



جامعة كربلاء

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحدّ من سلوك التمر في مكان العمل
دراسة استطلاعية لعينة من الجامعات والكليات الأهلية في محافظة كربلاء
المقدسة

رسالة مقدمة الى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة كربلاء
وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في علوم إدارة الأعمال

كتبت بواسطة

وسام عبد الأمير محمد

بإشراف

الاستاذ الدكتور

فيصل علوان الطائي

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا يَسْخَرْ قَوْمٌ مِّنْ قَوْمٍ عَسَىٰ أَن يَكُونُوا
خَيْرًا مِّنْهُمْ وَلَا نِسَاءٌ مِّنْ نِّسَاءٍ عَسَىٰ أَن يَكُنَّ خَيْرًا مِّنْهُنَّ وَلَا
تَلْمِزُوا أَنفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوا بِالْأَلْقَابِ" (١١)

صدق الله العلي العظيم

أقرار رئيس لجنة الدراسات العليا

بناءً على إقرار المقومين العلمي واللغوي على رسالة الماجستير قسم إدارة الاعمال كلية الإدارة والاقتصاد للطالبة (وسام عبد الامير محمد) الموسومة بـ (الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التمر في مكان العمل) واستناداً للصلاحيات المخولة لنا أشرح هذه الرسالة للمناقشة

أ.د. علي احمد فارس

رئيس لجنة الدراسات العليا

معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

2023 / /

مصادقة مجلس الكلية

صادق مجلس كلية الإدارة والاقتصاد /جامعة كربلاء على توصية لجنة المناقشة.

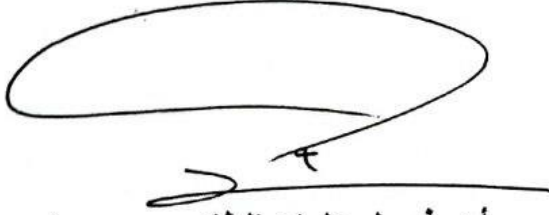
أ.د. محمد حسين الجبوري

عميد كلية الإدارة والاقتصاد

2023 / /

إقرار المشرف

أشهد أن إعداد هذه الرسالة الموسومة بـ (الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التمر في مكان العمل) التي تقدمت بها الباحثة (وسام عبد الأمير محمد) و قد جرت تحت إشرافي في كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة كربلاء وهو جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم إدارة الأعمال.



أ.د. فيصل علوان الطائي

2023 / 19 / 26

توصية رئيس قسم إدارة الأعمال

بناءً على توصية المشرف أشرح هذه الرسالة للمناقشة .



الاستاذ الدكتور
محمود فهد الدليمي

رئيس قسم إدارة الأعمال

2023 / /

إقرار المقوم اللغوي

اشهد أن رسالة الماجستير في علوم أدار الاعمال الموسومة ب(الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التتمر في مكان العمل) التي تقدمت بها الباحثة (وسام عبد الامير محمد) قد راجعتها من الناحية اللغوية واصبحت بأسلوب علمي سليم خالي من الأخطاء اللغوية ولأجله وقعت .


المقوم اللغوي

م . د محمد سلام مظهر

كلية الادارة والاقتصاد /جامعة كربلاء

2023/ /

اقرار لجنة المناقشة

نشهد انا رئيس واعضاء لجنة المناقشة اطلعنا على محتويات الرسالة الموسومة
(الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التتمر في مكان العمل) من قبل طالبة الماجستير
(وسام عبد الامير محمد) وقد ناقشنا الطالبة في مضمونها وفيما له علاقة بها وانها جديرة بالقبول
لنيل درجة الماجستير في علوم ادارة الاعمال بتقدير (ا ستياز)

استاذ دكتور

علي احمد فارس

رئيسا

استاذ مساعد دكتور

وسام علي حسين

عضوا

استاذ مساعد دكتور

جنان مهدي شهيد

عضوا

الاستاذ الدكتور

فيصل علوان الطائي

عضوا ومشرفا

مصادقة مجلس الكلية

صادق مجلس كلية الادارة والاقتصاد / جامعة كربلاء على قرار لجنة المناقشة اعلاه

الاستاذ الدكتور

محمد حسين الجبوري

عميد كلية الادارة والاقتصاد



الإهداء

إلى والدي العزيز ... على ما قدمه لي من
دعم أسأل الله أن يحفظه لنا ..

إلى أغلى ما في الكون أمي الحنونة ...
أعانني الله تعالى على برِّك

إلى سندي في الحياة ...

إلى الذين ساندوني خلال هذه المدة...

أهدي جهدي المتواضع هذا ..

الباحثة

الشكر والامتنان

الحمد لله رب العالمين على فضله ومنه عليّ والصلاة والسلام على من تحمل جهل الأمه ليخرجها من الظلمات إلى النور الرسول الكريم محمد (صلى الله عليه وآله وسلم) وآله الطيبين الطاهرين (عليهم السلام) .

يطيب لي أن أتقدم بالثناء الجميل إلى الأستاذ الدكتور المشرف (فيصل الطائي) لما بذله من جهد في إتمام هذا العمل أسأل الله له دوام التوفيق .

كما يطيب لي أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى السادة (رئيس وأعضاء لجنة المناقشة) وإلى الأساتذة (المقومين العلميين والخبير اللغوي) على جهودهم المبذولة لإظهار الرسالة بشكلها اللائق ، والشكر موصول إلى الأساتذة الخبراء لتحكيمهم أداة البحث من خلال إبداء آرائهم وملاحظاتهم القيمة .

كما يطيب لي الشكر والامتنان إلى جميع أساتذتي في كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة كربلاء. والشكر والامتنان إلى الجامعات والكليات المبحوثة لتعاونهم في إنجاز الجانب الميداني لهذا البحث وأتقدم بعبارة التثناء العطر المقرون بالاعتذار إلى كل من لم يتم ذكرهم لما قدموا لي من عون أو كلمة طيبة ...

الباحثة

المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى بيان تأثير الرفاهية النفسية في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل ضمن مجتمع البحث الذي تمثل بالجامعات والكليات الأهلية في محافظة كربلاء المقدسة من التدريسين، ومن أجل تحقيق ذلك تم تصميم مخطط فرضي يوضح العلاقة بين متغيرات البحث ، اذا تم قياس المتغير المستقل للرفاهية النفسية بستة أبعاد فرعية وهي (الاستقلالية- تقبل الذات – العلاقة الإيجابية مع الآخرين – الهدف في الحياة – التمكن من البيئة – التطور الشخصي) في حين تم قياس المتغير التابع التنمر في مكان العمل بخمسة أبعاد فرعية وهي (الاستخفاف- تقويض العمل – الانتقاد- الصراخ العالي – الإساءة اللفظية) استناداً إلى مشكلة البحث الرئيسة والتي تمثلت ب**(هل ان الرفاهية النفسية تؤثر وتحد من سلوك التنمر في مكان العمل)** ومن أجل التوصل إلى النتائج تم استطلاع آراء عينة من التدريسين في الجامعات والكليات الأهلية والحصول على المعلومات المطلوبة عن طريق (الاستبانة) التي اعدت لهذا الغرض واستخدام المنهج الوصفي التحليلي وقد اعتمد البحث على مجموعة من الاساليب الاحصائية التي تمثلت بالتحليل العاملي التوكيدي والاحصاءات الوصفية وتحليل الارتباط البسيط ونمذجة المعادلة الهيكلية استناداً إلى البرامج الجاهزة (SPSS V.23 ; AMOS , V.23 ; Excel 16) وقد توصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات أبرزها وجود تأثير عكسي ذي دلالة معنوية بين الرفاهية النفسية والتنمر في مكان العمل ، وهذا يشير ضرورة الاهتمام بالمنظمات التعليمية الخدمية المبحوثة اهتمام كبير لتعزيز الرفاهية النفسية لدى تدريسي الجامعات لتقليل من السلوكيات السلبية في العمل ولاسيما التنمر وضرورة التعاون مع الجامعات الأهلية والحكومية ممن لديه تجربة ناجحة في ممارسة الحد من السلوكيات السلبية لخلق بيئة عمل إيجابية وتحقيق رفاهية نفسية .

الكلمات المفتاحية : الرفاهية النفسية ، التنمر في مكان العمل

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
	الآية
i	الإهداء
I	الشكر والامتنان
II	المستخلص
III	قائمة المحتويات
IV-V	قائمة الجداول
VI	قائمة الأشكال
VII	قائمة الملاحق
1	المقدمة
28-3	الفصل الأول : بعض الدراسات السابقة ومنهجية البحث
17-4	المبحث الأول : بعض الدراسات السابقة لمتغيرات البحث
27-17	المبحث الثاني : منهجية البحث
75-30	الفصل الثاني : الجانب النظري
54-31	المبحث الاول : الرفاهية النفسية
72-55	المبحث الثاني : التتمر في مكان العمل
75-73	المبحث الثالث : العلاقة بين متغيرات البحث
118-76	الفصل الثالث : الجانب الميداني
87-76	المبحث الاول : الاختبارات البنائية لمقاييس البحث
102-88	المبحث الثاني : وصف وتشخيص متغيرات البحث
118-103	المبحث الثالث : اختيار فرضيات البحث
124-119	الفصل الرابع : الاستنتاجات والتوصيات
121-120	المبحث الاول : الاستنتاجات
124-122	المبحث الثاني : التوصيات
140-124	المراجع والمصادر
	الملاحق
	Abstract

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
7-4	الدراسات العربية السابقة لمتغير الرفاهية النفسية	١
12-7	الدراسات الأجنبية السابقة لمتغير الرفاهية النفسية	٢
14-12	الدراسات العربية السابقة لمتغير التتمر في مكان العمل	٣
17-14	الدراسات الأجنبية السابقة لمتغير التتمر في مكان العمل	٤
21	متغيرات البحث ومقاييسها	٥
25	يوضح مجتمع الدراسة	٦
35-33	مفهوم الرفاهية النفسية	٧
50	خصائص الأفراد مرتفعي ومنخفضي الرفاهية النفسية	٨
59-57	مفاهيم التتمر في مكان العمل	٩
77	توصيف أداة القياس وترميزها	١٠
78	نسب اتفاق السادة الخبراء حول فقرات أداة القياس	١١
80	اختبار (Kolmogorov- Smirnov test) لمتغيرات الدراسة	١٢
81	معايير مطابقة نتائج التحليل التوكيدي	١٣
83	نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الرفاهية النفسية	١٤
85-84	نتائج التحليل العاملي التوكيدي للتتمر في مكان العمل	١٥
86-85	قيم اختبار كرونباخ ألفا ومعامل الصدق الهيكلي لمقاييس الدراسة	١٦
87-86	قيم الارتباط بين اسئلة المقياس ومتغيراته وأبعاده	١٧
90	المقاييس الوصفية لبعدها الاستقلالية	١٨
91	المقاييس الوصفية لبعدها تقبل الذات	١٩
92	المقاييس الوصفية لبعدها العلاقات الايجابية مع الاخرين	٢٠
93	المقاييس الوصفية لبعدها الهدف في الحياة	٢١
94	المقاييس الوصفية لبعدها التمكن من البيئة	٢٢
95	المقاييس الوصفية لبعدها التطور الشخصي	٢٣
95	المقاييس الوصفية للرفاهية النفسية بأبعاده	٢٤
97	المقاييس الوصفية لبعدها الاستخفاف	٢٥
98	المقاييس الوصفية لبعدها تقويض العمل	٢٦
99	المقاييس الوصفية لبعدها الانتقاد	٢٧
100	المقاييس الوصفية لبعدها الصراخ العالي	٢٨
101	المقاييس الوصفية لبعدها الاساءة اللفظية	٢٩

101	وصف وتحليل التمر في مكان العمل بأبعاده	٣٠
104	تفسير قيمة علاقة الارتباط	٣١
105	علاقات الارتباط بين الرفاهية النفسية والتمر في مكان العمل	٣٢
109	مسارات ومعلمات اختبار تأثير الرفاهية النفسية في التمر في مكان العمل	٣٣
111	مسارات ومعلمات اختبار تأثير بعد الاستقلالية في التمر في مكان العمل	٣٤
113	مسارات ومعلمات اختبار تأثير بعد تقبل الذات في التمر في مكان العمل	٣٥
114	معلمات اختبار تأثير بعد العلاقة الإيجابية مع الآخرين في التمر في مكان العمل	٣٦
115	مسارات ومعلمات اختبار تأثير بعد الهدف في الحياة في التمر في مكان العمل	٣٧
117	مسارات ومعلمات اختبار تأثير بعد التمکن من البيئة في التمر في مكان العمل	٣٨
118	مسارات ومعلمات اختبار تأثير بعد التطور الشخصي في التمر في مكان العمل	٣٩

قائمة الاشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
22	المخطط الفرضي للبحث	١
26	الرسم البياني يصف العينة/ النوع الاجتماعي	٢
26	الرسم البياني يصف العينة /الفئة العمرية	٣
27	الرسم البياني يصف العينة / المؤهل العلمي	٤
27	الرسم البياني يصف العينة/ مدة الخدمة الفعلية	٥
40	نظرية التدرج الهرمي (ماسلو)	٦
51	نتائج تقبل الذات	٧
64	أنواع التنمر	٨
65	آثار التنمر في مكان العمل	٩
82	التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الرفاهية النفسية	١٠
84	التحليل العاملي التوكيدي للتنمر في مكان العمل	١١
92	الشكل البياني لأبعاد الرفاهية النفسية	١٢
102	الشكل البياني لأبعاد التنمر في مكان العمل	١٣
109	تأثير الرفاهية النفسية في التنمر في مكان العمل	١٤
111	تأثير بعد الاستقلالية في التنمر في مكان العمل	١٥
112	تأثير بعد تقبل الذات في التنمر في مكان العمل	١٦
114	تأثير بعد العلاقة الايجابية مع الاخرين في التنمر في مكان العمل	١٧
115	تأثير بعد الهدف من الحياة في التنمر في مكان العمل	١٨
116	تأثير بعد التمكن من البيئة في التنمر في مكان العمل	١٩
118	تأثير بعد التطور الشخصي في التنمر في مكان العمل	٢٠

قائمة الملاحق

رقم الملاحق	عنوان الملحق
١	قائمة اسماء السادة المحكمين
٢	استمارة الاستبانة
٣	كتب تسهيل المهمة للجهات المبحوثة

المقدمة

تعد دراسة الرفاهية النفسية من الدراسات التي تكسب أهمية خاصة فهي من حيث الموضوع مرتبطة بمستوى إدراك التدريسي وتحسين مستوى رفايتهم النفسية وتقديرهم لذاتهم ومن ناحية اخرى تكمن أهمية الرفاهية النفسية في الاستفادة بما تسفره عن نتائج في المجال النفسي والاجتماعي ، ويرتبط مفهوم الرفاهية النفسية بجميع جوانب الحياة لدى الإنسان فكل إنسان يسعى للوصول إلى الرفاهية والحياة الطيبة مما جعل الباحثون يتجهون ببحوثهم لدراسة الرفاهية النفسية والمؤشرات التي تجعل الإنسان فرداً سعيداً يتمتع بالرفاهية النفسية ، الذي يؤثر على قدرتها في تحقيق الأهداف المرسومة . إن الرفاهية النفسية للموارد البشرية تعد مطلباً ضرورياً في إدارة الموارد في جميع المجالات بما في ذلك مجال التعليم ولا سيما بعد إنتشار التطور والتكنولوجيا في بيئة الاعمال المتطورة باستمرار ، والصعوبات التي تواجهها المنظمات التعليمية وممارسة نشاطاتها على مستوى التعليم والإدارة ، فتم الاهتمام بدراسة الرفاهية النفسية لأنها من الدراسات التي تكتسب أهمية خاصة من حيث الموضوع لأنها ترتبط بمستوى ادراك الشخص لأهمية ممارسة أنشطة العمل المختلفة في تحسين مستوى رفايتهم النفسية وتقديرهم لذاتهم وتكمن أهميتها في الاستفادة بما تسفر عنه النتائج في المجال النفسي والاجتماعي الا إن هناك عدداً من المعوقات التي تؤثر على العاملين ورضاهم ومن هذه المعوقات المحتملة هي سلوكيات التنمر في مكان العمل التي قد تمارس من قبل العاملين مع بعضهم بعضاً وتؤثر على معنوياتهم وتزيد من الإحباط لديهم ، وتعد الموارد البشرية واحدة من أهم الاصول التي تمارس نشاطاتها في مجال الخدمات وتمثل مكانة مهمة وعلى المنظمات الحفاظ عليها وتعزيزها للحفاظ على الأداء الفردي ، وتأسيساً لما تقدم فإن فكرة البحث الحالي تركز على دراسة مدى تمتع التدريسي في الجامعات والكليات الأهلية بالرفاهية النفسية ومدى تأثيرها في الحد من سلوك التنمر ، إن الاهتمام بمعالجة سلوك التنمر في مكان العمل بوصفه خياراً استراتيجياً يعمل لأجله كثيراً من المنظمات يمكن عن طريق تلك المعالجة الوصول إلى حالة من الاستقرار تسيطر على أجواء العمل بشكل ايجابي، ولتحقيق الرفاهية النفسية للحد من السلوكيات السلبية وأهمها التنمر في مكان العمل وإنطلاقاً من مشكلة البحث الأساسية التي تمثلت ب(ما تأثير الرفاهية النفسية في الحد من سلوكيات التنمر في بيئة العمل ضمن الجامعات والكليات الأهلية في محافظة كربلاء المقدسة ؟ وتوجهها بفرضيتين على مدى وجود علاقات الارتباط والتأثير بين الرفاهية النفسية والتنمر في مكان العمل إذ اتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي للتحقق من الفرضيات وذلك ضمن مجتمع وعينة قصدية ، وتم جمع البيانات بواسطة الاستبانة وتحليل البيانات بالأساليب الإحصائية وتمثلت باختبار التوزيع الطبيعي والتحليل العائلي التوكيدي والاحصاءات الوصفية وتحليل الارتباط البسيط ونمذجة المعادلة الهيكلية ، وقد تم التوصل إلى الاستنتاجات والتوصيات وبرزها وجود تأثير ذي دلالة معنوية بين الرفاهية النفسية والتنمر في مكان العمل .

الفصل الأول

بعض الدراسات السابقة ومنهجية البحث

المبحث الأول : بعض الدراسات السابقة لمتغيرات البحث

المبحث الثاني : منهجية البحث

الفصل الأول

بعض الدراسات السابقة ومنهجية البحث

تمهيد

يمثل هذا الفصل المحور الرئيس للبحث من خلال استعراضه الدراسات السابقة التي أدت إلى تكوين الأسس الفكرية والمفاهيمية لمتغيرات البحث من خلال مناقشتها وتوضيح جوانب الاستفادة منها وهو ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة ، فضلاً بناء منهجية البحث والتي تمثل خارطة الطريق تبنى على مشكلة البحث وأهميتها والوصول إلى إجابات واضحة توضح مبررات تبنى الموضوع .

ولهذا سيتم استعراض في هذا الفصل في المبحث الأول: بعض الدراسات السابقة، التي تناولت متغيرات الموضوع إذ يعد بداية في رسم منهجية البحث التي سنقدمها في المبحث الثاني للتعرف على مشكلة البحث وأهمية البحث وأهداف البحث ومقاييس البحث والتعريفات الاجرائية لمتغيرات البحث والمخطط الفرضي للبحث وفرضي البحث ومنهج البحث المعتمد ومجتمع وعينة البحث وأدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات وبذلك يتكون الفصل من مبحثين المبحث الأول بعض الدراسات السابقة لمتغير الرفاهية النفسية وبعض الدراسات السابقة لمتغير التنمر في مكان العمل ، والمبحث الثاني منهجية البحث .

المبحث الأول

بعض الدراسات السابقة

توطئة:

تعد الدراسات السابقة من الضروريات التي يجب على الباحث مراجعتها حتى يكون لديه تصور فكري متكامل حول موضوع البحث ، ولهذا سيتم التعامل مع بعض الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع من بحوث عربية أو أجنبية ومناقشتها إذ يتضح إن سبب التعامل مع الدراسات السابقة هو لمعرفة الأساس المنطقي للموضوع ونتائج الباحثين السابقين ، ثم المضي قدما ، ولهذا السبب سيتم ترتيب هذه الدراسات ضمن جداول مرتبة على النحو الآتي: عنوان الدراسة ، نوع الدراسة ، الهدف من الدراسة ، مقياس الدراسة ، المجتمع وعينة الدراسة ، أهم اساليب التحليل الإحصائي ، أهم الاستنتاجات ، وسيكون البحث على النحو الآتي

أولاً: الدراسات السابقة للمتغير الرفاهية النفسية

ثانياً: الدراسات السابقة لمتغير سلوك التنمر في مكان العمل

ثالثاً: مناقشة الدراسات السابقة.

أولاً: الدراسات السابقة للمتغير الرفاهية النفسية

١- الدراسات العربية

جدول (١) يمثل الدراسات السابقة لمتغير الرفاهية النفسية

أ- دراسة عبدالمنعم 2020	
بناء وتطبيق مقياس الرفاهية النفسية لدى لاعبي بعض أندية مدينة الموصل المتقدمين	عنوان الدراسة
رسالة ماجستير	نوع الدراسة
تم بناء مقياس الرفاهية النفسية لدى لاعبي بعض أندية مدينة الموصل المتقدمين وفق (٩) محاور تتمثل ب(الصحة النفسية والجسمية و النجاح الرياضي المهني و المستوى الاقتصادي والاستقلالية و تقبل الذات والهدف في الحياة و العلاقات الاجتماعية والإيجابية للاعبين والتمكن من البيئة	هدف الدراسة

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

الرياضية والنمو الشخصي) التعرف على درجة الرفاهية النفسية لدى لاعبي بعض أندية مدينة الموصل المتقدمين	
مقياس الدراسة	يتم قياس المتغير ضمن الصحة النفسية والجسمية والنجاح الرياضي المهني والمستوى الاقتصادي والاستقلالية وتقبل الذات والهدف في الحياة والعلاقات الاجتماعية والإيجابية للاعبين والتمكن من البيئة الرياضية والنمو الشخصي وتضمنت (67) فقرة
مجتمع وعينة الدراسة	اشتمل مجتمع البحث على اللاعبين المتقدمين في بعض أندية مدينة الموصل والبالغ عددهم (224) لاعبا موزعين على كل من الأندية (الفتوه ، والمستقبل المشرق ، عمال نينوى ، والشهيد ايد شيت ، والبلدية) للموسم الرياضي (٢٠٢٠- ٢٠١٩)
اساليب التحليل الإحصائي	تم تطبيق الاحصاءات الوصفية وطريقة الارتباط لبيرسون وطريقة الإنحدار المتعدد لتطبيق مقياس الرفاهية النفسية على اللاعبين
أهم الاستنتاجات	فاعلية المقياس الذي تم بناءه لقياس درجة الرفاهية النفسية لدى لاعبي بعض أندية مدينة الموصل المتقدمين يتميز لاعبو الالعب الفردية في بعض أندية مدينة الموصل المتقدمين برفاهية نفسية عالية
عنوان الدراسة	ب- دراسة العبيدي ،المحمدأوي 2021
نوع الدراسة	الرفاهية النفسية لدى المرشدين التربويين
هدف الدراسة	بحث ميداني
مقياس الدراسة	التعرف على تأثير الرفاهية النفسية لدى المرشدين التربويين
	تم استخدام مقياس الرفاهية النفسية وإنموذج العوامل الستة

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

<p>للرفاهية ل(Ryff, 2019), موزعة ضمن الاستقلالية – الاتقان البيئي- النمو الشخصي- العلاقات الإيجابية مع الآخرين- الهدف في الحياة – تقبل الذات) تضمنت (42) فقرة</p>	
<p>مجتمع البحث يمثل جميع المرشدين التربويين والمرشحات التربويات في المديرية العامة للتربية في محافظة بغداد الرصافة الأولى والثانية والثالثة والكرخ الأولى والثانية والثالثة للعام الدراسي (٢٠٢٠-٢٠٢١) وبذلك يتكون المجتمع الإحصائي من (١٩٢٤) مرشداً ومرشده موزعين بحسب الجنس بواقع (٦٤٢) مرشداً و(١٢٨٢) مرشدة وقد بلغ حجم العينة التي تمت الاجابة عليها (٤٠٠) من مرشدي المدارس</p>	<p>مجتمع وعينة الدراسة</p>
<p>تم تطبيق الاحصاءات الوصفية ، طريقة الارتباط بيرسون وطريقة الإنحدار المتعدد لتأسيس العلاقة بين المتغيرات</p>	<p>اساليب التحليل الإحصائي</p>
<p>إن المرشدين التربويين في محافظة بغداد في المديرية الستة يتمتعون بمستويات عالية من الرفاهية النفسية وهذا يدل على قدرتهم في تحقيق الازدهار والرفاهية والسعادة وتحقيق الأهداف لدى الطلاب بصورة خاصة وفي العملية الارشادية بصورة عامة ليس هناك اثر للمتغيري الأساسن والتفاعل الثنائي في الرفاهية النفسية لدى المرشدين التربويين</p>	<p>أهم الاستنتاجات</p>
<p>ت- دراسة الحاتمي والعرباوي 2022</p>	
<p>الرفاهية النفسية وتأثيرها على سلوك الإنسحاب لدى الموظفين</p>	<p>عنوان الدراسة</p>
<p>دراسة تطبيقية</p>	<p>نوع الدراسة</p>
<p>تحديد مدى إدراك واكتشاف العاملين في المنظمة قيد البحث لأبعاد الرفاهية النفسية واختبار علاقة الارتباط والتأثير بين</p>	<p>هدف الدراسة</p>

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

سلوك الإنسحاب والرفاهية النفسية	
مقياس الدراسة	يتم قياس المتغير بالاعتماد على ستة تصنيفات أساسية كأبعاد لدراسة سلوك الرفاهية النفسية (Ryff & Keyes : 1994) (الاستقلالية – التمكين البيئي- قبول الذات – علاقات ايجابية مع الآخرين – الغرض في الحياة – النمو الشخصي)
مجتمع وعينة الدراسة	اختيار عينة من موظفي قسم التعليم المهني في النجف الاشرف ، حجم العينة (52) موظفاً
اساليب التحليل الإحصائي	تم اعتماد اختبار الفا كرونباخ للأبعاد والمتغيرات والوسط الحسابي ، والانحراف المعياري ، ومعاملات التأثير
أهم الاستنتاجات	إن سلوك الإنسحاب يؤثر على الرفاهية النفسية إذ يجب على المنظمة تقليل سلوك الإنسحاب والاهتمام بالرفاهية النفسية ، وهناك علاقة ارتباط ايجابية وأيضاً علاقة طردية بين أبعاد الرفاهية النفسية وسلوك الإنسحاب

٢ - : الدراسات الأجنبية

جدول (٢) يمثل الدراسات السابقة للمتغير الرفاهية النفسية

A : Helen R Winefield 2012	
Psychological and psychological well-being distress and their relationship	عنوان الدراسة
الرفاهية النفسية والضيق النفسي وعلاقتها	
رسالة دكتوراه كلية علم النفس والطب النفسي	نوع الدراسة
استكشاف مقياس التقرير الذاتي للرفاهية النفسية والتحقيق في العلاقة	هدف الدراسة

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

بين الرفاهية النفسية والضيق النفسي	
تم استخدام مقياس Ryff 1989 للبالغين وتتمثل ب(العلاقة الإيجابية مع الآخرين واتقان البيئة والرضا عن الحياة والنمو الشخصي وتم اختصار ب 14 عنصراً	مقياس الدراسة
عينة المجتمع متمثلة عدد من البالغين N=1933 جمعت معلومات حول المتغيرات الاجتماعية والديمغرافية	مجتمع وعينة الدراسة
تم إجراء سلسلة من التحليلات الإحصائية لتحديد مقياس الرفاهية النفسية والعلاقة بينها وبين الضيق النفسي بواسطة البرامج الإحصائية والتحليل الوصفي وعوامل الارتباط	اساليب التحليل الإحصائي
ارتبطت متغيرات سلوك التنمر ارتباطاً إيجابياً بالرفاهية النفسية وسلبياً بالضيق النفسي والعكس صحيح	أهم الاستنتاجات
B-Elisabetta Sagone 2013	
Relationships Between Psychological Well-Being And Resilience In Middle And Late Adolescents	عنوان الدراسة
العلاقات بين الرفاهية النفسية والمرونة عند سن المراهقة المتوسطة والمتأخر	
دراسة مستقبلية في جامعة (Catania) قسم العلوم التربوية – إيطاليا	نوع الدراسة
فحص العلاقة بين أبعاد الرفاهية النفسية وفقاً لمنظور Ryff والمرونة	هدف الدراسة
يتم قياس المتغير ضمن مقياس Ryff 2002 لستة أبعاد تمثلت ب (الاستقلالية والاتقان البيئي والنمو الشخصي والعلاقات الإيجابية مع الآخرين والهدف في الحياة وقبول الذات) تمثلت ب 18 عنصراً	مقياس الدراسة
عينة مكونة من 224 مراهقاً متوسطاً ومتأخراً (109) ذكر و (115) أنثى من مدرستين ثانويتين في إيطاليا	مجتمع وعينة الدراسة

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التمر في مكان العمل

<p>تم تطبيق الاحصاءات الوصفية والوسائل والانحرافات المعيارية ومعاملات كرونباخ الفا وتظهر ارتباطات بيرسون للمتغير الرفاهية</p>	<p>اساليب التحليل الإحصائي</p>
<p>ظهرت النتائج إن هؤلاء المراهقين يرون إنفسهم ينمون ويتوسعون مع إدراك الثقة والعلاقات مع الآخرين وإن كلما زاد احتمال مقاومة المراهقين في ظل المواقف المجهدة وكلما حصلوا على درجات عالية من الرفاهية النفسية يشعرون بالرضا عن إنفسهم وشعروا بالمرونة العالية فظهرت النتيجة إن الرفاهية النفسية هي مؤشر جيد على المرونة</p>	<p>أهم الاستنتاجات</p>
<p>C : Carol D. Ryff 2019</p>	
<p>ريادة Entrepreneurship and eudaimonic well-being الاعمال والرفاهية الجيدة</p>	<p>عنوان الدراسة</p>
<p>بحث تطبيقي</p>	<p>نوع الدراسة</p>
<p>دراسة اهمية الرفاهية الجيدة لفهم تجربة ريادة الاعمال</p>	<p>هدف الدراسة</p>
<p>تمثلت الرفاهية النفسية بستة ابعاد رئيسية (الاستقلالية – والتمكن من البيئة – النمو الشخصي – العلاقة الايجابية مع الاخرين – الهدف من الحياة – تقبل الذات)</p>	<p>مقياس الدراسة</p>
<p>عينة مكونة من 250 رجل اعمال</p>	<p>مجتمع وعينة الدراسة</p>
<p>الاحصاءات الوصفية والانحرافات المعيارية ومعاملات كرونباخ الفا وارتباطات بيرسون</p>	<p>اساليب التحليل الإحصائي</p>
<p>ظهرت النتائج اهتمام الباحثون في دراسات ريادة الاعمال بشكل متزايد بالرفاهية النفسية لرواد الاعمال . تمتع رواد الاعمال بالمتعة واليودايمونية والرضا عن الحياة والسعادة والتأثير الايجابي والتفاعل الايجابي بين تجربة ريادة الاعمال والرفاهية الجيدة</p>	<p>أهم الاستنتاجات</p>

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

D : Kondi Yasser Mansour 2020	
The employee's psychological well-being and job performance الرفاهية النفسية للموظف والأداء الوظيفي	عنوان الدراسة
دراسة مستقبلية في جامعة (COMSATS) اسلام اباد - باكستان	نوع الدراسة
التحقيق في الدور الوسيط للالتزام العاطفي بين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي مع مراعاة الدور الوسيط لإنعدام الامن الوظيفي على الرفاهية النفسية والالتزام العاطفي	هدف الدراسة
تم استخدام مقياس Ballesteros-Leiva et-al, 2017 المتمثل برضا الناس عن الحياة بشكل عام ومشاعر الإنجاز الشخصي للناس	مقياس الدراسة
تم جمع البيانات من الموظفين العاملين في الشركات الخلوية في باكستان وتم الحصول على 280 رداً	مجتمع وعينة الدراسة
تم اختبار الفرضيات باستخدام تقنية نمذجة المعادلة الهيكلية	اساليب التحليل الإحصائي
تشير نتائج الدراسة إن الالتزام العاطفي يتوسط في الارتباط بين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي للموظف بالإضافة إلى إنعدام الامن الوظيفي يحول دون الارتباط بين الرفاهية النفسية والالتزام العاطفي	أهم الاستنتاجات
E : Kondi Yasser Mansour 2020	
The employee's psychological well-being and job performance الرفاهية النفسية للموظف والأداء الوظيفي	عنوان الدراسة
دراسة مستقبلية في جامعة (COMSATS) اسلام اباد - باكستان	نوع الدراسة
التحقيق في الدور الوسيط للالتزام العاطفي بين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي مع مراعاة الدور الوسيط لإنعدام الامن الوظيفي على الرفاهية النفسية والالتزام العاطفي	هدف الدراسة

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

مقياس الدراسة	تم استخدام مقياس Ballesteros-Leiva et-al, 2017 المتمثل برضا الناس عن الحياة بشكل عام ومشاعر الإنجاز الشخصي للناس
مجتمع وعينة الدراسة	تم جمع البيانات من الموظفين العاملين في الشركات الخلوية في باكستان وتم الحصول على 280 رداً
اساليب التحليل الإحصائي	تم اختبار الفرضيات باستخدام تقنية نمذجة المعادلة الهيكلية
أهم الاستنتاجات	تشير نتائج الدراسة إن الالتزام العاطفي يتوسط في الارتباط بين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي للموظف بالإضافة إلى إنعدام الامن الوظيفي يحول دون الارتباط بين الرفاهية النفسية والالتزام العاطفي
F- Williams – 2021	
عنوان الدراسة	الرفاهية النفسية كدالة للعلاقة بين الرضا وسلوك استخدام مواقع التواصل الاجتماعي Psychological well-being as a function of relationship satisfaction with site use behaviour
نوع الدراسة	دراسة دكتورا الفلسفة في علم النفس
هدف الدراسة	الكشف عن درجة التصورات حول علاقة المرء والرفاهية النفسية لرضا عن العلاقة التي تؤثر على سلوك البالغين الناشئين في مواقع الشبكات الاجتماعية
مقياس الدراسة	تم استخدام مقياس Ryff 2002 استخدام الأبعاد الستة (الاستقلالية وتقدير الذات والهدف في الحياة والعلاقة مع الآخرين النمو الشخصي والالتقان البيئي)
مجتمع وعينة الدراسة	تم استخدام 295 مستجيباً طلب منهم الابلاغ عن الخصائص العرقية
اساليب التحليل الإحصائي	تم تطبيق الاحصاءات الوصفية والوسائل والإنحرافات المعيارية

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

ومعاملات كرونباخ الفا وتظهر ارتباطات بيرسون للمتغير الرفاهية	
أظهرت النتائج إن هناك علاقة مباشرة وموثوقة بين احترام الذات والعلاقة الرضا والإنسباط على السلوك في وسائل التواصل الاجتماعي وإنخفاض السلوك عند زيادة الرضا عن العلاقة	أهم الاستنتاجات

ثانياً: الدراسات السابقة لمتغير سلوك التنمر في مكان العمل

١- الدراسات العربية

جدول (٣) يمثل الدراسات السابقة للمتغير سلوك التنمر في مكان العمل

أ – احمد هادي عبيد 2022	
دور تطوير رأس المال الاخلاقي في الحد من سلوكيات التنمر في مكان العمل	عنوان الدراسة
بحث تحليلي	نوع الدراسة
معرفة راس المال الاخلاقي الذي يتمتع به رؤساء الاقسام في الحد من سلوك التنمر وتحديد مستوى توافر أبعاد راس المال الاخلاقي وتحديد مستوى التأثير لراس المال الاخلاقي في السلوكيات السلبية للتنمر في مكان العمل	هدف الدراسة
تم قياس متغير التنمر في مكان العمل (Brotheridge & Lee; 2010)	مقياس الدراسة
تمثلت عينة الدراسة بمجتمع البحث بالمعهد التقني بابل تم توزيع الاستبانة كعينة عشوائية على الملاك الوظيفي في الاقسام العلمية والشعب والوحدات في المعهد	مجتمع وعينة الدراسة
استخدم الباحث الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية لتحليل بيانات الدراسة حيث استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاختبار للتعرف على دلالة الفروق بين المتوسطات	اساليب التحليل الإحصائي

