

تأثير التمر الوظيفى على تنمية القيادة الروحية للأخصائى الاجتماعى بالمجال المدرسى

أمانى أبو اليسر سيد

ملخص البحث باللغة العربية

يهدف هذا البحث التعرف على تأثير التنمر الوظيفى على تنمية القيادة الروحية للاخصائى الاجتماعى بالمدرسة حيث يؤثر التنمر الوظيفى على القيم والسلوكيات المهنية اللازمة للقيادة الروحية ، يظهر التنمر الوظيفى على الاخصائى الاجتماعى بالمدرسة من قبل المدير او الموجه حيث يشكل تهديد سواء كان تهديد لفظى من خلال تهديده بالنقل او رفضه بالمدرسة ويؤثر ذلك رفع الاداء المهنى لديه وتنمية القيادة الروحية التى تعتبر من السلوكيات اللازمة للتعزيز ويشعر من خلالها الاخصائى بالتقدير والانتماء داخل المدرسة وتعمل على تنمية تقديره لذاته والآخرين .

- ويسعى البحث لتحقيق عدة اهداف وهى :

١. التعرف على المشكلات الاجتماعية الناتجة التنمر الوظيفى للاخصائى الاجتماعى بالمدرسة .
٢. التعرف على تأثير التنمر الوظيفى على القيادة الروحية .

الكلمات الدالة

التنمر الوظيفى ، القيادة الروحية ، الاخصائى الاجتماعى

English search summary:

This research aims to identify the impact of occupational bullying on the development of the spiritual leadership of the school social worker, where occupational bullying affects the professional values and behaviors necessary for spiritual leadership. Or his refusal at school and this affects the raising of his professional performance and the development of spiritual leadership, which is considered one of the behaviors necessary for motivation and through which the specialist feels appreciated and belonging within the school and works to develop his self-esteem and others.

The research seeks to achieve several goals, namely:

- 1- Identifying the social problems resulting from occupational bullying of the school social worker.
- 2- Identifying the impact of job bullying on spiritual leadership.

Key words

Occupational bullying, spiritual leadership, social worker

مقدمة البحث

يشكل التمر واحدا من أبرز المصطلحات المتداولة خلال الفترة الأخيرة بين عامة الناس وعلى مواقع التواصل الاجتماعي. وهذا المصطلح ليس بالحديث؛ بل إنه قديم قدم الإنسان، فهو من التصرفات السلبية التي يتبعها بعض البشر، مثلها مثل تصرفات سلبية عديدة، وهو سلوك يعد من أنواع العنف والعوانية التي يتعرض إليها الإنسان، والتي تقع عليه نتيجة للاستقواء عليه، ومحاولة التقليل من شأنه في جانب من الجوانب، فيتم نقده بشدة حتى تؤذى مشاعره.

وظاهرة التمر موجودة على كل مستويات الحياة، وليست قاصرة على جانب من دون آخر، وتبرز في بيئة العمل كما في الحياة عموماً، حيث يتعرض بعض الموظفين لأشكال مختلفة من التمر الوظيفي، ونظراً لتأثيرها الكبير على الموظفين وأدائهم، وبالتالي على العمل وأداء المهام، وإنجاز الخطط والاستراتيجيات والمهام التي تنشدها المؤسسات التعليمية والمنظمات بشكل عام وعلى الاخصائى الاجتماعى بالمدرسة بشكل خاص حيث يؤثر التمر الوظيفى على القيادة الروحية للاخصائى الاجتماعى من خلال القيم والاتجاهات والسلوكيات اللازمة لتحفيز الافراد بحيث يشعر الاخصائى الاجتماعى بالراحة الروحية من خلال التقدير والانتماء .

