



**The effect of token capital on reducing bullying in the workplace
A descriptive analytical study in the Salah al-Din Health**

Directorate*

Lecture. Ali Ihsan Abdul Karim⁽¹⁾, Prof. Dr. Anees Ahmed Abdullah⁽²⁾

College of Administration and Economics - Tikrit University⁽¹⁾⁽²⁾

(1) alikumait@tu.edu.iq (2) ad.Anees1960@tu.edu.iq

Key words: symbolic capital, workplace bullying, Salah al-Din Health Directorate.	Abstract: The most important objectives: The current study aimed to identify the role of symbolic capital in reducing the phenomenon of bullying in the workplace in the Salah al-Din Health Directorate. Research Methodology: The study adopted the (analytical descriptive) approach, which is one of the most important and common scientific research methods. Data collection tools: The current study used the (questionnaire) tool as a main tool for collecting data and information about the study problem. Study sample: The current study used (managers and employees) in the Salah al-Din Health Directorate, as (250) questionnaires were distributed to the sample in the researched directorate. The statistical tools used: Two reliable statistical programs (SPSS V22) and (AMOS V20) were used in the application. Statistical analysis was performed on the data collected according to the questionnaire and according to the appropriate statistical methods for each test. The most important results: It became clear from the results of the field study the important role of the independent variable, symbolic capital, in limiting or controlling the dependent variable, which is bullying in the workplace. The most important proposals: The importance of attracting workers who possess the elements and characteristics of symbolic capital to reduce the negative phenomena that work to destroy the organization, and these behaviors include bullying in the workplace.
ARTICLE INFO <i>Article history:</i> Received 08 Aug. 2023 Accepted 19 Aug. 2023 Available online 31 Dec. 2024 ©2024 College of Administration and Economy, University of Fallujah. THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE. e.mail cae.jabe@uofallujah.edu.iq  	
*Corresponding author: Ali Ihsan Abdul Karim College of Administration and Economics Tikrit University	

*The research is extracted from a doctoral dissertation of the first researcher.

أثر رأس المال الرمزي في الحد من التمر في مكان العمل
دراسة وصفية تحليلية في مديرية صحة صلاح الدين*
م. علي أحسان عبد الكريم
كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة تكريت
alikumait@tu.edu.iq

أ.د. أنيس احمد عبدالله
كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة تكريت
ad.Anees1960@tu.edu.iq

المستخلص

تضمنت هذه الدراسة في طياتها الآتي:
أهم الأهداف: هدفت الدراسة الحالية الى التعرف على دور راس المال الرمزي في الحد من ظاهرة التمر في مكان العمل في مديرية صحة صلاح الدين.
منهج البحث: تبنت الدراسة المنهج (الوصفي التحليلي) والذي يعد أحد اهم مناهج البحث العلمي وأكثرها شيوعا، ويعود السبب في ذلك الى المرونة والشمولية البحثية الكبيرة التي يوفرها هذا المنهج، اذ انه يمكن الباحث من تشخيص ودراسة الواقع على نحو أكثر دقة.
أدوات جمع البيانات: استخدمت الدراسة الحالية أداة (الاستبانة) كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات حول مشكلة الدراسة.
عينة الدراسة: استخدمت الدراسة الحالية (المدرء والعاملين) في مديرية صحة صلاح الدين، اذ تم توزيع (250) استمارة على العينة في المديرية المبحوثة..
الأدوات الإحصائية المستخدمة: تم اعتماد اثنين من البرامج الاحصائية (SPSS V22) و(AMOS V20) ذات المفعولية في التطبيق تم إجراء التحليل الإحصائي على البيانات التي تم جمعها وفق استمارة الاستبيان وحسب الأساليب الإحصائية الملائمة لكل اختبار.
أهم النتائج: اتضح من نتائج الدراسة الميدانية الدور المهم للمتغير المستقل راس المال الرمزي في الحد او السيطرة على المتغير التابع وهو التمر في مكان العمل.
أهم المقترحات: أهمية استقطاب العاملين الذين يمتلكون مقومات وخصائص راس المال الرمزي للحد من الظواهر السلبية التي تعمل على تحطيم المنظمة ومن هذه السلوكيات التمر في مكان العمل.
الكلمات المفتاحية: رأس المال الرمزي، التمر في مكان العمل، مديرية صحة صلاح الدين.

المقدمة:

ان التحدي الذي يواجه معظم المنظمات هو كيفية توفير بيئة عمل صحية مناسبة يسودها الامان والاحترام والثقة والتقدير والاهتمام بالأفراد العاملين من قبل القيادات الادارية التي ينبغي ان تتصف بجميع السلوكيات والخصال الحميدة لتخفض فيها مظاهر السلوك السلبي العدائي الصادر عن تلك القيادات او من زملاء العمل لكي تكون حافزا للأفراد العاملين على تحقيق الاداء العالي في خدمة الجمهور المستهدف.
وهنا يبرز دور راس المال الرمزي والمتمثل دوره في تحفيز الافراد العاملين في المنظمة والتي لها نتائج وانعكاسات واضحة في تحقيق اهداف المنظمة فهو يساهم في خلق مناخ تنظيمي متميز عبر تطوير وتنمية راس المال الوظيفي والاستفادة من الطاقات والقابليات

* البحث مستل من أطروحة دكتوراه للباحث الأول.

الكامنة عند الافراد العاملين وذلك عن طريق خلق صورة ذهنية واضحة المعالم تساعدهم على العمل بكل حماس وحب وسعادة وتواصل داخل المنظمة. (الحكيم، وآخرون، 2018).
إذ تضمن بحثنا الحالي أربع مباحث الأول منهجية البحث، والثاني لتغطية الجانب النظري، في حين تناول الثالث الجانب العملي، أما الرابع تناول أهم الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول: منهجية البحث الميدانية

أولاً: مشكلة البحث

يعد سلوك التمر الذي قد تظهره بعض القيادات الادارية في المنظمات تجاه الافراد العاملين او السلوك الذي يظهره الافراد العاملين فيما بينهم من السلوكيات العدائية والسلبية التي تسود في منظمات العصر الحالي نظرا للضغوط الكبيرة التي تتعرض لها تلك المنظمات (تنافسية، اقتصادية، سياسية، اجتماعية، دولية) والذي من اهم مظاهره تتبع سلوكيات الافراد العاملين وعدم احترام خصوصياتهم او اطلاق بعض الالفاظ المعيبة او الصراخ في وجوههم او توجيه النقد الاذع لهم وبصورة مستمرة، وهذا ما قد يعكس سلبا على معنوياتهم ورغبتهم في العمل وشعورهم بالقلق وعدم الارتياح داخل المنظمة، وانعكاس كل ذلك على ادائهم واداء المنظمة بشكل عام واخفاقها في تحقيق اهدافها وبخاصة اذا كانت منظمة خدمة عامة تقدم خدماتها لجهات عديدة مستهدفة من تلك الخدمات. ان معالجة هذه المعضلة الفكرية المتمثلة في الحد من ظاهرة التمر في مكان العمل او التخفيف من اثارها السلبية على الافراد العاملين وعلى المنظمة بشكل عام هو في اختيار قيادات ادارية تمتلك صفات الصلاح والرشد وحسن الخلق والثقة بالافراد العاملين والتفاعل معهم واطهار التقدير والاهتمام والاعتراف بقدراتهم وتحفيزهم على الانجاز والتقدم في اداء العمل، هذه الخصائص التي تتوفر في القيادات الادارية تعبر عن مكنون راس المال الرمزي الذي تمتلكه المنظمة.