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التمر في مكان العمل

<p>توصل الباحث إلى استنتاجات من أهمها العلاقة العكسية بين راس المال الاخلاقي والتمتع في مكان العمل ، ونسبة تأثير راس المال الاخلاقي في تفسير التباين في صور التمتع في مكان العمل ، إن انحسار السلوكيات السلبية سوف يخلق مناخ عمل ايجابي.</p>	<p>أهم الاستنتاجات</p>
<p>ب- دراسة الزهيري- الكرعأوي – العبيدي 2022</p>	
<p>الكفاءة الذاتية ، التمتع في مكان العمل ودورها في جودة الخدمة الفندقية</p>	<p>عنوان الدراسة</p>
<p>دراسة تطبيقية</p>	<p>نوع الدراسة</p>
<p>هدفت الدراسة إلى معرفة طبيعة العلاقة بين (الكفاءة الذاتية – التمتع في مكان العمل – جودة الخدمة الفندقية)</p>	<p>هدف الدراسة</p>
<p>استخدام مقياس التمتع (Charalampous et al., 2018) المتمثل بالأبعاد الفرعية العداة اللفظي ، العداة العلاقتي ، العداة الجسدي)</p>	<p>مقياس الدراسة</p>
<p>تكون مجتمع الدراسة في مجموعة من فنادق الثلاث نجوم في مدينة النجف الاشراف ، تم جمع البيانات من خلال الاستبانة موزعة على (121) عامل.</p>	<p>مجتمع وعينة الدراسة</p>
<p>حللت البيانات بالاستعانة ببرنامج الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية في معالجة البيانات (SPSS)</p>	<p>اساليب التحليل الإحصائي</p>
<p>أظهرت النتائج التي تم التوصل إليها يتفاوت العاملين في الفنادق في مستوى الكفاءة الذاتية ، التمتع اكثر الظواهر شيوعاً في المستوى السياحي ، الكفاءة الذاتية تؤثر ايجاباً في جودة الخدمة الفندقية ، التمتع في مكان العمل يؤثر سلباً على جودة الخدمة الفندقية</p>	<p>أهم الاستنتاجات</p>

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

ج- وسام حسين عبد علي – ريم قاسم حسن 2022	
إدارة الاحتواء العالي واثرها في الحد من التنمر الوظيفي	عنوان الدراسة
دراسة استطلاعية	نوع الدراسة
هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين إدارة الاحتواء العالي والتنمر الوظيفي	هدف الدراسة
تم اعتماد مقياس (Zeka,2018) المتمثل بالأبعاد (التنمر النفسي ، التنمر اللفظي ، التنمر الجسدي)	مقياس الدراسة
تكونت عينة الدراسة (٧٠) من الكادر الصحي في مستشفى الشرطة العام في محافظة ذي قار	مجتمع وعينة الدراسة
استخدم الباحث برنامج SPSS.V.23 لتحليل وإجراء الاختبارات للفرضية واعتمد معامل كرونباخ الفا ، والأهمية النسبية ، ومعامل ارتباط بيرسون	اساليب التحليل الإحصائي
أهم الاستنتاجات التي تم التوصل إليها إن إدارة الاحتواء العالي لها اثر في الحد من التنمر الوظيفي ، وجود علاقة عكسية بين إدارة الاحتواء العالي وسلوك التنمر الوظيفي .	أهم الاستنتاجات

ثانياً: الدراسات الأجنبية

جدول (٤) يمثل الدراسات السابقة للمتغير سلوك التنمر في مكان العمل

A : Jiyeon Kang 2016	
Relationship between Organizational Culture and Workplace Bullying العلاقة بين الثقافة التنظيمية والتنمر في مكان العمل	عنوان الدراسة

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

نوع الدراسة	بحث ميداني – كوريا الجنوبية
هدف الدراسة	التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والتنمر في مكان العمل بين الممرضات الكوريات
مقياس الدراسة	تم استخدام (2007) Brotheridge الاستخفاف وتقويض العمل والصراخ العالي والإساءة اللفظية والترهيب الجسدي
مجتمع وعينة الدراسة	استخدم مجتمع البحث 298 ممرضة في (Busan) كوريا الجنوبية
اساليب التحليل الإحصائي	استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية والارتباط لتحديد أهم النتائج
أهم الاستنتاجات	تشير أهم الاستنتاجات إلى أنواع الثقافة التنظيمية مرتبطة بمكان العمل التنمر في الممرضات الكوريات وهناك حاجة إلى مزيد من البحث لتطوير التدخلات التي يمكن إن تعزز الثقافة الموجهة لمنع التنمر في مكان العمل
B- Malik & Björkqvist -2019	
عنوان الدراسة	Workplace Bullying And Occupational Stress Among University التنمر في مكان العمل والضغوط المهنية بين الجامعات
نوع الدراسة	دراسة استطلاعية في باكستان
هدف الدراسة	التعرف على مفهوم التنمر في مكان العمل وعلاقته بالضغوط المهنية وعلاقته بالعلاقات الشخصية
مقياس الدراسة	تم استخدام مقياس Beheshtifar تمثلت بأربعة أبعاد التنمر ب (الصراخ العالي والاستخفاف والإساءة اللفظية و الإنتقاد)
مجتمع وعينة الدراسة	تكونت عينة الدراسة من (610) اكاديمي جمعت البيانات عبر الإنترنت من أكثر من جامعة
اساليب التحليل الإحصائي	تم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية ومعاملات كرونباخ الفا لقياس العلاقات بين المتغيرات للدراسة

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

إن أهم الاستنتاجات وجود علاقة بين الضغط المهني والتنمر الوظيفي وتؤثر العلاقات الشخصية في ذلك .	أهم الاستنتاجات
C-Vukelic 2019	
Acceptance of Workplace Bullying Behaviors and Job قبول سلوكيات التنمر في مكان العمل والرضا الوظيفي	عنوان الدراسة
بحث ميداني في المستشفيات الخاصة في عمان - الاردن	نوع الدراسة
إلى التعرف على تأثير سلوكيات التنمر الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي	هدف الدراسة
تم استخدام مقياس الدراسة التي تمثل بالأبعاد (التنمر النفسي – التنمر الجسدي – التنمر اللفظي)	مقياس الدراسة
طبقت هذه الدراسة على (176) عامل في المستشفيات الخاصة في عمان – الاردن	مجتمع وعينة الدراسة
تم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية لمتغيرات الدراسة وطريقة الإنحدار والانبساط	اساليب التحليل الإحصائي
أهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة تأثير بين سلوكيات التنمر الوظيفي والرضا الوظيفي ، وتأثير المناخ التنظيمي في قبول سلوكيات التنمر الوظيفي .	أهم الاستنتاجات
D-Asif Khan Muhammad - 2020	
Emotional intelligence and its relationship to workplace bullying and job performance الذكاء العاطفي وعلاقته بالتنمر في مكان العمل والأداء الوظيفي	عنوان الدراسة
بحث ميداني في قسم علوم الإدارة للعلوم والتكنولوجيا - باكستان	نوع الدراسة
هل يوجد علاقة سلبية بين التنمر في مكان العمل والأداء الوظيفي وما دور الذكاء العاطفي بعلاقة التنمر والأداء الوظيفي	هدف الدراسة
تم استخدام مقياس التنمر باستخدام Brotheridge and Lee (2007) المتمثل بالأبعاد (الاستخفاف وتقويض العمل والانتقاد	مقياس الدراسة

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

الإساءة اللفظية والصراخ العالي والترهيب الجسدي)	
مجتمع وعينة الدراسة	تم توزيع ٤٠٠ استبيان وورد ٢٤٢ رداً صالحاً فتكونت عينة الدراسة من ١٣٢ رجلاً و١١٠ امرأة
اساليب التحليل الإحصائي	تم استخدام مقياس من نوع ليكرت من خمس نقاط لاستجابات الموضوع لكل عنصر من العناصر من حيث الموثوقية ومعامل الفا كرونباخ و التحليل الوصفي والارتباط والاعتدال لتحليل البيانات
أهم الاستنتاجات	أظهرت النتائج وجود علاقة للتنمر في مكان العمل له تأثير سلبي كبير على الأداء الوظيفي والذكاء العاطفي له دور الوسيط للتقليل من التنمر وازدهار الأداء الوظيفي
E-Heugten 2021	
عنوان الدراسة	Social Work and Workplace Bullying Emotional Abuse and Harassment العمل والإساءة العاطفية
نوع الدراسة	دراسة تطبيقية
هدف الدراسة	إلى اكتشاف الحلول لمعالجة مشكلة التنمر وتحسين مكان العمل
مقياس الدراسة	تم استخدام Edwards, et al(2017) ومقياس سلوك التنمر المكون من (36) فقرة موزعة على خمسة أبعاد الاستخفاف وتقويض العمل والإساءة اللفظية والصراخ العالي والانتقاد
مجتمع وعينة الدراسة	تم توزيع الاستبانة على (٣٠٢) عاملاً
اساليب التحليل الإحصائي	بواسطة البرنامج الإحصائي والتحليل الوصفي والارتباط والإنحدار ومعامل الفا كرونباخ لتحليل البيانات
أهم الاستنتاجات	وجود علاقة تأثير بين العمل الاجتماعي والتنمر والإساءة اللفظية بين المستويات الدقيقة ، إن المشكلات السياسية ونهج الخدمة الاجتماعية تزيد من التنمر في مكان العمل

ثالثاً: اختلاف الدراسة وما يميزها عن الدراسات السابقة

- ١- واقعية العنوان والربط المنطقي بين الرفاهية النفسية والتنمر في مكان العمل كمعالجة للفجوة بين متغيري الدراسة
- ٢- الدراسة في بيئة تطبيق متلائمة جداً مع العنوان على مستوى تدريسي الجامعات والكليات الأهلية وهو ما يميز دراستنا عن بعض الدراسات السابقة التي إنتهجت في محتواها الميداني في بيئة تطبيق مختلفة .
- ٣- تميزت دراستنا عن الدراسات السابقة بنوع عينة الدراسة ، اذ اعتمدت دراستنا على تدريسي الجامعات والكليات الأهلية كعينة قصدية للبحث وهم افضل من يشخص مستوى أبعاد الرفاهية النفسية والتنمر في مكان العمل
- ٤- تقديم المقترحات وآليات العمل التعزيزية التي تدعم تطبيق أبعاد الرفاهية النفسية للحد من التنمر في مكان العمل على مستوى تدريسي الجامعات والكليات الأهلية عينة الدراسة .
- ٥- أشرت نتائج الجهود البحثية المذكراً إلى وجود حاجة إلى المزيد من البحوث والدراسات في هذا الموضوع ، وذلك لمحدودية الدراسات والبحوث فيه
- ٦- الافادة من أهم المقاييس والمؤشرات أو الوسائل الإحصائية المستعملة في الحصول على البيانات وتوضيح العلاقة بين متغيرات الدراسة الحالية بين الرفاهية النفسية والتنمر في مكان العمل

المبحث الثاني

منهجية البحث

توطئة :

تمثل منهجية البحث الخارطة الأساسية للباحث للوصول إلى نتائج جيدة ولهذا سيتم الاعتماد على المنهجية التي تتمثل بالآتي (مشكلة البحث ، أهمية البحث ، أهداف البحث ، متغيرات البحث ومقاييسها ، المخطط الفرضي للبحث ، فرضيات البحث ، ومنهج البحث ، مجتمع وعينة البحث ، ادوات جمع البيانات ، اساليب المعالجة الإحصائية) وكما يأتي :

أولاً : مشكلة البحث

، وتركز الرفاهية النفسية على السعادة والسرور وهما الهدف الأساس للحياة البشرية وتحقيق الإمكانيات البشرية وتعرف بإنها توظيف إمكانيات الفرد من خلال عملية تحقيق الذات فمن خلال تعزيز الرفاهية النفسية لدى الأفراد يمكن للمنظمات إن تحد من أي سلوك سلبي لا ولا سيما التنمر الذي يؤثر سلباً على أداء المنظمات لذلك تحاؤل المنظمات توفير بيئة عمل مناسبة من أجل تحفيز الأفراد على تعزيز الرفاهية النفسية وتحاؤل التأثير في سلوكياتهم للحد من السلوك السلبي وحثهم على التأثير الإيجابي في العمل بما يتيح لها تحقيق أهدافها والحد من السلوكيات السلبية .

وفي ضوء ما تقدم يمكن صياغة المشكلة في التساؤل الآتي (ما مدى تأثير الرفاهية النفسية في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل؟) نستنتج التساؤلات الآتية :

- ١- ما مستوى متغيرات البحث وأبعادها الفرعية على مستوى تدريسي الكليات والجامعات عينة الدراسة ؟
- ٢- ما مستوى علاقات الارتباط بين الرفاهية النفسية بأبعادها والتنمر في مكان العمل لتدريسي الجامعات والكليات الأهلية عينة البحث ؟
- ٣- ما مستوى تأثير الرفاهية النفسية بأبعادها في الحد من تأثير التنمر في مكان العمل لتدريسي الجامعات والكليات الأهلية عينة البحث ؟

ثانياً : أهمية البحث

تتبع أهمية البحث من محاوله استكشاف العلاقة بين متغيرات الدراسة و بين المتغير الإيجابي للرفاهية النفسية للحد من المتغير السلبي (التنمر في مكان العمل) ومساعدة عينة الدراسة بحل المشكلات التي تواجهها فيما

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

يتعلق بالتنمر ونظراً لأهمية الموضوع والتغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية وضرورة مواكبة البحث فيتميز بأهمية كبيرة وللا أسباب الآتية :

١- يعد موضوع الرفاهية النفسية من الموضوعات الحديثة والمهمة والحيوية ،لإنة يصف مرحلة متقدمة في التطور الفكري الإداري إذ إن الرفاهية النفسية كمفهوم ظهر نتيجة تطورات يشهدها العالم لحل المشكلات أقل تكلفة (جهد ووقت ومال) مقارنة بالتعاملات التقليدية لحل المشكلات التي تكلف المنظمة كثيراً من الجهد والوقت

٢- يعد موضوع الرفاهية النفسية ذات أهمية لإكونة يفتح الأفق أمام الإداريين ذوي الاختصاص المهتمين بموضوع الرفاهية لتطوير العمل من أجل الحد من التنمر في مكان العمل.

٣- يكتسب البحث الحالي مزايا ،لإنة يدعم توجهات التدريسين للجامعات والكليات الأهلية عينة البحث من خلال تبنيها لموضوع الرفاهية وأهمية تدريب وتطوير مهارات وإمكانات جميع منتسبها على اكتساب مزايا العمل وزيادة خبراتهم الميدانية لارتفاع مستوى الرفاهية النفسية وارتفاع روح التعاون والعلاقات الإيجابية مع الآخرين لقدرة الأفراد على الحد من سلوك التنمر في مكان العمل.

٤- يسهم موضوع البحث الحالي بوضع بجملة من المقترحات والتوصيات التي يتم التوصل إليها والتي سوف تساعد التدريسي وصناع القرار في مواجهه المشكلات التي ممكن إن تواجههم أثناء التطبيق لحل المشكلة.

٥- تبرز أهمية البحث في التطبيق لقطاع مهم وهو قطاع التعليم العالي والبحث العلمي والتعرف على واقع ذلك ومدى تأثيره للحد من سلوك التنمر في مكان العمل.

٦- تعد الرفاهية النفسية خصوصاً في القطاع الخاص ذات أهمية كبيرة جداً، لأنها تعد المؤشر الأول لاستقطاب الاساتذة لتلك الجامعات والكليات لذا فإن تبني الرفاهية النفسية يحقق مزايا للتدريسي وهذه المزايا تحقق رضا وظيفي ويؤدي إلى الحد من تأثير التنمر في مكان العمل.

٧- حاولت الدراسة تقديم اضافة ومسأهمة في اغناء متغيرات الدراسة نظرياً وأن موضوع الرفاهية النفسية والتنمر في مكان العمل على الاخص لم يسبق تناوله وبحثه محلياً وعلى مستوى البلد سواء بشكل نظري أو تطبيقي،وتطبيقه عملياً في الجامعات والكليات الأهلية على حد علم الباحثة والخروج باستنتاجات وتوصيات تفيد باقي المنظمات الاخرى كما قدمت مقاييس عالمية حديثة لقياس المتغيرات يمكن الإفاده منها مستقبلاً وفي دراسات لاحقة.

٨- الاحتياج الفعلي لمثل هكذا موضوعات تعود بالنفع على المنظمات المبحوثة وعلى باقي المنظمات العاملة ، ولأسيما نها جاءت في بيئة عراقية تدرس لأول مرة فيها هكذا موضوع لتحسين واقع الحال فيها والتقليل من السلوكيات السلبية .

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التمر في مكان العمل

ثالثاً : أهداف البحث

بالاستناد إلى مشكلة البحث وتساؤلاتها فإن البحث الحالي يسعى لتحقيق الأهداف الآتية :

- 1- تحديد مستوى الرفاهية النفسية لعينة البحث تدريسي الجامعات والكليات الأهلية للحد من تأثير سلوك التمر في مكان العمل وأبعادها الفرعية .
- 2- تحديد مستوى علاقات الارتباط بين الرفاهية النفسية بأبعادها والتمر في مكان العمل .
- 3- تحديد مستوى تأثير الرفاهية النفسية بأبعادها في الحد من تأثير التمر في مكان العمل .

رابعاً : متغيرات البحث ومقاييسه

يوضح الجدول (٥) متغيرات البحث وأبعادها الفرعية والمقاييس المعتمدة لكل بعدٍ وعدد فقرات قياس كل بعدٍ فرعي جدول (٥) متغيرات البحث ومقاييسها

المتغيرات	الأبعاد	عدد الفقرات	المصدر
الرفاهية النفسية	الاستقلالية	٣	Ryff,2019
	التمكن من البيئة	٣	
	النمو الشخصي	٣	
	العلاقة الإيجابية مع الآخرين	٣	
	الهدف في الحياة	٣	
	تقبل الذات	٣	
التمر في مكان العمل	الاستخفاف	٣	Beheshtifar,2014
	تفويض العمل	٣	
	الانتقاد	٣	
	الصراخ العالي	٣	
	الإساءة اللفظية	٣	

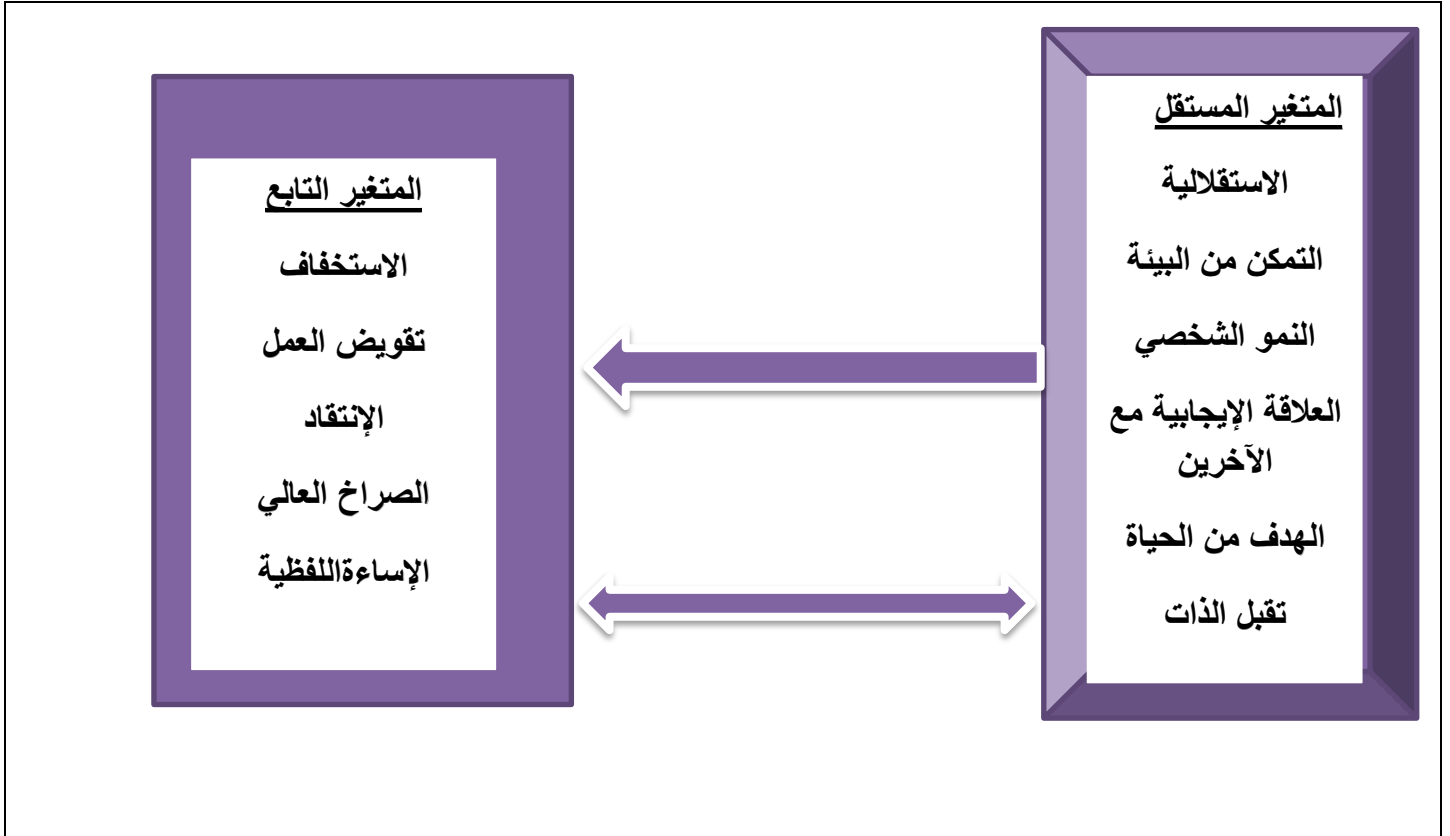
المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على ادبيات الموضوع

خامساً : المخطط الفرضي للبحث

تم تصميم المخطط الفرضي للبحث ليحدد اتجاه وأنواع الفرضيات من متغيري رئيسين وأبعادهما الفرعية استناداً إلى النظرية والدراسات السابقة إذ يمثل المتغير المستقل بالرفاهية النفسية وأبعاده الفرعية التي تمثلت ب(الاستقلالية ،التمكن من البيئة ،النمو الشخصي ،العلاقة الإيجابية مع الآخرين ، الهدف في الحياة ،

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

تقبل الذات) في حين كان المتغير التابع متمثلاً بالتنمر في مكان العمل وأبعاده الفرعية التي تمثلت بـ (الاستخفاف، تقويض العمل، الإنتقاد، الصراخ العالي، الإساءة اللفظية) وعلية تم تصميم المخطط الفرضي من أجل فحص علاقات الارتباط والتأثير للرفاهية النفسية بأبعادها في الحد من التنمر في مكان العمل وكما موضح في الشكل (١)



الشكل (١) يوضح المخطط الفرضي للبحث

المصدر : إعداد الباحث استناداً إلى ادبيات الموضوع

سادساً : فرضيات البحث

تمثل فرضيات البحث استناداً إلى مشكلة البحث وتساؤلاتها الرئيسية والفرعية مثل بيان لموضوع البحث وتوضيح علاقات الارتباط والتأثير بين المتغيرات ومن أجل تحقيق أهداف البحث واختبار المخطط الفرضي تم اعتماد مجموعة من الفرضيات الرئيسية والفرعية وكما يلي :

١- الفرضية الرئيسية الأولى : (توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين الرفاهية النفسية والتنمر في مكان العمل) على مستوى المتغيرات الرئيسية والأبعاد الفرعية في الجامعات والكليات المبحوثة وتنفرع منها:

- أ- توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين بعد الاستقلالية والتنمر في مكان العمل
 - ب- توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين بعد تقبل الذات والتنمر في مكان العمل
 - ت- توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين بعد العلاقة الإيجابية مع الآخرين والتنمر في مكان العمل
 - ث- توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين بعد الهدف في الحياة والتنمر في مكان العمل
 - ج- توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين بعد التمكّن من البيئة والتنمر في مكان العمل
 - ح- توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين بعد النمو الشخصي والتنمر في مكان العمل
- ٢- الفرضية الرئيسية الثانية :- (يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية للرفاهية النفسية في التنمر في مكان العمل على مستوى المتغيرات الرئيسية والأبعاد الفرعية في الجامعات والكليات المبحوثة وتنفرع منها :
- أ- يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعدها الاستقلالية في التنمر في مكان العمل
 - ب- يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعدها تقبل الذات في التنمر في مكان العمل
 - ت- يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعدها العلاقة الإيجابية مع الآخرين في التنمر في مكان العمل
 - ث- يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعدها الهدف في الحياة في التنمر في مكان العمل
 - ج- يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعدها التمكّن من البيئة في التنمر في مكان العمل
 - ح- يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعدها النمو الشخصي في التنمر في مكان العمل

سابعاً : مجتمع البحث والعينة

- أ- مجتمع البحث : تم اختيار الكليات والجامعات الأهلية في محافظة كربلاء المقدسة والبالغ عددها (٩) جامعات
- ب- عينة البحث : تم اختيار عينة قصدية قوامها (٢١٩) تمثلت بالتدريسي العاملين في الجامعات والكليات الأهلية التي تمثل مجتمع البحث

ثامناً: منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات

تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي لكون هذا المنهج يعمل على وصف الظواهر والمشكلات العلمية وحل المشكلات وتساؤلاتها المطروحة في هذا البحث ويمتاز المنهج الوصفي التحليلي عن غيره من المناهج بأن يضع الظواهر المختلفة ومقارنتها بظواهر مشابهه (درويش، 2018:17)

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، لأنه قائم على وصف الظاهرة وتحليلها وتفسير المعلومات التي تم الحصول عليها والاستفادة منها للوصول إلى الاستنتاجات التي تشمل مجتمع البحث وتم اعتماد ادوات جمع البيانات الآتية:

- أ- الجانب النظري : تم اعتماد الادبيات المتعلقة بمتغيرات البحث والمتمثلة برسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه فضلاً عن مقالات المجلات وبحوث المؤتمرات باللغتين العربية والإنكليزية ومواقع الإنترنت.
- ب- الجانب العملي :- تم اعتماد الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات لعينة البحث والتي تم إعدادها بثلاثة محاور .

ادوات جمع البيانات

استخدم في البحث مجموعة من المصادر العربية والأجنبية من كتب ورسائل وبحوث منشورة في مجلات ومؤتمرات وشبكات الإنترنت كمصادر معلوماتية لكتابة الجانب النظري ، أما الجانب الميداني فقد تم استخدام (الاستبانة) أداة لجمع البيانات وصياغة أسئلتها بشكل واضح ومختصر مما يتيح للمتلقي الفهم والتفاعل مع الأداة للتحكيم من قبل (الأساتذة الخبراء) في موضوع البحث فتضمنت ثلاثة محاور الأول تضمن معلومات عامة عن أفراد العينة والثاني تضمن متغيرات الدراسة وأبعادها الفرعية بواقع (١٨) فقرة للمتغير الأول وبخمس أبعاد فرعية و(١٥) فقرة للمتغير الثاني أي بمجموع (٣٣) فقرة ، إذ استخدم مقياس Likert الخماسي المرتب وفق الأوزان الآتية (أتفق بشدة =٥) و(أتفق = ٤) و (محايد =٣) و(لا أتفق = ٢) و(لا أتفق بشدة=١)

تاسعاً: وصف مجتمع الدراسة وعينتها

١- مجتمع الدراسة

إنطلاقاً من هدف الدراسة الأساس والمتمثل في (معرفة مدى تأثير الرفاهية النفسية في الحد من التنمر في مكان العمل) وقع اختيار الباحث على الجامعات والكليات الأهلية في كربلاء المقدسة كمجتمع للدراسة الحالية ،ليتكون مجتمع الدراسة الحالية من الجامعات والكليات الأهلية وكما موضح في الجدول (٦) :

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

الجدول (٦) يوضح مجتمع الدراسة

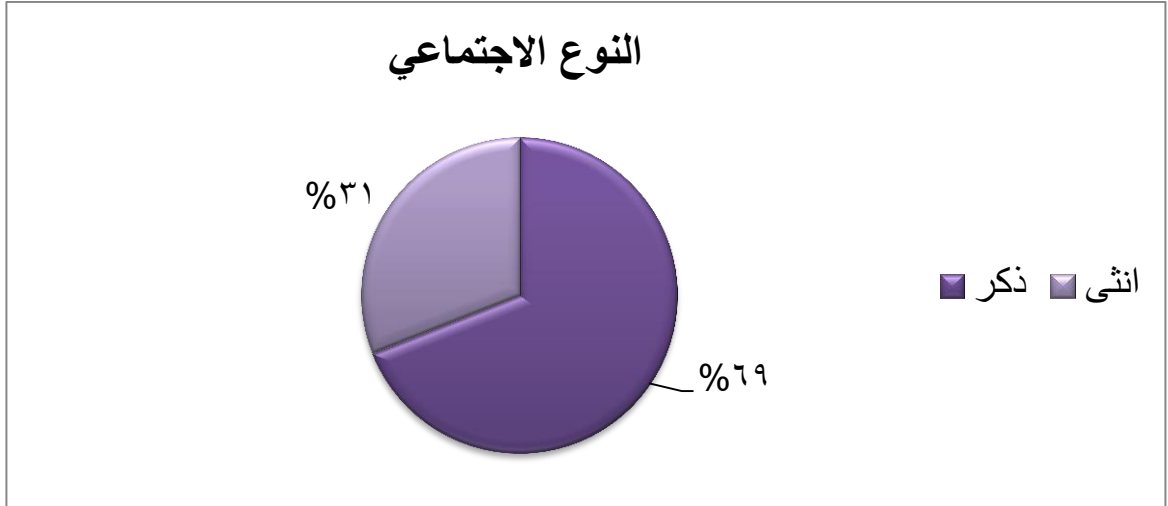
النسبة	العدد	الفئة	الخصائص
%69	151	ذكراً	الجنس
%31	68	الأنثى	
%100	219	المجموع	
%20	42	30 سنة فأقل	الفئة العمرية
%18	40	31 - 40	
%42	92	41 - 50	
%11	25	51 - 60	
%9	20	61 فأكثر	
%100	219	المجموع	
%15	33	دبلوم عالي	
%64	139	ماجستير	
%21	47	دكتوراه	
%100	219	المجموع	
%46	99	أقل من 5 سنوات	مدة الخدمة الفعلية
%29	64	5-10	
%21	46	11-15	
%4	10	16 فأكثر	
%100	219	المجموع	

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على استمارات الاستبانة

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

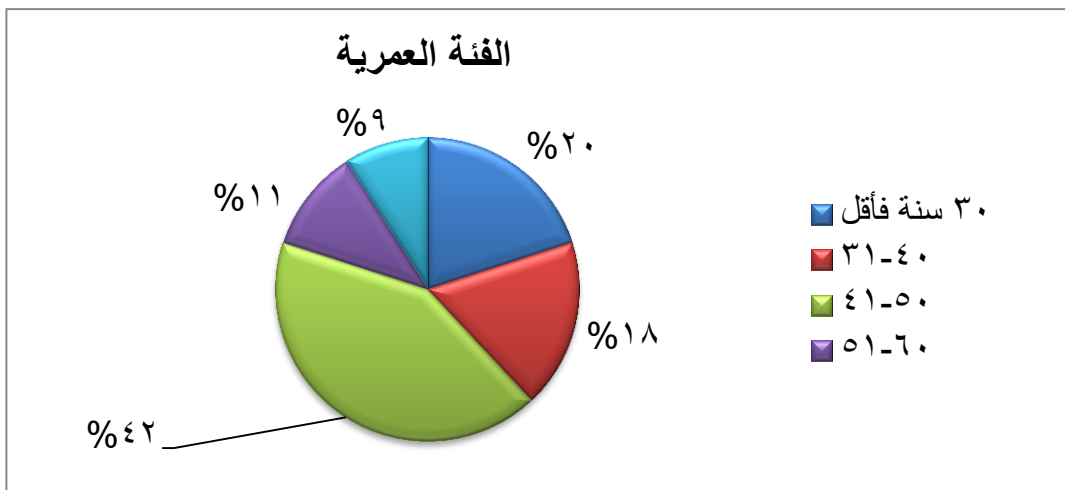
٢- وصف عينة الدراسة

أ- النوع الاجتماعي : أظهرت النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (٦) أن الغالبية من العينة كانوا ذكوراً بنسبة (٦٩%) بينما كانت نسبة الإناث (٣١%) مما يعني أن الجامعات والكليات الأهلية التي شملها المسح تعتمد بنسبة كبيرة على عنصر الذكور في التدريس .



الشكل (٢) عينة البحث وفقاً للنوع الاجتماعي

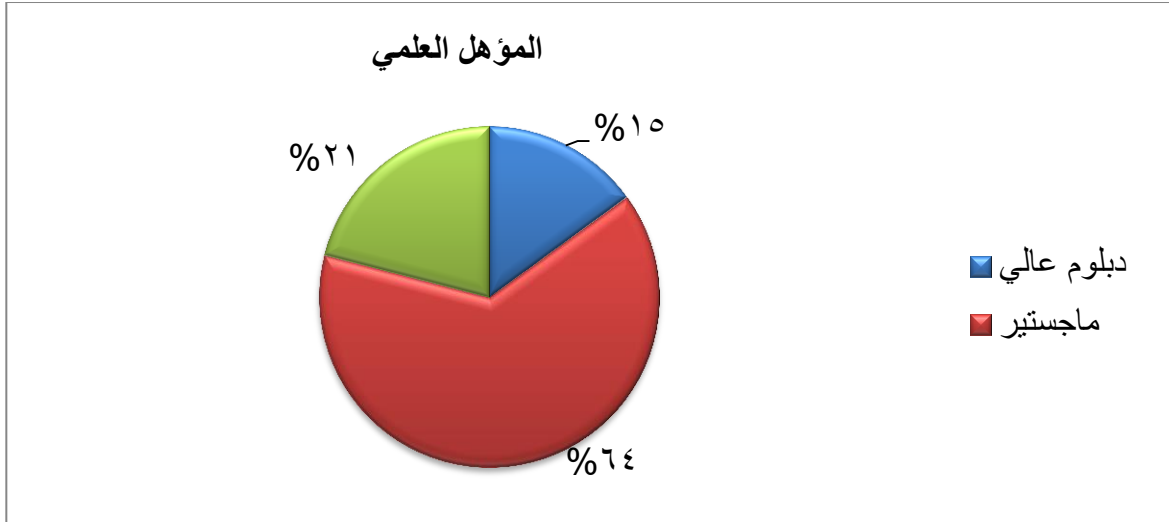
ت- الفئة العمرية :- أظهرت النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (٦) الفئات العمرية للدراسة تتراوح بين الفئة (٣٠ سنة فأقل) حيث بلغت (٢٠%) وبلغت (٣١-٤٠) نسبة (١٨%) والفئة العمرية (٤١-٥٠) بنسبة (٤٢%) والفئة العمرية (٥١-٦٠) بنسبة (١١%) والفئة (٦٠ فأكثر) بنسبة (٩%) مما يدل إن الجامعات والكليات الأهلية في تعتمد على فئة الشباب .



الشكل (٣) عينة البحث وفقاً للفئة العمرية

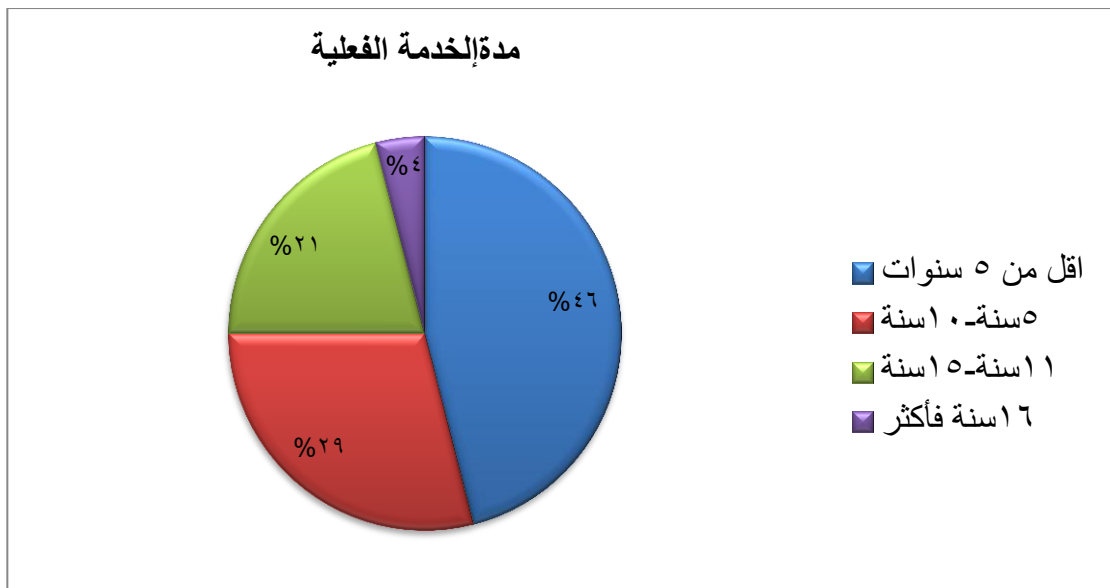
الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التمر في مكان العمل

ث- المؤهل العلمي :- أظهرت النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (٦) مجمله مؤهل من الدبلوم العالي بلغت (٣٣) بنسبة (١٥%) تليهم شهادة الماجستير بلغت (١٣٩) بنسبة (٦٤%) وشهادة الدكتوراه بلغت (٤٧) بنسبة (٢١%) .



الشكل (٤) توزيع حسب المؤهل العلمي

د- مدة الخدمة الفعلية :- تبين النتائج الإحصائية في الجدول (٦) إن عينة الدراسة التي تم الحصول منها على الاجابات ممن لديهم سنوات خدمة (أقل من ٥ سنوات) بلغ عددهم (٩٩) أفراد بنسبة (٤٦%) والذين لديهم (٥-١٠ سنوات خدمة بنسبة (٢٩%) بعدد (٦٤) و(١١-١٥) بلغ عددهم (٤٦) بنسبة (٢١%) ومن لديهم خدمة (١٦ - فأكثر) بلغ عددهم (١٠) بنسبة (٤%) .