مشكلة البحث

يعد الانسان هو العنصر الاساسى للتنمية الاجتماعية بل هو العنصر الايجابى الفعال فيها، لأن اى تغيير فى مجال التنمية انما هو تغيير لقدرات الانسان وقيمة وثقافته وعلاقاته ، والمجتمع يهتم بتنمية موارده وثرواته الاقتصادية ، ويعتبر الثروة البشرية هى الاصل والتعليم هو أفضل استثمار ممكن لتنمية الثروة البشرية ، والمدرسة فى المجتمع المعاصر تمثل مؤسسة اجتماعية لها مكانتها الهامة فى حياه المجتمع ومن ثم فالمدرسة أصبحت مجالاً لتعاون العديد من التخصصات والمهن التى تعمل كفريق لمساعدتها على تحقيق أهدافها واداء رسالتها (عبد العال، ٢٠١٥، صفحة ١٢٩)

يعتبر العنصر البشرى هو اداة أساسية فى تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية حيث ان التنمية بكافة أشكالها فى كافة المجالات ، ولذلك تبدو أهمية المدرسة فى أدائها لهذه الوظيفة وذلك من خلال ما يتوفر لديها من إمكانيات وموارد مادية وبشرية . (محمد، ٢٠١٥، صفحة ١٧)

تظهر فى بيئة العمل سمات شخصية وسلوكية قد تكون لها تأثيرات سلبية على العملية الانتاجية وهناك مجموعة من العوامل التى تحدد هذه السمات الشخصية والسلوكية ومحاولة سيطرة البعض على الاخر داخل المؤسسات المهنية وظهور سلوكيات واشكال من العنف المتكرر المقصود تجاه بعض العمال سواء من رؤساء العمل والاصدقاء .

ويعتبر التمر الوظيفي شكل من اشكال العنف داخل بيئة العمل حيث يعتبر أنه ميل بعض أصحاب أو مديري أو رؤساء العمل إلى السيطرة والهيمنة على مرؤوسيه ومضايقتهم لدرجة أن عدداً لا يستهان به من الموظفين قد يُجبرون نفسياً وقهرياً على ترك العمل بتقديم الاستقالة أو التحويل إلى قطاع آخر بسبب سوء التعامل داخل مؤسسة العمل، كأن يتعرض الموظف للأذى النفسي من قبل المدير أو أن يُهدد بمختلف أنواع التهديدات؛ كالتخمس من الراتب الشهري أو الفصل المؤقت وبلا سبب مقنع، أو كأن يحصل التقليل من شأنه أو التحقير والاستخفاف به.

يكثر التمر الوظيفي فى ظل غياب الرقابة من الجهات العليا فى المؤسسات الصغيرة والكبيرة، أو بسبب طباع المدير التي يتوقع من الموظفين تحملها على الدوام فى سبيل البقاء فى العمل! ففي ظل غياب القانون الملزم بحفظ حقوق الموظف وعدم الاعتداء عليه، وفي ظل جهل الموظف بحقوقه، ينمو التمر الوظيفي بسهولة، ومع مدير لا يتحكم بقراراته ويتلذذ بإلقاء اللوم على الآخرين ستضطرب المؤسسة وستكثر الخلافات حين يصطدم مرؤوس على علم تام بما له من حقوق مع هذا المدير المتمتر، بينما ستتتهج المؤسسة فعلياً منهج الترهيب وبشكل دائم مع وجود موظفين ضعفاء يمارس عليهم المدير تتمره بلا حسيب وبلا اعتراض منهم.

يعد التمر الوظيفي شكل من أشكال الإساءة اللفظية والإيذاء موجه من قبل الفرد العامل أو مجموعة من العاملين نحو فرد او مجموعة من العاملين ممثل فى التخويف والتقليل من قيمتهم وعتبر التمر الوظيفي هو مجموعة من السلوكيات السلبية مثل سوء المعاملة المؤسسية على أساس التسلسل الهرمي للسلطة ، والتخويف الجسدى ، والمضايقة والتجاهل والتهديدات اللفظية ومن السلوكيات السلبية للتمر الوظيفي ك تهديد الوضع المهني مثل (الأستخفاف بالرأى والإذلال المهني وتهمة عدم بذل جهد) والتهديد على المكانة الشخصية

مثل

(الشتايم ، والاهانات ، والتخويف والتقليل من القيمة) (عبد العزيز ، ٢٠٢٠ ، صفحة ٣٣٧)

أوضحت دراسة (Cowie & Naylor, 2002, p. 34) بأن التمر أصبح مشكلة كبيرة فى مكان العمل فى العديد من البلدان وظهرت على هيئة سلوكيات مثل (التخويف، الأذلال العلنى ، الشتائم المسيئة ، الاستبعاد الاجتماعى فان هذه السلوكيات تقلل من ثقة الموظف بنفسه وكفائته فى العمل ،حيث أفاد كثير من الاشخاص الذين تعرضوا للتمر بأنه يؤثر عليهم ويزيد من التوتر والاكتئاب وانخفاض فى احترام الذات .