ان طرح الاسئلة البحثية التالية يؤطر لمشكلة الدراسة في الميدان المبحوث ويحدد المسارات البحثية الاخرى الواردة في منهجية الدراسة وبخاصة فرضيات الدراسة التي تقدم الاجابة المفترضة على الاسئلة البحثية كحلول مقترحة لمشكلة الدراسة في الميدان المبحوث.

1. هل يسود المنظمة المبحوثة مظاهر سلوك التمر في مكان العمل؟
2. هل تمتلك القيادات الادارية خصائص راس المال الرمزي؟
3. هل يساهم راس المال الرمزي في الحد من مظاهر سلوك التمر في مكان العمل؟

ثانياً: أهمية البحث

1- الأهمية النظرية:

- الوقوف على سلوكيات التمر في مكان العمل المتمثلة بالسلوك اللفظي والجسدي وكيفية الحد من هذه الظاهرة او القضاء عليها.
- بناء مخطط مقترح يوضح دور راس المال الرمزي في الحد من ظاهرة سلوك التمر الوظيفي في مكان العمل.
- ما مدى توافر صفات وسلوكيات راس المال الرمزي في مدراء او متخذي القرار للمنظمة المبحوثة.

2- الأهمية التطبيقية:

- يؤثر راس المال الرمزي بسماته مجتمعة في الحد من الصراخ العلني
- يؤثر راس المال الرمزي بسماته مجتمعة في الحد من النقد المستمر
- يؤثر راس المال الرمزي بسماته مجتمعة في الحد من الحرمان من استخدام الموارد
- يؤثر راس المال الرمزي بسماته مجتمعة في الحد من الضغط غير المبرر

سادساً: المجتمع الإحصائي

المجتمع الإحصائي المستهدف في هذا البحث هم العاملين في مديرية صحة صلاح الدين اذ تعد من القطاعات الخدمية المهمة التي تقدم خدمات طبية وإنسانية كبيرة في المحافظة.

سابعاً: حدود البحث

1. الحدود الزمانية: تتمثل بالفترة اللازمة لجمع البيانات الأولية خلال عام الدراسة (2021/2020).
2. الحدود المكانية: سيتم التركيز على مدراء الأقسام والشعب وعلى المرؤوسين في الأقسام والشعب والوحدات العائد للمنظمة المبحوثة.

ثامناً: منهج البحث وأدواته

استخدام البحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كمياً والمنهج التحليلي الذي يقوم على أساس التحليل والربط والتفسير للوصول الى استنتاجات يبنى عليها التصور المقترح.

تاسعاً: أداة البحث:

تعد الاستبانة الأداة الرئيسة لجمع البيانات الأولية والتي ستضمن قسمين:
القسم الأول: بيانات شخصية عن افراد العينة.
القسم الثاني: الأسئلة المعدة لقياس متغيرات البحث الثلاثة.

عاشراً: أساليب البحث الإحصائي للبيانات:

1. مقاييس الإحصاء الوصفي (التكرار والنسب المئوية والانحرافات المعيارية ونسب الاستجابة).
2. نماذج المعادلات البنائية (Structural Equation Models) اختصاراً (SEM) تستخدم لقياس وتفسير نتائج الدراسات والأبحاث العلمية.

أحد عشر: مجتمع الدراسة ووحدة المعاينة

ركزت الدراسة على القطاع الصحي عبر اختيار مديرية صحة صلاح الدين كميدان للدراسة نظراً لأهمية التناغم في العمل الداخلي في دوائر الصحة في تعزيز هذا القطاع، وقد تضمن مجتمع الدراسة كافة المدراء ومعاوني المدراء ورؤساء الأقسام والشعب العاملين في هذه المديرية فضلاً عن الموظفين الإداريين، وقد تم توزيع 250 استمارة بصورة ورقية والإلكترونية عبر الانترنت، ليتم بعد ذلك استرداد 223 استمارة، بلغ عدد الصالح منها للتحليل 210 استمارة، بنسبة 84%، والجدول (2) يظهر عدد الاستثمارات الموزعة والمستردة ونسبة الصالح منها للتحليل.

الجدول (1): تفاصيل اعداد استمارات الاستبيان

الدائرة	الاستمارات الموزعة	الاستمارات المستردة	الاستمارات الصالحة للتحليل	النسبة الصالحة للتحليل
مديرية صحة صلاح الدين	250	223	210	84%

المصدر: تم إعداد الجدول من قبل الباحث تم إعداد الجدول من قبل الباحث.

المبحث الثاني - الإطار النظري

المحور الأول: رأس المال الرمزي ... مدخل نظري

أولاً: مفهوم رأس المال الرمزي

ان المنظمات بشكل عام لا تسعى الى تحقيق مكاسب اقتصادية بشكل مباشر ولكن تسعى الى تحقيق أرباح رمزية ليتم تحويلها الى مكاسب اقتصادية وهذه المكاسب متمثلة بالسمعة والمكانة المتميزة للمنظمة عن غيرها من المنظمات. (Beckert,2014,4). يعد رأس المال الرمزي واحدا من المفاهيم المبدعة التي قدمها عالم الاجتماع الفرنسي الأبرز بيير بورديو والذي اعتبر رأس المال الرمزي بأنه من العناصر المحورية والاستراتيجية التي تساعد المنظمة في تطوير وتنمية رأس المال الوظيفي مع زيادة قدرته على إدارة الحياة الوظيفية وخلق مناخ تنظيمي متميز داخل المنظمة والاستفادة من الطاقات والقدرات الكامنة عند الافراد العاملين من خلال خلق صورة ذهنية واضحة المعالم تساعد هؤلاء الافراد على العمل بكل حماس وحب وسعادة وتواصل وخاصة ان الافراد الرموز يلعبون الدور المناسب في رسم هذه الصورة انطلاقا من القيم والعادات الأخلاقية والوظيفية التي يمكنها ان تؤثر تأثيرا كبيرا على سلوكيات الافراد العاملين داخل المنظمة. (Doherty, et.al, 2009, 301) ان رأس المال الرمزي هو الشكل الشامل والأكثر طلبا لرأس المال الذي يمكن ان تملكه المنظمة والذي يشمل رأس المال الاقتصادي (المال، الممتلكات المادية). ورأس المال الثقافي (المعرفة، المهارات والمؤهلات التعليمية التي يمتلكها الافراد العاملين في المنظمة). (Yvind,2018,2).