الشكل (٥) يوضح توزيع مدة الخدمة الفعلية

إحدى عشرة: الأساليب الإحصائية

أ- الأساليب الإحصائية الوصفية :

١- الوسط الحسابي : يستخدم لمعرفة معدل استجابة أفراد العينة

٢- الإنحراف المعياري : يستخدم في معرفة درجة تشتت الإجابات لأفراد العينة عن وسطها الحسابي .

٣- معامل الاختلاف النسبي : هو مقياس لتشتت أو تبعثر توزيع الاحتمال أو توزيع التكرار يستخرج كنسبة الإنحراف المعياري إلى الوسط الحسابي للتوزيع .

٤- الأهمية النسبية : تستخدم لمعرفة أهمية استجابة أفراد العينة لفقرات البحث (٣٣) فقرة وتستخرج من حاصل قسمة الوسط الحسابي على عدد درجات المقياس في (١٠٠) وتقارن الفقرات لمعرفة أهمها .

ب- الأساليب الإحصائية التحليلية :- يتم استخدامها لتحليل ومعالجه فرضيا البحث وكما يلي :

١- التوزيع الطبيعي :- (كولموغورف – سميرنوف) لتحديد مدى اعتدال توزيع البيانات للعينة.

٢- التحليل العاملي التوكيدي :- يستخدم لنمذجة العلاقة بين متغيرات مشاهدة ومتغيرات كامنة من أجل توكيد صدق بناء مقاييس البحث ومدى مطابقة الهيكل النظري للمقياس مع اجابات العينة.

٣- اختبار كرونباخ الفا :- يستخدم هذا الاختبار لقياس معامل الثبات للمقاييس المستخدمة .

٤- معامل الارتباط (Pearson) :- لتحديد مستوى قوة العلاقة بين المتغيرات الرئيسية وأبعادها الفرعية .

٥- نمذجة المعادلة الهيكلية : يستخدم لقياس علاقات التأثير بين المتغيرات (وهو أسلوب احصائي لتفسير علاقات التأثير بين المتغيرات الكامنة وأيضا لمتغيرات المشاهدة ويفسر العلاقات السببية بينهما)

الفصل الثاني

الجانب النظري

المبحث الاول : الرفاهية النفسية

المبحث الثاني : سلوك التمر في مكان العمل

المبحث الثالث : العلاقة بين متغيرات البحث

الفصل الثاني

الجانب النظري

تمهيد

يركز هذا الفصل في تناول التأسيس الفكري والاداري لمتغيرات عنوان البحث الحالي وبيان العلاقة بينهما من أجل اثراء موضوع البحث بالشكل الكامل إذ يعد التطرق إلى الخلفية الفكرية والأدبية الأساس الذي ينطلق منه البحث الحالي في التوصل إلى نتائج، ولهذا سوف يتم في هذا الفصل تناول ثلاثة مباحث الأول خصص تأسيس مفاهيمي للرفاهية النفسية، أما الثاني فكان تأسيساً معرفياً للتنمر في مكان العمل في حين كان المبحث الثالث توضيح العلاقة بينهما. وكالاتي :

المبحث الأول

الرفاهية النفسية

توطئة :

تحظى دراسة الرفاهية النفسية بأهمية كبيرة في الفكر الإداري وأدبيات علم النفس وتعود جذور الرفاهية النفسية إلى افتراضات ووفقاً لها ترتبط الرفاهية بحقيقة أن الفرد قد عاش حياته وفقاً لطبيعته والرفاهية النفسية مرتبطة بطبيعة الفرد وشعوره بالرفاهية والسعادة فهي أعلى مطالب الحياة والغاية والهدف الذي يسعى الفرد لتحقيقه ولا سيما بعد تزايد حالات القلق والاضطراب في أغلب المجتمعات في الوقت المعاصر نتيجة الظروف الاجتماعية والاقتصادية والبيئة المتغيرة باستمرار مما جعل الحصول على الرفاهية النفسية أمراً بالغ الأهمية ونتيجة لتزايد متطلبات الحياة والتطور التكنولوجي والعلمي جعلت الفرد في حالة من الصراع الإيجابي والسلبي في حياته لتحقيق أهدافه لذا فالشعور بالرفاهية النفسية يعد عنصراً ضرورياً بشكل أساسي لأنه مرتبط بشعور الفرد وحياته ويرمز له بالرمز (pwb) مختصراً (Psychological Well-Being) ولقياس تأثيره في حياة الفرد وعلاقته بالبيئة سنحاول في هذا المبحث بيان ما يلي :

أولاً: التطور التاريخي للرفاهية النفسية.

ثانياً: مفهوم الرفاهية النفسية.

ثالثاً: المداخل التي حددت ملامح مفهوم الرفاهية النفسية .

رابعاً: العوامل المؤثرة في مفهوم الرفاهية النفسية لدى الأفراد.

خامساً: أهمية الرفاهية النفسية.

سادساً: النظريات المفسرة للرفاهية النفسية.

سابعاً: النماذج المفسرة لمفهوم الرفاهية النفسية.

ثامناً: عناصر الرفاهية النفسية.

تاسعاً: مستويات الرفاهية النفسية.

عاشراً: العوامل التي تعزز الرفاهية النفسية لدى الأفراد .

أحد عشر: أبعاد الرفاهية النفسية.

أولاً: التطور التاريخي للرفاهية النفسية

الأبحاث التجريبية في الثمانينات كانت معنية بالرفاهية النفسية وتهتم تناولها في الدراسات الاستقصائية وقطاعات علم النفس وركزت المساعي إلى حد كبير على تقارير الرفاهية والرضا عن الحياة والتأثير الإيجابي والاهتمام بالسمات الأساسية للرفاهية .

إن الجذور الفلسفية العميقة للرفاهية تعود إلى الأغريق القدماء جنباً إلى جنب مع الاهتمام الواسع بعلم النفس الإنساني والوجودي والتنموي في استخلاص الأداء البشري الإيجابي بالنظر لتداخل المفاهيم المختلفة عن موضوعات متداخلة فأصبحت نقاط التقارب هذه أساساً لاستخلاص المكونات الأساسية للرفاهية الهدف في الحياة والاستقلال والنمو الشخصي وإتقان البيئة والعلاقات الإيجابية وقبول الذات (Kapikran,2011:3)

بعد عقد من الزمن تم أخذ الاختلافات الأساسية حول الرفاهية فعمدت الدراسات نهجاً كان مطابقاً للمكونات الأساسية في اعلاه فإن الرفاهية يجب أن تشمل جوانب صنع المعنى وإدراك الذات والسعي لأنها تخص الفرد وعلى رغم التطورات الحاصلة في مجال الرفاهية النفسية فصمدت المكونات الأساسية الستة في النموذج الأساس واستمرت النقاشات حول الهيكل العاملي ولكن المخاوف لم تعرقل استخدام النماذج من قبل المجتمع العلمي وتلقت هذه النماذج تدقيقاً واسعاً مع وجود أدلة متزايدة تدعمها لضمان تقييم جودة التركيبات .

حتى الآن ظهرت المنشورات والمجلات العلمية لتغطية الرفاهية النفسية باستخدام موضوعات معينة تمتد عبر تخصصات علمية متعددة وغالباً ما يتم التحقيق في الرفاهية على أنها نتيجة أو متنبئ أو يعد تأثيراً معتدلاً وبذلك تؤكد على الفائدة الواسعة لمنشآت الرفاهية في البحوث العلمية المعاصرة

والاهتمام الأساسي بالرفاهية أكدت على سبب كون الرفاهية لها تأثير على الصحة وأن الرفاهية تركز على كيفية تفأوض الأفراد من خلال تحديات الحياة وكون الرفاهية الجيدة هدفاً جديراً وأساسياً في الدراسات (Zarrett,2006:67)

ظهر مفهوم الرفاهية النفسية منذ أكثر من ثلاثة عقود المتمثل بالأداء الإيجابي لشخصيه الفرد إذ توصلت الدراسات إلى الكيفية التي من خلالها تعزز الرفاهية فهي من أكثر الدراسات التي حددت مفهوم الرفاهية وحددت طرقه وكيفية قياسه وأهم المؤثرات (Ryff,2009:21).

ثانياً: مفهوم الرفاهية النفسية

تشير الرفاهية النفسية إلى الصحة العقلية الإيجابية وإن الرفاه النفسي هو مفهوم متعدد الأبعاد ومتنوع ويتطور بمزيج من الخصائص الشخصية والتنظيم العاطفي ويمكن أن يزداد مع التعليم والإنبساط وتقدم العمر والوعي و جدول (٧) سيتضمن بعض المفاهيم للرفاهية النفسية

جدول (٧) مفهوم الرفاهية النفسية

ت	المصدر	المفهوم
1	(Ryff ,2006)	هو مفهوم يعالج الجوانب المهملة في الأداء الإيجابي لشخصية الفرد (المشاركة الصادقة في الحياة و ابراز القدرات المعرفية والمهارية)
2	(Ryff& Singer, 2008)	إنها الاحساس الإيجابي بحسن الحال كما يهتم بالمؤشرات السلوكية التي تدل على ارتفاع مستويات رضا الفرد عن ذاته وعن حياته بشكل عام وسعية المتواصل لتحقيق أهداف شخصية ذات قيمة ومعنى بالنسبة له واستقلالته في تحديد مسار حياته واقامته لعلاقات اجتماعية متبادلة مع الآخرين والاستمرار فيها كما ترتبط بالاحساس العام بالسعادة والطمأنينة النفسية
3	(Tree ,2009)	هي النظرة الإيجابية والاقبال على الحياة والاعتقاد بإمكانية تحقيق الأهداف والرغبات في الحاضر والمستقبل واحتمالية الجوانب الإيجابية من الأشياء بدلاً من الجانب السيء
4	(Novo, et al., 2010)	إنها الشعور بالإنفعالات الإيجابية والصحة النفسية الجيدة كأساس لجودة الحياة بحيث تتضمن الطريقة التي يقوم بها الفرد بتقييم حياته ويشمل رد الفعل تجاه الاحداث وتشمل الرفاهية النفسية ثلاثة أبعاد هي البعد النفسي والبعد العضوي والبعد الاجتماعي

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

ت	المصدر	المفهوم
5	(Dodge:2012)	وتتمثل بالأداء الإيجابي الامثل للفرد للوصول إلى حالة الرفاهية النفسية ويرتكز على الجوانب الوجدانية كما يشمل الجوانب المعرفية ويعتمد على تقييمات الفرد لذاته وسعادته ومدى رضا عن حياته فضلاً عن قدرة الفرد على النمو والتطور وإقامة علاقات إيجابية والتحكم في البيئة المحيطة به
6	(Hupport: 2013)	تمثل الرفاهية النفسية أحد المؤشرات الهامة للرضا عن الحياة فهي الغاية التي يسعى الإنسان للوصول إليها حيث يسعى الفرد إلى تحقيق هدفه شعوره بالرضا والتفاؤل فالرفاهية النفسية تعني مزيج من الشعور بالرضا والأداء الفعال والابتعاد عن المشاعر السلبية مثل الاحباط والفشل والحزن هو جزء من الحياة ولكن القدرة على إدارة المشاعر السلبية هي امر ضروري للرفاهية وتشمل المشاعر الإيجابية وتطوير امكانيات الفرد والسيطرة على حياة الفرد من أجل تحقيق الأهداف التي يسعى الفرد الوصول إليها
7	(Meeberg ,2013)	هو شعور الفرد بالرضا عن حياته بشكل عام وقدرته النفسية على الحكم بقناعة وحكمة، وقبول النفسي والاجتماعي من خلال ما يحددها الفرد بنفسه أو من خلال التقييم الموضوعي من الآخرين بأن الظروف لهذا الفرد جيدة وامنه.
8	(Lejo et al :2018)	وتشير إلى قناعة الفرد برأيه وثقته في تطوير قدرته واملاكه لعلاقات جيدة مع الآخرين وتوافق ذاته مع الآخرين
9	(Imaddudin:2019)	تعد الهدف الأساس للإنسان الذي يتميز بضرورة الشعور النفسي ويتحسن ويرتبط بشعور الفرد وإنشطته اليومية ومشاعرة الشخصية وتعد الرفاهية النفسية وظيفة نفسية ايجابية للفرد وتتميز بقبول الذات والعلاقة الإيجابية والهدف في الحياة والنمو

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

الشخصي، وتمثل عنصر يفسر فيها الرضا عن الحياة على إنه مكمل للسعادة وبإنه البعد الإيجابي الأكثر فعالية واعتماد .		
هي الرضا والشعور بالسعادة والحياة، فالرفاهية النفسية غياب المشاعر السلبية وتجربة المشاعر الإيجابية وتعتمد على تقرير المصير وتحقيق الأهداف والمعنى في الحياة وتحقيق نقاط القوة الشخصية وإدراك الذات كما يشمل المفهوم النمو الشخصي وتفعيل القدرات كدليل ايجابي على الأداء النفسي الجيد.	(زهير،محمود :٢٠٢٠)	10
تعد الرفاهية النفسية المفهوم الرئيسي في علم النفس الإيجابي لإن له مكانة بارزة في تاريخ الفكر الإنساني وسعى الجميع بالرغم من اختلاف ثقافتهم إلى الرفاهية النفسية واعتبارها الهدف الاسمي للحياة لارتباطها بالحالة المزاجية الإيجابية والرضا عن الحياة وتحقيق الذات والتفأول	(ملوخ :٢٠٢٠)	11
ويمكن فهم الرفاهية النفسية بوصفها إنعكاساً لدرجة الرضا عن الحياة أو بوصفها إنعكاساً لمعدلات تكرار حدوث الإنفعالات السارة وشده حدوثها لذلك تتمثل عوامل للرفاهية النفسية كل من الرضا عن الحياة ومجالاته المختلفة والاستمتاع والشعور بالسعادة	(الجنابي:٢٠٢٠)	12

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على ادبيات الموضوع

إن الرفاهية النفسية من مفاتيح السعادة مثل النمو الشخصي والالتزام بالتحديات الوجودية للحياة تعرف الرفاهية النفسية بأنها مجموعه من المؤشرات السلوكية التي تدل على مستوى ارتفاع الشعور بالرضا وطمأنينة النفس والاشباع وتحقيق الذات والاحساس بالسعادة الدائمة والتوافق النفسي والاجتماعي (Ryff,2019:203)

يعد مفهوم الرفاهية النفسية احد أهم المحاور الأساسية التي تم دراستها في علم النفس العام ولها مكانة في تاريخ الفكر الإنساني فتسعى المجتمعات باختلاف ثقافتها ومعتقداتها إلى إيجاد هدف سامي لأفرادها في المجتمع لارتباطها بحاله النفسية الإيجابية والرضا عن الحياة وتحقيق الذات والتفأول والسعادة على الرغم من الهدف الأساس لعلم النفس العام و يتمثل بمساعده الأفراد على التمتع بحياة طيبة ويعطي مؤشراً للرفاهية النفسية بالإيجابية وتجاهل العلماء الموضوعات المتعلقة بالمشاعر الإيجابية للشخصية وكان اهتمامهم حول الإنفعالات السلبية (القلق – الاضطراب- الخوف- الضغوط النفسية – التشاوم) (Alwan, 2019:37)

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

عادة ما يتم تأكيد الرفاهية النفسية على إنها مزيج من الحالات العاطفية الإيجابية مثل السعادة (المتعة) والعمل مع الفاعلية المثالية في الحياة الفردية والاجتماعية إذ الرفاه النفسي يدور حول الحياة التي تسير على مايرام وإنه مزيج من الشعور بالرضا والعمل بفعالية

وبحسب هذا التأكيد فإن الأشخاص الذين لديهم نسبة عالية الرفاهية النفسية يشعرون بالسعادة والقدرة والدعم الجيد والرضا عن الحياة الفردية والاجتماعية ويشمل صحة جسدية افضل

(Greenfield,E, et al., 2009:43)

الرفاهية النفسية بشكل عام هو مصطلح يشير إلى حالة الفرد أو المجموعة التي تتمتع بمستوى عالي من الرفاهية يعني بمعنى ما إن حالة الفرد ام المجموعة ايجابية

تخصصين فرعية في علم النفس تتعلق بدراسة الرفاهية النفسية

١- علم النفس التنموي ويمثل الرفاهية النفسية

٢- علم النفس الشخصية يمكن تطبيق مفهوم ماسلو من تحقيق الذات لمراعاة الرفاهية النفسية

هناك نهجان يجب اتباعهما لفهم الرفاهية

- التمييز بين الاثار الإيجابية والسلبية وتحديد الامثل والافضل بين الرفاه والسعادة كتوازن بينهما
- والرضا كمؤشر نقطة للرفاهية وإن العمل بعلم النفس الإيجابي شهد اهتمام متجدد بفوائد الرجاء والروحانية في الرفاهية الشخصية (Hasan , 2019:31,32)

فتعد الرفاهية النفسية من أهم الموضوعات التي يتناولها علم النفس الإيجابي لأنها الهدف الذي يسعى اتجاه الأفراد عبر كل الحضارات المختلفة ووجهات النظر ، فالبعض يقتصرها على المال والبعض على المتعة أما

الاديان رفضت المفهوم السطحي وربطتها بتقوى الله (ﷻ) اي إن الرفاهية تكمن في القدرة على السيطرة على الحالة الذهنية للفرد فتعتمد الرفاهية النفسية على المكون المعرفي للناس (اي التقييم الواعي للناس لجميع جوانب حياتهم) والمكون العاطفي (اي مشاعر الناس التي تنتج عن تجربة المشاعر الإيجابية والسلبية كرد فعل على الحياة)

من خلال هذين المكونين يمكن أن نصف الرفاهية الجيدة بطبيعة الناس الحقيقية وإدراك امكانياتهم الفعلية فلتتوافق الرفاهية مع الحياة السعيدة القائمة بالاعتماد على الذات والحقيقة الذاتية ، وجادل كثير بان الرفاهية النفسية تعتمد على السعادة ولها تأثير إيجابي ورضا عن الحياة وتركز على العواطف الإيجابية وتم تحديد الرفاهية النفسية للموظف بمؤشرات مثل الازدهار في العمل والرضا عن الحياة والدعم الاجتماعي والصحة البدنية والنفسية العامة وتعد

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

الرفاهية النفسية للفرد ضرورية للالتزام العاطفي للفرد والأداء الوظيفي، لأن الفرد الذي يتمتع برفاهية أكبر يكون أكثر التزاماً بعملة ويميل إلى إن يكون بأفضل أداء (Waterman,2003,65)

على الرغم من أن الغاية الأساسية لعلم النفس هي مساعدة الفرد على أن يحيي الحياة الطويلة التي يشعر فيها بالراحة والسعادة، فقد تجاهل كثير من علماء النفس المشاعر الإيجابية الشخصية واعتمد الإنفعالات السلبية في أغلب بحوثهم مثل القلق والاكتئاب والضغط النفسية والتشاؤم أما الدراسات والبحوث التي اعتمدت على الرفاهية النفسية قد رسخت مفهوم الرفاهية وطرق البحث فيه وكيفية قياسه من العوامل التي اعتمدت للرفاهية النفسية (الاستقلال الذاتي والتمكين البيئي و النمو الشخصي والعلاقات الإيجابية مع الآخرين والحياة الهادفة وتقبل الذات (Kundi,2020:29) ومن خلال التعريفات السابقة تعرف الباحثة الرفاهية النفسية بأنها الشعور الداخلي الإيجابي للفرد بالسعادة والرضا والثقة والطمأنينة والبهجة والمتعة وتحقيق الذات والقدرة على التعامل لحل المشكلات والصعوبات بكفاءة وفاعلية ويمكن زيادة مستوى الرفاهية النفسية من خلال العوامل الثقافية ودور البيئة في ذلك ،لأنها استجابة الفرد لمثيرات الاستقلاليه ونمو الشخصية والتحكم في البيئة من خلال الرفاهية النفسية للفرد.

ثالثاً: المداخل التي حددت ملامح مفهوم الرفاهية النفسية

إن الاهتمام الواسع بمفهوم الرفاهية النفسية وفي جوانبه الإيجابية أدى إلى تطوير نماذج عدة لتحديد المداخل الأساسية للرفاهية النفسية ومؤشراتها ومحددتها ومنها :

١- **المدخل الذاتي** : يركز هذا المدخل على السعادة والسرور وتعرف الرفاهية من خلال هذا المدخل بأنها ناحية السرور وتجنب الألم ويقوم هذا المدخل على فكرة إن السعادة والسرور يشكلان الهدف الأساس للحياة البشرية وبذلك تحقيق السعادة يتم من خلال الشعور بالسعادة عن طريق السعي إلى تحقيق الأهداف تماشياً مع القيم الفردية وبلوغ المحفزات التي تزيد من الوجدان الإيجابي . (Lundqvist,2011:110)

٢- **المدخل النفسي** : يركز هذا المدخل على تحقيق الإمكانيات البشرية وأن مفهوم الرفاهية النفسية من خلال هذا المدخل هي توظيف إمكانيات الفرد من خلال عملية تحقيق الذات ويهتم بإنشطة الأفراد وتحدياتهم في تطوير وتحقيق الإمكانيات الفردية التي تطابق القيم الهامة والارتباط المتجذر في الذات فلذلك ترتبط الرفاهية النفسية مع تطور وإدراك ذات الفرد وإن ازدهار الفرد وتحقيق إمكانياته واستثمار قدراته إلى أقصى حد .

٣- **مدخل المتعة** : إن الإنسان يبحث عن السعادة للشعور بالمتعة وهذا متأصل فيه ومتجذر في النفس الإنسانية ولهذا يبحث الإنسان عن السرور والسعادة والرضا (Greenfield,E,et al,2009:43)

٤- **مدخل الرفاهية الذاتية** : نشأ هذا المدخل على يد العالم (Diener) وافترض أن الرفاهية تتركز على تقييمات معرفية تؤثر على حياة الفرد وتنشأ لدى الفرد من خلال الخبرات المتكررة من المشاعر السارة والمزاج وخبرات من المشاعر السلبية ومستويات عالية من حل المشكلات وإن الرفاهية النفسية يتضمن ثلاثة عوامل هي حل المشكلات ، والتأثير الإيجابي ، والتأثير السلبي (M, ArdeIt ,2003:258)

رابعاً : العوامل المؤثرة في مفهوم الرفاهية النفسية لدى الأفراد

هناك عدد من العوامل المؤثرة لدى الأفراد لمفهوم الرفاهية النفسية وتختلف من فرد إلى آخر فتكون مرتبطة بالحالة النفسية والمادية والاجتماعية للأفراد وفيما يلي استعراض موجز لهذه العوامل :

- ١- **الفروق الفردية** : يختلف مفهوم الرفاهية النفسية من شخص إلى اخر تبعاً لاختلاف العوامل الوراثية وأنماط الشخصية والتي تتمثل (بالإنبساط ، والعصبية) الإنبساط يرتبط بشكل إيجابي مع الرفاهية النفسية أما العصبية ترتبط بالتجارب السلبية وتؤثر بشكل مباشر على الفرد (Kund,2020:29)
- ٢- **المحتوى الفكري لدى الفرد** : إن الفروق بين الأفراد الذين يتمتعون برفاهية نفسية عالية يتميزون بتفسير الاحداث وخبرات حياة بصورة أكثر إيجابية وتكون أقل استجابة لردود السلبية ولديهم صفات تعزيز الذات بشكل كبير من الذين يتمتعون برفاهية نفسية منخفضة
- ٣- **العواطف** : العديد من الدراسات اهتمت بدور العواطف في الرفاهية النفسية فهي ليست شعور ايجابي بل هو إلى اي مدى يستطيع أن يعمل الفرد بشكل كامل تحت الظروف الصعبة فعندما يعمل الفرد يتمتع بمستوى عالٍ من الرفاهية النفسية وأن كبت العواطف له آثار نفسية وجسدية ويكون شعورهم بالرفاهية النفسية أقل (Gomez,2013:21)
- ٤- **الصحة الجسدية** : تعتبر من أهم العوامل التي تؤثر على مفهوم الرفاهية النفسية لدى الأفراد فوجود مرض يزيد من السلبية بشكل مباشر ويؤدي إلى قيود وظيفية ويقلل من فرص التأثير الإيجابي والرضا عن الحياة وبذلك يقلل من مستوى الرفاهية النفسية .
- ٥- **الثروة والمال** : اهتم الباحثون بالعلاقة بين الثروة والرفاهية النفسية فالحصول على الثروة والمال له دور في زيادة الرفاهية لدى الافرد . (Richard,2001:45)

خامساً: أهمية الرفاهية النفسية

في ضوء مما سبق تتجسد أهمية الرفاهية النفسية من خلال ماتحققه من الفوائد الآتية :

- ١- الرفاهية النفسية مرتبطة بشكل كبير بالصحة العقلية ولها علاقة إيجابية كبيرة بالسلوك الإيجابي والقدرة على التكيف بكفاءة مع احتياجات وتحديات الحياة اليومية وأنها نهج تنمية سلوك مصمم لمعالجة توازن ثلاثة مجالات وهي (المعرفة، المواقف والمهارات، التدريب على المهارات الحياتية) له تأثير كبير على الصحة النفسية الإيجابية واحترام الذات وتحسن الصحة النفسية والاجتماعية. (محمد رضا واخرون, 2014:89) .
 - ٢- تعد الرفاهية النفسية أداة مهمة في المجتمع المعاصر لتمكين جميع الأفراد من تحقيق الذات والاستفادة من إمكاناتهم الكاملة . (Device& Raj ,2016 :52)
 - ٣- تعد الرفاهية النفسية عنصراً ضرورياً للشعور بالسعادة النفسية كون الفرد بحاجة إلى إن يعيش حياة يسودها التوافق النفسي والاجتماعي أي أن قدرة الفرد على إن يكتشف المعاني الحياتية المتأصلة في سلوك الفرد ويجعله ينظر إلى حياته بمستوى افضل من الرضا وجودة الحياة والذي يحقق الرفاهية للأفراد من هم أقل عرضة للمشكلات والمعاناة من الاضطرابات مما يمكنهم من أن يعيشوا حياة ذات فاعلية أطول من غيرهم . (Rashid, 2008:105)
 - ٤- تعد هدف مركزي لحياة الفرد واعتمادها على إعداد وتنمية الفضيلة والقيم الاخلاقية لدى الفرد حيث إن الحياة السعيدة تتطلب تحقيق نطاق واسع من الظروف وتعتبر حقل جديد من المعرفة . (طلاء، 2018 : 99)
 - ٥- تساعد الرفاهية النفسية الفرد على مواجهه صعوبات الحياة المختلفة وهي تتطور من خلال مجموعة من المتغيرات كالتنظيم الإنفعالي كما ارتبطت مع العديد من الخصائص الإيجابية كالتفاؤل وتقدير الذات وحل المشكلات والسعادة والتوافق البيئي للأفراد.(Edwards et al, 2005:79)
- إن أهمية الرفاهية النفسية تنحصر بدراسة الشخصية من الصميم المتمتعة بالصحة والسعادة النفسية وتتحدد خصائصها بالشعور بالسعادة مع النفس والآخرين الطمانينة والرضا عن الذات وقبول جوانب متعددة والمتباينة لها والرضا عن الحياة وهي تشكل عناصر الإنفعالات الإيجابية التي لا بد للفرد من الشعور بها . (Keyes & Waterman ,2003:98)
- ومن خلال الدراسات السابقة لأهمية الرفاهية النفسية التي تطرقنا إليها يمكن تحديد أهميتها بإنها تساعد على زيادة مستوى الرضا عن الحياة وتحسين نوعية الحياة وبناء شخصية الفرد على اسس سليمة وزيادة مستوى التفاؤل والثقة بالنفس وزيادة المشاعر والإنفعالات الإيجابية وكلها تساعد على تحسين وارتفاع مستوى الرفاهية النفسية .

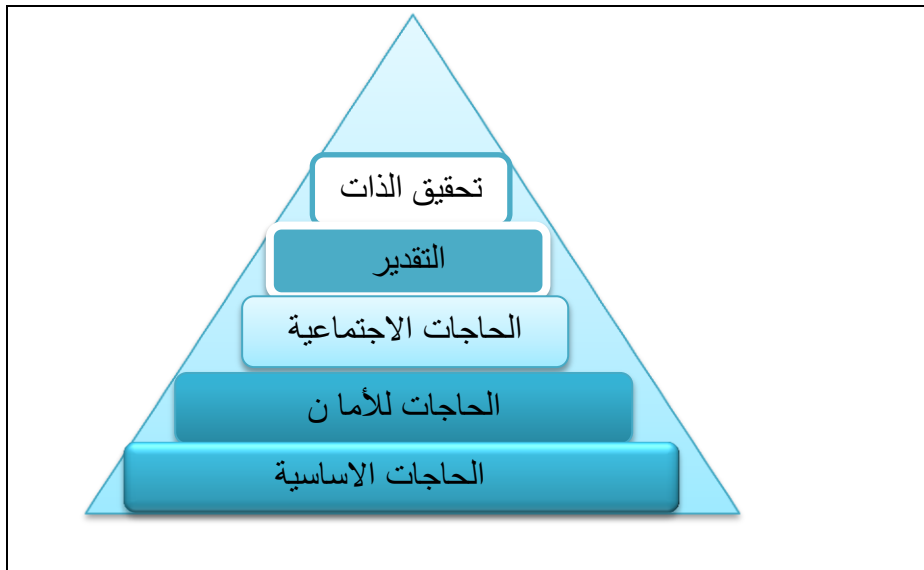
سادساً : النظريات المفسرة للرفاهية النفسية

١- نظرية التدرج الهرمي وتحقيق الذات لماسلو :

هذه النظرية تؤكد أن للفرد مجموعة من الحاجات يسعى لإشباعها وتكون على شكل هرم وتتمثل في الحاجات الفسيولوجية و الحاجة إلى الأمان والحاجات الاجتماعية و التقدير ثم الحاجة إلى تحقيق الذات وأن النقص في أي من هذه الحاجات سيولد حالة من التوتر وتدفعه إلى هدف اشباع حاجاته ومن ثم ينقل الفرد إلى إشباع الحاجه الاعلى منها مرتبة وبالترتيب وقد تم تسميتها من قبل (ماسلو) بنظرية الحاجات فالفرد يقوم

باتباع سلوك معين لإشباع حاجات معينه ويسعى الفرد من خلال المشكلات التي يتعرض لها لإشباع حاجته من الحاجة النفسية والبدنية وينقل لإشباع الحاجة الاعلى للوصول إلى هرم ماسلو وهي تحقيق الذات (Kapikiran:2011,114)

وتم عرض هذه النظرية لأنها أحد النظريات المفسرة للرفاهية النفسية بناء على ما ذكر في نظرية ماسلو للحاجات حيث إن الفرد يتمتع بالسعادة النفسية عندما يكون قادرا على اشباع حاجاته المختلفة والوصول إلى الهدف الأساس وقمه النظرية وهي تحقيق الذات ، وهي اسمى الحاجات التي تعد دافعاً للإنسان لرفع مستوى وعيه وفهمه لنفسه وحاجاته ولكن اي مرحلة من مراحل نظرية الحاجات ضرورية ، لأن أي اختلال في مرحلة تعيق الانتقال إلى المرحلة الأعلى وعند عدم حصول الإنسان على هذه الحاجات قد يؤدي إلى شعورة بالضيق ومشاكل نفسية ولن يؤدي إلى تحقيق الذات وتحقيق الرفاهية النفسية. (الرواحية،2016:97)



المصدر: (Kapikiran: 2011,114) الشكل (٦) نظرية التدرج الهرمي (ماسلو)

٢- نظرية التحليل النفسي

مؤسس هذا النظرية بين إن خلو شخصية الفرد من الصراع بين مكونات الشخصية (هو الانا والانا العليا) تعد هذه النظرية مؤشراً على تمتع الفرد بالصحة النفسية والتي تدخل ضمن مفهوم الرفاهية النفسية كما تؤكد النظرية على أن أي نقص أو إهمال أو رفض يؤدي إلى اضطراب في الصحة النفسية ويحاول الفرد أن يعوض هذا الشعور بوضع أهداف للوصول إلى الرفاه النفسي وتحقيق الذات . وبما أن الإنسان كائن اجتماعي وتشكل حياته في سياقات اجتماعية وأخلاقية ويكون محدد بروابط وعلاقات اجتماعية لذا من فهم النشاط الداخلي لفهم هذه العلاقات التي يتواجد فيها ويتقبلها لتحقيق الرضا عن الحياة وأن الصحة النفسية تكمن في استمرار نمو الفرد الشخصي وأهمية اكتشاف الذات الحقيقة وأهمية التوازن في الشخصية للتمتع بالصحة النفسية والوصول إلى الرفاهية النفسية (Nel, 2011:89)

٣- نظرية (Reber) عن التوازن الديناميكي :

في هذه النظرية يميل الأفراد إلى العودة إلى الخط الأساسي من الرفاهية فمعظم الأفراد لديهم رفاهية ذاتية مستقرة إلى حد ما ويعود ذلك بسبب مستويات تخزين وتدفق المدخلات النفسية للوصول إلى رفاهية ذاتية بتوازن ديناميكي .

وتعد هذه النظرية من النظريات المفسرة للرفاهية النفسية لأنها تؤكد وجود حقيقة الرفاهية النفسية وإنها موجودة في النفس الإنسانية والسعادة تشكل الهدف الأساس للحياة البشرية وتؤثر على حياة الفرد وصحته النفسية لهذا يبحث الفرد عن السعادة والرضا عن الحياة (Vazquez:2009,15)

٤- نظرية Ryff الشاملة

اعتمدت هذه النظرية على الدراسات الشاملة لنظريات عديدة منها (نظرية الحاجات لماسلو _ نظرية النضج - والتوظيف الكامل - والفردية) حاول Ryff دمج البنى المنفرقة للتوظيف النفسي للفرد للوصول إلى نموذج متعدد الأبعاد للازدهار تم تقديم إطاراً نظرياً متكاملًا وأكثر شمولاً للرفاهية النفسية من قبل هذه النظرية والذي يعتمد على مفهوم الصحة النفسية ولا يكون هناك تأثير مباشر للسعادة ولكن يتم النظر إلى الرفاهية على إنها تنشأ من الحياة عندما تكون على مايرام .

أي أن الرفاهية النفسية هو مصطلح ذو بنية متعددة الأبعاد يعكس تقييمات الأفراد إنفسهم عن حياتهم وقد تم تحديد ستة عناصر للآداء الإيجابي لدى الأفراد والتي تتمثل ب:- (Ryff,C.D,2009:690)

١- **تقبل الذات** : وهي تقييم الفرد الإيجابي لذاته .

٢- **العلاقات الإيجابية مع الآخرين** : امتلاك الفرد لعلاقات واسعة مع الآخرين وبجودة عالية .

٣- **الاستقلالية** : إحساس الفرد بتقرير مصيره.

٤- **التمكن من البيئة** : قدرة الفرد على إدارة الحياة والعالم المحيط بة بفعالية

٥- **الهدف في الحياة** : اعتقاد الفرد بأن حياته لها هدف ذات معنى

٦- **النمو الشخصي** : احساس الفرد بتطوره المستمر والنمو .

كل هذه الأبعاد تعكس التحديات التي تواجه الأفراد في عملية الارتقاء للوصول إلى الاتجاهات الإيجابية

(تقبل الذات) والسعي لتنمية علاقات شخصية (العلاقة مع الآخرين) وتعديل البيئة لتلبي الحاجات الشخصية

(التمكن من البيئة) والبحث عن احساس الفرد بتقرير مصيره (الاستقلالية) وايجاد هدف للحياة (الهدف في الحياة

(وتطوير امكانيات الفرد بتطور مستمر من خلال النمو والانفتاح (النمو الشخصي)

وتم اعتبار الرفاهية النفسية من قبل Ryff كمجموعة من السمات النفسية التي تنطوي على الأداء البشري الإيجابي

والتي تضمنت العديد من الجوانب المتعلقة بالمرونة مثل الكفاءة الذاتية – والنضج – والغرض في الحياة أما وفقاً

لمنظور السعادة فيرتبط المعيار الاكثر شيوعاً بأحاساس الفرد بقبول الذات فضلاً عن خصائص الذات التجسيد

والأداء الامثل والنضج وهناك معيار اخر مهم "العلاقات الإيجابية مع الأفراد الآخرين" وهو يرتبط بالقدرة على

التعبير على مشاعر العاطفة القوية والتعرف الكامل على الآخرين ويفترض Ryff أن معيار "الاستقلالية" هو

تقرير المصير والاستقلال وتنظيم السلوك من خلال موضع السيطرة الداخلي وهي مفيدة لضمان حالة من الرفاهية

أما معيار الأتقان البيئي هو قدرة الفرد على خلق بيئات مناسبة لظروفه النفسية .