يعد التمر فى مكان العمل ممارسة سيئة بين الموظفين ، وأصبحت العلاقة بين الموظف والمدير أكثر خطورة بسبب التمر الوظيفى ويشتمل على : الأساءة اللفظية والايذاء الجسدى والتمر النفسى .

ويؤثر التمر الوظيفى على المؤسسة ايضاً مثل : انخفاض فى الاداء والانتاجية والتحفيز والروح

المعنوية والتغير فى سلوك الموظفين . (Rajalakshmi & Naresh, 2018, p. 91)

وتشير الدراسات الحديثة التى أجرتها مؤسسة جالوب بالولايات المتحدة ان اكثر من ثلثى الاشخاص الذين يتركون وظائفهم يستقبلون بسبب مدير غير ناجح او غير كفى . وبعبارة ارى اكثر وضوحاً ، فأن الاغلبية العظمى من الموظفين الذين يتركون شركاتهم لا يتركون الشركة نفسها وانما يتركون الرئيس ، ولذلك فان وجود قائد فعال ومؤثر وجيد فى بيئة العمل مطلب ضرورى لكل من المؤسسة وللعاملين بها ، لان القادة غير الفعالين يتسببون فى كثير من مشاكل العمل . (احمد، ٢٠١٧، صفحة ٣٥٢)

وفقاً لاحدى الدراسات (Newman, 2019) ان سلوكيات التمر الوظيفى تشكل تهديدا خطيرا لكل من الموظفين ونتاج الشركات ، حيث ان يكلف كل حالة تمر المدير حوالى ١٤٦٠٠ دولار ، هذه التكلفة هى نتيجة تغيب الموظفين عن العمل حيث يصل الى ٨٧٪ من الموظفين ضحايا التمر الوظيفى الذين يتغيبون عن العمل بسبب المرض والاجهاد النفسى بسبب التعرض الى التمر الوظيفى ، بالاضافة الى فقدان العمل .

وأظهرت النتائج وجود تأثير معنوي مباشر للقيادة الأخلاقية علي المناخ الأخلاقي وأيضاً علي الارتباط الوظيفي ،كما أظهرت النتائج وجود تأثيرمعنوي مباشر للمناخ الأخلاقي علي الارتباط الوظيفي، وكذلك أسفرت النتائج عن توسط المناخ الأخلاقي جزئياً في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والارتباط الوظيفي .

أوصت دراسة (الخليلى ، ٢٠٢١) بضرورة زيادة الاهتمام بالحد من التمر الوظيفى من خلال الحد من الظواهر السلبية المتعلقة بالتميز بين الموظفين والظلم فى توجيه العقبات ، ومتابعة الشكاوى المقدمة من الموظفين بشأن تعرضهم للتمر الوظيفى .

ثانيا: أهمية الدراسة:

- يحاول البحث ان يوضح تأثير التمر الوظيفى على القيادة الروحية وتنمية الاداء المهنى للاخصائى الاجتماعى بالمجال المدرسى .

ثالثا: أهداف البحث:

- ١- التعرف على المشكلات الاجتماعية الناتجة التمر الوظيفى للاخصائى الاجتماعى بالمدرسة.
- ٢- التعرف على تأثير التمر الوظيفى على القيادة الروحية

رابعا : الاطار النظرى للبحث

مفاهيم البحث

تعريف التمر الوظيفى: يعرف التمر الوظيفى بأنه ميل بعض أصحاب أو مدراء أو رؤساء العمل إلى السيطرة والهيمنة على مرؤوسيه ومضايقتهم بالسلط والقسوة والتعنيف لدرجة أن عددا لا يستهان به من الموظفين قد يجبرون نفسيا وقهريا على ترك العمل بتقديم الاستقالة أو التحويل إلى قطاع آخر أو جهة أخرى.