وعرف بأنه امتلاك الافراد العاملين داخل المنظمة لسمات محددة متمثلة بالشرف والهيبة والسمعة الطيبة والذكاء والسلطة والقدرة على القيادة والتواصل الاجتماعي مع المنظمة وهذه السمات يكون لها التأثير المباشر وغير المباشر في سلوك الافراد العاملين على حد سواء، والتي تؤدي بطبيعة الحال إلى الهيمنة والطاعة والانقياد من قبل العاملين من أجل تحقيق الأهداف. (سنيّة، اخرون, 2017, 8)

ثانيا: أهمية رأس المال الرمزي:

يمكن استعراض أهمية رأس المال الرمزي من خلال الاتي:

1. ان المنظمة التي يمتلك قادتها صفات رأس المال الرمزي تصبح رمزا في المجتمع ومن السهل ان تعبر المنظمة عن هويتها واجراءاتها للمجتمع. (Glover,2013,155).
2. يستخدم رأس المال الرمزي لإضفاء الشرعية على ملكية اشكال أخرى من رأس المال وبالإمكان تحويل اشكال رأس المال المتوفرة في المنظمة مثل الثقافي والاجتماعي والاقتصادي الى رأس مال رمزي حتى يمكن استخدامها بشكل أفضل في مختلف المجالات. (Andrzej,2016,1).
3. تطمح المنظمات الى الحصول على مستوى عالي من رأس المال الرمزي يمكن ان تتميز عن غيرها من المنظمات المنافسة. (Watson,2021,197).
4. ان المنظمات التي تضم الافراد الذين يمتلكون سمات وخصائص اجتماعية وثقافية في هياكلها الرسمية تعظم من شرعيتها وتزيد من مواردها وقدرتها على البقاء. (Hans, et.al,2015,39)

5. يرى الباحث ان السمعة والمكانة الذهنية التي يمتلكها الافراد والذين يعدون راسا مالا رمزيا ينعكس على تحقيق الأهداف الاقتصادية للمنظمة والمتمثل في زيادة مبيعاتها (تعزير راس المال الاقتصادي للمنظمة) لان سمعة المنظمة هي انعكاس لسمعة الافراد العاملين فيها.

ثالثاً: ابعاد رأس المال الرمزي

1. الإدراك:

عرف بانه أحد الخواص الشخصية الإنسانية وعملية من عملياتها ومحدد من محددات السلوك الفردي. ويعرف الإدراك بانه استقبال المثيرات بواسطة الحواس وتفسيرها وتنظيمها ويتضح ان الإحساس هو جزء من الإدراك وان الإدراك يشمل على ما هو أكثر من الإحساس. (الحسن,2018,19). كما عرف الإدراك بانه عملية يستخدمها الفرد بقصد فهم وتفسير العالم من حوله اذ تعمل اعضاءه الحسية على تحسس التنبيهات ثم بدورها تنقلها الى الدماغ عبر الاعصاب ليتسنى هناك معالجتها ثم استصدار الاستجابات المناسبة (تقي الدين,2019,36). اما بصدد أهمية الإدراك هو العملية التي يقوم من خلالها الافراد بتفسير وتنظيم انطباعاتهم الحسية لكي يضيف معنى للبيئة التي يوجد فيها. فالأفراد المختلفين قد ينظرون الى نفس الشيء وبالرغم من هذا يدركونه بطريقة مختلفة والحقيقة لا يوجد أحد منا يرى الواقع كما هو ولكن ما نفعله هو تفسير لما نراه وفقا للنظام الإدراكي الذي تمتلكه. (وديعه,2018,88). وبناء على ما تقدم سنوضح أهمية الإدراك للأفراد العاملين. تقديم معارف وحقائق عن الحالة بين الفرد المدرك والعالم الخارجي والية استقبال المعلومة ومعالجتها من قبل الفرد.

يرى الباحث ان الإدراك يساعد المنظمة في اغتنام الفرص وتقلل من التهديدات التي تتعرض لها المنظمة أكثر من غيرها من المنظمات المنافسة وذلك لما تمتلكه المنظمة من افراد يحملون من الخبرة والذكاء يؤهلهم لمعرفة ما يحدث حولهم من الشركات المنافسة.

2. التفاهم:

اذ عرف التفاهم بانه العلاقات الاجتماعية التي تنطوي على خلق جو من الثقة والاحترام المتبادل والتعاون بين الافراد العاملين وبين إدارة المنظمة بهدف رفع الروح المعنوية للأفراد العاملين وزيادة انتاجيتهم وزيادة العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة بهدف تحقيق اهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية. (علي,2016,17). كما عرف التفاهم بانه قدرة الافراد العاملين في المنظمة على التأثير والمشاركة في صنع القرار في المنظمة. ويسمى تقدير المشرفين للأفراد العاملين والسماح لهم في المشاركة في اتخاذ القرارات بالتفاهم او التواصل البناء في المنظمة. (Brewer,2016,25). ويرى الباحث ان التفاهم في المنظمات اليوم ما بين الإدارة العليا والافراد العاملين والافراد العاملين فيما بينهم يساهم في خلق فريق عمل متكامل في المنظمة يتمكن من القضاء على السلبيات والمعوقات المصاحبة للعمل وان التفاهم يخلق تعاون إيجابي كبير مما يؤدي الى تحقيق الأهداف المرسومة للمنظمة. اما بصدد أهمية التفاهم للقائد مع الافراد العاملين في المنظمة من خلال التفاهم بين القائد والافراد العاملين في المنظمة يساهم في تحقيق الاتصال الفعال فيما بينهم من ناحية وما بين الافراد العاملين من ناحية أخرى حيث يساهم الاتصال بتبادل التجارب والأفكار بين افراد المنظمة. فالاتصال في منظمات الاعمال لا يقتصر على ارسال المعلومات من طرف لآخر بل هو عملية اجتماعية تبادلية تتضمن تقاسم الفهم والإدراك بين طرفي الاتصال والتأثير في سلوك الافراد بقصد تحقيق اهداف المنظمة. (امال,2016,21).

3. قيمة الاعتراف:

عرف قيمة الاعتراف بانه عبارة عن مدى التقدير والاهتمام او الاعتراف الشخصي بالقدرات والمهارات التي يمتلكها الافراد العاملين والتي تعد من اهم صفات راس المال الرمزي وخاصة ان الاعتراف بالقابليات والمهارات والتي يتمتع بها الافراد الاخرون سوف تعطي لهم الدافع المناسب

في العمل والافتداء بالشخص الذي يقدر هذه القابليات والمهارات الخاصة بهم وبطبيعة الحال سوف يحقق ذلك مكانة ومكاسب وقوة مؤثرة داخل المنظمة (Yao,2013,191). كما عرف بأنه قدرة القائد على التنسيق مع مجموعات مختلفة من الافراد العاملين في العمل والتعامل مع المهام المختلفة في بيئة متغيرة وغير مستقرة فيقدم القادة الاتجاه والرؤيا التي تمكنهم من القيام بالعمل في المنظمة على أكمل وجه وتستمد الإدارة قوتها من القيم والمبادئ فالقادة الفاعلون هم دائما على اتصال بالأفراد العاملين ويهتمون بقيمتهم ومعتقداتهم ومشاعرهم (هشام,2019,23).