لهذا تعد هذه النظرية من أهم النظريات المفسرة للرفاهية النفسية لأنها شملت أشهر النظريات المفسرة للرفاه النفسي

وطيب الحياة وجودتها والرضا عن الحياة حيث تم تقديم اطاراً نظرياً متكاملأ وأكثر شمولاً للرفاهية النفسية في

الدراسات فمن خلالها يتم الوصول إلى توضيح المعنى بشكل أدق ومفهوم . (Ahrens,& Ryff,2006:813)

٥- **نظرية المقارنة الاجتماعية (Social- Comparison Theory)**

تركز هذه النظرية على إن هناك دافعاً داخل الأفراد للحصول على تقييمات ذاتية صحيحة وإن الأفراد لديهم

الدافع الأساس لتقييم ارائهم وقدراتهم من خلال مقارنة الأفراد إنفسهم بالآخرين ويتحدد مستوى الرفاهية النفسية

للفرد من خلال المقارنة الذاتية مع الآخرين أو يتذكر الفرد الماضي وترى هذه النظرية بأن الفرد يقارن نفسه

بالآخرين ويجعلهم معياراً له فا إذ كان وضعه افضل كان قابلاً وسعيداً اي إن الشعور بالرفاهية النفسية ينتج من

المقارنة الاجتماعية عبر مقارنة عقلية واعية اي يتضمن الدرجة التي تتطابق بها تصورات الفرد عن الحياة في

الواقع مع مايجب عليه إن تكون الحياة فكلما كان التوافق اكثر كلما شعر الفرد بالرفاهية

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

ويتفق معظم العلماء والباحثين إن الأفراد يسعون إلى تصورات ذاتية دقيقة ولديهم دوافع متنوعة لمقارنة أنفسهم بالآخرين وغالباً ما تكون هذه الدوافع عرضة لوجهات نظر متحيزة للذات ويمكن للفرد إن يقارن نفسه بالآخرين لتحسن مهارته وقدراته وحماية وتعزيز احترامه لذاته (عوض، 2021:379)

٦- نظرية السعادة الحقيقية (Authentic happiness)

أعد هذه النظرية (Seligman) والذي عد أن الرفاهية مثل تحليل علمي ووجد إن الأفراد الذي يشعرون بالرضا والتفاؤل واستثمروا نقاط القوة المميزة لديهم مثل (الإنسانية – الاعتدال – المثابرة) ووفق لهذه النظرية استنتج إن للرفاهية النفسية ثلاثة أبعاد :

أولاً : الحياة الطيبة : (المتعة والاشباع) .

ثانياً: الحياة النشطة المليئة بالالتزامات (تجسيد القوى والفضائل) .

ثالثاً الحياة الهادفة ذات المعنى والهدف .

و يركز البعدان الأول والثاني للرفاهية على الحياة الشخصية للفرد.

أما البعد الثالث يتضمن ماهو أكبر واكثر قيمة من المتع الذاتية .. في حين يرى العالم (Seligman) أن الرفاهية النفسية أعمق وأشمل من السعادة وهو حاله إنفعالية إيجابية حيث تم تحديد مفهوم الرفاهية النفسية بوصفه تقييماً معرفياً لنوعية الحياة ككل أو حكماً بالرضا عن الحياة فالفرد يقوم تجاة حياته حيث يشعر الفرد بالرفاهية والهناء عندما يخبروه عن مشاعر ساره وعندما ينخرط في في إنشطه مهمه ومثيرة وعندما يشبع حاجاته الأساسية ويشعر بالرضا عن الحياة حيث تنعكس إنفعالات الأفراد وعواطفهم في ردود أفعالهم تجاه الأحداث التي تحدث لهم (213): (Seligman & Rozyman,2003)

سابعاً: النماذج المفسرة لمفهوم الرفاهية النفسية

باستقراء العديد من الدراسات السابقة والأدبيات عن موضوع الدراسة المتعلق بالرفاهية النفسية وجد أن هناك العديد من النماذج التي تضمنت الرفاهية النفسية ومنها :

١- نموذج Ryff

صمم (Ryff) نموذجاً للرفاهية النفسية يعتمد على عدة عوامل رئيسية يمكن من خلالها الاستدلال على الرفاهية النفسية واعتمد على قاعدة اساسها الصحة النفسية والسعادة الناجمة عن الحياة وهو متوقف على تحديات التي تواجه الفرد في حياته وتطوير إمكانياته وقدرته على الاستفادة من البيئة المحيطة بالفرد وعلاقه الفرد مع

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

الأخرين وأن يكون له هدفاً يسعى لتحقيقه وإن يتقبل ذاته ويعمل من أجل الهدف المراد تحقيقه. (99):

(Ryff,CL.Keyes.2006)

ويمكن للتحديات المختلفة التي يصادفها الأفراد في عملية الارتقاء وتم بناء النموذج وفقاً لهذه التحديات وعلى أساس النظريات والآراء المختلفة في مجال الشخصية وهي النمو الشخصي وميول الحياة والعمليات الشخصية (Keyes et al,2012:108)

٢- نموذج Nastasi

إن النموذج الذي تم تصميمه من قبل Nastasi لتوضيح مفهوم الرفاهية النفسية والعوامل المؤثرة فيه أكد أن الرفاهية هي تفاعل بين عوامل متعلقة بالفرد أي مجموع إمكاناته الشخصية والعوامل الثقافية وتتمثل في معايير ثقافية واجتماعية وهي عوامل تساعد الفرد على الرضا وعلاقته مع الآخرين والصحة النفسية وفي حاله عدم رضا الفرد عن حياته وعلاقته مع الآخرين بالآتي سيعاني من الضيق النفسي والضغط (Nastasi،2009:60)

٣- نموذج Sarriera & Bedin

قدم Sarriera & Bedin نموذجاً للرفاهية النفسية متعدد الجوانب ويمكن توضيحه من خلال مايلي :
(Sarriera & Bedin ,2017:332)

- ١- الرفاهية الذاتية : ويتضمن (الوجدان الإيجابي، الوجدان السلبي ، الرضا عن الحياة)
- ٢- الرفاهية النفسية : ويتضمن (مفهوم الذات ، الغرض من الحياة)
- ٣- الرفاهية المجتمعية ويتضمن (حقوق الإنسان ، الاحساس بالمجتمع ، الرضا البيئي)
- ٤- الرفاهية الاجتماعية ويتضمن (العلاقات الشخصية ، الترفية ، استخدام التكنولوجيا)

ثامناً : عناصر الرفاهية النفسية

هناك ثلاثة عناصر محددة في تكوين الرفاهية النفسية وهما على النحو الآتي :

- ١- **الرضا عن الحياة** : يمثل الرضا عن الحياة المكون المعرفي للرفاهية ويعدُّ حكماً تقيماً ويشير إلى التقييم المعرفي لحياة الفرد.
- ٢- **الشعور الموجب**: وهي احد المكونات الوجدانية للرفاهية النفسية وتمثل مستويات مختلفة من الإنفعالات السارة .
- ٣- **الشعور السالب** : تمثل مستويات مختلفة من الإنفعالات غير السارة . (ابراهيم, 2016: 52)

وإن أهم العناصر الأساسية المتداخلة للرفاهية النفسية

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

السعادة هي حالة عقلية أو عاطفية من الرفاهية النفسية التي تتميز بالإيجابية أو العواطف السارة وهي مجموعة متنوعة من الأساليب البيولوجية والنفسية والفلسفية أي أن السعادة والرفاهية النفسية هي حالة ذهنية تم تطويرها من خلال ثلاثة عناصر أساسية مترابطة مثل الصحة الجسدية أو الهيكلية والصحة النفسية أو العقلية والصحة الاجتماعية إن هذه العناصر مترابطة وتؤثر على بعضها .

وبارتباط العنصر الثاني الصحة العقلية والعنصر الثالث الصحة البدنية والعقلية سوف نصل إلى العنصر الاجتماعي المعروف بالصحة الاجتماعية (Edwards:2012,90)

من خلال هذه العناصر الأساسية الثلاثة يمكن التوصل إلى إن الصحة النفسية هي العنصر الأساس للصحة الاجتماعية اي إن الصحة الاجتماعية تؤدي إلى مرحلة من الرفاهية النفسية والسعادة وتؤدي هذه العناصر الثلاثة دوراً مهماً في تطوير المشاعر الإيجابية والقوة والسعادة والرفاهية النفسية

وقد أشار بعض الباحثين إلى أنه يمكن تقسيم الرفاهية النفسية إلى ثلاثة أنواع (فارس،2019: 386)

أ- **الرفاهية الذاتية Well Being Subjective** : تعبر عن تصورات الفرد وتقييمهم لحياتهم من الناحية الإنفعالية السلوكية وتقيم لأدوارهم النفسية الاجتماعية وتعد من أبعاد الصحة النفسية .

ب- **الرفاهية النفسية Psychological Well being** : تتميز بإنها مرتبطة بالمشاعر الإيجابية والصحة النفسية الجيدة مثل إقامة روابط جيدة مع الآخرين والحفاظ عليها وتطويرها.

خ- **الرفاهية الموضوعية Objective Well Being** : وتشمل السعادة المادية والنمو والنشاط والصحة والسعادة الإنفعالية والاجتماعية

كما تم الإشارة إلى إن الرفاهية النفسية يمكن إن تكون بنوعين وهي : (احمد،2015 : 124)

أ- الرفاهية القصيرة الأمد : وهي التي تستمر إلى مدخ قصيرة من الزمن.

ب- الرفاهية الطويلة الأمد : وهي التي تستمر إلى مدة طويلة من الزمن وهي عبارة عن سلسلة من المحفزات للرفاهية القصيرة وتكون متجددة باستمرار لتعطي الإيحاء بالرفاهية الدائمة .

تاسعاً: مستويات الرفاهية النفسية

توجد عدة مستويات للرفاهية النفسية يمكن تلخيصها بما يأتي :

١- الرفاهية الجسدية : الرفاه الجسدي فيزيائياً يشكل التسلسل الهرمي الأول لمستوى الرفاهية من خلال قياس الحالة الصحية وجودة الحياة اي إن الصحة الجسدية تتعلق بكميات مادية، فالصحة البدنية هي اساس للحياة النشطة وهناك

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

مصطلح اخر للصحة الجسدية هو الرفاهية الجسدية ويتم تعريفها بأنها شيء يمكن لأي شخص تحقيقه من خلال تطوير جميع المكونات المتعلقة بالصحة في حياة .

٢- الرفاهية النفسية : الرفاه النفسي يشكل التسلسل الهرمي الثاني لمستوى الرفاهية النفسية ويمكن تعريفه بأنه الأداء الإيجابي لأبعاد الرفاهية النفسية (قبول الذات – العلاقات الإيجابية مع الآخرين – النمو الشخصي- الهدف في الحياة – النمو الشخصي- التمكن من البيئة – الاستقلالية) (Sundriyal, 2014:21)

٣- الرفاهية الاجتماعية : المستوى الثالث لشكل الهرمي هو الرفاهية الاجتماعية وهي القدرة على التفاعل بالنجاح داخل المجتمع وعبر مجموعة متنوعة من الثقافات المختلفة ،والرفاهية الاجتماعية تشمل العلاقات الشخصية وشبكات الدعم الاجتماعي والمشاركة المجتمعية ،اي إن الرفاهية الاجتماعية أداء ايجابي وتشمل المهام الاجتماعية ٤- الرفاهية المادية : وهي المستوى الرابع في التسلسل الهرمي وهي التعريفات النفسية الإيجابية وتشمل الرفاهية الخصائص العامة مثل السعي النشط لتحقيق الرفاهية ، والتأثير الإيجابي ،أو الرضا عن الحياة، والسلوك الاجتماعي الإيجابي ، والتحسن الشخصي، اي إن الرفاهية هي مزيج من الأداء الإيجابي للنظام الجسدي والنفسى والعاطفي والاجتماعي والروحي والاقتصادي .

٥- الرفاهية الاقتصادية : المستوى الخامس من التسلسل الهرمي الذي تنشأ فيه المشاعر الإيجابية المرتبطة بالمستقبل ،والتفاؤل ،والامل والثقة ويسمى مستوى السعادة وهي الحالة التي يصل إليها الفرد من الرفاهية النفسية وتتميز بمشاعر إيجابية تتراوح من القناعة إلى الفرح الشديد (Seligman, 2001:66)

عاشراً :العوامل التي تعزز الرفاهية النفسية لدى الأفراد

طورت كثير من الأبحاث حول اكتشاف مدى جودة الحياة لدى الأشخاص بالرغم من معيشتهم في بيئات موضوعية فيمكن تحديدها وتعريفها بشكل موضوعي فلماذا يجب التعرف على العوامل التي تعزز الرفاهية النفسية لدى الأفراد وهي كما يلي : (Hird,2003: 76)

١- **التمرينات الرياضية** : إن الأفراد الذين يمارسون الرياضة بشكل مكثف أو منتظم يكونون أصحاء ويستمتعون بحياة أفضل فقد أكدت الأبحاث أن التمرينات الرياضية المنتظمة تزيد من الرفاهية بشكل مباشر

٢- **التفكير الواقعي** : إن التفكير بطريقة واقعية يزيد من فهم الحياة بالمعنى التي تستحق العيش فيها مما يساعد على تعزيز المشاعر الإيجابية لدى الأفراد .

٣- **علاقات الصداقة** : إن الفرد السعيد يعيد الدفاء والحماس للعلاقات ويزيد من فرص العمل ويوسع صداقاته والأفراد بحاجة إن يشعروا بأنهم جزء من شي اكبر وإن الآخرين يفضلون الأصدقاء الذين ينظرون إلى الحياة نظرة رضا وابتهاج وفرح . (سليمان،2010:243)

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

- ٤- **الابتسامة** : إن الفرد الذي يتمتع بالرفاهية هو الذي يخصص جزء من وقته للمتعة والبساطة والضحك والمرح وهي من العوامل الأساسية للعيش برفاهية وسعادة .
- ٥- **الثقة بالنفس** : إن الثقة بالنفس اثبتتها المجتمعات إن الايمان بالثقة العالية بالنفس تزيد من الرضا بالحياة بنسبة ٣٠% وتجعل الحياة اكثر رفاهية
- ٦- **المعتقدات الدينية** : إن قوة المعتقدات الدينية يبين تأثير الدين في القناعة إن الأفراد الذين يمتلكون معتقدات دينية قوية قانعين بحياتهم وتكون حياتهم اكثر سعادة وصحة كما أن الايمان والإخلاص من خصائص الشخصية السعيدة
- ٧- **القراءة**: إن الفرد الذي يمارس القراءة يضمن صحة وسلامه عقله وجسده ويمتاز برفاهية نفسية ويستفيد مما تعلمه من الكتب والمتعة التي يحصل عليها بالاضافة إلى إنه يحصل على تدريب العقل والشعور بالرضا لأنه يمضي وقته بحكمة ومتعة .

أحد عشر : أبعاد الرفاهية النفسية

بناءً على مجموعة من الدراسات السابقة اتضح ان الرفاهية النفسية تركز على مجموعة من الابعاد الرئيسية

وقد تبنت الباحثة نموذج (Ryff:2019) للأسباب الآتية :

١- يعد مقياس Ryff ذا بنية نظرية اساسية للرفاهية النفسية

٢- يعد نموذجاً واسعاً النطاق من قبل الباحثين المهتمين بالرفاهية النفسية .

٣- يعد النموذج الأكثر تفصيلاً وشمولاً للرفاهية النفسية

وفي أدناه توضيح لهذه الأبعاد الستة هي : (الاستقلالية – تقبل الذات – العلاقات الإيجابية مع الآخرين – الهدف في الحياة – التمكن من البيئة – النمو الشخصي)

تتكون الرفاهية النفسية من ستة عوامل أو أبعاد مرتبطة ببعضها والتي تم اعتمادها و كالاتي :

أ- الاستقلالية Autonomy

هي الشعور باستقلالية وتفرد الذات وأن يكون الفرد قادراً على مواجهه الضغوط الاجتماعية والتفكير والتصرف بطرق خاصة به وقدرته على تنظيم سلوكه تبعاً لمعايير شخصية واستقلالية .
ويوصف الفرد المحقق لذاته بأنه يظهر أداءً مستقلاً فلا يعتمد الفرد على الآخرين للحصول على الرضا أو القبول وإنما يقيم نفسه وفقاً لمعايير الشخصية ، إذ إن الاستقلالية تتضمن التحرر من الاعراف السائدة حيث

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

لم يعد الشخص متمسكاً بالمخاوف والمعتقدات والقوانين، فالاستقلالية: تمنح الشخص شعوراً بالتححرر من القواعد التي تحكم الحياة (محمد، 2018: 76)

وتم تعريف مفهوم مصطلح الاستقلالية في الدراسات السابقة ومنها هي : عدم القبول لقرار الآخرين وإن يكون الفرد مستقلاً وقادراً على التصرف بمسؤولية ولا يعتمد على الآخرين ويكون مستقلاً عن السلطة (Wyled , 2007:86)

كما تم تعريفها بأن الفرد يجد في نفسه الكفاءة الذاتية ولا يعتمد على تأييد الآخرين و هي سمة تمثل شخصية الفرد وتكون على شكل استقلالي اي ينفرد ويتميز عن غيره بالكفاءة الذاتية واتخاذ القرار ويمتلك سلوك ايجابي وحرية في الرأي والتعبير والاختيار . (Allport,2012:44)

وهناك اربعة مراحل للاستقلالية يمكن توضيحها من خلال الاتي :-

١- الاستقلال الوظيفي (functional independence) ويشير إلى :-

القدرة على تميز الفرد بين اتجاهاته واعتقاداته والقيم الشخصية وقيم الآخرين واتجاهاتهم واعتقاداتهم

٢- استقلال الاتجاهات (Attitudinal Independence)

يعكس المشاعر الإيجابية أو المشاعر السلبية التي تنتج عن عملية الصراع

أ- الاستقلال العاطفي (Emotional Independence)

عدم الحاجة للقبول والاندماج والتدعيم العاطفي

ب- استقلال الصراعات (Independence Gonflictual)

عدم الشعور المفرط بالذنب أو القلق وضعف الثقة والمسؤولية والغضب (Hoffman,2013:105)

ب - تقبل الذات Self acceptance

ويشير تقبل الفرد لذاته قبوله بايجابياتها وسلبياتها وتقبل الآخرين له تقبلاً حقيقياً وتقييم الفرد لسلوكه باستمرار إلى أن يصل الفرد مرحلة من تطوير الذات .

ويعد تقبل الذات من السمات الأساسية للصحة العقلية بحيث يعبر الفرد عن اي موقف ايجابي تجاه ذاته وتقبل الفرد وإدراك لجوانب متعددة من ذاته وهو الشعور بالمواقف الإيجابية .

وهو جزء اساسي من الرفاهية ويتعلق بالرأي الإيجابي الذي يمتلكه عن نفسه ويتعلق بقبول الفرد للجوانب السلبية قبل الإيجابية فبذلك يرى الفرد نفسه كاملاً والقبول الذاتي يقوم على تقييم ذاتي صادق ويدرك الفرد اخفاقاته

ومحدوديته الشخصية ويتقبل نفسه كما هي . (Ryff,2019 : 99)

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

وتعرف على أنها سمة اساسية من سمات النضج والصحة النفسية وتحقق الذات وأداء الفرد لوظائفه فالمواقف الإيجابية تجاه الذات تظهر كميزة اساسية في الأداء النفسي الإيجابي
إن تقبل الذات وتحقيقه وتطويره تتبع من الرغبة التي تأتي من الدوافع للسلوك الإنساني لذلك بدون الدوافع والرغبات لا يوجد سلوك لدى الإنسان وبدون دوافع لا يكون هناك رغبة في تحقيق الذات وتطويرها
فذلك نجد إن أول قاعدة للنجاح هي الرغبة التي تأتي من الدوافع الأساسية للسلوك الإنساني إذ إن الدوافع هي الركيزة الأساسية لتقبل الذات وتطويرها وتكون على عدة أنواع منها (Sergin,2007:54)

- أ- الدوافع الداخلية : وهي أن يقوم الفرد بعمل أشياء أعلى من المستوى العادي ويصل إلى نتائج جيدة وهي القوى الكامنه وراء نجاح الإنسان وهي القوة التي تدفع الفرد إلى الازدهار.
- ب- دوافع البقاء (الحاجات الفسيولوجية) : مثل الطعام وهي من ضروريات الحياة الأساسية من أجل البقاء
- ج- الدوافع الخارجية (الحوافز) : وهي مؤثرات خارجية مثل الاحترام والتقدير اي القدرة في التأثير في الآخرين لتحقيق الأهداف فالقائد هو المحفز ورافع لمعنويات الآخرين ومنها :
 - حوافز مادية : المال
 - حوافز معنوية : الشكر والتقدير والترقيات التي تساعد في التقدم الوظيفي

والحوافز تعطي قيمة للفرد من أجل العطاء وبذل المزيد من الجهد (Wealth, 2008:87)

إذ من خلال ماتقدم نستنتج أن تحقيق الذات هي رساله الإنسان في الحياة وهي الهدف الواضح للإنسان من أجل الوصول إلى الغاية التي تحقق الهدف الأساسي وأن هناك علاقة بين تقدير الذات والثقة بالنفس للحصول على تحقيق الذات وتطويرها فالثقة بالنفس هي نتيجة تقدير الذات فكلما زاد شعور الفرد بالإنجاز تزداد الثقة بالنفس فالثقة تجعل الفرد يركز على نقاط قوته وتقدير الذات تجعل الإنسان يركز على أهم إنجازاته وبالآتي تعزز مهارة الثقة بالنفس .

وهناك عدة استراتيجيات يمكن اتباعها لتطوير الذات تتلخص في الآتي :

١- الاستراتيجية الأولى : الفعل

من ضمن المفاتيح العشرة للنجاح وتعتمد على قانونين :

قانون : "نفذ اي بند فور سماعه أو قراءته "

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

أي أن لا تُوَجَل عملاً على الاطلاق وأبدأ باتخاذ الإجراءات والتنفيذ فوراً فلا فائدة للتخطيط دون تنفيذ ولا فائدة للأهداف دون تطبيق فمن الممكن أن تجد نفسك تنفعل المستحيل . (Gomez,2013:63)

٢- الإستراتيجية الثانية: التفكير الإيجابي .

ويحرك الفكر الإيجابي الباطن ويولد حماس ودافعية وطاقة ويجعل الفرد يركز على نقاط قوته للإنتقال نحو الهدف ورساله الإنسان في الحياة وتعتمد على قانونين :

الأول (إتقان العمل) : وهذا يتطلب أن تتقن كل عمل لديك وأن تكون صاحب رساله ذات مهارات وليك خبرات وحريص على الاستمرار في التعلم والتطوير .

قانون : رفض الرسائل السلبية : أن تكون رافضاً لأي رسائل سلبية قاتله للجهد ومحبطة للنفس ولا تهتم بها وتتقدم في أداء الرسالة التي تهدف إلى تحقيقها . (Alkire& Seligman,2020:95)

٣- الأستراتيجية الثالثة : افتح ذراعك للتغيير

تعتمد على قانونين :

أولاً : تجنب الخوف من التغيير .

يتمثل الخوف في عده جوانب أو صور منها (الخوف من المجهول – الخوف من فقد السيطرة – الخوف من المستقبل –الخوف من التحدث أمام الجمهور – الخوف من التغيير)

ثانياً : رحب بالتغيير

هذا المبدأ يساعد على الحفاظ في المنافسة وعلى مكانتك ووظيفتك وتحقيق الجودة العالية وعلى الإنتقال من الكفاءة إلى الفاعلية وبذلك يوفر عليك الوقت والجهد ويعزز ثقتك بنفسك ويرفع مستوى الكفاءة الذاتية

(Sergin , 2007:23)

٤- الاستراتيجية الرابعة : التفكير خارج الصندوق

أي خارج إطار المشكلة وذلك لجلب التفكير الابداعي وأن تكون مبدعاً ومجدداً وتعتمد على قانونين :

أولاً : " اكتسب هذه الصفات "

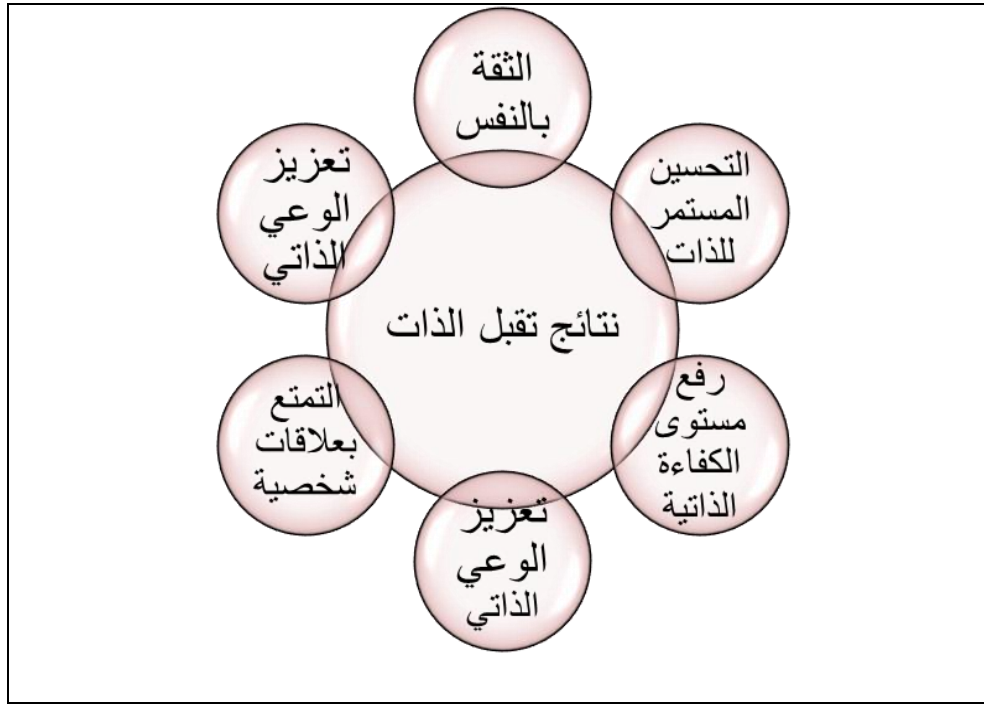
الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

الصفات التي يجب اكتسابها هي إن يكون الفرد صاحب رؤية مستقبلية وإن يكون لديه هدف يسعى إلى تحقيقه في مدة زمنية وتكون صانع قرار وهذا يتطلب منه تمتع بالثقة بالنفس والدافعية والحماس والمخاطرة وهي من صفات القائد الناجح .

ثانياً: أي أن منطقة الجهد تخلو من الخوف والفشل وسرقة الافكار والخوف من قلة الإمكانيات والحوافز ويستطيع الفرد تجنب ذلك كله بالممارسة والتدريب والمهارة والتكرار والوصول إلى منطقة الراحة وتحقيق الذات وقبلها وتطويرها بالإمكانيات المتوفرة. (Diener,2009:83)

من خلال ما ذكر يمكن إن نستنتج إن تقبل الذات له تأثير مهم على جوانب حياتنا وهو ارتفاع مستوى تقدير الذات ويتضمن الشعور بالرضا عن الذات أي أن الأفراد الذين يتمتعون بتقدير مرتفع للذات يكونون أكثر قابلية للعمل وأكثر استجابة للتغيير وأكثر حماس ودافعية وزيادة للإنتاجية وتقليل لدوران العمل .

أما النتائج المترتبة على تقبل الذات يمكن تمثيلها بالرسم الآتي



الشكل (٧) نتائج تقبل الذات

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على ادبيات الموضوع

ج- العلاقات الإيجابية مع الآخرين Positive Relations With others

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

ويعد بعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين من أهم الأبعاد للرفاهية النفسية ويتميز بوجود علاقات تشعر الفرد بالموودة والتعاطف مع الآخرين وهو يعني القدرة على تكوين علاقات ايجابية اجتماعية مع الآخرين على أساس التفهم والثقة والتأثير .

ويتعلق هذا البعد بتوسيع العلاقات الصحية والحماس والاستفادة من الفرص التي تتيحها العلاقات من الترفيه عن النفس والاستمتاع بالوقت وتوفير الدعم النفسي للفرد بحاجة إلى إن يشعر بالإنتماء لغيره وإن يكون موضع اهتمام من قبل الآخرين . (Ryff,2004:167)

يوصف الفرد المحقق لذاته إنه يحمل مشاعر قوية من التعاطف والموودة لجميع الأفراد ويمنح الكثير من الحب والصدقة الحقيقية ويمكنه الاندماج مع الآخرين كما تعد علاقات الموودة للآخرين معياراً للنضج (Sergin,2007:89)

د - الهدف في الحياة Purpose in life

الغرض والهدف في الحياة هو مفهوم روحي وهو حاجة لتقديرها كعضو في عائلة أو مجموعة والسؤال المهم ماهو الهدف في الحياة ؟ (Ali & Ahmed ,2019:53)

سيكون هدفنا دائماً هو أن نشعر بإننا جيدون ونشعر بالعاطفة والاهتمام وأن تتناسب مع قيمنا والطرق التي نفضلها للعمل إذ يعبر هدفنا في الحياة عن مواهبنا وقيمتنا أي إن الهدف مفهوم وواضح

إن الهدف في الحياة هي عملية ممتعة وأنه نوع الاختيار من الفراغ إلى الإنجاز لتحقيق الهدف فالاختيار هو القوة في الغرض وكتابة بيان الغرض أمر صعب ويتطلب الكثير من التفكير فبيان الغرض هو إن تنظر إلى مهمتك

إن غرضنا الافتراضي بعبارات بسيطة هو هدفنا في الحياة أي أن ننمو ونعطي ولامعنى لأي حياة بلا هدف فإن الهدف النهائي للحياة هو الحفاظ على الحياة (Ryan&Deci,2001:90)

فالغرض من حياتنا هو السعي لتحقيق النمو الشخصي والبحث عن المعنى من خلال المساهمة الشخصية ويتطور الهدف مع تقدم مراحل الحياة فالهدف ينمو ويتطور فتعد الحياة الهادفة الجوهر الوجودي والأساس للحياة الجيدة ومفهوم الرفاهية النفسية تعني قدرة الفرد على وضع وتحديد أهدافه في الحياة وإن يكون للفرد رؤيا واضحة لتوجه سلوكه وتصرفاته وافعاله مع الاصرار والمثابرة على تحقيق الأهداف والقدرة على ايجاد معنى للاستمرار على مواجهه البيئة المحيطة وتغييراتها وإن يكون للفرد غاية يسعى لتحقيقها بحيث تكون الغاية وسيله لتحقيق الأهداف مع توجيهات وسلوكيات وتكون للفرد رؤيا واضحة فالهدف في الحياة هي المحفز الأساسي للوجود الإنسان في الحياة. (Ryff&Keyes,2006:345)

هـ - التمكن من البيئة Environmental mastery

القدرة على اختيار وخلق البيئة الملائمة لظروف الفرد أي أن الشخص الناجح يستلزم المشاركة في مجالات وإنشطة تتخطى الذات.

التمكن البيئي : هو شعور الشخص بالكفاءة والاتقان والتمكن من التنظيم وإدارة الظروف المحيطه به ومدى قدرته على الاستفادة بطريقه فعاله من هذه الظروف والفرص والقدرة على اختيار بين السياقات المناسبة لاحتياجات والقيم الشخصية ويقصد بالتمكن البيئي القدرة على التأثير الإيجابي على البيئة وتحقيق الأهداف سواء الشخصية (Rodrigo,2020:113)

ويعد هذا البعد من الأبعاد التي تبين مدى توافق الشخص مع ذاته من ومع البيئة التي يعيش فيها وبينم البعد عن احساس الفرد بالكفاءة والقدرة على إدارة الظروف ويمكن للفرد التحكم بالمواقف من خلال خبرته الماضية والحاضرة ويحسن استغلال الفرص التي توفرها البيئة لتحقيق أهدافه .

إن قدرة الفرد على اختيار أو إعداد بيئة ملائمة لحالته النفسية فهي احدى سمات الصحة النفسية فالمشاركة الفعالة والقدرة على السيطرة على البيئات المعقدة والتحكم فيها تعتبر عنصر رئيسي في الأداء النفسي الإيجابي . (Ryff, 2008 :89)

و- النمو الشخصي Growth Personal

الأداء النفسي الأمثل يتطلب أن يواصل الفرد تطوير إمكانياته وقدراته الشخصية كما أن المرونة والانفتاح على التجارب والخبرات تعد سمه رئيسة للفرد للتمتع بالرفاهية النفسية مثل اي إن الفرد يمكن إن يتطور باستمرار ويمكنه مواجه التحديات الجديدة في مراحل الحياة المختلفة

ويعبر هذا البعد عن إدراك الفرد لذاته وقدرته وامكانياته الشخصي وهو إدراك الفرد بإن لديه القدرة على التطور والنمو في جانب القدرات والامكانيات ويعكس زيادة الفاعلية والمعرفة الذاتية مع الإنفتاح على الخبرات الجديده واستشعار القدرة على تحقيق الذات والتحسين المستمر في الذات مع مرور الوقت اي قدرة الفرد على إدراك القدرات والارتقاء . (Ryff ,2019 :115)

فالنمو الشخصي يبين مدى إيمان الشخص بنفسه وإيمانه بإمكانيته والتحسين في ذاته فهو في عمل دائم على زيادة فاعليته الذاتية وكفاءته الشخصية في جوانب متعددة منها النفسية والاجتماعية وقدرته على التفاوض وإدارة المشاعر عند إدراك جوانب القصور التي لدى الفرد.

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

خصائص الأفراد مرتفعي ومنخفضي الرفاهية النفسية

هناك عدد من الخصائص التي يتمتع بها الأفراد عند مستوى أعلى من الرفاهية ومستوى أقل من الرفاهية النفسية ويمكن تلخيص هذه الخصائص بالجدول (٨) الذي يوضح خصائص الأفراد مرتفعي ومنخفضي الرفاهية النفسية

جدول (٨) يوضح خصائص الأفراد مرتفعي ومنخفضي الرفاهية النفسية

مكونات الرفاهية النفسية	مرتفعي الرفاهية النفسية	منخفضي الرفاهية النفسية
الاستقلالية Autonomy	استقلالية الفرد- القدرة على اتخاذ القرار الذاتي - القدرة على مقاومة الضغوط الاجتماعية	التركيز على توقعات وتقييمات الآخرين في اتخاذ القرارات المهمة
التمكين البيئي Environmental Mastery	الاحساس بالكفاءة في إدارة البيئة اي التحكم في الأنشطة الخارجية العمل بفعالية للاستخدام الاحتياطات المناسبة	الصعوبة في إدارة شؤون الحياة الشعور بعدم القدرة على تغيير أو تحسن البيئة المحيطة
النمو الشخصي Growth Personal	الشعور بالنمو المستمر للشخصية الإنفتاح على الخبرات الجديدة الشعور بالتفاؤل التغيير في التفكير كإنعكاس للمعرفة الذاتية والفاعلية	الاحساس بنقص النمو الشخصي عدم القدرة على التحسن بمرور الوقت والشعور بالضجر
العلاقات الإيجابية مع الآخرين Positive Relations With others	الرضا والثقة في العلاقات الشخصية و الاهتمام بسعادة الآخرين	عدم الثقة وقلّة العلاقات الشخصية مع الآخرين الصعوبة في تكوين علاقات منفتحة مع الآخرين
الأهداف في الحياة Purpose In Life	الاحساس بالتوجه والأهداف في الحياة والثقة والموضوعية في تحديد أهداف الحياة	نقص الشعور بالحياة بأهداف قليلة وقلّة التوجه الذاتي وعدم القدرة على تحديد الأهداف
تقبل الذات Self-Acceptance	الاتجاهات الموجهة نحو الذات تقبل المظاهر المتعددة للذات بما تشمل من ايجابيات وسلبيات	الشعور بعدم الرضا عن الذات وخيبة الامل والإنزعاج المستمر من الاشخاص

المصدر : من إعداد الباحث اعتماداً على ادبيات الموضوع

المبحث الثاني

التنمر في مكان العمل

توطئة :

التنمر من المشكلات التي تهدد المجتمع وفي مكان العمل بصورة خاصة ولا يوجد اهتمام كامل وأمثلة لهذه المشكلة من حيث اسبابها والحد منها ومعالجتها ويعد التنمر شكلاً من اشكال السلوك العدواني غير المتوازن ويحدث بصورة متكررة سواء جسدية أو لفظية أو نفسية أو اجتماعية أو الكترونية وسنتطرق في هذه المبحث عن ما يأتي :

أولاً : التطور التاريخي للتنمر.

ثانياً : مفهوم سلوك التنمر في مكان العمل.

ثالثاً: أهمية دراسة سلوكيات التنمر في مكان العمل.

رابعاً: أسباب ظاهرة التنمر في مكان العمل.

خامساً : إشكال سلوك التنمر في مكان العمل.

سادساً : اثار التنمر الوظيفي في مكان العمل .

سابعاً : عواقب واثار التنمر في مكان العمل.

ثامناً : العوامل التي تسهم في حدوث سلوك التنمر في مكان العمل.

تاسعاً : أبعاد سلوك التنمر في مكان العمل.

أولاً: التطور التاريخي لمفهوم التنمر

مصطلح التنمر ساد ورسخ في أذهان الشخص الذي مر به ،لأنه مرتبط بتجربة تهديد أو تعذيب نفسي أو بدني.

كلمة Bullying اشتقت اصولها من الكلمة الالمانية (بويل) بمعنى مضاد للتمني للصديق أو شخص من العائلة ،وفي القرون الأولى كإن القتل والعنف الجسدي سائد فالإنسان يتصارع من أجل الحصول على المال ، أما بالمعنى الحديث للتنمر نجد أنها اشتقت من أشكال ومظاهر التنمر .(Smith,2009:18)

إن أول ماجاء بمصطلح التنمر هو (Dan Olweus) في عام (1978) بسبب المشكلات التي يتعرض لها المتنمر عليه ومنذ ذلك الحين أصبح التنمر موضوعاً جديراً بالاهتمام في الأبحاث والدراسات .