وعليه فالتمر هو مجموعة الأفعال اللفظية كانت أم سلوكية ، تصدر من فرد أو مجموعة أفراد لأجل إلحاق الأذى بفرد آخر أو مجموعة أفراد هذا الأذى سواء على المستوى النفسى أو الجسدى ويكون التمر حتى على طريقة الكلام، أو طريقة العمل أو نوعية الملبس، ولربما يتجرد الموظفون من الإنسانية ويستهنئون بالإعاقة قصد تثبيط عزيمة المتمم عليه و تقويض وجوده وعزله، كما يتضمن التمر قدرا كبيرا من العدوان الجسدى بجميع أشكاله . (مغار، ٢٠١٥، صفحة ٥١٣)

ويعرف التمر الوظيفى ايضا: التمر فى مكان العمل هو واحده من المشكلات الخطيرة اذ تتغير عواطف الضحية وعلاقاته ويؤثر سلباً فى قدرة العمل للأفراد و المجموعات والمنظمات التمر لا يضر فقط

بالصدقات داخل العمل فقط كما انه قد يسبب حالة من الاحباط العام والتي قد يكون لها اثر بشكل غير مباشر على العلاقات الاسرية بشكل سلبى . (موسى، ٢٠١٧، صفحة ١٤)

ويعرف ايضا بأنه : مجموعة السلوكيات السلبية غير المرغوبة والمتكررة والمستمرة التي يتعرض لها الفرد او مجموعة من الافراد فى بيئة العمل من الادارة او الزملاء وتنتهك قانون العمل وحقوق الموظف وكرامته فى العمل وذلك من اجل الحاق الأذى وتخويله وتحطيمه واهانته ومن ثم يصبح غير قادر عن الدفاع عن نفسه واستمرار العمل فى هذه المؤسسة ويخلق له مشاعر الظلم والعجز ويشكل خطرا على صحته وسلامته الجسمية والمهنية والنفسية وكذلك على المؤسسة التي يعمل بها . (عبدالمطلب، ٢٠١٩، صفحة ٣٢٣)

وترى الباحثة أن التنمر الوظيفى فى الدراسة الراهنة تتمثل الاتى :

- سلوك عدائى يستهدف الاخصائى الاجتماعى فى المجال المدرسى .
- يقوم بالسلوك السلبى فرد او مجموعة من الافراد يؤثر على الأداء المهنى للاخصائى الاجتماعى داخل المدرسة ، يودى الى شعور الاخصائى بالظلم عجزه عن ممارسة عمله وتنمية ادائه الوظيفى .

تعريف القيادة الروحية

القيادة الروحية هى القيم والاتجاهات والسلوكيات اللازمة لتحفيز الافراد انفسهم والآخرين بشكل جوهري وواضح بحيث يشعر الافراد بالراحة الروحية من خلال التقدير والانتماء ، ان القيادة الروحية تهدف الى اشباع حاجات العاملين اعتمادا على توفير الاحتياجات النفسية والتي تساعدهم على الاستمرار فى الحياه المهنية ، ومن خلال التواصل مع الآخرين والانتماء . (سليمان ، ٢٠٢١، صفحة ٤٢٦)

ولقد عرف (عبد السميع ٢٠١٦) القيادة الروحية بانها نوع جديد من القيادة تقوم على مجموعة من القيم والسلوكيات والاتجاهات لتحفيز العاملين ومن ثم احساسهم بأهميتهم وانتمائهم للمنظمة التي يعملون بها وشعورهم بأن لعملهم معنى .

التعريف الاجرائى للقيادة الروحية :-

- تؤدى القيادة الروحية الى تنمية القيم والسلوكيات المهنية للاخصائى الاجتماعى ، وتنمية التواصل مع الآخرين والبعد عن المشاعر السلبية تجاه العمل .