يرى الباحث ان المنظمات اليوم تعيش في حالة منافسة شديدة ولهذا تقع مسؤولية كبيرة على الإدارة العليا في المنظمة في استقطاب واختيار الافراد العاملين الذين يمتلكون مهارات وقدرات تؤهلهم للعمل في المنظمة ويحقق طموح واهداف المنظمة. ان الإدارة العليا في المنظمات عليها وانما عليها الاعتراف بان الافراد العاملين هم الأساس في المنظمة وينبغي الاعتراف بقابلياتهم وامكانياتهم واشراكهم في عملية صنع القرار في المنظمة هذا يؤدي الى شعور الفرد العامل بالمسؤولية اتجاه الإدارة العليا مما يؤدي الى تحقيق الخطط والاستراتيجيات المرسومة للمنظمة على أكمل وجه.

4. قيمة السمعة والمكانة:

ان السمعة والمكانة هي احدى الدعائم التي يقوم عليها كيان المنظمة فالسمعة المشرفة هي التي تخلق المناخ المناسب لكسب الزبائن على التعامل معها وجذب أفضل العناصر للعمل فيها وسعادة الافراد العاملين بالانتماء اليها. وبذلك يزداد نجاحها وتنمو أنشطتها وتصبح قادرة على مواجهة أي منافسة حالية او مرتقبة. (ضرغام، اخرون,2015,83). وعرفت السمعة بانها عبارة عن تقييم اجتماعي يعتمد على تصورات أصحاب المصلحة حول المنظمة وان سمعة المنظمة هي دليل المعايير والإجراءات الحالية والمتوقعة في المستقبل وهي عبارة عن موارد غير ملموسة ترتبط بقدرة المنظمة على خلق القيمة او تحقيق نتائج قيمة. (Harvey,2016,2).

وعرفت بانها مفهوما رئيسيا للعديد من التخصصات في العلوم الاجتماعية والسلوكية بما في ذلك علم النفس وعلم الاجتماع والاقتصاد وتعتبر عنصرا أساسيا لتطوير المنظمة. (Beri,2020,2). يرى الباحث ان سمعة ومكانة المنظمة ما هو الا انعكاس عن سمعة ومكانة الافراد العاملين في المنظمة أي ان كانت المنظمات تتمتع بأفراد عاملين لهم من السمعة والمكانة الطيبة في المجتمع سواء داخل المنظمة او خارجها هذا يساهم في رفع مكانة المنظمة ككل مما يجعل الاخرين مثل الزبائن وأصحاب المصلحة وأصحاب المواد الأولية التي تستخدمها المنظمة يرغون بالتعامل مع المنظمة لسمعتها ومكانتها مع إعطاء كل التسهيلات لهذه المنظمة لما تتمتع به من مكانة وسمعة في المجتمع بصورة عامة وفي مجال منظمات الاعمال.

المحور الثاني: التتمر في مكان العمل ... مدخل نظري

أولاً: مفهوم التتمر في مكان العمل:

أصبح التتمر في مكان العمل احدى المشكلات الشائعة التي تواجه الافراد العاملين في المنظمات وضح Killoren بان التتمر أصبح أكثر انتشارا مما يتوقعه الكثير ويتزايد عدد ضحايا التتمر بشكل ملحوظ في جميع انحاء العالم. اجري استطلاع في المملكة المتحدة على 2000 من الافراد العاملين وتبين ان 23% من الافراد العاملين تعرضوا للتتمر وان 25% تركوا العمل وان 12% من الافراد العاملين كانوا يكافحون للعثور على صديق في مكان العمل. (Bulut,et.al,2021,15).

يعتبر التتمر على نطاق واسع بمثابة مضايقة واهانة والقضاء على الفرد العامل اجتماعيا بشكل متكرر كما يحسب التتمر في مكان العمل على انه إساءة مستمرة بين الأشخاص بسبب تناقضات السلطة. يشير مفهوم التتمر في مكان العمل بأنه وضع يتعرض له الافراد العاملين في المنظمة

والذي يسمى بالعنف الداخلي كالإساءة اللفظية والمضايقة الشخصية وبعض الأحيان يصل الى العنف المنخفض كضرب الضحية. (Suggala, et.al, 2019, 3)

التمتر في مكان العمل يقصد به دفع الفرد العامل الى اليأس والوحدة نتيجة السلوك السيء الذي يستمر لفترة طويلة بشكل منهجي لعدة أشهر على الأقل. ان التتمتر في مكان العمل يعتبر شكلا نفسيا للتحرش والذي يوجد في اغلب المنظمات منها كالتحرش اللفظي مثل ذكر القاب وأسماء وصفات غير جيدة على الضحية والجسدي المتمثل بتعرض الضحية للضرب الجسدي تصل أحيانا الى الموت. (kucuk, 2021, 199). ومن خلال ما تقدم من مفاهيم التتمتر اذ يعرف الباحث بان التتمتر في مكان العمل هو سلوك عدائي غير أخلاقي يعاني منه بعض الافراد العاملين في المنظمات اليوم لما يتعرضون له من اذى لفظي وجسدي من قبل الافراد المتنفذين في المنظمة.

ثانياً: أسباب التتمتر:

- 1- التصرفات الطائشة التي يمارسها أحد الافراد وقد يكون السبب في عدم أدراك ممارسي سلوك التتمتر وجود خطأ في ممارسة هذا السلوك ضد بعض الافراد. (الصباحين، واخرون, 2013, 43).
- 2- استغلال السلطة أي استخدام السلطة من قبل الشخص الذي يملكها والتي يستخدمها اتجاه الآخرين. هي استخدام القوة الجسدية على أولئك الذين ينظر إليهم على انهم أضعف. ويعتبر التهديد احد أسباب التتمتر أي ان الأشخاص يتتمرون على الآخرين لان اعتقادهم انهم يشكلون تهديدا لموقفهم داخل المنظمة. كما تعد السمات الشخصية والصفات التي يمتلكها الشخص المتتمتر كالشعور بالغرور والقوة والذين يشعرون بأنهم الأقوى والاكبر ولا يمكن لاحد ان يتعرض لهم. (Qureshi, et.al, 2014, 135).
- 3- أسباب تنظيمية قد تؤدي الى حدوث ظاهرة التتمتر في مكان العمل ومنها القصور في تصميم العمل، والقصور في السلوك القيادي، وانخفاض المعايير الأخلاقية في العمل. مما يؤدي الى زيادة حالات التتمتر في مكان العمل وازدياد عدد الضحايا مما يؤدي الى تعرض المنظمة الى دوران عالي من قبل الافراد العاملين مما يؤدي الى ترك وظائفهم والبحث عن مكان اخر مما يؤدي الى تحمل المنظمة لتكاليف عالية للبحث عن اخرين وتدريبهم وبالتالي يؤدي الى خروج المنظمة عن المنافسة مع المنظمات الأخرى. (Feijo, 2019, 2).