تنوعت صور التنمر مع اختلاف الأزمنة ففي الأزمنة الأولى كان العنف أكثر الأنواع شيوعاً منها الجسدي والاذلال البشري ، وأول من تحدث عن سلوك التنمر بين تلاميذ العالم (Dodge) في عام (1990) وفي بريطانيا بدأت البحوث عن مشكلة التنمر عام (1992) ويعد رائد الأبحاث Rigby عن سلوك التنمر في إستراليا وبدأ أول أبحاثه عام (1991) (ابوالديار،2012:33)

ومن أوائل الذين عرفوا التنمر في مكان العمل تعريفاً علمياً مبنياً على تجارب هو (Olweus) هو استخدام المعتدي افعال مباشرة أو غير مباشرة للتنمر على الآخرين أي بشكل لفظي أو بدني أو نشر الشائعات وحجب المعلومات المطلوبة ،أما مع إنتشار الشبكة العنكبوتية (الإنترنت) ووسائل الاتصال الإلكترونية تتنامى ظاهرة التنمر وخاصة نوع من أنواع التنمر هو التنمر الإلكتروني ومن ابرز صورة هو اختراق الحسابات ونشر الإشاعات والإكاذيب

ويتضح أن وسائل الاتصال الإلكترونية أظهرت أنواعاً جديدة من الترهيب وتكون تحت مسمى التنمر الإلكتروني (حسين ،2016:185)

إن إنتشار البحوث حول ظاهرة التنمر وكإن المجتمع الغربي غنياً جداً بالظواهر البحثية على الرغم من أهمية التنمر في المجتمع العربي إلا إنه لم يحظ بالكثير من البحث والاهتمام ، وإنتشرت ظاهرة التنمر في السنوات السابقة أكثر مما كانت عليه من خلال الدراسات الميدانية في مكان العمل (Gross&Juvonen,2008:188)

ثانياً: مفهوم التنمر في مكان العمل

بدأ الاهتمام بسلوك التنمر في السبعينيات من القرن الماضي ، وازدادت الدراسات فيما بعد للحد من سلوك التنمر ووضعت برامج وقائية وفقاً لذلك في العديد من الدول المتقدمة وأطلقت حملات توعية ضد السلوك وعلى الرغم من تصور التنمر في مكان العمل على أنها مشكلة تنظيمية ، فالتنمر مفهوم متعدد الأبعاد ومتنوع والجدول (١٠) يتضمن بعض المفاهيم للتنمر في مكان العمل .

جدول (٩) يوضح بعض مفاهيم سلوك التنمر في مكان العمل

ت	المصدر	المفهوم
1	(Olweus,49: 1991)	هو سلوك سلبي متكرر على فترات زمنية متعددة من فرد أو عدة أفراد على شخص معين يدعى الضحية
2	(Mayo Clinic ,74:2001)	هو سلوك يهدف إلى الإذى أو الإزعاج نتيجة اختلال في توازن القوى مع وجود شخص أو مجموعة أكثر قوة مع أقل قوة
3	Thompsons,et al,368:2002	عدد من السلوكيات السلبية التي يقوم بها فرد أو مجموعة أفراد بسبب شعور بالغضب أو العداوة للوصول إلى هدف معين من ذلك ويكون بشكل مستمر وعلى فترة طويلة
4	(Kristensen&Smith,98:2003)	التنمر هو فعل سلبي تصدر عن فرد أو مجموعة تجاه آخر بصورة متكررة بحيث يكون هناك عدم تكافؤ في القوى بين الأفراد فمن الصعب دفاع الضحية عن نفسه
5	(Seale,6:2004)	شيء يقوم به شخص ما لاكتساب قوة والسيطرة على الآخر في إخفاء أي فعل مثل التهديدات والوصول إلى هدف التسبب في الخوف والضييق والقلق

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

المفهوم	المصدر	
هو عنف طويل المدى تقوم به مجموعة أو فرد من الأفراد ضد فرد معين وقد يكون اذى جسدي أو نفسي	(Mellor,34: 2009)	6
جملة من الافعال التي تمارسها فئة بشكل مستمر ويكون بدني أو لفظي متكرر للخصائص جسمية أو عقلية ويتخذ شكل التهديد والتخويف والضرب .	(Stephanpu & Tastis,24:2009)	7
سيطرة فرد أو مجموعة أفراد على شخص معين لممارسة سلطة عليا ويكون أقل قوة مما يتسبب بإذء لفظي أو جسدي أو اجتماعي .	(عواد، ٧٥: ٢٠٠٩)	8
هو سيطرة فرد أو مجموعة على فرد اخر بهدف ممارسة سلطة عليا ويسبب اذى لفظي أو جسدي	(Frankova, 177, 2010)	9
هو شكل من اشكال سوء المعاملة الذي يحدث بصورة متكررة ومنتظم بمرور الوقت ويواجه الهدف صعوبة في الدفاع بسبب اختلال توازن القوى المعنية	(Einarsen et al,23:2011)	10
وهي المظلة الشاملة التي تضم الإساءة والاذى والضرر في معاملة العاملين والأفراد ويحدث بشكل متكرر وبصورة طويلة مثل سوء المعاملة والتلفظ السيء أو الاذى الجسدي	(Barker,344:2011)	11
هو الاسلوب الخاطئ الذي يتبع من قبل الرؤساء أو المشرفين مع العاملين معهم وينتج احباط والشعور السئ وعدم الكفاءه في العمل مما يؤثر سلباً في مكان العمل	(Wenger,86:2012)	12
وهو فعل أو سلوك يكون متعمد بالاذى والضرر للضحية وتكون بين قوتين غير متكافئتين لذلك تلحق ضرر جسدي	الجبالي، 135:2016	13
هو من السلوكيات السلبية وتتمثل بشكل من العنف النفسي نحو فرد أو فريق عمل مما يؤثر على إنفسهم	Chadwick and Travaglia,6:2017	14

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

ت	المصدر	المفهوم
15	(Hodgins, et al,191:2017)	هو مجموعة من السلوكيات التي يتعرض لها العاملون ويشمل التخويف والتهديد أو الاشراف السيئ من قبل مسؤول العمل مما يؤثر سلباً على العملية الإنتاجية
16	(Youn,17:2018)	السياقات الجسدية والاجتماعية والعاطفية يرتكبها شخص أو مجموعة اشخاص اعلى قوة على فرد أقل قوة بشكل متكرر
17	(Khalid,13:2022)	افعال سلبية متكررة ومستمرة تستهدف فرداً واحداً أو اكثر مما يؤدي إلى خلق بيئة عمل معادية وينطوي على الرغبة في الاذى والعمل المؤذي وعدم توازن القوة والشعور بالقمع من قبل الفرد المستهدف.

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على ادبيات الموضوع

من خلال التعريفات السابقة يمكن التوصل إلى إن الباحثين يشتركون في وصف مفهوم التنمر بأنه شكل من اشكال السلوك العدوانى يشترك به فرد واحد أو مجموعة من الأفراد تجاه شخص معين نتيجة لاختلاف توازن القوى بين الضحية والمقابل ويكون بصورة متكررة ومستمرة ويكون جسدياً أو لفظياً (كالتنابز بالألقاب) أو عاطفياً كالنبذ الاجتماعى لأذلال الضحية واحراجة والاستقواء عليه .

ثالثاً: أهمية دراسة سلوكيات التنمر في مكان العمل

تعد ظاهرة سلوك التنمر مشكلة خطيرة تواجه الكثير من المجتمعات مما يزيد من خطورتها وأهميتها إن تؤثر على فئات المجتمع بشكل عام ويمكن تلخيص أهميتها بالنقاط الآتية .

- ١- تحديد المشكلة الأساسية في بيئة العمل وجوانبها وأبعادها التي تترك اثار نفسية واجتماعية
- ٢- تساعد كثرة النظريات في تنمية قدرة الأفراد على التنبوء بالتنمر وخفض مستوى التنمر ومعالجته
- ٣- تحديد ما يحتاجه العاملين للحد من التنمر (Espelage,& Asidao,2009)
- ٤- معرفة نسبة التنمر الذي يحصل بين العاملين ورد فعل الاخر
- ٥- دراسة التنمر وتحديد جوانبه وفجواته للحد من السلوك أو تقليله (Narine,2016:27)
- ٦- تحديد الخسائر الناتجة من التنمر
- ٧- تحديد نوع التنمر الاكثر تواجد في مكان العمل
- ٨- تشخيص النقاط الرئيسة المسببة للتنمر والوصول إلى النتائج لحل المشكلة (Barlett,2011:75)

رابعاً: أسباب سلوك التنمر في مكان العمل

الوصول إلى الاسباب والعوامل التي تؤدي إلى حدوث التنمر في مكان العمل صنفنا (بإنها العوامل المسببة للتنمر وتنقسم إلى التغييرات التي تحدث في طبيعة العمل ،وكيف يتم تنظيم العمل ، والثقافة العامة في مكان العمل و القيادة في العمل (Hoel &Salin، 2003:122)

هناك العديد من الاسباب لظاهرة التنمر يمكن تلخيصها كما يلي :

١- الاسباب النفسية

معرفة حقيقة الاشياء دون التعدي على الممتلكات والفرد بطبيعته حساسا للأشياء المعروضة عليه وخياله واسع لإرضاء الأوهام والخيال وحب الوحدة بامتلاك اشياء معينة ، فالاضطرابات النفسية تحدث نتيجة التعدي على ممتلكات الغير . (سليم ، 2017: 10)

٢- الأسباب العاطفية

اليأس هو الملجأ الاخير في الحياة إذ شعر الفرد بعدم الاهتمام مما يجعله يمارس الاعتداء على ممتلكات الآخرين نتيجة التعصب في الرأي والغضب . (عويديات ، 2009: 33)

٣- الاسباب الاجتماعية

ومن الاسباب التي تدفع إلى حدوث سلوك التنمر هو كتمان التنمر وعدم الاعلان عنه وخوف الضحية من المتنمر لعدم حدوث عقوبات واساءات مستقبلية واعتقاد الضحية المستهدفة بانهم سيكونون اكثر عزلة عند الاعلان عن التعرض للظاهرة واعتقاد الكثيرين عن عدم توقف المتنمر عن سلوكه

(Moore&Dixon,2000:65)

خامساً: أشكال سلوك التنمر في مكان العمل

تختلف اشكال التنمر من فرد إلى اخر ومن ذكر عن الأنثى إذ يستخدم الذكور اشكال التنمر الجسدي كالدفع والضرب وتخريب الممتلكات وسرقتها ، أما الأنثى فيستخدم التنمر الاجتماعي مثل (التجاهل والعزل ونشر الشائعات وتدمير الصداقة (Vieno, et, al,2011:56)

ويتخذ سلوك التنمر اشكالاً متعددة ومنها

١- التنمر اللفظي : Verbal Bullying

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

هو سلوك التنمر بالهجوم على الضحية بالتلفظ ونشر الاشاعات المزيفة واستخدام اللغة المسيئة والوصف بالقباب مسيئة وتعليقات قاسية (Nansel,et al;2001: 78)

وهو اكثر اشكال سلوك التنمر شيوعاً ويتمثل بالاستهزاء والسخرية وانتقاد للاخرين والتشهير والابتزاز واتهامات باطللة واطلاق بعض الالقاب على اساس الجنس أو العرق أو الدين أو الاعاقة ، تمارس الظاهرة بهدف التأثير على تقدير الذات للضحية (Fleming & Jacobson,2009: 90)

٢- التنمر الجسدي Physical Bullying

يعد التنمر الجسدي شكل من اشكال سلوك التنمر ويسهل التعرف عليه لأنه يتمثل بأشكال مختلفة مثل الضرب والصفع والخدش ويسبب اذى كبير للضحية نفسياً وجسدياً (Cheung,2010: 94)

٣- التنمر الاجتماعي Social Bullying

وهو من اشكال السلوك التنمري الذي يقلل من شأن الفرد المستهدف وتخفيض درجة تقدير الذات ويمثل التجاهل والعزلة وأبعاد الفرد عن الاقران والاصدقاء ، ويتمثل التنمر الاجتماعي التحديق بصورة عدوانية واستخدام لغة الجسد العدوانية لاضعاف الثقة بالذات (Cheung,2010: 47)

٤- التنمر ضد الممتلكات

يقصد به اخذ اشياء الآخرين واتلافها وهو سلوك يقوم به المتنمر ضد الضحية مثل اتلاف الكتب أو الملابس أو اخذ النقود أو تحطيم الممتلكات (سايجي 2019:100)

٥- الصراخ العلني: هو سلوك عدواني يتبعه المتنمر ينتج عن رفع الصوت أو الكلام وبطريقه ولهجة غليظة غير مقبولة ويكون باستخدام كلمات مسيئة عدة مرات وهو من اكثر السلوكيات المتبعة (Barker,2013:30)

ويشير إلى السيطرة على الآخرين عن طريق التهديد والصوت العالي والالفاظ الغير لائقة مما يعرض الآخرين للضعف والترهيب والخوف (Mauts,2013:76)

٦- الإنتقاد: اسلوب غير مبرر يحطم من معنويات الفرد وهو شعور بعدم التقدير من قبل المشرفين في مكان العمل والإنتقاد المستمر هو محاوله للاساءة ويسبب تخاذل واحياناً ترك العمل بسببه (Namie,2014:52)

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

٧- الشائعات الكاذبة عن الفرد المستهدف : هو أسلوب لاستبعاد الفرد عن مجموعة أو تهديد الفرد وارسال شائعات عنه أو ملاحظات بواسطة شخص اخر .

٨- التهديد بواسطة الوسائل الالكترونية : استخدام أسلوب التنمر بواسطة مكالمه هاتفية تهديدية ومزعجة أو ارسال رسائل بالبريد الالكتروني بقصد التهديد (Kohut,2007:14-15)

تتشترك سلوكيات التنمر بخصائص مع خصائص السلوك العدواني هناك بعض الخصائص التي يتسم بها سلوك التنمر ومنها

١- هو سلوك متعمد وقصدي

٢- هو سلوك يهدف إلى السيطرة على الآخرين

٣- المتنمر يعتدي على الضحية حتى دون سبب رئيسي ويكون الضحية هدف سهل للاعتداء عليه

(Limber et al,2015:13)

سادساً : اثار التنمر الوظيفي في مكان العمل

١- الإنتاج المنخفض الفاعلية والبيئة الغير مستقرة ومناخ تنظيمي يسوده الخوف والقلق والارباك (الشوابكة،2019:22)

٢- شعور الفرد يكون مهدد بعدم البقاء بالعمل فيؤدي إلى توتر والرغبة بترك العمل والشعور بالارهاق والتعب (Murphy,2013:99)

٣- الضرر بالسمعة الوظيفية وخسارة الفرد ذو الموهبة وعدم القدرة على استقطاب الأفراد الجيدين (Yoo&lee, 2018:23)

٤- قلة الامشاركة والابتكار في مكان العمل وعدم الابداع يسبب السخرية عند طرح أي فكرة جديدة والخوف عن طرح الرأى أما م الآخرين (Francioli,2018:4)

٥- تأثير صحة الفرد وشعوره بالعزلة والحرمان من الوصول للمعلومات المطلوبة في مكان العمل (المنديل واخرون،2018:74)

نظراً لأهمية التنمر الوظيفي ومايسببه من تأثير في مكان العمل وجودة العمل من مشكلات بسبب التنمر فلا بد للإدارة من القيام للتدخل بحل هذه المشكلات

فالتنمر الوظيفي هو سلوك يتسم بالعدوانية وبشكل متكرر ويستمر لفترة معينة ويقوم الشخص المتنمر بتصرف غير لائق مع الفرد المستهدف ليلحق الازى النفسي له (Fancioli etal, 2018 : 2)

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

وهي سلوكيات وضغوطات تقع تحت تأثير العواطف السلبية المختلفة التي تسود بيئة العمل وتؤثر عليه وهو احد المشكلات الخطيرة التي تغير عواطف الفرد المستهدف وعلاقاته مع الآخرين وكل هذا يؤثر سلباً في قدرة العمل على الأفراد والمجموعات ويسبب حالة من الاحباط العام (Malik&Björkqvist,240:2019)

وهو موقف سلبي للفرد أو المجموعة في مكان العمل وللأسباب مختلفة ولا يمكن للفرد مواجهه المتنمر والدفاع عن نفسه وهذا يؤثر على جودة العمل بشكل عام (Yoo&lee , 2018 : 112)

وهناك أنواع من التنمر في مكان العمل ومنها :

١- التنمر اللفظي :

هو الصراخ والسيطرة على الآخرين وتغيير سلوكهم من خلال الصوت العالي وهو من اكثر اشكال التنمر إنتشاراً في مكان العمل ويمثل التنمر اللفظي الفاظ سيئة وجارحة واشاعات غير صحيحة ومنح تسميات السب واللعن والتهديد أما م اقرانه ويضع الفرد المستهدف في وضع محرج أمام الآخرين (Bartlett,2016:2)

٢- التنمر النفسي:

هو الإنتقاد الذي يؤدي إلى التسلط والتهديد والضغط النفسي والمراقبة والنبذ من مجموعة العمل ويؤدي إلى الإنتقاد والمساهمة بضعف أداء الفرد ويقلل من الثقة بالنفس ويسبب الازدحام الروح المعنوية وعدم تحقيق الأهداف والتنمر النفسي يعني حرمان الفرد من التمتع والحصول على المعلومات من الأفراد

الآخرين ويكون التنمر بأفعال غير مناسبة كالهمس والنظرة الغير جيدة التي تقلل من قيمة الفرد.

(Singh, 2018:15)

٣- التنمر الجسدي :

يتمثل التنمر الجسدي في صورة الاعتداء الجسدي بالضرب والتخويف البدني والحركات الجسدية الغير لائقة وعدم وجود تكافؤ بين المتنمر والفرد المستهدف اي إن التنمر يتخذ شكل هجوم وتعدي على الفرد المستهدف بالركل أو الصفع والدفع وإن زيادة ساعات العمل يسبب عدم الراحة ويؤثر سلبياً في صحة الجسم والقوة البدنية

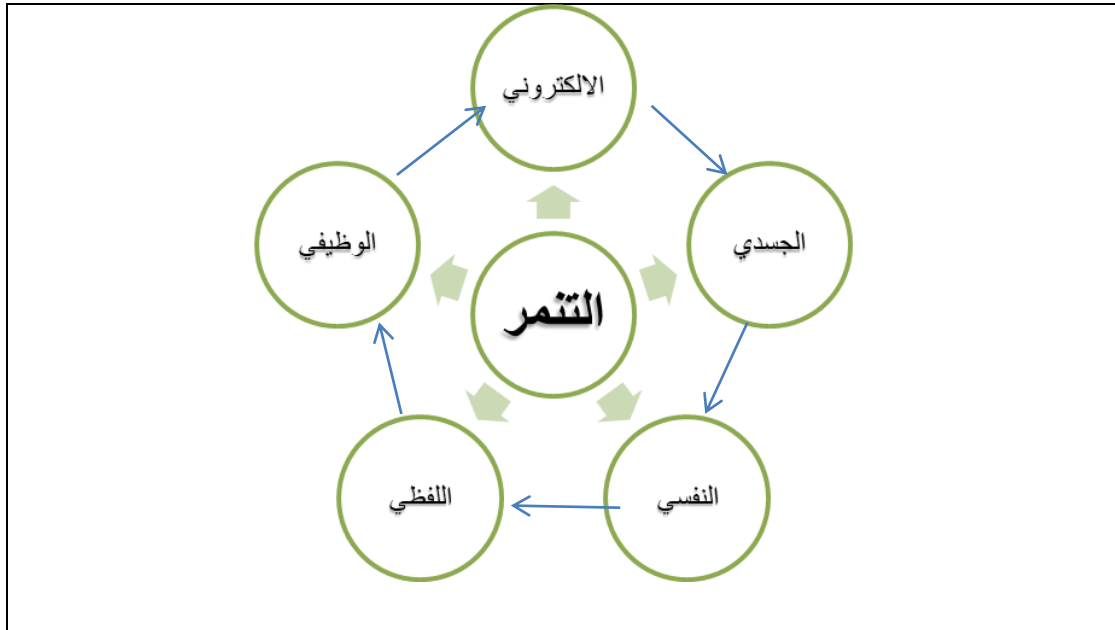
(Zeka, 2018:36).

٤- التنمر الإلكتروني :

يحدث التنمر باستخدام وسائل الاتصال مثل ارسال التهديد عبر الإنترنت عن طريق البريد الإلكتروني أو الموبايل واستخدام أسماء وهمية واستخدام صفحات الكترونية لنشر الاشاعات ومهاجمة الفرد وتحدث بشكل متفرد أو مجتمع (Wolke, Sarah, Stanford, & Schulzs, 2002:7)

كما قسم علماء سلوك التنمر إلى نوعين :

- ١- السلوك المباشر : هي مواجهه بين المتنمر والفرد المستهدف (الضحية) وهي تهديد الضحية بالسخرية أو الاستهزاء أو التنايز بالالقاب السيئة .
- ٢- السلوك الغير مباشر : وهي مواجهه غير مباشرة يصعب ملاحظتها ويمكن استنتاجها من خلال تعامل المتنمر مع الضحية مثل نشر الاشاعات والتعليقات المسيئة عن الضحية لجعله منبوذاً بين الأفراد (خوخ، 94:2012)



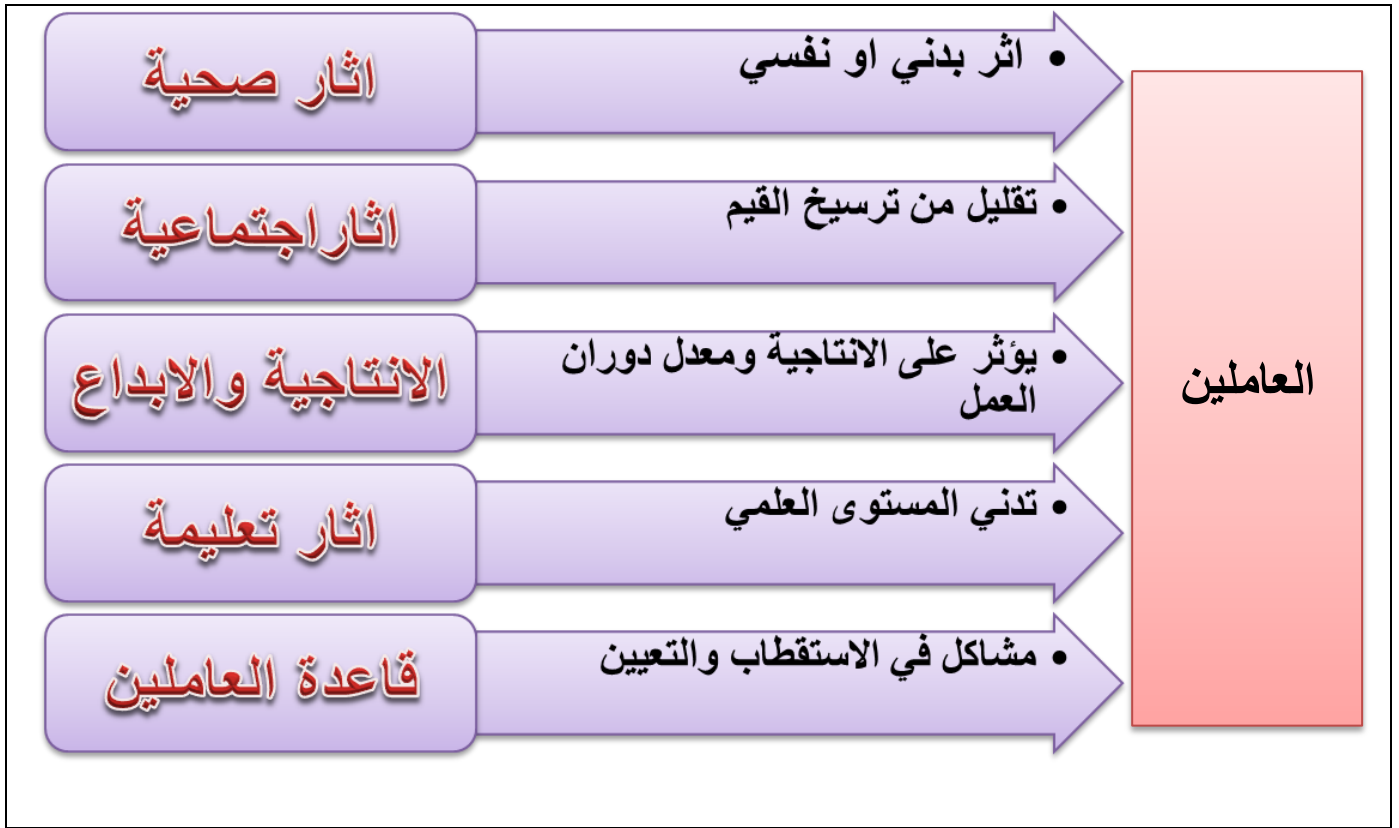
شكل (٨) يوضح أنواع التنمر

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على ادبيات الموضوع

سابعاً: عواقب واثار التنمر في مكان العمل

إن سلوك التنمر له عواقب واثار ضارة على الضحية وعلى المتنمر ومن أهم العواقب مايلي :

- ١- تؤثر على العاملين وتكون ذات قاعدة متفككة وضعيفة وتعاني من مشاكل الاستقطاب والتعيين
- ٢- يؤثر التنمر على المدى البعيد والإنتاجية و معدل دوران العاملين ويسبب خسائر تؤدي فقدان الخبرات
- ٣- يؤثر بشكل سلبي على عملية الابتكار والابداع في مكان العمل (vega&comer, 2005:26)



شكل (٩) يوضح اثار التنمر في مكان العمل

المصدر :إعداد الباحث بالاعتماد على ادبيات الموضوع

ثامناً : العوامل التي تسهم في حدوث التنمر في مكان العمل

هناك عدة عوامل تساهم في سلوك التنمر وفيما يلي هذه العوامل :

١- العوامل النفسية

تشير إلى الخصائص النفسية لدى المتنمر وهي التي تدفعه إلى التنمر على الآخرين ويميل إلى السيطرة واستخدام القوة والخصائص النفسية التي يتسم بها الضحية تدفع المتنمر للاعتداء عليه بشكل متكرر فالضحية يتجنب الصراع والبكاء وهذه تدعم المتنمر للاستمرار بسلوكه (Fox&Boulton, 2005:23)

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

واكد (عمر،2006) إن سلوك المتنمر عكس الضحية تماماً يدركون بأنهم لديهم سيطرة على الآخرين وإن هناك نوعين من الأفراد نوع يخضع والنوع الاخر يسيطر فالمتنمر يسلك النوع الاخر وتكون لديهم سلوك عدواني وتفكيرهم غير ناضج ومحدود بجانب معين (عمر،2006:29)

٢- العوامل الاسرية

يتعزز سلوك التنمر من خلال الاسرة وهي البيئة الصغيره التي يعيش فيها المتنمرولا سيما عندما لا يواجه سلوك تهديد أو عقاب عند فعل التنمر وللأسرة أهمية في تشكيل شخصية الفرد وبوجه عام إن اساليب الوالدين والاسرة لها اثر كبير في سلوك التنمر

وإن اسلوب الرفض من قبل الوالدين اكثر الأساليب للتنبوء والحد من سلوك التنمر لدى الابناء (Bowes et al,87:2010)

٣- العوامل الثقافية

تشمل العوامل الثقافية ثقافة البيئة والمحيط المادي والاصدقاء ودور الاسرة والقيادة في العمل وعلاقته بالعاملين فالعنف والاذعان يولدأ كراهية ويؤدي إلى التنمر مستقبلاً وضعف العلاقة مع الآخرين أو توتر العلاقة والظروف الاسرية والعامه الغير مستقرة تساعد لظهور السلوك (القضاة ، 2013 : 64)

٤- عوامل تتعلق بالفرد المستهدف (الضحية)

اشارت نتائج العديد من الدراسات إن ضحايا التنمر يعيشون مشاكل نفسية وجسمية تعيق تكيفهم مع البيئة المحيطة بهم ويعانون من الالم النفسي والقلق الاجتماعي أو الوحدة والخذلان من الجميع والخوف فالضحية هو المسؤول عن كونه يكون سهل وضعيف أما م المتنمرولا سيما إذ كان بشكل متكرر دون تغير ذلك (حسين ، 2007 : 90) إن غياب دعم الوالدين التي تجعل الفرد ضحية وتتحقق معاملة الوالدين بالدفء والمساواة والقصور في المهارات وتدني تقدير الذات تؤدي إلى جعل الفرد ضحية للتنمر (Guerra et al,:2011:25)

٥- عوامل تتعلق بالمتنمر

هناك عدة اسباب وعوامل تجعل الفرد متنمراً ومنها (Seals &Young,:2003:35)

أ- تدني تقدير الذات

ب- الشعور بالاحباط

ت- صعوبة العلاقة مع الآخرين

ث- الأهمال من البيئة المحيطة بالفرد

ج- عدم ثقة بالآخرين وحب الإنتقام

ح- صعوبة التحكم في الغضب

الأفراد المشاركين في عملية التنمر

يمكن تصنيف الأفراد المشتركين في سلوك التنمر إلى ثلاثة فئات :

١- المتنمر (Bullies)

يتميز المتنمر بالقوة والسيطرة والافكار اللاعقلانية وعدم التعاطف مع الآخرين وعدم السيطرة في حالة الغضب للتغلب على الفرد المستهدف

ويوجد نوعين من المتنمر (المحرض) و(التفاعلي) (Pandley،:2004 :49)

٢- الضحية (Victim)

وهو الفرد الذي يتعرض للأذى ويكون له اثار سلبية على حالته النفسية والصحية ويكون الضحية سريع الإنخداع ولايستطيع الدفاع عن نفسه ويتصف بالضعف الجسدي والنفسي والاجتماعي (القحطاني، 2012:129)

٣- المتفرج (Bystander)

وهو الفرد الذي لايشترك في عملية التنمر ويكون لديه خوف وعدم ثقة بالنفس وهما نوعين

المتفرج الراض للتنمر : يلاحظ ويشاهد دون تدخل ويفتقر للثقة بالنفس

المتفرج المشارك في التنمر: يشارك في التنمر ويفتقر للثقة بالنفس (مظلوم ، 2007 : 71)

نظريات السلوك التنمري

فيما يلي موجز لأهم النظريات التي تحلل السلوك التنمري

١- نظرية التحليل النفسي

مؤسس نظرية التحليل النفسي (S.Freud) (1856-1939) والذي اكد إن الفرد الذي لا يتعصب يتمتع بالصحة

النفسية وإن الصراع بين المكونات الشخصية يؤثر على الصحة النفسية

وإن الصحة النفسية تؤثر على نمو الشخصية للفرد وأهمية تحقيق الذات والتكامل مع العمليات الاحساس والإدراك

والمشاعر(عناي، 2000 : 16)

٢- النظرية السلوكية

تعد النظرية السلوكية من أهم النظريات التي تناولت السلوك التنمري والتي تشير إلى إن المتنمر لديه شخصية

عدوانية واندفاعية والرغبة في اظهار القوة الجسمية والسيطرة على الآخرين وترى هذه النظرية إن التنمر قابل

للتكرار لتحقيق هدفه والسلوك يقوى ويضعف بناء على الاثر والنتيجة ويعرف بقانون الاثر اي إن السلوك الذي

يلقى تعزيزاً يؤدي إلى شعور بالراحة ويميل الفرد إلى تكراره (الخطيب والحديدي، 2009 : 74)

٣- نظرية التعلم الاجتماعي

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

تعتمد هذه النظرية على الدراسة والخبرة للفرد ويتمثل في تحقيق الفرد لإنسانيته سواء بالحاجات النفسية كما عند ماسلو أو تحقيق الذات والمحافظة عليهما كما عند روجرز فالاختلاف بين الأفراد يعتمد على اختلاف مستوياتهم في تحقيق إنسانيتهم .

٤ - نظرية الاحباط

نظرية الاحباط ل(Dollard) و (Miller) والذين يرون بان السلوك بمختلف أنواعه ومنها التنمر ينجم عن الاحباط والغرض الرئيسي لهذه النظرية القوة تسبقها حالة من العدوان وتكون مسبقة بأحباط

واشار (Dollard) ان التنمر الذي يقوم به الفرد هو ضد الاحباط لتقليل من الطاقة واكد على ان سلوك العدواني الناتج من التنمر لا يحدث الا في شروط بيئية معينة (الخولي ، 2004 : 52)

ان سلوك التنمر هو احد انواع السلوك العدواني وان حجم العدوان والتنمر يتناسب مع كمية الاحباط التي تسبقة فكلما زاد حجم التنمر كلما كان احباط الفرد كثيراً فتؤكد هذه النظرية ان المستويات العلمية والاجتماعية

والاقتصادية إذ كانت منخفضة فإن هناك انخفاض في اشبع الحاجات الأساسية للأفراد وازدياد الاحباط لديهم مما يؤدي إلى ازدياد حالات التنمر (العيسوي ، 1993 : 47)

٥ - النظرية المعرفية

تؤكد النظرية المعرفية ان سلوك التنمر يمكن ان يكون سببة فشل المتمتم في فهم المقابل أو عدم نجاح المتمتم في فهم الموضوع وظهور مظاهر سلبية له مثل الفشل في المعالجة الذهنية للموضوع وفشل في اتخاذ القرار والنجاح وعدم التركيز وعدم القدرة على استخدام القدرات التعليمية مما يقلل من فرص النجاح والإنجاز لدى المتمتم والفشل في اتخاذ المفردات المناسبة (قطامي ، 2009 : 77)

معالجة سلوك التنمر

أول ما يعالج سلوك التنمر هو

١ - القرآن الكريم هو منهاج لحياة الإنسان ونهى كتاب الله عن التنمر وذكر منها :

قوله تعالى "يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا يَسْخَرْ قَوْمٌ مِنْ قَوْمٍ عَسَىٰ أَنْ يَكُونُوا خَيْرًا مِنْهُمْ وَلَا نِسَاءٌ مِنْ نِسَاءٍ عَسَىٰ أَنْ يَكُنَّ خَيْرًا مِنْهُنَّ وَلَا تَلْمِزُوا أَنْفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوا بِالْأَلْقَابِ بِئْسَ الْأَسْمُ الْفُسُوقُ بَعْدَ الْإِيمَانِ وَمَنْ لَمْ يَتُبْ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ" الحجرات: اية ١١

يسخر معناه: يستهزاء فهى المؤمنون عن الاستهزاء والسخرية والهمز والتنايز بالالقباب فالقرآن الكريم نهى عن التنمر بأبسط اشكاله واكد على مبدأ المساواة بين الأفراد الا بالتقوى (مخلف، 2020 : 291)

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

٢- العلاج المعرفي السلوكي

يعرف بأنه أحد أنواع العلاج النفسي ويهدف إلى تغيير الأفكار الغير منطقية وتصحيح السلوكيات والمعارف لدى الفرد للتخفيف والحد من سلوك التنمر اللفظي والجسمي بأستخدام فرضيات نظرية وعملية وبرامج خاصة لتحقيق الهدف من ذلك (الغامدي، 2015 : 35)

أما ما يخص معالجة سلوك التنمر في مكان العمل من قبل إدارة المنظمة يمكن تحديدها بالنقاط الآتية :

٣- خلق جو من الأمان والثقة والتأور مع الضحية لكسب ثقته

٤- تشجيع الضحية على عدم الرد على المتنمر بأسلوب عنيف وتكوين علاقات صداقة مع الآخرين وإن لا يبقى بمفرده مع المتنمر. (خوج، 2011: 38)

تاسعاً : أبعاد التنمر في مكان العمل

بناءً على مجموعة من الدراسات السابقة اتضح لدى الباحث إن مجال التنمر في مكان العمل يركز على خمسة أبعاد رئيسة .

وقد تبنت الباحثة نموذج (Beheshtifar 2014) من خلال المصفوفة الموضحة اعلاه وذلك للأسباب الآتية :-

١- يعتبر مقياس Beheshtifar ذو بنية نظرية اساسية للتنمر

٢- يعتبر نموذج واسع النطاق من قبل الباحثين المهتمين بالتنمر في مكان العمل.