أبعاد القيادة الروحية

بعض الدراسات اشارت الى ان ابعاد القيادة الروحية تتمثل فى ثلاث ابعاد (الرؤية ، الامل / الايمان / حب الايثار /الشعور بالاهمية .

+ الرؤية

تشير الى صورة المنظمة فى المستقبل كما يراها الافراد سواء بشكل ضمنى او بشكل صريح ، ولماذا يسعى الافراد لخلق هذا المستقبل وكيفية الوصول لهذه الرؤية وتحقيقها . (طه و محمد، تأثير القيادة الروحية على سلوكيات العمل، ٢٠٢٢، صفحة ٤)

+ الأمل / الايمان

يقوم الامل/ الايمان على اساس قيم وسلوكيات تثبت اليقين المطلق ، والثقة بان الشئ المرغوب فيه والمتوقع سوف يتحقق ويشير الامل الى الرغبة فى ان توقعات العامل الموظف سوف يتم الوفاء بها فى مكان العمل .

+ الشعور بالاهمية

شعور الافراد بان العمل الذى يؤدونه له قيمة ويساهم فى إنجاز الاداء (طه و نافع، دور القيادة الروحية فى تحسين مستوى التعلم التنظيمى، ٢٠٢٢، صفحة ١٢)

أبعاد التنمر الوظيفى :

- التهديد بالوضع المهنى : مثل (التقليل من قيمة الرأى ، والأهانة المهنية العامة والاتهام فيما يتعلق بعدم بذل الجهد)
- التهديد بالمكانة الشخصية مثل (استدعاء الاسماء والاهانات والتخويف)
- العزلة : مثل منع الوصول الى الفرص، والعزلة الاجتماعية ، وحجب المعلومات)
- العمل الزائد مثل (الضغط الغير مبرر ، والمواعيد المستحيلة ، والاختلالات الغير ضرورية)
- زعزعة الاستقرار مثل (عدم تقديم الائتمان عند استحقاقه ، والمهام التى لا معنى لها ، وأزالة المسئولية)

أثار التنمر الوظيفي (حسين، ٢٠٢٢، صفحة ١٤١)

يعد من السلوكيات التي برز الاهتمام بها بسبب الانتشار الواسع له وما له من تبعات وتأثير اذا لم يعمد على ايجاد حل له, اذ يوضح ان التمرن سيكون:

- إنتاج منخفض الفاعلية وبيئة غير مستقرة للعمل ومناخ تنظيمي يسوده الخوف
- إن شعور الفرد انه مهدد بعدم البقاء بالعمل فهذا يؤول الى خلق جو تنظيمي سائد فيه التوتر والرغبة بترك العمل والشعور المستمر بالإرهاق منه .
- الأضرار بالسمعة التنظيمية على المدى الطويل و خسارة أفراد ذوي موهبة وقدرة متميزة وعدم استقطاب ما هو جيد منهم
- قلة الإبتكار و المشاركة في العمل والابداع فيه بسبب السخرية عند طرح الآراء أو الخوف من سماع لفظ يهينه امام اقرانه .

أسباب سلوك التمرن في العمل:

الكثير من الباحثين حاولوا التعرف على الأسباب التي يمكن أن يكون لها ارتباط بظاهرة التمرن في مكان العمل، فمثلا صنف) Hoel & Salinm, 2003 ، العوامل المسببة للتمرن في العمل المؤسسي إلى أربع فئات : التغيير في طبيعة العمل، والكيفية التي ينظم بها العمل، والثقافة المؤسسية، والقيادة، وقال أن التمرن يمكن أن ينشأ من مجموع هذه العوامل معا ، أو من أسباب أخرى باختلاف الظروف داخل المؤسسة وقد اتفق أكثر من باحث على أن السمات الشخصية للمتمرنين ربما تكون من أهم أسباب التمرن أشار Kirsches, Stilwell, Talbot إلى أن المتمرنين في مكان العمل غالبا في الأصل ضحايا للتمرن في السابق فهم يمارسون سلوك التمرن من أجل المبادرة بالهجوم لحماية ذواتهم .إضافة إلى بعض السمات الأخرى مثل مهارة التكيف المنخفضة، والحدق، والكذب، والخداع، والضمير الغائب، وهوس السيطرة على الآخرين، وخاصة اذا كانوا في موقع قوة.