ثالثاً: ابعاد التتمتر في مكان العمل

1. **الصراخ العلني:** وهو سلوك عدواني ينتج عن طريق رفع الصوت والكلام بلهجة وطريقة غير مقبولة اجتماعيا وكذلك باستخدام الالفاظ البديئة مما ينتج عن ذلك انطباع سيء من قبل الافراد العاملين الذين هم تحت سيطرة المشرف وهو سلوك شائع الا انه من أسوأ الطرق للتعامل مع الافراد العاملين مما يجعلهم دائماً في حالة توتر. (دمرجيان, 2018, 29). وعرف بانها أسلوب عدائي يستخدم لنشر الخوف والقلق وعدم الارتياح يتم ممارسته من قبل المشرفين على الافراد العاملين. (الشوابكة, 2019, 14). وعرف بانها شكل من اشكال الاجهاد القادر على احداث اثار سلبية على صحة الافراد العاملين مما يؤدي الى اعراض نفسية وتغيرات في المزاج والشخصية وازدياد حالات الاضطراب مثل القلق والاكتئاب. (الزبيدي، واخرون, 2021, 813).
- ويرى الباحث على الإدارة العليا في المنظمة اتخاذ التدابير والإجراءات والقوانين اللازمة في المنظمة لمنع حدوث هذه الظاهرة او الحد منها لأنه في النهاية سيؤدي الى فقدان المنظمة للكثير من الافراد العاملين ويؤدي الى عرقلة العمل او توقفه بالكامل مما ستترتب تكاليف عالية أخرى على المنظمة في البحث واستقطاب عاملين جدد وتدريبهم وتأهيلهم.
2. **النقد المستمر:** ويقصد به تقليل ثقة الآخرين من خلال النقد المستمر وغير المبرر غالباً ويبحث عن أي خلل محتمل في عمل أحد الأشخاص ويعمل بلا ملل لقتل مصداقيته. (غنيم, 2020, 38). النقد

المستمر يعني النقد غير المبرر للضحية الفرد العامل بشكل مستمر ومتعمد امام زملائه الاخرين وتوجيه اللوم له على اعمال غير مسؤول عنها. (مرزوق, 2018, 7). وعرف بانه عملية انتقاد تصرفات وافعال الافراد العاملين بصورة مستمرة مما يؤثر على نفسية الافراد العاملين ويضعف من شخصيتهم مما يضعف قابليتهم على العمل في المنظمة. (مايسة, 2021, 47).

يرى الباحث ان النقد المستمر غير المبرر للأفراد العاملين من قبل المدراء والمشرفين في المنظمة سيؤدي الى تراجع كفاءة ونشاط الافراد العاملين وتراجع أدائهم لان الفرد الضحية يشعر بالانقاص من شخصيته وكرامته مما يؤدي الى اتخاذ قرار ترك المنظمة والبحث عن المنظمات الأخرى.

3. الحرمان من استخدام الموارد: ان الحرمان من استخدام الموارد يعني الحرمان النسبي من الموارد والذي يمثل عدم قدرة الفرد العامل من الوصول الى السلع والخدمات المادية والتي تشكل جزءا من العمل مثل الوصول الى الهواتف والانترنت وهذا يؤدي الى خلق فجوة بين من هم في اعلى التسلسل الهرمي ومن هم في أسفل التسلسل الهرمي وهذا ما يسمى بالحرمان من المواد. ان عدم المساواة في استخدام الموارد يؤدي الى ظهور سلوك التمر نتيجة للاختلاف والتمايز بين الافراد (Elgar, et.al, 2015, 3)، وعرف بانه شعور الفرد العامل بالغين لعدم حصوله على كافة حقوقه كالحوافز والترقية وعدم منحه الحرية في اتخاذ القرارات التي تحقق مهام عمله فقد يعتمد الفرد العامل للبحث عن المبررات والاعذار المختلفة من اجل ترك العمل وعدم قدرته على البقاء والاستمرار في المنظمة. (الذبحاوي، وآخرون، 2018، 222).

يرى الباحث ان على الإدارة العليا في المنظمة ان تهتم بالفرد العامل وتمنحه حق استخدام حقوقه الشخصية التي يحتاج اليها كل انسان من اخذ وقتا للراحة اثناء عمله اليومي او اخذ إجازة من العمل بين فترة وأخرى وان لا يعامل الفرد العامل على أساس انه ماكينة ليس له شعور او احساس وانما يجب معاملته بانه العنصر الأساسي والمهم في وجود المنظمة ولولاه لما تستطيع المنظمة من تحقيق أهدافها.

4. الضغط غير المبرر: يقصد به (المضايقة) ثم تطور فيما بعد وأصبح يدعى (التأمر على شخص او الإرهاب النفسي) مع اختلاف التسميات الا انه يمتلك نفس المعنى وهو سلوك سلبي غير مرغوب به يتم تنفيذه من قبل موظف او مجموعة من الموظفين باتجاه موظف اخر وله تأثير خطير على المنظور الشخصي. اذ قد يؤدي الضغط غير المبرر وباستمرار لاحد زملاء العمل من قبل موظف او مجموعة من الموظفين تؤدي الى الإرهاق النفسي والعاطفي. (عبد الزهرة, 2019, 364). كما تم تعريفه بانه مضايقة الفرد العامل او الإساءة اليه او استبعاده اجتماعيا او التأثير السلبي على مهام عمله ويحدث ذلك بشكل متكرر ومستمر (أسبوعيا) وخلال فترة (سنة أشهر تقريبا). (غنيم, 2020, 31).

يرى الباحث ان المنظمات اليوم ترغب في الحفاظ على موردها البشري لأنه العنصر الأساس لوجود المنظمة فيجب على المنظمات ان تحافظ على الافراد العاملين وتقوم بتهيئة المناخ الملائم لهم اما بخلافه ستعرض المنظمة الى دوران عمل وعدم رغبة للموظفين بالاستمرار في العمل داخل المنظمة لما يتعرضون له من ضغوطات ومضايقات اثناء العمل.

المبحث الثالث- الجانب الميداني للبحث

أولاً: اختبار العلاقات

تم في اختبار العلاقات بين المتغيرات اعتماد معامل الارتباط بيرسون (Pearson) وذلك للوقوف على مستوى وقوة واتجاه العلاقة بين متغيرات الدراسة الثلاث وبين ابعادها كافة، ويظهر الجدول (19) قيم معاملات الارتباط لمتغيرات وأبعاد الدراسة.

الفرضية الأولى: توجد علاقة ارتباط سلبية معنوية بين رأس المال الرمزي بأبعادها الأربع مع متغير التمر في مكان العمل بأبعاده الأربع، وذلك عند مستوى معنوية (5%)، إذ يلاحظ أن أقوى

علاقة سلبية معنوية جمعت بين بعد الاعتراف (وهو البعد الثالث لمتغير رأس المال الرمزي) وبعد الحرمان من استخدام الموارد (وهو البعد الثالث لمتغير التتمر في مكان العمل) بمعامل ارتباط بلغ (-0.762)، تليها العلاقة بين متغير رأس المال الرمزي وبعد الحرمان من استخدام الموارد (وهو البعد الثالث لمتغير التتمر في مكان العمل) بمعامل ارتباط بلغ (-0.744)، في حين لوحظ أن أدنى مستوى ارتباط سجل بين بعد السمعة والمكانة (وهو البعد الرابع لمتغير رأس المال الرمزي) مع بعد الصراخ العلني (وهو البعد الأول لمتغير التتمر في مكان العمل) بمعامل ارتباط بلغ (0.429).