٣- يعتبر النموذج الاكثر تفصيلاً وشمولاً للتنمر

وفي ادناه توضيح لهذه الأبعاد الخمسة هي (الاستخفاف – وتقويض العمل – الاساءه اللفظية والانتقاد – والصراخ العالي) :-

١- الاستخفاف

إن الفرد يمتلك مشاعر وله كرامه في العمل ولا يتقبل اي إنتقاص من شأنه فالإنتقاد والإنتقاص يولد اضرار نفسية إن اذلال الفرد والتقليل من قيمته والتعامل السيئ معه كأنه يتعرض للاذى الجسدي بالاضافة لأضرار النفسية سواء كان بشكل مباشر أو غير مباشر (Brotheridge and Lee, 2007:33)

فالاستخفاف: هو اعتداء من قبل مجموعه الفريق على فرد معين ويؤثر بشكل سلبي على الفرد المستهدف وبالآتي يؤثر على الكفاءة الإنتاجية للفرد نتيجة هذا السلوك مما يسبب اضرار نفسية وبدنية (Edwards, et al, 2017:3) والاستخفاف هو حالة نفسية يمر بها الفرد عندما يتعرض له فريق العمل الخاص به أو المدير المباشر بالإهانة أو الاستهزاء وكل ذلك يحول دون تحقيق أهدافه الوظيفية ، فالفرد له مشاعر واحاسيس ولا يمكن الإنتقاص منه ويؤثر ذلك نفسياً وعملياً على الفرد فالمسؤول المستبد بقراراته على العاملين يقلل من شخصيتهم وعدم كفاءتهم في العمل (النعيمي & عزيز، 2018 : 232)

٢- تقويض العمل :

إن تقويض العمل هو تقويض شعور العاملين بالسيطرة مما يشعر العامل بأن المنظمة تعمل بصورة غير عادلة في مكان العمل مثل (المكافئات والحوافز) وإجراءات منخفضة في التأثير في صنع القرار ومعاملة الآخرين بأساءة (Brotheridge and Lee, 2007:105)

إن تقويض العمل هو إن المهام الفرد العامل تكون بسيطة وقليلة مقارنة بالعاملين الآخرين وتوجه إنتقاد للعمله ولا تعطى اي معلومات تساعده في ذلك ويكون محط للسخرية ولا يتم الاعتراف بعمله أو اي نشاط اخر ولا يعطى اي من حقوقه ويتم الضغط عليه في العمل ويتم مراقبته وتغير اتجاهات عمله بصورة مستمرة

(Einarsen ,et al., 2009:223)

وهو يمثل الافعال السلبية التي يعبر عنها بسلوك سلبي عدواني مثل اعطاء معلومات غير صحيحة أو تسليم معلومات ضرورية إلى زملاء اخرين أو شعور الفرد بالسيطرة وإنعدام العدالة في العمل مثل المكافئات الغير المرتبطة بالأداء والإساءة مع الآخرين في العمل (Beheshtifar,2014:22)

كما ويعرف بأنه اعاقه قدرات الفرد على تكوين علاقات مع الآخرين والحفاظ عليها واعاقه النجاح في العمل ومن الامثلة على تقويض العمل هو إن الفرد يتعرض للإنتقاد لعدم كفاءته في العمل والتقليل من جهوده المبذوله ونشر الشائعات وتشويه سمعه الفرد أما المشكلات الاكثر تعقيداً في العمل هي التعرض المستمر

والمتكرر وعدم الاخذ برأي الفرد المسؤول عن عمله والتهجم عليه والتخويف من خلال ضغوطات والاجهاد في العمل. (Duffy, 2006:106)

٣- الإنتقاد

هو إنتقاد العاملين والأفراد في مكان العمل على اي فعل أو واساءة لفظية وقد يكون بصورة مستمرة ومتكررة بالشكل الذي يجعل الفرد ذو شخصية ضعيفة وغير قوي لمواجهة المتنمر وليس لديه رغبة للاستمرار في هذا العمل (حمدي، 2021 : 589)

وهو اسلوب لفظي يتم من خلاله تحطيم معنويات الأفراد العاملين عن طريق النقد من المسؤولين أو عدم تقدير عمله (Laura, 2011:43)

هو إنتقاد للفرد العامل بسبب كلام سيء أو فعل متكرر ومستمر مما يسبب ثقة أقل وعدم العمل بكفاءة وفعالية . (Namie, 2003:78)

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

وإن الإنتقاد هو حالة نفسية تكون عند بعض الأفراد وتؤثر سلباً على العمل وينتج عنها ضعف الأداء والشخصية و يؤثر على الابتكار والابداع وعدم خلق معرفة جديدة واستخدام النقد لتحقيق الأهداف (Bartlett & Barlett,) (2011:95)

٤ - الصراخ العالي

هو فعل وسلوك عدواني مثل رفع الصوت والصراخ والكلام السيء وبلهجة غير مقبولة اجتماعياً واستخدام الالفاظ غير المحببة وينتج عن ذلك إنطبع سيئ للعاملين في العمل عن المسؤول عن ذلك وهي اسوء الطرق للتعامل مع العاملين في مكان العمل (Sullivan, 2011:897)

وهو اسلوب عدائي ينتج من المسؤولين عن طريق الصراخ على الأفراد العاملين في مكان العمل يم استخدام اسلوب الصراخ العالي لتهديد والخوف (Devie, 2016:11)

وكما تم تعريفه بأنه اكثر السلوكيات إنتشاراً وشيوعاً في مكان العمل وهو الصراخ العالي بلهجات بذيئة ويؤثر سلباً على العمل (Barker, 2013:30)

أو هو القدرة على القوة والسيطرة على الآخرين من خلال التهديد والالفاظ مما يعرض الفرد لضعف الثقة النفسية ويتأثر بعدم قيامه بعملة بكفاءة وفعالية (Mauts, 2013:76)

وهو اسلوب مستمر ومتكرر الحدوث ويؤثر بشكل سلبي على العمل من خلال رفع الصوت العالي على الأفراد و احياناً يكون بدون مبرر مما يشعر الأفراد العاملين بالخوف والتهديد نتيجة الصراخ العالي من قبل مشرفين العمل (Devonish, 2017:30)

٥ - الإساءة اللفظية

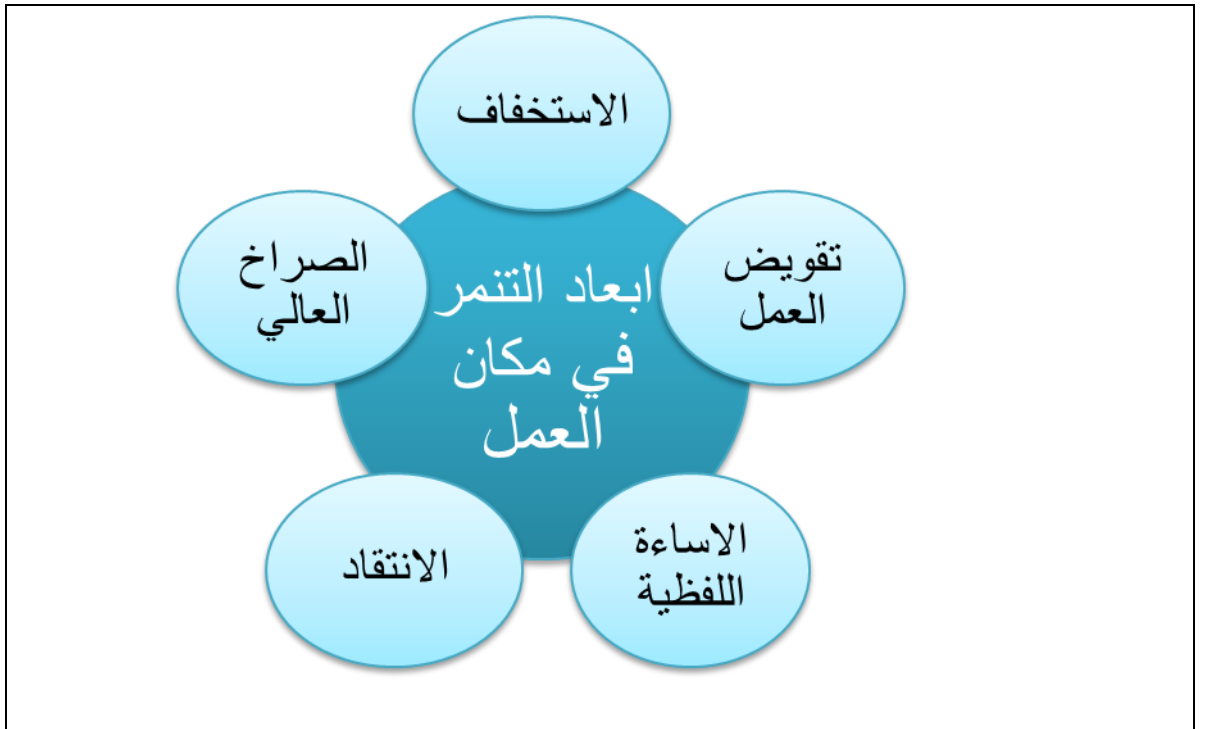
وهو مصطلح شاع كثيراً في الدراسات وهو مرادف لمصطلح العنف وهو إن يقوم به الفرد بقصد ايقاع الضرر والإساءة يمكن إن تكون لفظية أو بدنية (اليوسف ، واخرون, 2005:12)

تعد الإساءة اللفظية احد أبعاد التنمر في مكان العمل وهي اساءة كلامية ووسيلة للحصول على القوة والسيطرة على الآخرين وهذا يؤكد بأن المتنمر يشعر بقوة على الضحية أو يسئ له أو ينتقص منه وقد يكون التنمر لفظي (بالصراخ) والإساءة اللفظية هي لغة عدوانية أو غير لائقة تجعل الضحية يشعر بالتهديد والخوف وعدم الارتياح في العمل وترتكب الإساءة اللفظية من قبل المسؤولين أو مجموعة الفريق على الفرد .

(Pompeii, et al, 2015:106)

وتعد الإساءة اللفظية وسيلة للحصول على القوة والسيطرة على الآخرين والتسلط أي إن المتمر يشعر بقوة أكبر عندما يتلفظ بأساءة أو ينتقص من الفرد المقابل وهي شكل من أشكال العدوان ويتمثل بالاهانة أو التهديد وتعرف بإنها مضايقة باللفظ تكون بصورة مستمرة من قبل المحيطين بالفرد بالنقد والسخرية مما يؤثر على مشاعر الفرد باستخدام وسائل لفظية وغير لفظية بالتخويف والاحتقار (Skuse, 2009:30)

ويسمى الإساءة اللفظية بالايذاء اللفظي ويشمل (السب والتوبيخ والتنازب بالالقاب) (الرديعان، 2008:93)



شكل (١٠) يوضح أبعاد التمر في مكان العمل

المصدر إعداد الباحث بالاعتماد على ادبيات الموضوع

المبحث الثالث

العلاقة المنطقية بين متغيرات البحث

توطئة :

في هذا المبحث سيتم توضيح العلاقة بين متغيرات البحث وأبعادها الفرعية من خلال بعض المقتطفات التي أوردها الباحثون وتشكيل اطار نظري للعلاقة النظرية بين متغيرات الدراسة إذ يكمن السبب في ايجاد هذا الترابط هو كون الموضوع موضوعاً حقيقياً مس الواقع وخصوصاً في منظمات التعليم العالي (الجامعات والكليات) ولهذا سيتم عرض العلاقة على وفق السياقات المعتمدة من قبل الكتاب والباحثين وعلى النحو الآتي :

أولاً : العلاقة بين الرفاهية النفسية والتنمر في مكان العمل

ثانياً : العلاقة بين الأبعاد الفرعية للرفاهية النفسية بأبعاد التنمر في مكان العمل

أولاً : العلاقة بين الرفاهية النفسية والتنمر في مكان العمل

يمثل التنمر في مكان العمل (Workplace bullying) شكل من اشكال سوء المعاملة في مكان العمل وهو سلوك مسئ لزملاء العمل ويتعرض له اي فرد قد يكون لفظي أو جسدي مباشر أو غير مباشر أو بشكل تهديد أو ترهيب أو نقد واستهزاء واثبتت العديد من الدراسات العلمية إن اكثر المتنمرين يشغلون مناصب ادارية وهذا خطر كبير ومشكله يجب دراستها والحد منها وتقليل تأثيرها في المجتمع (قيس ، 2020 : 72)

وللرفاهية النفسية ارتباط وثيق مع التنمر في مكان العمل إذ يتضح ذلك من خلال كون الرفاهية لها دور كبير في التأثير على التنمر إن الرفاهية النفسية عملة نادرة هذة الايام فهي تعكس الأداء النفسي الإيجابي و تحدد علاقة الفرد بذاته وتقبلها وعلاقتها مع الآخرين بما يحقق استقلاليتها و الامن والاحترام المتبادل والاستمرارية والنمو الشخصي وبذلك يقلل من التنمر على الآخرين في مكان العمل (شند واخرون, 2013:4)

هدفت دراسة (Samsari&Soulis، 2019:10) إلى بيان العلاقات بين الرفاهية النفسية وحل المشكلات والكفاءة الذاتية ومرونة الكفاءة الذاتية والتميز بين هذة العوامل وتأثيرها على الاشخاص الذين يعانون من التنمر وحدوثه وتوصل النتائج إن الأفراد الذين يعانون من رفاهية نفسية قليلة لديهم مستويات اعلى للتنمر على الاشخاص في مكان العمل ومستويات أقل لحل المشكلات

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

ويختلف الشعور بالرفاهية النفسية والتعبير عنها من فرد لآخر ومن دولة لآخرى ومن مرحلة عمرية إلى أخرى وتعددت تعريفات الرفاهية النفسية بأنها هي مجموعة المؤشرات السلوكية تدل على ارتفاع الرضا عن الحياة ويمثل المكون للسعادة عند الفرد وإن ارتفاع الرفاهية النفسية يؤثر بشكل ايجابي في الحياة ويؤثر إنخفاضه بشكل سلبي على حياة الفرد فبذلك يتم استخدام الرفاهية النفسية لحل مشكلة التنمر في مكان العمل والتقليل من التأثير والحد من المشكلة السلبية في بيئة العمل (Hefferon & Boniwell , 2011:80)

بما إن الرفاهية النفسية من المفاهيم الحديثة في علم النفس وولا سيما علم النفس الإيجابي وهو مرادف للسعادة وجودة الحياة وهو تقييمات الأفراد لحياتهم واحد المؤشرات للصحة النفسية وتسهم في زيادة الشعور بالرضا عن الحياة ويمثل المؤشر الأساس لنجاح الفرد مع ظروف حياته المتغيرة وإن زيادة الرفاهية النفسية يساعد على زيادة القدرة على حل المشكلات والقدرة على الحد من المشكلة وتقليل تأثيرها في بيئة العمل ويمكن اعتبار مشكلة التنمر احد هذه المشكلات في العمل (Carver ,et al., 2009:95)

ثانياً : العلاقة بين الأبعاد الفرعية للرفاهية النفسية بأبعاد التنمر في مكان العمل

١- علاقة الاستقلالية للرفاهية النفسية بأبعاد التنمر في مكان العمل

بينت دراسة (Cunningham De L rosa , 2008:98) إن الأفراد الذين يتمتعون باستقلالية وتفرد الذات والتصرف بقدرته على تنظيم سلوكه وفقاً لمعايير شخصية يحققون سعادته ورفاهية والرضا عن الحياة والصحة البدنية وبذلك يرون إن المشكلات التي تواجههم تمثل تحديات وبالنظر لشخصيتهم يبحثون عن حلول لهذه التحديات والمشكلات التي تتمثل بالتنمر بكافة أبعاده

٢- علاقة تقبل الذات للرفاهية النفسية بأبعاد التنمر في مكان العمل

إن تقبل الفرد لذاته من الاصغاء وحسن الحوار مع الآخرين والثقة بالنفس يزيد من تقبل الذات للفرد اي يزيد من الرفاهية النفسية ويخلق روابط بين الإدارة العليا مع الفرد ويتمكن من فهم ومعرفة إدارة الذات إن خلق الروابط يخلق اتزان ووسطية بين الأفراد العاملين في بيئة العمل وبذلك تخلق المساواة والعدالة وتقلل

من حدوث التنمر بين الأفراد العاملين ويمنع حدوث اي عداوة أو سلوك سلبي بينهما (Goldman,2020: 102)

٣- العلاقة الإيجابية مع الآخرين للرفاهية النفسية وعلاقتها بأبعاد التنمر في مكان العمل

دراسة (Blomberg and Rosander ,76: 2019) هدفت الدراسة إلى معرفة اثر العلاقات الإيجابية مع الآخرين من الزملاء المقربين للتخفيف من التأثير السلبي للتنمر في مكان العمل وإن وجود اثار سلبية للتنمر في

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

مكان العمل على الأفراد العاملين لقله العلاقة الإيجابية بينهما وبوجود قيادة داعمة سيكون التأثير السلبي أقل تأثيراً على الأفراد

إن العلاقة بين الفرد وبين زملائه في العمل تؤدي دوراً مهماً في مدى ارتباطه وتعلقه بوظيفته وكلما زاد الرضا عن العمل والرغبة في الاتصال والصدقة بين زملاء العمل وتكوين العلاقات الإيجابية يؤكد على إن العلاقة قائمة على المودة والاحترام والشعور بالمسؤولية بين الزملاء مما يؤدي إلى زيادة الاحساس بالرفاهية النفسية وزيادتها تؤدي إلى الشعور بالمسؤولية والإنجاز والنمو والاستقلالية وزيادة العلاقات بين العاملين في بيئة العمل والتعاون فيما بينهم للحد من المشكلات التي تقلل من العلاقة بين الزملاء كالتنمر في مكان العمل (الدهش، 2006: 88)

٤- التمكين البيئي للرفاهية النفسية وعلاقتها بأبعاد التنمر في مكان العمل

دراسة (المنديل، 2018: 102)

توصلت الدراسة إلى وجود علاقات سلبية بين السمات الشخصية وظاهرة التنمر في مكان اي بضرورة توفير بيئة عمل امنة للإداريين والعاملين وتكون داعمة للإنجاز وتطوير مهارات العمل والكفاءات وورش عمل مختلفة وتوعية العاملين بمفهوم التنمر في بيئة العمل وتطبيق سياسة عدم التهاون مع هذه الظاهرة السلبية على العمل

النمو الشخصي للرفاهية النفسية وعلاقتها بأبعاد التنمر في مكان العمل

وتشير إلى قدرة الفرد على تنمية قدراته وتطويره وزيادة الكفاءة والفعالية للفرد وشعوره بالتفاؤل والإيجابية إن النمو الشخصي عاملاً مؤثراً تعزيزاً وزيادة الرفاهية النفسية وإن العاملين الذين يشعرون برفاهية عالية يقدمون أداءً عالياً ويكون اهتمامهم كبيراً في تحقيق الكفاءة والفعالية وتقليل المشكلات بين العاملين وتقليل التنمر في بيئة

العمل (Bilal & Safiye, 2018:91)

٥- الهدف في الحياة للرفاهية النفسية وعلاقتها بأبعاد التنمر في مكان العمل

هو قدرة الفرد العامل على تحديد أهدافه في الحياة ويكون له هدف ورؤية واضحة لتوجيه افعاله وتصرفاته وسلوكه لتحقيق أهدافه إن الفرد العمل الذي يتمتع برفاهية نفسية عالية يكونون اكثر ابداعاً وقادرين على

أحداث تغير ايجابي وليس فقط حل المشكلات وإن الإدارة العليا تعمل على خلق بيئة عمل تعزز التعاون بين

العاملين للحد من مشكلة التنمر في مكان العمل (Del Junco et al، 2014)

إن الهدف في الحياة أحد المؤشرات للرفاهية النفسية ويوجد العديد من جوانب الحياة التي تؤثر على رضا الأفراد الذاتي عن حياتهم وإن زيادة الشعور بالرضا عن الحياة من الصحة والأسرة والابداع والتعبير الذاتي وإن المستوى الذي يجد عنده الفرد الحياة المترفة والكاملة وعالية الجودة وهذا مؤشر على زيادة الرفاهية النفسية للفرد ويحقق نجاح الفرد في بيئة العمل ويقلل من المشكلات ويمنع بشكل كبير التنمر بين العاملين (عيسى ، 2006: 67)

الفصل الثالث

الجانب الميداني

المبحث الاول : الاختبارات البنائية لمقاييس البحث

المبحث الثاني : وصف وتشخيص متغيرات البحث

المبحث الثالث : اختبار فرضيات البحث

الفصل الثالث الجانب الميداني

تمهيد

يستعرض الفصل الثالث الجانب الميداني لمتغيرات البحث ومن خلاله يتم تفسير النتائج حول البيانات التي تم جمعها من الجامعات والكليات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة باستخدام برامج تحليل جاهزة وقد استند هذا الفصل الى ثلاثة مباحث اساسية ، يتضمن المبحث الاول : الاختبارات البنائية لمقاييس البحث ، المبحث الثاني : وصف وتشخيص متغيرات البحث ، المبحث الثالث : اختبار فرضيات البحث وكما يلي :

المبحث الاول

اختبار وتطوير مقاييس الدراسة

توطئة ..

يتضمن هذا المبحث اختبار وتطوير مقاييس الدراسة كملخص عن اجابات العينة المبحوثة إذ تم ترميز أداة القياس بما تتضمنها المتغيرات الرئيسية وأبعادها الفرعية، واجراء العديد الاختبارات تمثلت ب اختبار صدق المحكمين ، اختبار التوزيع الطبيعي ،التحليل العاملي التوكيدي وقياس معامل الثبات والاتساق الداخلي .

أولاً : ترميز وتوصيف أداة القياس

ثانياً- اختبار صدق المحكمين

ثالثاً- اختبار التوزيع الطبيعي

رابعاً : التحليل العاملي التوكيدي

خامساً : قياس معامل الثبات للمقاييس

سادساً : قياس الاتساق الداخلي

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

أولاً : ترميز وتوصيف أداة القياس

أن توصيف أداة القياس بما تتضمنها من متغيرات رئيسة وأبعاد فرعية وترميزها يعد من أهم الجوانب القائم عليها التحليل الاحصائي وهو خطوة مهمة تسهل تعريف المتغيرات وتعزز عملية فهم إجراءات تحليلها واختبارها ، وبذلك تتضمن أداة القياس متغيرين رئيسيين :

١. الرفاهية النفسية : تم قياس هذا المتغير بستة أبعاد فرعية (الاستقلالية ، تقبل الذات ، العلاقات الإيجابية مع الآخرين ، الهدف في الحياة ، التمكن من البيئة ، والنمو الشخصي).

٢. التنمر في مكان العمل : تم قياس هذا المتغير بخمسة أبعاد فرعية (الاستخفاف ، تقويض العمل ، الانتقاد ، الصراخ العالي ، الإساءة اللفظية)

ولذلك سيتم استخدام المصطلحات الأنكليزية كأساس في وضع رموز المتغيرات وأبعادها الفرعية ، وهي كما عليه في الجدول (١٠) .

جدول (١٠): توصيف أداة القياس وترميزها

عدد الفقرات	الرمز الاحصائي	أبعادها الفرعية	متغيرات الدراسة الرئيسية
3	AU	الاستقلالية	الرفاهية النفسية PsyWelBei
3	SA	تقبل الذات	
3	WPR	العلاقات الإيجابية مع الآخرين	
3	PL	الهدف في الحياة	
3	EM	التمكن من البيئة	
3	PG	النمو الشخصي	
3	UN	الاستخفاف	التنمر في مكان العمل WorBul
3	WU	تقويض العمل	
3	CR	الانتقاد	
3	LS	الصراخ العالي	
3	VA	الإساءة اللفظية	

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على ادبيات الموضوع

ثانياً - اختبار صدق المحكمين

تحدد اختبارات الصدق عملية تحديد ما إذ كانت فقرات القياس كافية من حيث مضمونها ومحتواها لتغطية بناء المقياس ، وهي تتضمن اختبار الصدق الظاهري الذي يهتم بتشخيص الخصائص السيكومترية لفقرات القياس وتحديد التدابير السليمة في القياس من حيث شكله الظاهر وما يتضمنه من تقييم وأدلة نوعية تحقق هدف تطوير المقياس بأسلوب سهل وواضح وممنهج بحيث يحقق توقعات الباحث وبنفس الوقت يكون سهل الفهم والاختيار من قبل أفراد العينة في بيئة التطبيق (2 : Bartroli et al. , 2022) أما صدق المحتوى فهو مؤشرا أساسيا ومهما لصدق المقياس ، وهو يشير إلى الدرجة التي يبدو فيها الاختبار يقيس بها ما اسس لقياسه ، وهو إجابة شاملة كتقييم سريع لما يقيسه المقياس ، وهو الطريقة الأبسط لتحديد دقة صلاحية المقياس والبناء المقصود والتي تعتمد كلياً على خبرة وإمام الخبير المقيم للموضوع ومدى تخمينه لشكل المقياس ومدى تمثيله للمتغير المدروس (16 : Mohajan , 2017)

ومن أجل التحقق من اختبارات الصدق اعلاه على مستوى الاستبانة وضمان تمثيل وأنتماء كل سؤال ومدى وضوح استناداً الى محتواه وصياغته ومعالجة ما ينبغي معالجته من الفقرات اتجه الباحث الى مجموعة من الخبراء المحكمين في ادارة الأعمال . وفي هذا الصدد قدم السادة المحكمين مجموعة من الملاحظات حول محتوى المقياس وظاهره ، وتم اجراء اغلب الملاحظات المتفق عليها وتغيير بعض الصياغات التي تتعلق بالاسئلة التي رأى المحكمين أهمية معالجتها لتصبح أكثر فهماً وأنسجماً مع مكان التطبيق على مستوى الجامعات والكليات الأهلية عينة الدراسة .

ويوضح الجدول (١١) نسب اتفاق السادة المحكمين على فقرات المقياس ، علماً أن بعض الفقرات التي لم تحصل على اتفاق قد جرى تعديل ومعالجة صياغتها حسب الملاحظات التي ثبتها الاساتذة.

جدول (١١) : نسب اتفاق السادة الخبراء حول فقرات أداة القياس

ت	المتغيرات	الأبعاد الفرعية	عدد الفقرات الكلي	عدد الفقرات المتفق عليها	نسبة الاتفاق %	نوع التعديل
1	الرفاهية النفسية	الاستقلالية	3	2	67	اعادة
		تقبل الذات	3	2	67	صياغة
		العلاقات الإيجابية مع الآخرين	3	3	100	لمحتوى
		الهدف في الحياة	3	3	100	فقرة
		التمكن من البيئة	3	3	100	القياس
		النمو الشخصي	3	2	67	وبما

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

متطلبات	100	3	3	الاستخفاف	التنمر في مكان العمل	2
بيئة	100	3	3	تفويض العمل		
التطبيق	67	2	3	الانتقاد		
	100	3	3	الصراخ العالي		
	67	2	3	الإساءة اللفظية		
	85	28	33	المجموع		

المصدر : إعداد الباحث في ضوء نتائج تحكيم أداة القياس .

ثالثاً - اختبار التوزيع الطبيعي

عند استخدام الأساليب الإحصائية المختلفة في دراسة معينة من الضروري التحقق واختبار ما إذ كانت البيانات تلبى متطلبات التوزيع الطبيعي أم لا ، وذلك من أجل تحديد اساليب التحليل الملائمة لطبيعة البيانات سواء كانت معلمية ام غير معلمية ، اذ يتم تحليل البيانات وفقاً للأساليب المعلمية في حال تمركزت البيانات ضمن حدود منحنى التوزيع الطبيعي ، وتعتمد الاساليب اللامعلمية في التحليل في حال تمركزت البيانات خارج حدود منطقة التوزيع الطبيعي (Kwak & Park , 2019 : 5) وبذلك يكتسب هذا التوزيع أهمية بالغة للتأكد مما إذ كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ام لا . ولتحقيق هذا الاختبار تبنى الباحث اختبار (Kolmogorov-Smirnov test) ، اذ يعد معيار التقييم في هذا الاسلوب هو قيمة (*P-Value*) فإذا كان مستوى المعنوية لهذا المؤشر اكثر من (0.05) فإن ذلك يدل على أن البيانات تخضع لأعتدالية التوزيع وبخلافه يكون التوزيع غير طبيعي ، وكما يأتي :

يوضح الجدول (١٢) بأن قيمة احصائية الاختبار قد بلغت (٠.٠٦٢ ، ٠.٠٥٨) على التوالي للمتغيرات الحالية (الرفاهية النفسية ، والتنمر في مكان العمل) في حين بلغت مستوى المعنوية الاحتمالية لإحصائية الاختبار (٠.٠٩٦ ، ٠.١٤٨) على التوالي ، وهذه المستويات اكثر من (٠.٠٥) وبالتالي فإن توزيع البيانات ليس دال من الناحية المعنوية ، وهنا يتضح أن جميع بيانات متغيرات الدراسة تدخل ضمن اعتدالية التوزيع ، وهذا يسمح باعتماد اساليب التحليل المعلمي في كل إجراءات التحليل.

الجدول (١٢) : اختبار (Kolmogorov-Smirnov test) لمتغيرات الدراسة

Var.		الرفاهية النفسية	التنمر في مكان العمل
N		219	219
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.755	1.873
	Std. Deviation	.6227	.7618
Most Extreme Differences	Absolute	.062	.058
	Positive	.077	.082
	Negative	-.062	-.058
Test Statistic		.062	.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096 ^c	.148 ^c

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.25)

رابعاً : التحليل العاملي التوكيدي

يعد اختبار التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis) من أكثر الاختبارات التي تقيس هيكل نظري معد مسبقاً في بيئة معينة ، ومحتواه يتضمن العوامل الفرعية التي ترتبط بعدد محدد من الفقرات التي تعتمد في حال حصولها على تقديرات جيدة في حين اعتبارها عوامل فرعية إذ حصلت على تقديرات عالية جداً ويمكن أن يقيم في ضوء الأوزان المعيارية ومؤشرات جودة المطابقة (, Na-Nan & Saribut 557 : 2020) كما يهدف التحليل العاملي التوكيدي إلى تأكيد النماذج النظرية باستخدام البيانات التجريبية وهو عنصر أساسي من نمذجة المعادلة الهيكلية الواسعة الانتشار ، إذ يستخدم (CFA) بشكل شائع في البحوث على مستوى مختلف مجالات المعرفة بما في ذلك تطوير وتقييم أدوات القياس وتقييم الصلاحية ، ومقارنة نمط الاستجابة ، ومقارنة النماذج الهيكلية ، ويعد تقييم مصداقية البناء النظري لبنية أي متغير أكثر تطبيقات (CFA) المستخدمة على نطاق واسع (Alavi et al. , 2020 : 2209).

ومن أجل ضمان نتائج التحليل التوكيدي للمتغيرات الحالية ، يتم تقييمه من خلال مؤشرين :

(Schumacher & Lomax, 2010:169)

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

١. قيم التقديرات المعيارية للمعلمة : والتي تعد مقبولة في حال تجاوز قيمها نسبة (40). وعكس ذلك ستحذف من التحليل ، كما سيعتمد على قيمة النسبة الحرجة (Critical Ratio) كأداة لقبول معنوية التقديرات المعيارية ، اذ أنها تكون مقبولة كلما كانت (C.R.) معنوية.

٢. مؤشرات المطابقة : تحدد مؤشرات المطابقة مدى جودة ملائمة المقياس ، وهذه المؤشرات لها مدى مقبول في حال وصلته يتم قبولها وبعبكسه يخضع النموذج الهيكلي الى مؤشرات التعديل التي يقترحها البرنامج. والجدول (١٣) يوضح أهم معايير المطابقة المعتمدة في تدقيق نماذج التحليل الخاصة بالمتغيرات.

جدول (١٣) معايير مطابقة نتائج التحليل التوكيدي

ت	المؤشرات	قاعدة جودة المطابقة
1	النسبة بين قيم χ^2 ودرجات الحرية df	$CMIN/DF < 5$
2	مؤشر المطابقة المقارن (CFI) Comparative Fit Index	$CFI > 0.90$
3	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI) The Incremental Fit Index	$IFI > 0.90$
4	مؤشر توكر ولويس (TLI) The Tucker-Lewis Index	$TLI > 0.90$
5	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) Root Mean Square Error of Approximation	$RMSEA < 0.08$

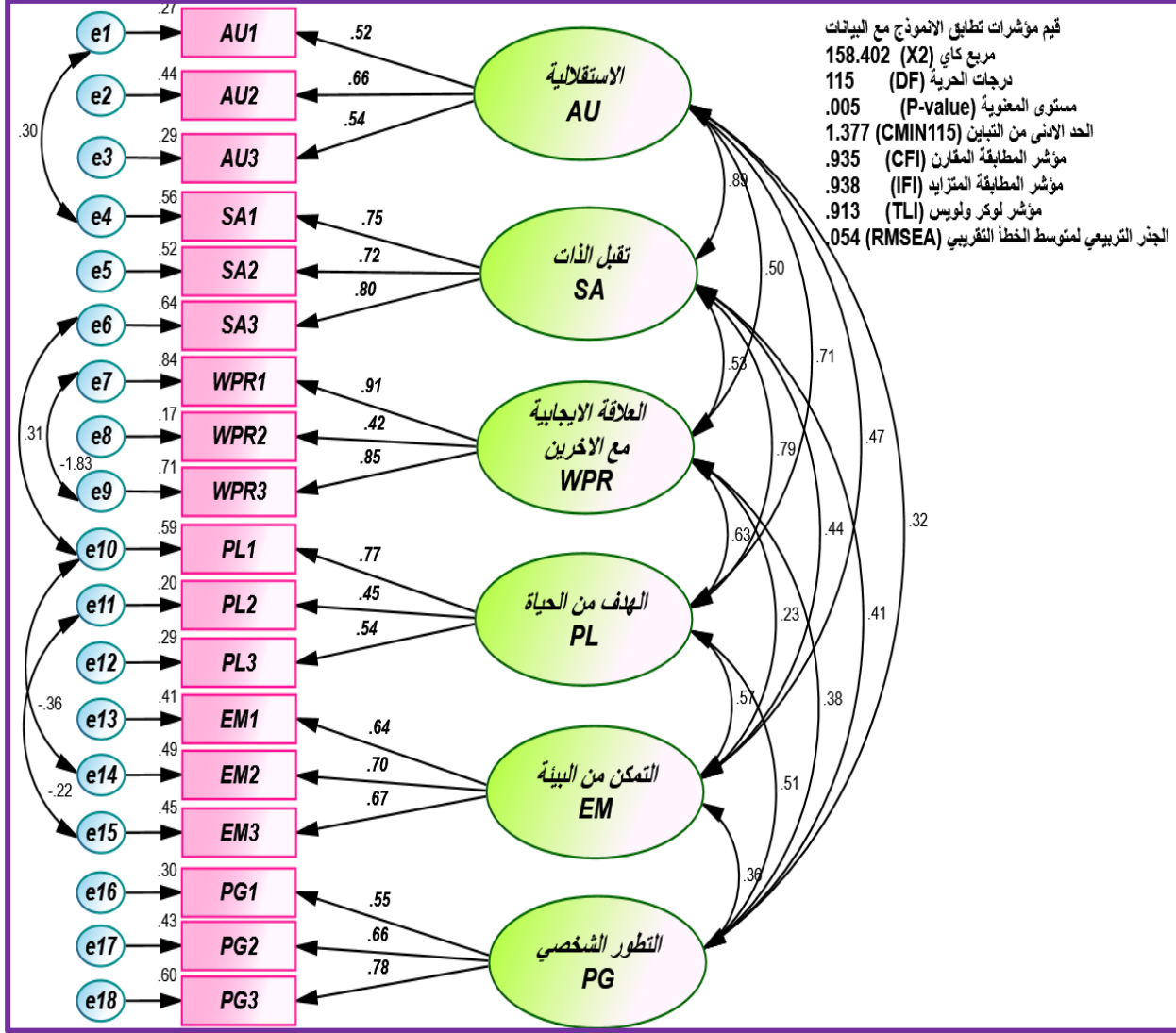
وتأسيساً على ما تقدم ، كآنت نتائج التحليل العاملي التوكيدي على النحو الآتي : -

١. التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الرفاهية النفسية

يتضمن متغير الرفاهية النفسية ستة أبعاد أساسية هي الاستقلالية (٣) فقرات ، تقبل الذات (٣) فقرات ، العلاقات الإيجابية مع الآخرين (٣) فقرات ، الهدف في الحياة (٣) فقرات ، التمكن من البيئة (٣) فقرات ، والنمو الشخصي (٣) فقرات . اذ يظهر من نتائج الشكل (١٢) أن نسب التشبعات قد تجاوزت (0.40) وهي نسب تتمتع بدلالة معنوية عالية وذلك لأن قيم النسب الحرجة (Critical Ratio) المتحققة كما هي في الجدول (١٧) ظهر أنها كلها قيم معنوية عند مستوى (0.01) وهذا يؤكد دلالة هذه التشبعات ومدى صدقها. وعند تدقيق معايير مطابقة الشكل الهيكلي المتحقق وبعد اجراء (٥) من معايير التعديل فقد اتضحت النتائج بأن جميع معايير المطابقة ضمن مدى وحدود القبول الخاصة بها ، وهذا يؤكد أن نموذج التحليل التوكيدي قد حصل

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

على مستوى مقبول من المطابقة ، وهذا يضمن أن الرفاهية النفسية تتمثل بواقع (١٨) فقرة موزعة على ستة أبعاد فرعية بشكل متساوي .