كذلك أتفق العديد من الباحثين على أن الثقافة المؤسسية ربما تكون عاملا هاما للتمرن فى مكان العمل، منهم (2008 Alsever) ، حيث أشار إلى أن ضغوط العمل يمكن أن تشجع على التمرن، بالإضافة إلى ما سبق فإن انعدام الشعور بالأمن الوظيفي، والصراع في العمل، وإجراءات العمل المعقدة، وانخفاض الاستقلالية في العمل، وإجراءات والترقية والحرية الأكاديمية، والقيم، والثقافة الأكاديمية، كلها عوامل يمكن أن

تكون مصادر جاذبة لخلق بيئة عمل عدائية تشجع على التمر بين الموظفين فيها. (المنديل، ٢٠١٨، صفحة ٧٦)

تعدد أهمية دراسة التمر فى مكان العمل الى أمرين :

أولهما : قيمة العمل فى حياه الفرد وأثر ذلك على علاقته بالآخرين المحيطين به

سلوكيات التمر الوظيفى

هناك مجموعة من العلامات تتمثل فى : (هاشم، ٢٠١٨، صفحة ١٢٧)

- الصياح المستمر على العامل سواء بسبب او بدون سبب امام الزملاء او العملاء .
- عدم مناداه الموظف بالاسم او مناداته بعبارات تفقد الاحترام .
- المراقبة والانتقاد المبالغ فيه لعمل احدهم .
- تكليف البعض بمزيد من الاعمال بشكل معتمد .
- التقليل من احدهم بغرض دفعة للفشل .
- عدم توضيح كل المعلومات الضرورية الاصة بالعمل حتى لا يتم اتمام العمل المطلوب بشكل جيد

التمر فى مكان العمل هو شكل من اشكال سوء المعاملة الشخصية التى تتجاوز مجرد الفظاظه وتتألف

من اعمال مهينة معتمدة ومتكررة تجاه الفرد وتخلق بيئة عمل قمعية .

تم استخدام التمر فى مكان العمل على نطاق واسع لتحديد اى شكل من اشكال السلوك السلبى فى مكان العمل ومع ذلك، يحذر الباحثون من انه لا يمكن تصنيف كل السلوك الاجتماعى السلبى فى مكان العمل على انه تمر كان هناك اهتمام متزايد من قبل الباحثين لمجموعة متنوعة من الظواهر السلبية فى مكان العمل مثل البلضجة والعدوان والتحرش فى مكان العمل والاشراف المسئ ، وهناك تشابه جوهري فى التعريف والمفاهيم بين التمر والظواهر السلبية الارى فى مكان العمل ، الا ان هناك سمات مميزة بالنسبة للتمر والتى تميزها عن الظواهر الاخرى وهى: الاستمرارية وتفاوت القوة (Rai & Agarwal, 2016)

أستهدفت دراسة (عبد الغنى، ٢٠٢١) تحديد التأثير المباشر وغير المباشر لابعاد التمر التنظيمى (التمر اللفظى ، والتمر الجسدى ، والتمر بالعلاقات) على أبعاد الارتباط بالعمل (الحيوية

والنقانى ، والاستغراق) من خلال توسط أبعاد الإحباط الوظيفى (العدوان ضد الآخرين ، والتخريب ، وضياح الوقت والجهد ، والانانية ، والتداخل الشخصى ، الإهمال واللامبالاه) .

وتسعى المنظمات على إختلاف أنواعها نحو التخفيف من حدة و مظاهر الإحباط الوظيفى السلبية على العاملين وسلوكهم من أجل تحقيق أهدافها التى تسعى لها من خلال تفاعل العاملين فى المنظمات مع بعضهم البعض بصفة دائمة من جانب وتفاعلهم مع المنظمات للعمل جاهدة لتحقيق الإستفادة القصوى من الموارد البشرية الموجودة لديها من خلال بناء فلسفة إدارية تتضمن متغيرات إيجابية تجاه الأفراد والتى تؤثر بدورها فى قدراتهم ورفع قدرة الأداء الوظيفى المتميز بحيث ينعكس أثر ذلك على الخصائص الإيجابية لجماعة العمل كالولاء ، والانتماء ، والتعاون والتماسك .