ثانياً: اختبار فرضيات الفروق المعنوية

احتوت الفقرة ثلاث فرضيات رئيسية تمثلت بما يلي:

(H1) الفرضية الرئيسية الأولى: يسود المنظمة المبحوثة مظاهر سلوك التتمر في مكان العمل. تم الاختبار باستخدام (One Sample T Test) لاختبار الفروقات المعنوية في هذه الفرضية بالاستناد على استمارة الاستبيان، كما هو مبين في الجدول (20).

الجدول (2): اختبار فروقات تواجد مظاهر سلوك التتمر في مكان العمل

الابعاد	قيمة (T)	درجة الحرية	(Sig.)
أولاً. الصراخ العلني	-3.815	209	.000
ثانياً. النقد المستمر	-3.896	209	.000
ثالثاً. الحرمان من استخدام الموارد	-10.111	209	.000
رابعاً. الضغط غير المبرر	-7.094	209	.000
متغير: التتمر في مكان العمل	-6.537	209	.000

المصدر: تم إعداد الجدول من قبل الباحث باعتماد برنامج (SPSS) بما أن (T) معنوية سالبة فهذا يدل على أنه ليس هناك مظاهر واضحة لسلوك التتمر في مكان العمل، عليه ترفض الفرضية الرئيسية الأولى.

(H2) الفرضية الرئيسية الثانية: تمتلك القيادات الإدارية سمات راس المال الرمزي. تم الاختبار باستخدام (One Sample T Test) لاختبار الفروقات المعنوية في هذه الفرضية بالاستناد على استمارة الاستبيان، كما هو مبين في الجدول (3).

الجدول (3): اختبار مستوى الفروقات المعنوية لسمات راس المال الرمزي

الابعاد	قيمة (T)	درجة الحرية	(Sig.)
أولاً. الإدراك	9.944	209	.000
ثانياً. التفاهم	10.158	209	.000
ثالثاً. الاعتراف	10.929	209	.000
رابعاً. السمعة والمكانة	9.747	209	.000
متغير: راس المال الرمزي	11.038	209	.000

المصدر: تم إعداد الجدول من قبل الباحث باعتماد برنامج (SPSS) بما أن (T) معنوية موجبة فهذا يدل على توافر سمات راس المال الرمزي في مديرية صحة صلاح الدين باعتبارها الميدان قيد الدراسة، عليه تقبل الفرضية الرئيسية الثانية.

(H3) الفرضية الرئيسية الثالثة: يؤثر راس المال الرمزي بسماته مجتمعة في الحد من مظاهر سلوك التتمر مجتمعة في مكان العمل.

ينبثق عن هذه الفرضية الرئيسية مجموعة من الفرضيات الفرعية كما يلي:

(H3. 1) الفرضية الفرعية الأولى: يؤثر راس المال الرمزي بسماته مجتمعة في الحد من الصراخ العلني.

لاختبار هذه الفرضية تم صياغة معادلة انحدار خطي متعدد لتقدير الحد من الصراخ العلني بدلالة راس المال الرمزي بسماته الاربع مجتمعة، والجدول (4) يظهر نتائج اختبار التأثير.

الجدول (4): نتائج تأثير سمات راس المال الرمزي مجتمعة في الحد من الصراخ العلني

(Sig.)	(F)	(Adjusted R ²)	(R ²)	المتغيرات والابعاد
0.000	28.620	0.346	0.358	
مستوى الدلالة	(Sig.)	(T)	قيمة بيتا (β)	
دالة إحصائياً	0.000	-5.505-	-0.609-	أولاً. الإدراك
غير دال إحصائياً	0.872	-0.162-	-0.020-	ثانياً. التفاهم
غير دالة إحصائياً	0.870	0.164	0.020	ثالثاً. الاعتراف
غير دالة إحصائياً	0.895	0.133	0.015	رابعاً. السمعة والمكانة

المصدر: تم إعداد الجدول من قبل الباحث باعتماد برنامج (SPSS)

يلاحظ من الجدول (4) ثبات نموذج معادلة الانحدار إذ أن قيمة (F) هي معنوية عند مستوى دلالة 5%، مما يدل على إمكانية تقدير الحد من الصراخ العلني بدلالة راس المال الرمزي بسماته الأربعة مجتمعة، ويؤكد ذلك صحة نموذج معادلة الانحدار، كما تشير معنوية (T) عند مستوى دلالة أقل من 5% لكل من (أولاً. الإدراك) على وجود تأثير لسمات راس المال الرمزي هذه في الحد من الصراخ العلني، كما يدل معامل الانحدار بيتا (β) السالبة على سلبية التأثير، في حين تدل قيمة معامل التحديد المعدل (Adj. R²) = (0.346)، على أن راس المال الرمزي بسماته مجتمعة تفسر ما نسبته 34.6% من التغيرات التي تحصل في بعد الصراخ العلني، وبناءً على ما سبق تقبل الفرضية الفرعية الأولى.

(H3. 2) الفرضية الفرعية الثانية: يؤثر راس المال الرمزي بسماته مجتمعة في الحد من النقد المستمر.

لاختبار هذه الفرضية تم صياغة معادلة انحدار خطي متعدد لتقدير الحد من النقد المستمر بدلالة راس المال الرمزي بسماته الأربعة مجتمعة، والجدول (5) يظهر نتائج اختبار التأثير.

الجدول (5): نتائج تأثير سمات راس المال الرمزي مجتمعة في الحد من النقد المستمر

(Sig.)	(F)	(Adjusted R ²)	(R ²)	المتغيرات والابعاد
0.000	47.349	0.470	0.480	
مستوى الدلالة	(Sig.)	(T)	قيمة بيتا (β)	
غير دالة إحصائياً	0.476	.714	0.071	أولاً. الإدراك
دال إحصائياً	0.000	-7.066-	-0.783-	ثانياً. التفاهم
غير دالة إحصائياً	0.342	-9.53-	-0.106-	ثالثاً. الاعتراف
غير دالة إحصائياً	0.122	1.552	0.154	رابعاً. السمعة والمكانة

المصدر: تم إعداد الجدول من قبل الباحث باعتماد برنامج (SPSS)

يلاحظ من الجدول (5) ثبات نموذج معادلة الانحدار إذ أن قيمة (F) هي معنوية عند مستوى دلالة 5%، مما يدل على إمكانية تقدير الحد من النقد المستمر بدلالة راس المال الرمزي بسماته الأربعة مجتمعة، ويؤكد ذلك صحة نموذج معادلة الانحدار، كما تشير معنوية (T) عند مستوى دلالة أقل من 5% لكل من (ثانياً. التفاهم) على وجود تأثير لسمات راس المال الرمزي هذه في الحد من النقد المستمر، كما يدل معامل الانحدار بيتا (β) السالبة على سلبية التأثير، في حين تدل قيمة معامل التحديد المعدل (Adj. R²) = (0.470)، على أن راس المال الرمزي بسماته مجتمعة تفسر ما نسبته 47% من التغيرات التي تحصل في بعد النقد المستمر، وبناءً على ما سبق تقبل الفرضية الفرعية الثانية.