شكل (١٠) التحليل العائلي التوكيدي لمتغير الرفاهية النفسية

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

جدول (١٤) : نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الرفاهية النفسية

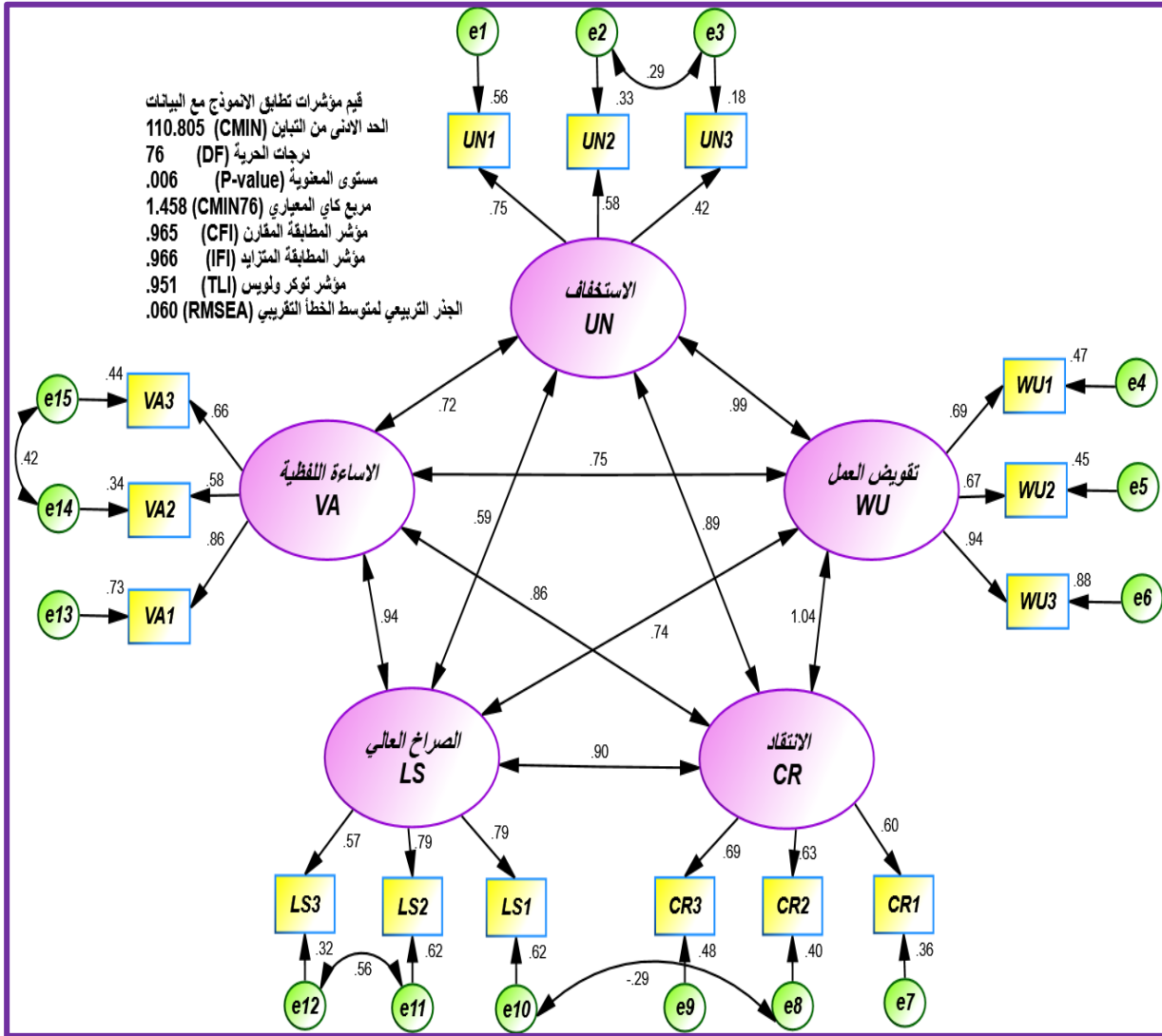
المسارات	التقدير المعياري	التقدير اللامعاري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	نسب المعنوية		
AU1	<---	الاستقلالية	.517	.992	.234	4.238	***
AU2	<---	الاستقلالية	.664	1.212	.247	4.914	***
AU3	<---	الاستقلالية	.536	1.000			
SA1	<---	تقبل الذات	.747	1.022	.123	8.310	***
SA2	<---	تقبل الذات	.722	.981	.122	8.028	***
SA3	<---	تقبل الذات	.801	1.000			
WPR1	<---	العلاقة الإيجابية بين الآخرين	.914	1.134	.198	5.718	***
WPR2	<---	العلاقة الإيجابية بين الآخرين	.417	.497	.172	2.896	.004
WPR3	<---	العلاقة الإيجابية بين الآخرين	.845	1.000			
PL1	<---	الهدف من الحياة	.767	1.312	.237	5.532	***
PL2	<---	الهدف من الحياة	.449	.832	.206	4.034	***
PL3	<---	الهدف من الحياة	.541	1.000			
EM1	<---	التمكن من البيئة	.641	.998	.181	5.519	***
EM2	<---	التمكن من البيئة	.700	.991	.180	5.497	***
EM3	<---	التمكن من البيئة	.672	1.000			
PG1	<---	النمو الشخصي	.552	.698	.143	4.894	***
PG2	<---	النمو الشخصي	.657	.750	.139	5.381	***
PG3	<---	النمو الشخصي	.777	1.000			

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

٢. التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التنمر في مكان العمل

يتضمن متغير التنمر في مكان العمل خمسة أبعاد أساسية هي الاستخفاف (٣) فقرات ، تقويض العمل (٣) فقرات ، الأنقاد (٣) فقرات ، الصراخ العالي (٣) فقرات ، والإساءة اللفظية (٣) فقرات . اذ يظهر من نتائج الشكل (١٣) أن نسب التشبعات قد تجاوزت (0.40) وهي نسب تتمتع بدلالة معنوية عالية وذلك لأن قيم النسب الحرجة (Critical Ratio) المتحققة كما هي في الجدول (١٨) ظهر أنها كلها قيم معنوية عند مستوى (0.01) وهذا يؤكد دلالة هذه التشبعات ومدى صدقها. وعند تدقيق معايير مطابقة الشكل الهيكلي المتحقق وبعد اجراء (٤) من معايير التعديل فقد اتضحت النتائج بأن جميع معايير المطابقة ضمن مديات وحدود القبول الخاصة بها ، وهذا يؤكد أن نموذج التحليل التوكيدي قد حصل على مستوى ممتاز من المطابقة ، وهذا يضمن أن متغير التنمر في مكان العمل يتمثل بواقع (١٥) فقرة موزعة على خمس أبعاد فرعية بالتساوي .

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل



شكل (١١) التحليل العاملي التوكيدي للتنمر في مكان العمل

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

جدول (١٥) : نتائج التحليل العاملي التوكيدي للتنمر في مكان العمل

المسارات	التقدير المعياري	التقدير اللامعاري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	نسب المعنوية
UN1 <--- الاستخفاف	.752	1.562	.335	4.658	***
UN2 <--- الاستخفاف	.576	1.345	.274	4.902	***
UN3 <--- الاستخفاف	.423	1.000			
WU1 <--- تفويض العمل	.686	.772	.080	9.605	***
WU2 <--- تفويض العمل	.674	.812	.087	9.347	***
WU3 <--- تفويض العمل	.938	1.000			
CR1 <--- الانتقاد	.599	.817	.120	6.805	***

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

CR2	<---	الانتقاد	.632	.749	.104	7.186	***
CR3	<---	الانتقاد	.694	1.000			
LS1	<---	الصراخ العالي	.789	1.601	.256	6.262	***
LS2	<---	الصراخ العالي	.788	1.601	.184	8.720	***
LS3	<---	الصراخ العالي	.569	1.000			
VA1	<---	الإساءة اللفظية	.855	1.000			
VA2	<---	الإساءة اللفظية	.583	.775	.116	6.661	***
VA3	<---	الإساءة اللفظية	.662	.756	.097	7.785	***

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

خامساً : قياس معامل الثبات للمقاييس

يعد اختبار الثبات من أهم الركائز الأساسية التي تستند إليها أدوات القياس وتوليها الأهمية القصوى كي تأتي نتائج البحث على مستوى عالي من الثقة. كما يشار إلى الثبات بأنه مدى اتساق محتوى المقياس داخلياً من حيث احتفاظه بدرجة مرتفعة من دقة قياس السمة موضع القياس ، وهو يعني أن المقياس موثوق به ويعتمد عليه ، ويعد اختبار كرونباخ الفا من أهم الاختبارات المستخدمة في قياس ثبات الاستبانة وأكثرها شهرة وشيوع بين الباحثين في شتى مجالات البحث العلمي ، ويعتبر الثبات مقبولاً وجيداً إذ تجاوزت قيمته (٧٠%) وتعد نسبة الثبات مرتفعة إذ بلغت (٨٠%) فاكتر (Korkmaz , 2020 : 115). وكما موضح في الجدول (١٦).

جدول (١٦) : قيم اختبار كرونباخ الفا ومعامل الصدق الهيكلي لمقاييس الدراسة

المتغيرات الرئيسية	كرونباخ الفا للمتغير الرئيسي	الأبعاد الفرعية	كرونباخ الفا للبعد
الرفاهية النفسية	.917	الاستقلالية	.817
		تقبل الذات	.824
		العلاقات الإيجابية مع الآخرين	.809
		الهدف في الحياة	.831
		التمكن من البيئة	.788
		النمو الشخصي	.812

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

التنمر في مكان العمل	.823	الاستخفاف	.741
		تقويض العمل	.758
		الانتقاد	.760
		الصراخ العالي	.720
		الإساءة اللفظية	.713

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.25)

اذ نلاحظ من الجدول (١٦) أن قيم معامل الثبات للمتغيرات وأبعادها الفرعية قد تراوحت بين (0.713 - 0.917) وهذه نسب عالية استناداً الى قيم الثبات المقبولة حسب اجابات العينة ، وبذلك أصبحت المقاييس جاهزة للتطبيق النهائي وتتميز بالدقة والثبات والصدق اللازم على مستوى بيئة التطبيق الميدانية في الجامعات والكليات الأهلية عينة الدراسة.

سادساً : قياس الاتساق الداخلي

تم تبني اسلوب معامل الارتباط البسيط بيرسون للتحقق من مستوى علاقات الارتباط بين اسئلة المقياس والمتغيرات والأبعاد التي تقيسها ، وبذلك فإن قيم الارتباط المعنوية تؤكد أنسجام المقياس ومدى اتساقه الداخلي ، اذ يُظهر الجدول (١٧) نسب معاملات الارتباط بين الاسئلة وأبعادها ومتغيراتها ، اذ تشير نسب نتائج التحليل الى وجود علاقات ارتباط ذات دلالة معنوية بين اسئلة المقياس والأبعاد والمتغيرات ، اذ كانت المعاملات محصورة بين (**.876 - **.295) عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، وهذا يشير الى وجود اتساق داخلي ظاهر ضمن محتوى المقاييس .

جدول (١٧) : قيم الارتباط بين اسئلة المقياس ومتغيراته وأبعاده

المتغيرات الرئيسية	الأبعاد الفرعية	الفقرات	اتساق الفقرة مع البعد	اتساق الفقرة مع المتغير	مستوى المعنوية
الرفاهية النفسية	الاستقلالية	AU1	.696**	.384**	.01
		AU2	.681**	.525**	.01
		AU3	.674**	.403**	.01
تقبل الذات		SA1	.847**	.577**	.01
		SA2	.843**	.700**	.01
		SA3	.844**	.711**	.01
العلاقات الإيجابية مع الاخرين		WPR1	.790**	.619**	.01
		WPR2	.785**	.396**	.01
		WPR3	.738**	.574**	.01

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

.01	.727**	.748**	PL1	الهدف في الحياة	
.01	.500**	.749**	PL2		
.01	.551**	.765**	PL3		
.01	.562**	.722**	EM1	التمكن من البيئة	
.01	.397**	.757**	EM2		
.01	.332**	.756**	EM3		
.01	.326**	.783**	PG1	النمو الشخصي	
.01	.441**	.786**	PG2		
.01	.513**	.812**	PG3		
.01	.676**	.732**	UN1	الاستخفاف	التنمر في مكان العمل
.01	.632**	.815**	UN2		
.01	.547**	.781**	UN3		
.01	.680**	.836**	WU1	تقويض العمل	
.01	.703**	.853**	WU2		
.01	.847**	.876**	WU3		
.01	.510**	.757**	CR1	الانتقاد	
.01	.295**	.312**	CR2		
.01	.729**	.755**	CR3		
.01	.705**	.861**	LS1	الصراخ العالي	
.01	.702**	.871**	LS2		
.01	.433**	.576**	LS3		
.01	.765**	.806**	VA1		
.01	.618**	.860**	VA2	الإساءة اللفظية	
.01	.689**	.864**	VA3		

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.25)

المبحث الثاني

وصف وتشخيص مقاييس الدراسة وتفسير نتائجها

توطئة...

يتضمن هذا المبحث عرض نتائج الاحصاءات الوصفية كملخص عن اجابات العينة المبحوثة حول مقاييس الدراسة اعتمادا على بعض المقاييس الإحصائية الوصفية، إذ يمثل التحليل الوصفي جانباً مهماً لتحليل البيانات النوعية ، كونه يوصف البيانات المعتمدة من خلال وصف سلوك العينة المدروسة ، مما يعطي للباحث تصوراً وفهم لطبيعة البيانات التي تم تحليلها ويمكن الاعتماد على مؤشرات الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، معامل الاختلاف ، والاهمية النسبية لتحقيق هذا الغرض ، وكما يأتي :

أولاً- وصف وتشخيص الرفاهية النفسية

ثانياً- وصف وتحليل سلوك التنمر في مكان العمل

أولاً- وصف وتشخيص الرفاهية النفسية

بهدف التحديد الأفضل لمستوى استجابات الأفراد عينة البحث فقد تم الاعتماد في تشخيص مستوى المتغيرات على خمسة تصنيفات تفسر في ضوءها قيم الوسط الحسابي^(١) في حالة اعتماد تدرج (Likert) الخماسي (اتفق بشدة - لا اتفق بشدة) .

وبذلك يتضمن وصف وتشخيص الرفاهية النفسية فقرتين ، تتناول الاولى الوصف الاحصائي لفقرات وابعاد هذ المتغير بشكل تفصيلي ، اما الثانية فتتناول التشخيص والوصف الاحصائي بشكل اجمالي ، وكالاتي:

١- وصف وتحليل الرفاهية النفسية بشكل تفصيلي

تتعلق هذه الفقرة بالوصف الإحصائي لأبعاد الرفاهية النفسية بشكل تفصيلي وكما يأتي:-

أ. وصف وتحليل الاستقلالية

يتبين من الجدول (١٨) نتائج المقاييس الوصفية لبعد الاستقلالية الذي جرى قياسه بثلاثة اسئلة (AU_1 - AU_3) ، اذ حقق هذا البعد وسط حسابي كلي بلغ (3.729) وانحراف معياري قدره (0.903) ومعامل اختلاف (24.22%) واهمية نسبية (74.58%) ، مما يشير الى ان اتفاق الافراد على محتوى البعد مرتفعا مما يدل على اهتمام اعضاء الهيئة التدريسية عينة الدراسة باستقلالية اراءهم وقراراتهم وكيفية ادارة شؤونهم دون ضغوطات من رؤساء اقسامهم سيما ما يتعلق باسس تقديم الخدمة التعليمية والقاء المحاضرات العلمية وتقديم الافكار البحثية على مستوى النشر العلمي .

وقد حقق السؤال (2) الذي يتضمن (اثق بأرائي مادامت منطقية وان كانت مخالفة لأراء الاخرين) على اعلى مستوى للوسط الحسابي قدره (٤.٠٨٥) وحقق انحراف قدره (١.٢٠٦) وحصل على معامل اختلاف قدره (٢٩.٥٢%) واهمية قدرها (٨١.٧٠%) ، مما يدل على ان اجابات الافراد كانت ضمن مستوى مرتفعا على هذا السؤال .

اما السؤال (١) الذي يتضمن (اتخذ القرار الصائب بالرغم من الضغط النفسي) فقد حقق ادنى وسط حسابي كان قدره (٣.٤١٩) وحقق انحراف قدره (١.٤١٣) وحصل على معامل اختلاف قدره (٤١.٣١%) واهمية قدرها (٦٨.٣٨%) ، وعلى الرغم من حصول هذا السؤال على ادنى وسط حسابي ، الا انه لا زال يتمتع بمستوى مرتفع من الاجابات حسب استجابات عينة الدراسة .

^١ سيتجه الباحث في تفسير قيمة الوسط الحسابي في ضوء تقسيم قيمه حسب خمس فئات تتناسب مع فئات مقياس ليكرت الخماسي المعتمد في تحديد اجابات افراد العينة وهي (منخفض جداً ١-١.٨٠ ، منخفض ١.٨١-٢.٦٠ ، متوسط ٢.٦١-٣.٤٠ ، مرتفع ٣.٤١-٤.٢٠ ، مرتفع جداً ٤.٢١-٥) (Dewberry , 2004 : 15)

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

الجدول (١٨) : المقاييس الوصفية لبعء الاستقلالية

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
١	اتخذ القرار الصائب بالرغم من الضغط النفسي	3.419	1.413	41.31	68.38	٣
٢	اثق بآرائى مادامت منطقية وان كانت مخالفة لآراء الاخرين	4.085	1.206	29.52	81.70	١
٣	اعيد النظر في قراراتى اذا تم الاعتراض عليه من قبل الاغلبية	3.682	1.317	35.77	73.64	٢
---	المتوسط العام لبعء الاستقلالية	3.729	0.903	24.22	74.58	---

المصدر: اعداد الباحث استناداً الى نتائج برامج (Microsoft Excel) (SPSS).

ب. وصف وتحليل بعء تقبل الذات

يتبين من الجدول (١٩) نتائج المقاييس الوصفية لبعء تقبل الذات الذي جرى قياسه بثلاثة اسئلة (SA_1 - SA_3) ، اذ حقق هذا البعد وسط حسابي كلي بلغ (4.106) وانحراف معياري قدره (1.020) ومعامل اختلاف (24.84%) واهمية نسبية (82.12%) ، مما يشير الى ان اتفاق الافراد على محتوى البعد مرتفعاً مما يدل على سعي اعضاء الهيئة التدريسية عينة الدراسة الى تعزيز عوامل تقبل الذات وزيادة بوادر الثقة بالنفس سيما من جانب القدرات والامكانيات الاكاديمية وما يتمتعون به من عوامل شخصية يمكن ان يكون لها اثر ايجابي في تكوين شخصية مستقلة لهم يمكن من خلالها التأثير في الاخرين.

وقد حقق السؤال (3) الذي يتضمن (اشعر بالرضا عن نفسي حين ادخال السعادة في نفوس الاخرين) على اعلى مستوى للوسط الحسابي قدره (٤.٣٨٨) وحقق انحراف قدره (١.١٤١) وحصل على معامل اختلاف قدره (٢٦.٠٠%) واهمية قدرها (٨٧.٧٦%) ، مما يدل على ان اجابات الافراد كانت ضمن مستوى مرتفع جداً على هذا السؤال .

اما السؤال (١) الذي يتضمن (اشعر بأننى واثق من قدراتى) فقد حقق ادنى وسط حسابي كان قدره (٣.٩١٥) وحقق انحراف قدره (١.٢٤٤) وحصل على معامل اختلاف قدره (٣١.٧٧%) واهمية قدرها (٧٨.٣٠%) ، وعلى الرغم من حصول هذا السؤال على ادنى وسط حسابي ، الا انه لا زال يتمتع بمستوى مرتفع من الاجابات حسب استجابات عينة الدراسة .

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

الجدول (١٩) : المقاييس الوصفية لبعدها تقبل الذات

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
١	اشعر بأنني واثق من قدراتي	3.915	1.244	31.77	78.30	٣
٢	اشعر بالسعادة والرضا عن نفسي لسير الامور بصورة صحيحة	4.016	1.237	30.81	80.32	٢
٣	اشعر بالرضا عن نفسي حين ادخال السعادة في نفوس الاخرين	4.388	1.141	26.00	87.76	١
	المتوسط العام لبعدها تقبل الذات	4.106	1.020	24.84	82.12	---

المصدر: اعداد الباحث استناداً الى نتائج برامج (Microsoft Excel) (SPSS).

ج. وصف وتحليل بعد العلاقات الايجابية مع الاخرين

يتبين من الجدول (٢٠) نتائج المقاييس الوصفية لبعدها العلاقات الايجابية مع الاخرين الذي جرى قياسه بثلاثة اسئلة (WPR_1-WPR_3) ، اذ حقق هذا البعد وسط حسابي كلي بلغ (3.486) وانحراف معياري قدره (0.970) ومعامل اختلاف (27.83%) واهمية نسبية (69.72%) ، مما يشير الى ان اتفاق الافراد على محتوى البعد مرتفعاً مما يدل على ان اعضاء الهيئة التدريسية عينة الدراسة لهم القدرة على بناء علاقات ايجابية مع الاخرين وتكوين فرق عمل قائمة على التشارك والتعاون ومساعدة الاخرين والاهتمام بالمرجات والقرارات الجماعية الصادرة من الفريق والقائمة على العلاقات الايجابية بين اعضائه.

وقد حقق السؤال (١) الذي يتضمن (استمتع بتبادل الحديث مع الاخرين) على اعلى مستوى للوسط الحسابي قدره (٣.٨٢٢) وحقق انحراف قدره (١.٢٦٥) وحصل على معامل اختلاف قدره (٣٣.١٠%) واهمية قدرها (٧٦.٤٤%) ، مما يدل على ان اجابات الافراد كانت ضمن مستوى مرتفعاً على هذا السؤال .

اما السؤال (٢) الذي يتضمن (اثق في الاخرين وبيادلوني الثقة) فقد حقق ادنى وسط حسابي كان قدره (٣.٠٨٥) وحقق انحراف قدره (١.٢٧٥) وحصل على معامل اختلاف قدره (٤١.٣٣%) واهمية قدرها (٦١.٧٠%) ، وعلى الرغم من حصول هذا السؤال على ادنى وسط حسابي ، الا انه لا زال يتمتع بمستوى معتدل من الاجابات حسب استجابات عينة الدراسة .

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

الجدول (٢٠) : المقاييس الوصفية لبعدهم العلاقات الايجابية مع الاخرين

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
١	استمتع بتبادل الحديث مع الاخرين	3.822	1.265	33.10	76.44	1
٢	اثق في الاخرين وبيادلوني الثقة	3.085	1.275	41.33	61.70	3
٣	اشارك في نقاش مع مستوى اداري اعلى	3.550	1.231	34.67	71.00	2
---	المتوسط العام لبعدهم العلاقات الايجابية مع الاخرين	3.486	0.970	27.83	69.72	---

المصدر: اعداد الباحث استناداً الى نتائج برامج (SPSS) (Microsoft Excel).

د. وصف وتحليل بعد الهدف في الحياة

يتبين من الجدول (٢١) نتائج المقاييس الوصفية لبعدهم الهدف في الحياة الذي جرى قياسه بثلاثة اسئلة (PL_1-PL_3) ، اذ حقق هذا البعد وسط حسابي كلي بلغ (3.708) وانحراف معياري قدره (0.912) ومعامل اختلاف (24.59%) واهمية نسبية (74.16%) ، مما يشير الى ان اتفاق الافراد على محتوى البعد مرتفعاً مما يدل على ان اعضاء الهيئة التدريسية عينة الدراسة يتمتعون بالعمل في اقسامهم العلمية ويسعون الى تقديم الافكار الجديدة المطورة للعمل من اجل تحسين الاداء وتحقيق الاهداف المرجوة حسب القدرات والامكانيات المتوفرة والتي تتسجم مع طبيعة العمل والبيئة الداخلية للبحر الجامعي.

وقد حقق السؤال (١) الذي يتضمن (اشعر بحيوية عند الاستماع الى افكار جديدة) على اعلى مستوى للوسط الحسابي قدره (٤.٠٣١) وحقق انحراف قدره (١.١٥٩) وحصل على معامل اختلاف قدره (٢٨.٧٥%) واهمية قدرها (٨٠.٦٢%) ، مما يدل على ان اجابات الافراد كانت ضمن مستوى مرتفعاً على هذا السؤال . اما السؤال (٢) الذي يتضمن (التزام بالمعلومات المحددة وفق الموضوع المخصص دائماً) فقد حقق ادنى وسط حسابي كان قدره (٣.٤٥٧) وحقق انحراف قدره (١.٢٣٨) وحصل على معامل اختلاف قدره (٣٥.٨٠%) واهمية قدرها (٦٩.١٤%) ، وعلى الرغم من حصول هذا السؤال على ادنى وسط حسابي ، الا انه لا زال يتمتع بمستوى مرتفع من الاجابات حسب استجابات عينة الدراسة

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

الجدول (٢١) : المقاييس الوصفية لبعدها الهدف في الحياة

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
١	اشعر بحيوية عند الاستماع الى افكار جديدة	4.031	1.159	28.75	80.62	1
٢	التزام بالمعلومات المحددة وفق الموضوع المخصص دائماً	3.457	1.238	35.80	69.14	3
٣	اجد ان ما يتم العمل به يلانم قدراتي	3.636	1.231	33.85	72.72	2
---	المتوسط العام لبعدها الهدف في الحياة	3.708	0.912	24.59	74.16	---

المصدر: اعداد الباحث استناداً الى نتائج برامج (Microsoft Excel) (SPSS).

هـ. وصف وتحليل بعد التمكّن من البيئة

يتبين من الجدول (٢٢) نتائج المقاييس الوصفية لبعدها التمكّن من البيئة الذي جرى قياسه بثلاثة اسئلة (EM_1-EM_3) ، اذ حقق هذا البعد وسط حسابي كلي بلغ (3.543) وانحراف معياري قدره (0.926) ومعامل اختلاف (26.14%) واهمية نسبية (70.86%) ، مما يشير الى ان اتفاق الافراد على محتوى البعد مرتفعاً مما يدل على ان اعضاء الهيئة التدريسية عينة الدراسة لديهم القدرة على تكيف امكاناتهم وقدراتهم الذاتية بما يتلاءم مع متطلبات البيئة الاكاديمية وبما يحقق افضل مستوى من الاداء في تنفيذ واجبات التعليم الجامعي وتأدية المهام الوظيفية دون ضغط او اجهاد او توتر .

وقد حقق السؤال (١) الذي يتضمن (اغير من سلوكي وطريقة تفكيري لتحقيق الاهداف) على اعلى مستوى للوسط الحسابي قدره (٣.٣٨٧) وحقق انحراف قدره (١.١٤٢) وحصل على معامل اختلاف قدره (٣٣.٧١%) واهمية قدرها (٦٧.٧٤%) ، مما يدل على ان اجابات الافراد كانت ضمن مستوى مرتفعاً على هذا السؤال .

اما السؤال (٢) الذي يتضمن (اواجه صعوبة في ترتيب اموري بطريقة ترضيني) فقد حقق ادنى وسط حسابي كان قدره (٣.٣٢٦) وحقق انحراف قدره (١.٢٣٩) وحصل على معامل اختلاف قدره (٣٧.٢٤%) واهمية قدرها (٦٦.٥٢%) ، وعلى الرغم من حصول هذا السؤال على ادنى وسط حسابي ، الا انه لا زال يتمتع بمستوى معتدل من الاجابات حسب استجابات عينة الدراسة .

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

الجدول (٢٢) : المقاييس الوصفية لبعء التمكّن من البيئة

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
١	اغير من سلوكي وطريقة تفكيري لتحقيق الاهداف	3.915	1.199	30.63	78.30	1
٢	اواجه صعوبة في ترتيب اموري بطريقة ترضيني R	3.326	1.239	37.24	66.52	3
٣	أشعر بالضغط والاجهاد لعدم قدرتي على العمل بصورة تامه R	3.388	1.289	38.04	67.76	2
---	المتوسط العام لبعء التمكّن من البيئة	3.543	0.926	26.14	70.86	---

المصدر: اعداد الباحث استناداً الى نتائج برامج (SPSS) (Microsoft Excel).

و. وصف وتحليل بعء النمو الشخصي

يتبين من الجدول (٢٣) نتائج المقاييس الوصفية لبعء النمو الشخصي الذي جرى قياسه بثلاثة اسئلة (PG_1-PG_3) ، اذ حقق هذا البعد وسط حسابي كلي بلغ (3.964) وانحراف معياري قدره (0.934) ومعامل اختلاف (23.56%) واهمية نسبية (79.28%) ، مما يشير الى ان اتفاق الافراد على محتوى البعد مرتفعاً مما يدل على ان اعضاء الهيئة التدريسية عينة الدراسة يسعون دوماً الى الى تحسين قدراتهم وقابلياتهم المهنية ويهتمون بالانشطة التي تحسن خبراتهم وتطور من ادائهم في ممارسة اجراءات تقديم الخدمة التعليمية والمشاركة في جميع الفعاليات الاكاديمية والمؤتمرات والندوات المطورة للاداء .

وقد حقق السؤال (٢) الذي يتضمن (أشعر بأني تطورت وتحسنت كثيراً عن السابق) على اعلى مستوى للوسط الحسابي قدره (٤.٢١٧) وحقق انحراف قدره (١.٠٨٩) وحصل على معامل اختلاف قدره (٢٥.٨٣%) واهمية قدرها (٨٤.٣٤%) ، مما يدل على ان اجابات الافراد كانت ضمن مستوى مرتفع جداً على هذا السؤال .

اما السؤال (٢) الذي يتضمن (اهتم بالانشطة التي تحسن الخبرات) فقد حقق ادنى وسط حسابي كان قدره (٣.٧٣٦) وحقق انحراف قدره (١.٢٠٩) وحصل على معامل اختلاف قدره (٣٢.٣٦%) واهمية قدرها (٧٤.٧٢%) ، وعلى الرغم من حصول هذا السؤال على ادنى وسط حسابي ، الا انه لا زال يتمتع بمستوى مرتفع من الاجابات حسب استجابات عينة الدراسة .

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

الجدول (٢٣) : المقاييس الوصفية لبعء النمو الشخصي

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
١	اهتم بالانشطة التي تحسن الخبرات	3.736	1.209	32.36	74.72	3
٢	أشعر بأنني تطورت وتحسنت كثيراً عن السابق	4.217	1.089	25.83	84.34	1
٣	استمتع بالمشاركة عند الفعاليات والانشطة	3.938	1.230	31.22	78.76	2
-	المتوسط العام لبعء النمو الشخصي	3.964	0.934	23.56	79.28	-

المصدر: اعداد الباحث استناداً الى نتائج برامج (Microsoft Excel) (SPSS).

٢- وصف وتحليل الرفاهية النفسية بشكل اجمالي

تشمل هذه الفقرة وصف وتشخيص الرفاهية النفسية بشكل اجمالي ، اذ يتبين من الجدول (٢٤) نتائج توافر مستوى الرفاهية النفسية والذي جرى قياسه بـ(6) ابعاد فرعية ، اذ حقق هذا البعد وسط حسابي كلي بلغ (3.756) وانحراف معياري قدره (0.623) ومعامل اختلاف (16.58%) واهمية نسبية (75.12%) ، مما يؤكد ان الرفاهية النفسية قد حصل على مستوى مرتفع من الاهمية استنادا الى استجابات افراد عينة الدراسة .

واستناداً الى ما تقدم يمكن ترتيب ابعاد الرفاهية النفسية على مستوى الجامعات والكليات الاهلية عينة الدراسة فقد جاء ترتيبها (تقبل الذات ، النمو الشخصي ، الاستقلالية ، الهدف في الحياة ، التمكن من البيئة ، والعلاقات الايجابية مع الاخرين) وكما موضح في الجدول (٢٤).

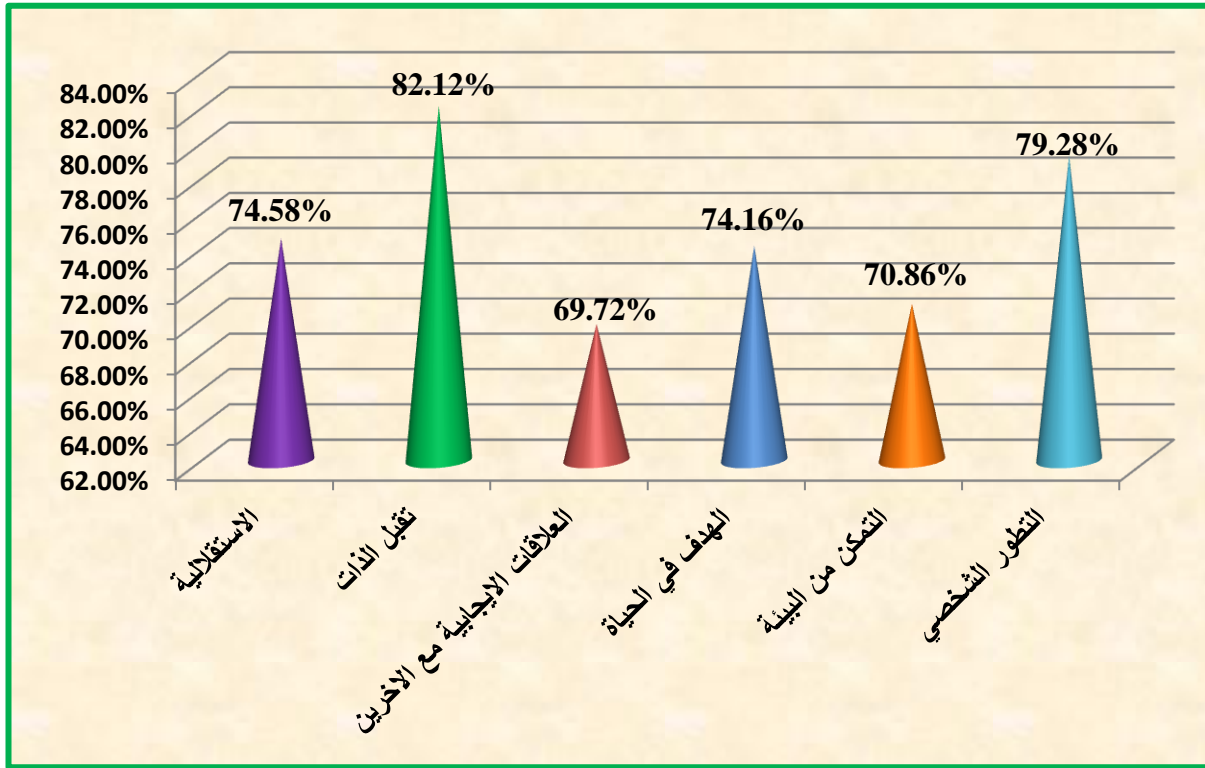
الجدول (٢٤) : المقاييس الوصفية للرفاهية النفسية بأبعاده

ت	الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
١	الاستقلالية	3.729	0.903	24.22	74.58	٣
٢	تقبل الذات	4.106	1.020	24.84	82.12	١
٣	العلاقات الايجابية مع الاخرين	3.486	0.970	27.83	69.72	٦
٤	الهدف في الحياة	3.708	0.912	24.59	74.16	٤
٥	التمكن من البيئة	3.543	0.926	26.14	70.86	٥
٦	النمو الشخصي	3.964	0.934	23.56	79.28	٢
-	المتوسط العام لمتغير الرفاهية النفسية	3.756	0.623	16.58	75.12	-

المصدر: اعداد الباحث استناداً الى نتائج برامج (Microsoft Excel) (SPSS).

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

ويوضح الشكل (١٢) ترتيب الابعاد الفرعية لمتغير الرفاهية النفسية على مستوى الجامعات والكليات الاهلية عينة الدراسة بالاعتماد على الاهمية النسبية المتحققة .



شكل (١٢) : الشكل البياني لإبعاد الرفاهية النفسية

المصدر: مخرجات برنامج (Microsoft Excel V. 2013)

ثانياً- وصف وتحليل التنمر في مكان العمل

وبذلك يتضمن وصف وتحليل التنمر في مكان العمل فقرتين ، تتناول الاولى الوصف الاحصائي لفقرات وابعاد هذ المتغير بشكل تفصيلي ، اما الثانية فتتناول التشخيص والوصف الاحصائي بشكل اجمالي ، وكالاتي:

١- وصف وتحليل التنمر في مكان العمل بشكل تفصيلي

تتعلق هذه الفقرة بالوصف الإحصائي لفقرات وابعاد التنمر في مكان العمل بشكل تفصيلي وكما يأتي:-

أ. وصف وتحليل بعد الاستخفاف

يتبين من الجدول (٢٥) نتائج المقاييس الوصفية لبعء الاستخفاف الذي جرى قياسه بثلاثة اسئلة (-UN₁ UN₃) ، اذ حقق هذا البعد وسط حسابي كلي بلغ (1.966) وانحراف معياري قدره (1.005) ومعامل اختلاف (51.12%) واهمية نسبية (39.32%) ، مما يشير الى ان اتفاق الافراد على محتوى البعد مرتفعا مما يدل على ان اعضاء الهيئة التدريسية عينة الدراسة يركزون على اقامة العلاقات الاجتماعية فيما بينهم وهم على اهتمام بمصالح

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

الاخرين ويعملون على الالتزام بمدونات السلوك الاخلاقي ومشاركة زملاءهم العمل وهذا يبعضهم عن اطلاق الشائعات ويقلل من مقاطعتهم لبعضهم مما يعزز من اداءهم الاجمالي.

وقد حقق السؤال (3) الذي يتضمن (لا احب مشاركة زملاء العمل في الانشطة) على اعلى مستوى للوسط الحسابي قدره (2.124) وحقق انحراف قدره (1.352) وحصل على معامل اختلاف قدره (63.66%) واهمية قدرها (42.48%) ، مما يدل على ان اجابات الافراد كانت ضمن مستوى منخفض على هذا السؤال .

اما السؤال (1) الذي يتضمن (اطلق الشائعات على بعض زملائي في العمل) فقد حقق ادنى وسط حسابي كان قدره (1.667) وحقق انحراف قدره (1.188) وحصل على معامل اختلاف قدره (71.27%) واهمية قدرها (33.34%) ، مما يدل على ان اجابات الافراد كانت ضمن مستوى منخفض كذلك على هذا السؤال .

الجدول (٢٥) : المقاييس الوصفية لبعء الاستخفاف

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
١	اطلق الشائعات على بعض زملائي في العمل	1.667	1.188	71.27	33.34	3
٢	اعمل على مقاطعة بعض الزملاء	2.109	1.336	63.35	42.18	2
٣	لا احب مشاركة زملاء العمل في الانشطة	2.124	1.352	63.66	42.48	1
---	المتوسط العام لبعء الاستخفاف	1.966	1.005	51.12	39.32	---

المصدر: اعداد الباحث استناداً الى نتائج برامج (Microsoft Excel) (SPSS).

ب. وصف وتحليل بعد تفويض العمل

يتبين من الجدول (٢٦) نتائج المقاييس الوصفية لبعء تفويض العمل الذي جرى قياسه بثلاثة اسئلة (WU₁-WU₃) ، اذ حقق هذا البعد وسط حسابي كلي بلغ (1.698) وانحراف معياري قدره (1.014) ومعامل اختلاف (59.73%) واهمية نسبية (33.96%) ، مما يشير الى ان اتفاق الافراد على محتوى البعد منخفضاً مما يدل على ان اعضاء الهيئة التدريسية عينة الدراسة يعملون على الافصاح عن المعلومات ومشاركتها من اجل الافادة من في تأدية المهام وهم يعملون على تقوية العلاقات بينهم والحفاظ على الاخرين وعدم السخرية منهم ودعم توجهات العمل وكيفية تقديم الخدمات التعليمية الى الطلبة .