- ويعتبر التمر الوظيفى من السلوكيات المدمرة والمتكررة للإساءة التى تمنع إنجاز العمل، وينطوي التمر على الإساءة اللفظية، التهديد والتخويف والإذلال، والنقد غير المبرر، ونقص الثقة ، وتتمثل سلوكيات التمر فى الصياح أمام الزملاء، ورفض المناداة بالاسم، والتعليقات المفتقدة للاحترام ، والمراقبة والانتقاد المبالغ فيها لعمل أحدهم، إتهام كاهل أحدهم بمزيد من العمل بشكل متعمد، التقليل من عمل أحدهم بغرض دفعه للفشل، الاحتفاظ بالمعلومات الضرورية لإتمام العمل بشكل متعمد، استبعاد أحد الأشخاص من المحادثات التقليدية فى بيئة العمل من أجل إشعاره بأنه غير مرحب به، إسناد المهام التافهة التى لا تعكس مهارات أو المستوى العلمى للمتمتع عليه، يُهدد بمختلف أنواع التهديدات كالخصم من الراتب الشهري بلا سبب فعلى يستدعي ذلك، الرغبة فى جعل المتمتع عليه أضحوكة أمام زملاء العمل . (النشار و عبد الرؤف، ٢٠٢٠، صفحة ٥)

صور التمر بشكل عام: (السلمي، ٢٠١٨، صفحة ٧٤)

هناك صور للتمر وذلك باستخدام أحد وسائل التواصل الاجتماعى.

أمثلة على التمر المباشر: بناءً على نتائج دراسة:

- نشر الإشاعات الغير صحيحة عن الضحية .

- الانتقاد السلوكى للضحية بشكل غير مبرر .
 - نشر الملاحظات غير الموضوعية عن الضحية .
 - افتعال السخرية المتعمدة .
 - التفوه بملاحظات غير مناسبة عن أسلوب حياة الضحية .
 - إظهار الاستهزاء المتكرر لأحد لأفراد بعبارات متكررة ونعته بها طول الوقت.
 - التدخل فى العلاقات الشخصية لدى الضحية.
- أمثلة على التمر الغير مباشر :**

- إرهاق الضحية فى العمل وإشغاره بالتقصير بالعمل.
- تقييد حرية الضحية بالعزل أو نقلة أو ابعاده عن مكان العمل الرئيسى.
- تحديد مهام متدنية أو تتجاوز مستوى المهارة لشخص غير مؤهل.
- معاملة غير عادلة فيما يتعلق بالاستحقاقات مثل الإجازة أو التدريب.
- رفض الوصول إلى الموارد أو المعلومات للتشاور عمدا.
- تهميش أى شخص من أنشطة العمل العادي

خاتمة

تناول البحث تأثير التمر الوظيفى على الاداء المهنى للأخصائى الاجتماعى بالمجال المدرسى ، وما هو التمر الوظيفى وأمثلة التمر المباشر والتمر الغير مباشر، وسلوكيات التمر الوظيفى وما توصلت اليه الدراسات من تأثير التمر الوظيفى على الاداء المهنى للاخصائى الاجتماعى ، وتناول البحث ايضاً تعريف القيادة الروحية وابعادها .

مراجع اجنبية

- Newman, M. (2019, January). "Bullying in the Workplace". *SAGE Publications, Inc.* Encyclopedia of Women in Today's World.
- Cowie, H., & Naylor, P. (2002). Measuring workplace bullying.
- Rai, A., & Agarwal, U. (2016, September). Workplace Bullying: A Review and Future Research Directions.
- Rajalakshmi, M., & Naresh, B. (2018). Influence of psychological contract on workplace bullying. *journal homepage: www.elsevier.com/locate/aggiobeh.*