(H3. 3) الفرضية الفرعية الثالثة: يؤثر راس المال الرمزي بسماته مجتمعة في الحد من الحرمان من استخدام الموارد.

لاختبار هذه الفرضية تم صياغة معادلة انحدار خطي متعدد لتقدير الحد من الحرمان من استخدام الموارد بدلالة راس المال الرمزي بسماته الأربعة مجتمعة، والجدول (34) يظهر نتائج اختبار التأثير.

الجدول (6): نتائج تأثير سمات راس المال الرمزي مجتمعة في الحد من الحرمان من استخدام الموارد

(Sig.)	(F)	(Adjusted R ²)	(R ²)	المتغيرات والابعاد
0.000	79.687	0.601	0.609	
مستوى الدلالة	(Sig.)	(T)	قيمة بيتا (β)	
غير دالة إحصائياً	0.067	1.840	0.159	أولاً. الإدراك
دال إحصائياً	0.000	-3.704-	-0.356-	ثانياً. التفاهم
دالة إحصائياً	0.000	-6.462-	-0.624-	ثالثاً. الاعتراف
غير دالة إحصائياً	0.695	0.392	0.034	رابعاً. السمعة والمكانة

المصدر: تم إعداد الجدول من قبل الباحث باعتماد برنامج (SPSS) يلاحظ من الجدول (6) ثبات نموذج معادلة الانحدار إذ أن قيمة (F) هي معنوية عند مستوى دلالة 5%، مما يدل على إمكانية تقدير الحد من الحرمان من استخدام الموارد بدلالة راس المال الرمزي بسماته الأربع مجتمعة، ويؤكد ذلك صحة نموذج معادلة الانحدار، كما تشير معنوية (T) عند مستوى دلالة أقل من (5%) لكل من () على وجود تأثير لسمات راس المال الرمزي هذه في الحد من الحرمان من استخدام الموارد، كما يدل معامل الانحدار بيتا (β) السالبة على سلبية التأثير، في حين تدل قيمة معامل التحديد المعدل (Adj. R²) = (0.601)، على أن راس المال الرمزي بسماته مجتمعة تفسر ما نسبته 60.1% من التغيرات التي تحصل في بعد الحرمان من استخدام الموارد، وبناءً على ما سبق تقبل الفرضية الفرعية الثالثة.

(H3. 4) الفرضية الفرعية الرابعة: يؤثر راس المال الرمزي بسماته مجتمعة في الحد من الضغط غير المبرر.

لاختبار هذه الفرضية تم صياغة معادلة انحدار خطي متعدد لتقدير الحد من الضغط غير المبرر بدلالة راس المال الرمزي بسماته الأربع مجتمعة، والجدول (7) يظهر نتائج اختبار التأثير.

الجدول (7): نتائج تأثير سمات راس المال الرمزي مجتمعة في الحد من الضغط غير المبرر

(Sig.)	(F)	(Adjusted R ²)	(R ²)	المتغيرات والابعاد
0.000	65.948	0.554	0.563	
مستوى الدلالة	(Sig.)	(T)	قيمة بيتا (β)	
دالة إحصائياً	0.005	2.836	0.259	أولاً. الإدراك
دال إحصائياً	0.012	-2.528-	-0.257-	ثانياً. التفاهم
دالة إحصائياً	0.000	-4.158-	-0.424-	ثالثاً. الاعتراف
دالة إحصائياً	0.000	-3.645-	-0.332-	رابعاً. السمعة والمكانة

المصدر: تم إعداد الجدول من قبل الباحث باعتماد برنامج (SPSS) يلاحظ من الجدول (7) ثبات نموذج معادلة الانحدار إذ أن قيمة (F) هي معنوية عند مستوى دلالة 5%، مما يدل على إمكانية تقدير الحد من الضغط غير المبرر بدلالة راس المال الرمزي بسماته الأربع مجتمعة، ويؤكد ذلك صحة نموذج معادلة الانحدار، كما تشير معنوية (T) عند مستوى دلالة أقل من (5%) لكل من (أولاً. الإدراك، ثانياً. التفاهم، ثالثاً. الاعتراف، رابعاً. السمعة والمكانة) على وجود تأثير لسمات راس المال الرمزي هذه في الحد من الضغط غير المبرر، كما يدل معامل الانحدار بيتا (β) السالبة على سلبية التأثير (عدا بعد الإدراك فظهر تأثير إيجابي في زيادة الضغط غير المبرر)، في حين تدل قيمة معامل التحديد المعدل (Adj. R²) = (0.554)، على أن راس المال الرمزي بسماته الأربع مجتمعة تفسر ما نسبته 55.4% من التغيرات التي تحصل في بعد الضغط غير المبرر، وبناءً على ما سبق تقبل الفرضية الفرعية الرابعة.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

خصص هذا المبحث لاستعراض أهم النتائج والتوصيات التي قدمتها البحث، ومن خلال ما يلي:

أولاً: الاستنتاجات

خصص هذا البحث لعرض مجموعة من الاستنتاجات التي تم بناءها بالاعتماد على الإطار النظري المتعلق بالمتغيرات الرئيسية للدراسة، فضلاً عن عرض الاستنتاجات الميدانية حسب ما أفرزتها نتائج التحليل الاحصائي، وكانت كالآتي:

1. تبين بان هناك علاقة ارتباط سلبية معنوية بين رأس المال الرمزي بأبعاده الأربعة مع متغير التتمير في مكان العمل بأبعاده الأربعة.
2. يتضح بتأثير رأس المال الرمزي بسماته مجتمعة في الحد من مظاهر سلوك التتمير مجتمعة في مكان العمل.
3. تبين بزيادة قدرة رأس المال الرمزي في الحد من التتمير في مكان العمل من خلال ممارسات إدارة الاحتواء العالي.

ثانياً: التوصيات

تماشياً مع الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة، يمكن ايجاز اهم التوصيات والمقترحات التي قد تسهم في مساعدة مديرية صحة صلاح الدين محل البحث، فضلاً عن اقتراح عدد من الدراسات المستقبلية المكتملة للدراسة الحالية وكما يلي:

1. ضرورة اعداد الخطط والبرامج لتفعيل رأس المال الرمزي للأفراد العاملين في المنظمة وتطبيق الخطط والبرامج خلال مدة زمنية معينة يتم تحديدها من قبل الإدارة العليا، إضافة الى تحديد الفئة المستهدفة من هذه الخطط والبرامج.
2. ضرورة تبني المنظمة محل البحث لوجهات النظر التي تتعلق بتفعيل عناصر رأس المال الرمزي.
3. توفير البنى التحتية الضرورية للأفراد العاملين التي تساهم في زيادة وتنمية ثقافة الفرد العامل والتي تساهم في تنمية رأس المال الرمزي لدى الافراد العاملين.
4. اتخاذ الأساليب والإجراءات المناسبة لمنع حدوث ظاهرة التتمير في مكان العمل.
5. العمل على نشر ثقافة المحبة والتعاون بين الافراد العاملين للحد والتقليل من ظاهرة التتمير في مكان العمل.
6. القضاء على الظواهر السلبية في المنظمة ومنها التتمير في مكان العمل من خلال وضع السياسات المناسبة التي تساهم في التقليل من هذه الظاهرة.

