. (٢٠٢٠). القيادة الملهمه وعلاقتها بمستوى ضغوط العمل لدى العاملين الإداريين في الجامعات الفلسطينية غزة[رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الأقصى
مصلح، عبد. (٢٠١٨) ظاهرة التمر في المدارس: أسبابها وطرق علاجها. مجلة كلية التربية الأساسية. المجلد ٢٤. العدد ١٠١.

مغار، عبد الوهاب. (٢٠١٥). التمر الوظيفي مقارنة نظرية مجلة العلوم الإنسانية. العدد ٤٣، مجلد ب. ص ٥١١-٥٢١.

المنديل، صيته بنت منديل ، السلمي، رباب بنت محمد ، الشماسي، أريج بنت عبد الرحمن ، زكي، خديجة (٢٠١٨) " السمات الشخصية وأثرها في نقى ظاهرة التمر فى بيئة العمل :دراسة ميدانية على الإداريات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة" ، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، مجلد ٢ عدد ٩

٢/١٣ مراجع باللغة الأجنبية

Antonakis, J. (2012). Transformational and charismatic leadership. In D.Day and J.Antonakis (Eds) The Nature of Leadership. 2nd Edition. (Pp. 256–288) Thousand Oaks: Sage

- Ariza–Montes, A., Arjona–Fuentes, J. M., Arjona–Fuentes, J. M., Law, R., Law, R., & Han, H. (2017). Incidence of workplace bullying among hospitality employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(4), 1116–1132..
- Bartlett, J. A. (2016). " Workplace Bullying: A Silent Epidemic. *Library Leadership & Management*", V. 31, No. 1, P. 1–4.
- Bass, B.M. (2008). *The Bass Handbook of Leadership; Theory, Research and Managerial Applications*. New York, Free Press.
- Bulutlar, F and Unler, E. (2009)"The Effects of Ethical Climates on Bullying Behaviors in the Workplace", *Journal of Business Ethics*, 86, PP: 273–295
- Chadwick, S., Chadwick, S., Travaglia, J., & Travaglia, J. (2017). Workplace bullying in the Australian health context: a systematic
- Francioli, L,Paul ,M., Marie, H, Ann–Louise, H ,(2018)," Quality Of Leadership And Workplace Bullying: The Mediating Role Of Social Community At Work In A Two–Year Follow–Up Study", *Journal Of Business Ethics*, Vol 147, Issue 1.
- Hodgins, M., Hodgins, M., Mannix McNamara, P., & Mannix McNamara, P. (2017). Bullying and incivility in higher education workplaces: Micropolitics and the abuse of power. *Qualitative Research in*

Organizations and Management: An International Journal, 12(3), 190-206

Liang, H. and Yeh, T. (2019) "The effects of employee voice on workplace bullying and job satisfaction", Management Decision, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.

Mc Eachern, M. (2005). Understanding inspiration and inspirational leadership in the workplace informs leadership practices and transformational results. A master thesis, Royal Roads University.

Medina-Craven, M.N. and Ostermeier, K. (2021)"Investigating justice and bullying among healthcare workers", Employee Relations, Vol. 43 No. 1, pp. 31-44

Morris, P, (2005). Servant management leadership theory (SIM): A study of SIM, a full range leadership model. Dissertation submitted to the faculty of the graduate school of Rowan University.

Nafei, W. (2018)" The Role of Spiritual Leadership in Reducing Bullying Behavior: A Study on the Industrial Companies in Egypt", International Journal of Business and Management Archives Vol. 13, No. 2

Na-Nan, K., Virakul, B., Piriyaikul, M. and Russ-Eft, D.F. (2022), "Construction and validation of an instrument to measure workplace

bullying", International Journal of Organizational Analysis, Vol. ahead-of-print No. ahead-ofprint

Niqab,,M. Sharma, S., Ali, N., & Mubarik, M,S, (2015(,Perception Based Principal Leadership Measurement : Does It Work in Pakystan? InternationalEducationstudies,8(4).29-39

Novitasari, D., Haque, M. G., Supriatna, H., Asbari, M., & Purwanto, A. (2021). Understanding the Links between Charismatic Leadership, Intrinsic Motivation and Tacit Knowledge Sharing among MSME Employees. International Journal of Social and Management Studies, 2(3), 1-13. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i3.2>

Peterson, D. K. (2002)"The Relationship between Unethical Behaviour and the Dimensions of the Ethical Climate Questionnaire', Journal of Business Ethics, 41(4), PP: 313-326

Rai, A. & Agarwal, U. A. (2017). Exploring the process of workplace bullying in Indian organizations: A grounded theory approach, South Asian Journal of Business Studies, 6(3), 247-273.

Singh , R, (2018)," The Moderating Role Of Workplace Bullying In The Embeddedness Turnover Intention Relationship", Journal Of Organization & Human Behavior, Volume 7 Issue 4

- Tsuno, K., Kawakam, N., Tsutsum, A., Shimazu, A., Inoue, A., Odagiri, Y. and Shimomitsu, T. (2022), "Victimization and witnessing of workplace bullying and physician–diagnosed physical and mental health and organizational outcomes: a cross–sectional study of a nationally representative sample in Japan"
- Van Rooyen, J., & McCormack, D. (2013). Employee perceptions of workplace bullying and their implications. International journal of workplace health management, 6(2), 92–103
- Wornham, D. A (2003)" Descriptive investigation of morality and victimisation at work, Journal of Business Ethics, June, 45, 1, pp.29–40
- Yukl, G. A. & Van Fleet, D. D. (1982). Cross–situational, multi– method research on military leader effectiveness, Organizational Behaviour and Human Performance, 30(1): 87–108.
- Zeka, L,(2018),"Organizational Culture And Individuals' Experience Of Workplace Bullying", Walden University