مراجع عربية

- بشرى أسماعيل احمد. (٢٠١٧). التتمر فى بيئة العمل وعلاقتها بكل جودة القيادة والاكتئاب لدى اعضاء هيئة التدريس . مجلة اداب .
- حسنين السيد طه، و محمد عبد المنعم محمد. (٢٠٢٢). تأثير القيادة الروحية على سلوكيات العمل. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والادارية .*
- حسنين السيد طه، و وجيه عبد الستار نافع. (٢٠٢٢). دور القيادة الروحية فى تحسين مستوى التعلم التنظيمى. *كلية التجارة - قسم ادارة الاعمال . المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والادارية.*
- حمدي جمعة عبد العزيز. (اكتوبر، ٢٠٢٠). دور القيادة الاخلاقية فى تقليل سلوكيات التتمر الوظيفى للعاملين بجامعة حلوان . *مجلة البحوث المالية والتجارية . جامعة بورسعيد - كلية التجارة.*
- حمدي عبد الله عبد العال. (٢٠١٥). التمكين وعلاقته بالرضا الوظيفى للاخصائى الاجتماعى المدرسى. *الجمعية المصرية للاخصائين الاجتماعيين.*
- رياب محمد السلمي. (يونيو، ٢٠١٨). السمات الشخصية وأثرها فى نقش ي ظاهرة التتمر فى بيئة العمل. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية . السعودية، العدد التاسع المجلد الثانى.*
- سنية محمد سليمان . (٢٠٢١). تاثير القيادة الروحية على الارتباط بالعمل. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية . المعهد العالى للحاسبات وتكنولوجيا المعلومات .*

- شيماء اسماعيل عبد الغنى. (اكتوبر , ٢٠٢١). الاحباط الوظيفى كمتغير وسيط بين التمر التنظيمى والارتباط بالعمل . *المجلة المصرية للدراسات التجارية* . كلية المنصورة - كلية التجارة .
- صفاء فضل هاشم. (ديسمبر , ٢٠١٨). تصور مقترح من منظور الممارسة العامة للتكيف من المشكلات المترتبة على التمر الوظيفى . *المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية* . جامعة اسيوط كلية الدمة الاجتماعية .
- صيتة بنت منديل المنديل. (٢٠١٨). السمات الشخصية وأثرها فى تشي ظاهرة التمر فى بيئة العمل. *المركز القومي للبحوث غزة* . مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية والقانونية.
- عبد الوهاب مغار. (٢٠١٥). التمر الوظيفى: مقارنة نظرية . *مجلة العلوم الانسانية* . جامعة منتورى قسنطينية.
- عمار فتحى موسى. (٢٠١٧). دور القيادة الروحية فى خفض سلوكيات التمر الوظيفى للعاملين بجامعة مدينة السادات : دراسة تطبيقية . *مجلة البحوث المالية والتجارية* . جامعة بورسعيد - كلية التجارة .
- فاطمة عربي عبدالمطلب. (اكتوبر , ٢٠١٩). الاحتراق النفسى وعلاقته بظاهرة التمر الوظيفى لدى معلمات رياض . *مجلة دراسات فى الطفولة والتربية* . جامعة أسيوط - كلية التربية للطفولة المبكرة.
- محمد عبدالفتاح محمد. (٢٠١٥). *الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية بالمجال المدرسى* . الاسكندرية : المكتب الجامعى الحديث.
- نجلاء يسري النشار ، و إلهام عبد الرؤف. (المجلد السادس والثلاثون , ٢٠٢٠). التمر الوظيفى فى بيئة العمل وعلاقته بالكفاءة الإنتاجية لربة الأسرة العاملة. *المجلة المصرية للاقتصاد المنزلى*.
- وائل مروان الخليلى . (٢٠٢١). أثر التمر الوظيفى فى نية الموظف لترك العمل فى المستشفيات الخاصة فى محافظة عمان . *دعوة عمان العربية* . الاردن: رسالة ماجستير ، كلية الاعمال .
- وسام حسين. (٢٠٢٢). إدارة الإحتواء العالى وأثرها فى الحد من التمر الوظيفى. *جامعة البصرة - كلية الإدارة والاقتصاد* . مجلة دراسات إدارية.