قائمة المصادر

أولاً: المصادر العربية

1. الحسن، العليش محمد، (2018)، " محددات السلوك التنظيمي ودورها في أداء العاملين – دراسة ميدانية على بنك فيصل الإسلامي السوداني في الفترة 2010-2015م، مجلة الدراسات العليا جامعة النهريين، العدد (12).
2. الذبحاوي، عامر عبد كريم، الذبحاوي، سناء عبد كريم، (2018)، " العدالة التنظيمية ودورها في الحد من ممارسات الانحراف التنظيمي – بحث تحليلي لأراء عينة من الموظفين في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الكوفة"، بحث، مركز دراسات الكوفة، مجلة فصلية محكمة، المجلد (1) العدد (49).
3. الزبيدي، ناظم جواد علي، الشمري، ولاء جلال عبد الأمير، (2021)، " تأثير القوانين في سلوكيات التتمير الوظيفي / بحث تحليلي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية"، بحث، مجلة دنانير، المجلد (1) العدد (23).

4. الشوابكة، عرين عدنان، (2019)، " أثر سلوكيات التتمر في مكان العمل على دوران العمل الطوعي: المناخ التنظيمي متغير معدل -دراسة ميدانية على المستشفيات الخاصة بالعاصمة عمان"، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال، قسم إدارة الأعمال
5. الصبحين، علي موسى، القضاة، محمد فرحان، (2013)، " سلوك التتمر عند الأطفال والمراهقين (مفهومه - أسبابه - علاجه)"، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، مركز الدراسات والبحوث.
6. تقي الدين، قرطي، (2019)، " دور السلوك التنظيمي في رفع الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة الرياضية"، رسالة ماجستير، جامعة محمد خضير - بسكرة _، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية، قسم الإدارة والتسيير الرياضي.
7. دمرجيان، سارين شانت، (2018)، " أثر استراتيجية عالقات العمل على سلوكيات التتمر في مكان العمل: الدور المعدل لممارسات الإدارة بالتجوال دراسة ميدانية في فنادق الخمس نجوم في عمان"، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال، قسم إدارة الأعمال.
8. سنيحة، محمد، معيري، هشام، (2018)، " محاولة في فهم سوسيولوجيا الهيمنة (قراءة في فكر بيير بورديو)، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، العدد (17).
9. ضرغام، عبد، هاتف، اميرة، عبد الهادي، نضال، (2015)، " تأثير المكانة التنظيمية في مشاركة المعرفة - دراسة تحليلية لآراء عينة من أساتذة جامعة الفرات الأوسط التقنية"، بحث، الكلية التقنية الإدارية، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد (4) العدد (16).
10. عبد الزهرة، علي حسين، (2020)، " أثر الصداقة التنظيمية وأثرها في الحد من التتمر في مكان العمل - دراسة ميدانية في وزارة الإعمار والإسكان العراقية"، بحث، الجامعة التقنية الوسطى، معهد الإدارة الرصافة، قسم تقنيات إدارة المواد.
11. علوان، علي سعد، (2020)، " الإدراك والادراك الاجتماعي"، مقالة، كلية الكوت الجامعة، قسم إدارة الأعمال.
12. غنيم، صلاح الدين عبد العزيز، (2020)، " التتمر في مكان العمل بالأجهزة الحكومية - دراسة تطبيقية في البيئة المصرية"، مقالة، مجلة الإدارة التربوية، المجلد (7) العدد (28).
13. مايسة، بن علي، (2021)، " سلوكيات التتمر في مكان العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى الموظفات العاملات بمؤسسات التعليم الثانوي"، رسالة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعي، قسم العلوم الاجتماعية.
14. مرزوق، عبد العزيز علي، (2018)، " تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على سلوكيات الاستقواء في مكان العمل: بالتطبيق على العاملين في المستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ"، بحث، المجلة المصرية للدراسات التجارية، المجلد (42) العدد (2).
15. هشام، برو، (2019)، " أثر النمط القيادي لرؤساء الأقسام على الرضا الوظيفي لدى المرؤوسين المباشرين بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية - دراسة حالة وحدة العصير والمصبرات الغذائية نقاوس - باتنة -"، رسالة ماجستير، جامعة محمد خضير - بسكرة -، جامعة العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية.
16. وديعة، حبة، (2018)، " العوامل المؤثرة في سلوكيات المواطنة التنظيمية لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية- دراسة ميدانية بمديرية الشؤون الاجتماعية - ناحية بسكرة"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم: علم الاجتماع: تنمية الموارد البشرية.

ثانياً: المصادر الأجنبية

1. Alhamdany, Saba Noori(2024), The Effects of Strategic Alertness on the Perceived Quality of working life An analytical study of Fallujah

- University Staff, Journal of Business Economics for Applied Research, Vol. (6), No. (1), Part (2).
2. Beckert, J., Rössel, J., & Schenk, P. (2017). Wine as a cultural product: Symbolic capital and price formation in the wine field. *Sociological Perspectives*, 60(1), 206-222.
 3. Berl, R. E., Samarasinghe, A. N., Jordan, F. M., & Gavin, M. C. (2020). The Position-Reputation-Information (PRI) scale of individual prestige. *Plos one*, 15(6), e0234428.
 4. Brewer, A. M. (1996). Developing commitment between managers and employees. *Journal of managerial psychology*, 11(4), 24-34.
 5. Bulut, S., & Hihi, S. (2021). Bullying in the workplace: The psychological causes and effects of bullying in the workplace. *Clinical Research in Psychology*
 6. Doherty, N., & Dickmann, M. (2009). Exposing the symbolic capital of international assignments. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(2), 301-320.
 7. Feijó, F. R., Gräf, D. D., Pearce, N., & Fassa, A. G. (2019). Risk factors for workplace bullying: a systematic review. *International journal of environmental research and public health*, 16(11), 1945.
 8. Harvey, W. S., Morris, T., & Müller Santos, M. (2017). Reputation and identity conflict in management consulting. *Human relations*, 70(1), 92-118.
 9. Ihlen, yvind, (2018). Symbolic capital. *The international encyclopedia of strategic commun*
 10. L. Glover, J. (2013). Capital usage in family farm businesses. *Journal of Family Business Management*, 3(2), 136-162.
 11. Mohsin, Hayder Jerri (2022), The role of banking control tools and their impact on the performance of the work of commercial banks: An exploratory study in a sample of employees of commercial banks in Basra Governorate, *Journal of Business Economics for Applied Research*, Vol. (5), No. (3).
 12. Qureshi, M. I., Rasli, A. M., & Zaman, K. (2014). A new trilogy to understand the relationship among organizational climate, workplace bullying and employee health. *Arab Economic and Business Journal*, 9(2), 133-146
 13. Watson, R. T., & Mathew, S. K. (2021). *Capital, Systems, and Objects*. Springer Singapore.
 14. Yao, C. (2013). The perceived value of Chinese expatriates' career capital: a symbolic capital perspective. *Journal of Global Mobility*, 1(2), 187-218.