وقد حقق السؤال (1) الذي يتضمن (أحجب المعلومات او الموارد لمنحك من العمل) على اعلى مستوى للوسط الحسابي قدره (1.829) وحقق انحراف قدره (1.180) وحصل على معامل اختلاف قدره (64.52%) واهمية قدرها (36.58%) ، مما يدل على ان اجابات الافراد كانت ضمن مستوى منخفض على هذا السؤال .

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

اما السؤال (٣) الذي يتضمن (احاول السخرية على فرد معين ليكون اضحوكة للآخرين) فقد حقق ادنى وسط حسابي كان قدره (١.٥٤٣) وحقق انحراف قدره (١.١١٨) وحصل على معامل اختلاف قدره (٧٢.٤٦%) واهمية قدرها (٣٠.٨٦%) ، مما يدل على ان اجابات الافراد كانت ضمن مستوى منخفض على هذا السؤال .

الجدول (٢٦) : المقاييس الوصفية لبعده تقويض العمل

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
١	أحجب المعلومات او الموارد لمنحك من العمل	1.829	1.180	64.52	36.58	1
٢	أخلق اسباب للمشاجرة مع فرد معين	1.721	1.262	73.35	34.42	2
٣	احاول السخرية على فرد معين ليكون اضحوكة للآخرين	1.543	1.118	72.46	30.86	3
---	المتوسط العام لبعده تقويض العمل	1.698	1.014	59.73	33.96	---

المصدر: اعداد الباحث استناداً الى نتائج برامج (SPSS) (Microsoft Excel).

ج. وصف وتحليل بعد الانتقاد

يتبين من الجدول (٢٧) نتائج المقاييس الوصفية لبعده الانتقاد الذي جرى قياسه بثلاثة اسئلة (CR₁-CR₃) ، اذ حقق هذا البعد وسط حسابي كلي بلغ (1.891) وانحراف معياري قدره (0.709) ومعامل اختلاف (37.47%) واهمية نسبية (37.82%) ، مما يشير الى ان اتفاق الافراد على محتوى البعد منخفضاً مما يدل على ان اعضاء الهيئة التدريسية عينة الدراسة يتعاملون مع بعضهم ومع الآخرين وفق الاسس الاخلاقية والاجتماعية والاعراف المجتمعية التي تضي عليهم سلوكيات الثقة والامانة والصدق والاهتمام بمصلحة الآخرين كالاهتمام بالمصلحة الشخصية والتعامل مع الآخرين والتفاعل معهم بأسلوب لائق يؤسس لأداء افضل.

وقد حقق السؤال (١) الذي يتضمن (اشعر الآخرين بأن تغاضي المسؤول عن الثناء عليهم هو امر مستحقاً بالنسبة لهم) على اعلى مستوى للوسط الحسابي قدره (٢.٢٦٤) وحقق انحراف قدره (١.٢٧٢) وحصل على معامل اختلاف قدره (٥٦.١٧%) واهمية قدرها (٤٥.٢٨%) ، مما يدل على ان اجابات الافراد كانت ضمن مستوى منخفض على هذا السؤال .

اما السؤال (٢) الذي يتضمن (دائماً اعامل الآخرين بطريقة غير لائقة) فقد حقق ادنى وسط حسابي كان قدره (١.٦٠٥) وحقق انحراف قدره (٠.٧٠١) وحصل على معامل اختلاف قدره (٤٣.٦٦%) واهمية قدرها (٣٢.١٠%) ، وعلى الرغم من حصول هذا السؤال على ادنى وسط حسابي ، الا انه لا زال ضمن بمستوى منخفض من الاجابات حسب استجابات عينة الدراسة.

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

الجدول (٢٧) : المقاييس الوصفية لبعده الانتقاد

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
١	اشعر الاخرين بأن تغاضي المسؤول عن النناء عليهم هو امر مستحقاً بالنسبة لهم R	2.264	1.272	56.17	45.28	١
٢	دائماً اعامل الاخرين بطريقة غير لائقة R	1.605	0.701	43.66	32.10	٣
٣	انتقد البعض امام الاخرين نقداً سلبياً R	1.806	1.251	69.24	36.12	٢
---	المتوسط العام لبعده الانتقاد	1.891	0.709	37.47	37.82	---

المصدر: اعداد الباحث استناداً الى نتائج برامج (Microsoft Excel) (SPSS).

د. وصف وتحليل بعد الصراخ العالي

يتبين من الجدول (٢٨) نتائج المقاييس الوصفية لبعده الصراخ العالي الذي جرى قياسه بثلاثة اسئلة (LS_1-LS_3) ، اذ حقق هذا البعد وسط حسابي كلي بلغ (1.848) وانحراف معياري قدره (0.824) ومعامل اختلاف (44.58%) واهمية نسبية (36.96%) ، مما يشير الى ان اتفاق الافراد على محتوى البعد منخفضاً مما يدل على ان اعضاء الهيئة التدريسية عينة الدراسة يتعاملون فيما بينهم ومع الطلبة بهدوء وضمن السلوكيات اللائقة بدون صراخ او رفع لاصواتهم وهذا ما تضيفه عليهم البيئة الاكاديمية اصف الى ذلك هم جادين بسلوكيات العمل وبعيدين عن السخرية من الاخرين او اي تعليقات غير مناسبة .

وقد حقق السؤال (٢) الذي يتضمن (يطلق البعض نكات استهزائية امام الاخرين للسخرية مني) على اعلى مستوى للوسط الحسابي قدره (1.984) وحقق انحراف قدره (1.317) وحصل على معامل اختلاف قدره (66.38%) واهمية قدرها (39.68%) ، مما يدل على ان اجابات الافراد كانت ضمن مستوى منخفضاً على هذا السؤال .

اما السؤال (٣) الذي يتضمن (اصدرت تعليقات بذينة للشخص معين امام الاخرين) فقد حقق ادنى وسط حسابي كان قدره (1.612) وحقق انحراف قدره (0.665) وحصل على معامل اختلاف قدره (41.26%) واهمية قدرها (32.24%) ، وعلى الرغم من حصول هذا السؤال على ادنى وسط حسابي ، الا انه لا زال ضمن مستوى منخفض من الاجابات حسب استجابات عينة الدراسة .

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

الجدول (٢٨) : المقاييس الوصفية لبعء الصراخ العالي

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
١	اتعرض للصراخ اثناء العمل دون مبرر	1.946	1.325	68.07	38.92	2
٢	يطلق البعض نكات استهزائية امام الآخرين للسخرية مني	1.984	1.317	66.38	39.68	1
٣	اصدرت تعليقات مسيئة للشخص معين امام الآخرين	1.612	0.665	41.26	32.24	3
---	المتوسط العام لبعء الصراخ العالي	1.848	0.824	44.58	36.96	---

المصدر: اعداد الباحث استناداً الى نتائج برامج (Microsoft Excel) (SPSS).

هـ. وصف وتحليل بعد الاساءة اللفظية

يتبين من الجدول (٢٩) نتائج المقاييس الوصفية لبعء الاساءة اللفظية الذي جرى قياسه بثلاثة اسئلة (VA_1-VA_3) ، اذ حقق هذا البعد وسط حسابي كلي بلغ (1.969) وانحراف معياري قدره (1.130) ومعامل اختلاف (57.39%) واهمية نسبية (39.38%) ، مما يشير الى ان اتفاق الافراد على محتوى البعد منخفضاً مما يدل على ان اعضاء الهيئة التدريسية عينة الدراسة يتعاملون باستمرار وفق السلوكيات المجتمعية السائدة وفي ضوء الطبيعة الاكاديمية ومناخات العمل داخل الحرم الجامعي بعيداً عن الالفاظ السيئة او غير اللائقة التي لا تناسب الوسط الجامعي كونها تناقض اساسيات السلوك الاخلاقي والعرف الاكاديمي .

وقد حقق السؤال (٢) الذي يتضمن (اسمع دائماً الفاظاً غير لائقة) على اعلى مستوى للوسط الحسابي قدره (٢.١٨٦) وحقق انحراف قدره (١.٤٦٧) وحصل على معامل اختلاف قدره (٦٧.١٢%) واهمية قدرها (٤٣.٧٢%) ، مما يدل على ان اجابات الافراد كانت ضمن مستوى منخفضاً على هذا السؤال .

اما السؤال (٣) الذي يتضمن (اتعرض للتهديد بالألفاظ او الضرب في بعض الاحيان) فقد حقق ادنى وسط حسابي كان قدره (١.٦٩٨) وحقق انحراف قدره (١.٢٦٠) وحصل على معامل اختلاف قدره (٧٤.٢٠%) واهمية قدرها (٣٣.٩٦%) ، وعلى الرغم من حصول هذا السؤال على ادنى وسط حسابي ، الا انه لا زال ضمن مستوى منخفض من الاجابات حسب استجابات عينة الدراسة .

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

الجدول (٢٩) : المقاييس الوصفية لبعء الاساءة اللفظية

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
١	اتعرض للمضايقات اللفظية اثناء العمل	2.023	1.290	63.76	40.46	2
٢	اسمع دائما الفاظاً غير لائقة	2.186	1.467	67.12	43.72	1
٣	اتعرض للتهديد بالألفاظ او الضرب في بعض الاحيان	1.698	1.260	74.20	33.96	3
	المتوسط العام لبعء الاساءة اللفظية	1.969	1.130	57.39	39.38	---

المصدر: اعداد الباحث استناداً الى نتائج برامج (Microsoft Excel) (SPSS).

٢- وصف وتحليل التنمر في مكان العمل بشكل اجمالي

تشمل هذه الفقرة وصف وتحليل التنمر في مكان العمل بشكل اجمالي ، اذ يتبين من الجدول (٣٠) نتائج توافر مستوى التنمر في مكان العمل والذي جرى قياسه بـ(٥) ابعاد فرعية ، اذ حقق هذا البعد وسط حسابي كلي بلغ (1.874) وانحراف معياري قدره (0.762) ومعامل اختلاف (40.65%) واهمية نسبية (37.48%) ، مما يؤكد ان التنمر في مكان العمل قد حصلت على مستوى منخفض استنادا الى استجابات افراد عينة الدراسة . واستناداً الى ما تقدم يمكن ترتيب ابعاد التنمر في مكان العمل ميدانياً على مستوى الجامعات والكليات الاهلية عينة الدراسة فقد جاء ترتيبها كالاتي (الاساءة اللفظية ، الاستخفاف ، الانتقاد ، الصراخ العالي ، وتقويض العمل) وكما موضح في الجدول (٣٠).

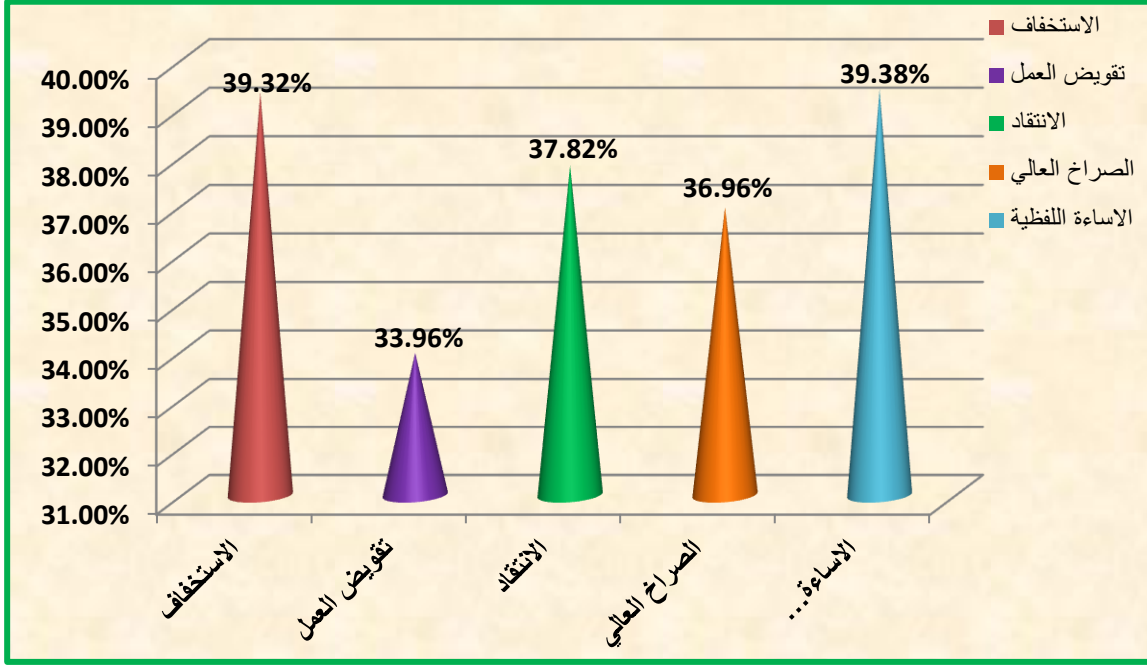
الجدول (٣٠) : وصف وتحليل التنمر في مكان العمل بأبعاده

ت	الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
١	الاستخفاف	1.966	1.005	51.12	39.32	2
٢	تقويض العمل	1.698	1.014	59.73	33.96	5
٣	الانتقاد	1.891	0.709	37.47	37.82	3
٤	الصراخ العالي	1.848	0.824	44.58	36.96	4
٥	الاساءة اللفظية	1.969	1.130	57.39	39.38	1
	المتوسط العام لمتغير التنمر في مكان العمل	1.874	0.762	40.65	37.48	-

المصدر: اعداد الباحث استناداً الى نتائج برامج (Microsoft Excel) (SPSS).

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

ويوضح الشكل (١٣) الأعمدة البيانية لترتيب ابعاد التنمر في مكان العمل على مستوى الجامعات والكليات الاهلية عينة الدراسة استناداً الى قيم الاهمية النسبية المتحققة وفي ضوء اجابات العينة .



شكل (١٣) : الشكل البياني لإبعاد التنمر في مكان العمل

المصدر: مخرجات برنامج (Microsoft Excel V. 2013)

المبحث الثالث

اختبار الفرضيات وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

توطئة

بعد أن تم التأكد من خضوع بيانات الدراسة إلى التوزيع الطبيعي فضلاً عن التأكد من صدقها واتساقها وثباتها على مستوى بيئة التطبيق في الجامعات والكليات الاهلية عينة الدراسة ، سيتم استخدام أساليب التحليل المعلمية في اختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية (اختبار علاقات الارتباط والتأثير بين المتغيرات) والتعرف على مستواها بهدف تفسيرها وحسب إجابات أفراد العينة ، وكما يأتي :

أولاً : اختبار فرضيات الارتباط

ثانياً : اختبار فرضية التأثير

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

أولاً : اختبار فرضيات الارتباط :

سيتم اختبار فرضيات الارتباط الرئيسية والفرعية باعتماد معامل الارتباط البسيط (Pearson) للتأكد من مدى التوافق بين متغيرات الدراسة الرئيسية وابعادها الفرعية ، وقد استخدم لتحقيق هذا الهدف البرنامج الاحصائي (SPSS V.25) ، وللحكم على قوة معامل الارتباط وكيفية تفسيره ، سيجري اعتماد التقييم الخاص بتقسيمه إلى خمس فئات وحسب الجدول (٣١) :

الجدول (٣١) : تفسير قيمة علاقة الارتباط

ت	تفسير علاقة الارتباط	قيمة معامل الارتباط
1	لا توجد علاقة ارتباط	$r = 0$
2	تامة موجبة او سالبة	$r = \pm 1$
3	ضعيفة ايجابية او سلبية	$\pm (0.00-0.30)$
4	قوية ايجابية او سلبية	$\pm (0.31-0.70)$
5	قوية جدا ايجابية او سلبية	$\pm (0.71-0.99)$

وتأسيساً على ما تقدم ، سيتم اختبار فرضيات الارتباط كما يأتي :

١. اختبار الفرضية الرئيسية الاولى : (توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين الرفاهية النفسية

والتنمر في مكان العمل)

يظهر من خلال الجدول (٣٢) وجود علاقة ارتباط عكسية قوية وذات دلالة معنوية بين الرفاهية النفسية والتنمر في مكان العمل ، اذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (-0.639^{**}) وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى المعنوية (١%) وهذا بدوره يثبت نسبة ثقة لنتائج العلاقة قدرها (٩٩%) ، مما يؤكد وجود مستوى من الأنسجام والارتباط بين المتغيرين ميدانياً حسب إجابات العينة على مستوى الجامعات والكليات الاهلية عينة الدراسة.

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

الجدول (٣٢) :علاقات الارتباط بين الرفاهية النفسية والتنمر في مكان العمل

ابعاد الرفاهية النفسية						الرفاهية النفسية	المتغير المستقل
النمو الشخصي	التمكن من البيئة	الهدف من الحياة	العلاقة الإيجابية مع الاخرين	تقبل الذات	الاستقلالية		المتغير التابع
-0.298**	-0.273**	-0.546**	-0.391**	-0.570**	-0.432**	-0.639**	التنمر في مكان العمل
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	Sig. (2-tailed)
توجد علاقة ارتباط عكسية قوية ذات دلالة معنوية عند المستوى ٠.٠١ بين الرفاهية النفسية والتنمر في مكان العمل							النتيجة (القرار)

$N=219, P \geq 0.01$

المصدر: اعداد الباحث في ضوء مخرجات البرنامج (SPSS V.25)

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن اعضاء الهيئة التدريسية عينة الدراسة كلما سعوا إلى تحسين مستوى رفاهيتهم الشخصية من خلال الاهتمام بتعزيز مستوى استقلاليتهم وحريتهم في تنفيذ الواجبات واتخاذ القرارات وتحسين عوامل الثقة وتقبل الذات وتجسير علاقاتهم مع الاخرين وبناء علاقات متينة خاصة مع زملاء العمل ودعم قدراتهم الوظيفية والمهنية في التمكن والتكيف مع العوامل البيئية وزيادة قدراتهم وامكانياتهم من شأنه أن يحسن مجمل الاداء ويقلل من التنمر في مكان العمل .

وتأسيساً على ما تقدم ، يمكن قبول الفرضية الرئيسية الاولى .

واستناداً إلى مخرجات الجدول (٣٢) يمكن اختبار فرضيات الارتباط الفرعية الناتجة عن الفرضية الرئيسية

الاولى ، وكالاتي :

أ. اختبار الفرضية الفرعية الاولى : (توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين بعد الاستقلالية

والتنمر في مكان العمل)

يظهر من خلال الجدول (٣٢) وجود علاقة ارتباط عكسية وذات دلالة معنوية بين بعد الاستقلالية والتنمر في مكان العمل ، اذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (-0.432^{**}) وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى المعنوية (١%) وهذا بدوره يثبت نسبة ثقة لنتائج العلاقة قدرها (٩٩%) ، مما يؤكد وجود مستوى من الأنسجام والعلاقة بين المتغيرين ميدانياً حسب إجابات العينة على مستوى الجامعات والكليات الاهلية عينة الدراسة.

وهذه النتيجة تشير إلى أن اهتمام اعضاء الهيئة التدريسية عينة الدراسة في تنفيذ الواجبات التعليمية واتخاذ القرارات المناسبة بدون اي تأثيرات سلبية للضغط النفسي وتعزيز قدرات التعليم الجامعي واستخدام التقنيات

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

الحديثة والتعاون مع الآخرين على تنفيذ واجباتهم وفسح المجال امام الآخرين لتقييم القرارات المتخذة وتحسين الاداء الاجمالي وهذا من شأنه أن يقلل من سلوك التنمر في مكان العمل.

واعتماداً على ما تقدم ، يمكن قبول الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الاولى.

ب. اختبار الفرضية الفرعية الثانية : (توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين بعد تقبل الذات

والتنمر في مكان العمل)

يظهر من خلال الجدول (٣٢) وجود علاقة ارتباط عكسية وذات دلالة معنوية بين بعد تقبل الذات والتنمر في مكان العمل ، اذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**-0.570) وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى المعنوية (١%) وهذا بدوره يثبت نسبة ثقة لنتائج العلاقة قدرها (٩٩%) ، مما يؤكد وجود مستوى من الأنسجام والعلاقة بين المتغيرين ميدانياً حسب إجابات العينة على مستوى الجامعات والكليات الاهلية عينة الدراسة.

وهذه النتيجة تشير إلى أن اهتمام اعضاء الهيئة التدريسية عينة الدراسة بقدراتها الادارية والمهنية وسعيها إلى تطويرها باستمرار وتمكينها وتهيئة الظروف المناسبة للعمل ضمن بيئة العمل الداخلية ومد جسور الثقة بامكانات الملاكات التعليمية لتحسين مستوى رضاهم عن الادارة والعمل وتقوية علاقتهم بالوظيفة التي يؤديها سوف يكون له دور كبيرة في ادخال عوامل السعادة في نفوسهم ويحد من سلوك التنمر لديهم .

واعتماداً على ما تقدم ، يمكن قبول الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الاولى.

ج. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة : (توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين بعد العلاقة

الإيجابية مع الآخرين والتنمر في مكان العمل)

يظهر من خلال الجدول (٣٢) وجود علاقة ارتباط عكسية وذات دلالة معنوية بين بعد العلاقة الإيجابية مع الآخرين والتنمر في مكان العمل ، اذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**-0.391) وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى المعنوية (١%) وهذا بدوره يثبت نسبة ثقة لنتائج العلاقة قدرها (٩٩%) ، مما يؤكد وجود مستوى من الأنسجام والعلاقة بين المتغيرين ميدانياً حسب إجابات العينة على مستوى الجامعات والكليات الاهلية عينة الدراسة.

وهذه النتيجة تشير إلى أن اهتمام اعضاء الهيئة التدريسية عينة الدراسة بتقوية العلاقات الاجتماعية مع زملاء العمل والمشاركة في الحديث المتبادل ومناقشة الاحداث وطرح الاراء والمشاركة في نقاشات تطوير الخدمات التعليمية وجدول العمل اليومي واعطاء الثقة بمستوى جيد للآخرين وتهيئة الملاكات التدريسية لأخذ القرارات وتسليم المواقع القيادية وهذا من شأنه أن يحد من ظهور سلوك التنمر في العمل .

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

واعتماداً على ما تقدم ، يمكن قبول الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الاولى.

د. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة : (توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين بعد الهدف من الحياة والتنمر في مكان العمل)

يظهر من خلال الجدول (٣٢) وجود علاقة ارتباط عكسية وذات دلالة معنوية بين بعد الهدف من الحياة والتنمر في مكان العمل ، اذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**-0.546) وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى المعنوية (١%) وهذا بدوره يثبت نسبة ثقة لنتائج العلاقة قدرها (٩٩%) ، مما يؤكد وجود مستوى من الأنسجام والعلاقة بين المتغيرين ميدانياً حسب إجابات العينة على مستوى الجامعات والكليات الاهلية عينة الدراسة.

وهذه النتيجة تشير إلى أن اهتمام اعضاء الهيئة التدريسية عينة الدراسة بتحقيق الاهداف الاكاديمية أنما يتحقق من خلال جديتهم في رفع مستوى اداءهم في تقديم الخدمات التعليمية والعلمية وخدمة المجتمع والعمل بحيوية ونشاط وتشارك المعلومات والافادة منها في سبيل تحسين بيئة العمل وتعزيز مناخات العمل الإيجابية وهذا من شأنه أن يزيد رغبة الملاكات التدريسية في العمل ويقلل من سلوك التنمر .

واعتماداً على ما تقدم ، يمكن قبول الفرضية الفرعية الرابعة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الاولى.

هـ. اختبار الفرضية الفرعية الخامسة : (توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين بعد التمكن من البيئة والتنمر في مكان العمل)

يظهر من خلال الجدول (٣٢) وجود علاقة ارتباط عكسية وذات دلالة معنوية بين بعد التمكن من البيئة والتنمر في مكان العمل ، اذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**-0.273) وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى المعنوية (١%) وهذا بدوره يثبت نسبة ثقة لنتائج العلاقة قدرها (٩٩%) ، مما يؤكد وجود مستوى من الأنسجام والعلاقة بين المتغيرين ميدانياً حسب إجابات العينة على مستوى الجامعات والكليات الاهلية عينة الدراسة.

وهذه النتيجة تشير إلى أن اهتمام اعضاء الهيئة التدريسية عينة الدراسة بالتمكن من البيئة الداخلية من حيث تفاصيل العمل واجراءاته والمناخات السائدة والثقافة الجامعية من اجل التكيف معها من حيث السلوك والتصرفات واسلوب التفكير وكيفية تنظيم وقت العمل والتواصل مع الاخرين والتفاعل مع الطلبة وتأدية مهام التعليم دون التعرض إلى اي ضغط او اجهاد وهذا من شأنه أن يحد من سلوك التنمر في مكان العمل .

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

واعتماداً على ما تقدم ، يمكن قبول الفرضية الفرعية الخامسة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الاولى.

و. اختبار الفرضية الفرعية السادسة : (توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين بعد النمو الشخصي والتنمر في مكان العمل)

يظهر من خلال الجدول (٣٢) وجود علاقة ارتباط عكسية وذات دلالة معنوية بين بعد النمو الشخصي والتنمر في مكان العمل ، اذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**-0.298) وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى المعنوية (١%) وهذا بدوره يثبت نسبة ثقة لنتائج العلاقة قدرها (٩٩%) ، مما يؤكد وجود مستوى من الأنسجام والعلاقة بين المتغيرين ميدانياً حسب إجابات العينة على مستوى الجامعات والكليات الاهلية عينة الدراسة.

وهذه النتيجة تشير إلى أن اهتمام اعضاء الهيئة التدريسية عينة الدراسة بمجمل الأنشطة والعمليات الاكاديمية التي تدعم اجراءات تقديم الخدمة التعليمية وتحسن الخبرة وتعزز المهارة في التعامل مع الاحداث الاكاديمية والمشاركة في الفعاليات الرسمية كاقامة المؤتمرات العلمية والندوات المطورة للامكانات البشرية والمهارات الوظيفية وهذا من شأنه أن يزيد رغبة الملاكات التدريسية في العمل ويحد من سلوك التنمر .

واعتماداً على ما تقدم ، يمكن قبول الفرضية الفرعية السادسة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الاولى.

ثانياً : اختبار فرضية التأثير :

لغرض اختبار فرضيات التأثير المباشر سيتم اعتماد اسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) الذي شاع استخدامه كمدخل لتحليل البيانات في البحوث النفسية والتربوية والسلوكية ، وهي تقنية احصائية تحليلية تمكن الباحثين من تحديد هيكل بنائي لكل ظاهرة مدروسة يحقق جدوى القياس ، وهي عكس اسلوب الأنحدار التقليدي في كونها تصور العلاقات في جداول ذات قيم مفهومة اضافة إلى تمثيلها العلاقات في اشكال تسهل التعامل مع طبيعة نتائج العلاقات المستخرجة وهي تصور علاقات التأثير في اسلوب واضح وسلس ومفهوم ضمن رسوم واشكال محددة واضحة المعالم (Brychko et al. , 2021 : 832) ، وعلى النحو الاتي :

٢. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية : (يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية للرفاهية النفسية في التنمر في مكان العمل)

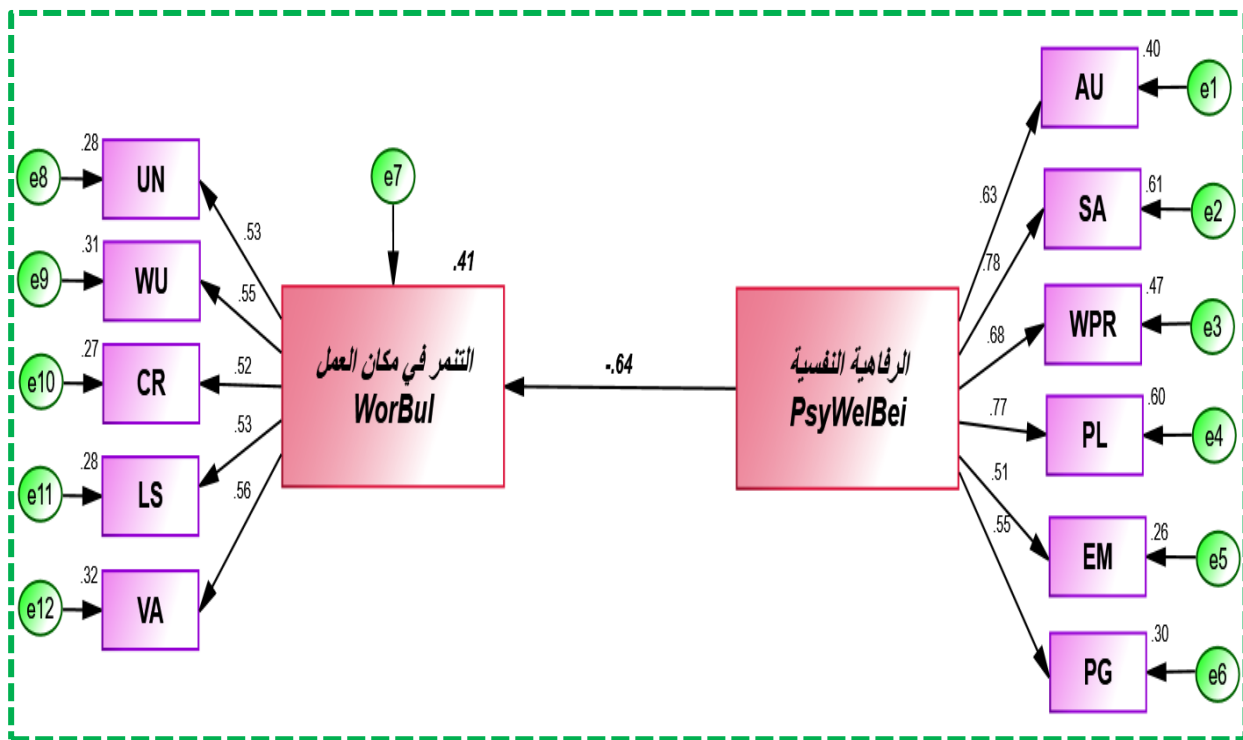
يوضح الشكل (١٤) وجود تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لمتغير الرفاهية النفسية في التنمر في مكان العمل ، اذ يتضح أن قيمة تقدير المعلمة المعيارية (معامل التأثير المعياري) قد بلغ (-0.64) وهذا يعني أن متغير الرفاهية النفسية يؤثر في متغير التنمر في مكان العمل بنسبة (-64%) على مستوى الجامعات والكليات الاهلية عينة الدراسة ، وهذا يعني أن متغير التنمر في مكان العمل سينخفض بمقدار (-64%) في حال زيادة الاهتمام

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

بأبعاد الرفاهية النفسية بوحدة واحدة . كما نلاحظ أن قيمة معامل التأثير هي قيمة معنوية وذلك لأن قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (٣١) البالغة (-٩.٣٩٣) هي قيمة معنوية عند مستوى المعنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته.

كما يتضح من الشكل (١٤) أن قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (0.41) وهذا يعني أن التغيرات التي تحصل في متغير التنمر في مكان العمل يعود (41%) منها إلى تغير الرفاهية النفسية لدى اعضاء الهيئة التدريسية والنسبة المتبقية البالغة (59%) تعود إلى متغيرات اخرى غير داخلية في نموذج الدراسة . وهذه النتيجة تشير إلى وجود تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لمتغير الرفاهية النفسية في التنمر في مكان العمل ميدانياً على مستوى الجامعات والكليات الاهلية عينة الدراسة .

واعتماداً على ما ذكر اعلاه ، يمكن قبول الفرضية الرئيسية الثانية .



شكل (١٤) : تأثير الرفاهية النفسية في التنمر في مكان العمل

المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.25)

جدول (٣٣) : مسارات ومعلمات اختبار تأثير الرفاهية النفسية في التنمر في مكان العمل

النسبة المعنوية	النسبة الحرجة	الخطأ المعياري	التقدير اللامعاري	الاورزأن الأندحارية المعيارية	المسارات	النسبة المعنوية
***	-9.393	.121	-1.133	-.639	الرفاهية النفسية	<---
***	9.192	.100	.917	.631	الرفاهية النفسية	AU

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

SA	<---	الرفاهية النفسية	.781	1.283	.091	14.155	***
WPR	<---	الرفاهية النفسية	.682	1.066	.101	10.550	***
PL	<---	الرفاهية النفسية	.774	1.138	.082	13.848	***
EM	<---	الرفاهية النفسية	.513	.776	.115	6.761	***
PG	<---	الرفاهية النفسية	.546	.822	.111	7.379	***
CR	<---	التنمر في مكان العمل	.516	.332	.049	6.811	***
WU	<---	التنمر في مكان العمل	.555	.511	.068	7.548	***
UN	<---	التنمر في مكان العمل	.531	.484	.068	7.081	***
LS	<---	التنمر في مكان العمل	.530	.397	.056	7.067	***
VA	<---	التنمر في مكان العمل	.564	.578	.075	7.718	***

المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.25)

وبناءً على ما سبق ، يمكن اختبار فرضيات التأثير الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية وكما يأتي :

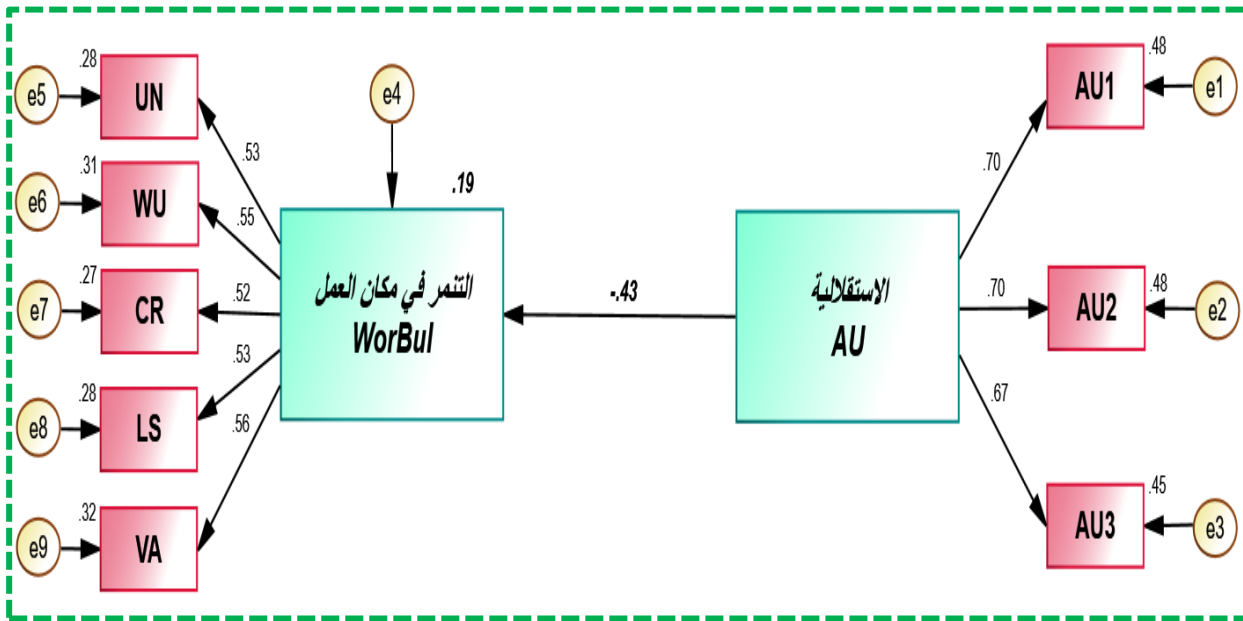
أ. اختبار الفرضية الفرعية الاولى : (يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعد الاستقلالية في التنمر في مكان العمل)

يوضح الشكل (١٥) وجود تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعد الاستقلالية في التنمر في مكان العمل ، اذ يتضح أن قيمة تقدير المعلمة المعيارية (معامل التأثير المعياري) قد بلغ (-0.43) وهذا يعني أن بعد الاستقلالية يؤثر في متغير التنمر في مكان العمل بنسبة (-43%) على مستوى الجامعات والكليات الاهلية عينة الدراسة ، وهذا يعني أن متغير التنمر في مكان العمل سينخفض بمقدار (-43%) في حال زيادة الاهتمام بالرفاهية النفسية بوحدة واحدة . كما نلاحظ أن قيمة معامل التأثير هي قيمة معنوية وذلك لأن قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (٣٣) البالغة (-٥.٤١٤) هي قيمة معنوية عند مستوى المعنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته.

كما يتضح من الشكل (١٥) أن قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (0.19) وهذا يعني أن التغيرات التي تحصل في متغير التنمر في مكان العمل يعود (19%) منها إلى تغير استقلالية اعضاء الهيئة التدريسية والنسبة المتبقية البالغة (81%) تعود إلى متغيرات اخرى غير داخلية في أنموذج الدراسة . وهذه النتيجة تشير إلى وجود تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعد الاستقلالية في التنمر في مكان العمل على مستوى الجامعات والكليات الاهلية عينة الدراسة .

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

واعتماداً على ما ذكر اعلاه ، يمكن قبول الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية



شكل (١٥) : تأثير بعد الاستقلالية في التنمر في مكان العمل

المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.25)

جدول (٣٤) : مسارات ومعلمات اختبار تأثير بعد الاستقلالية في التنمر في مكان العمل

المسارات	الاوران الأندراجية المعيارية	التقدير اللامعيارية	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	النسبة المعنوية
التنمر في مكان العمل <--- الاستقلالية	-0.432	-0.526	0.097	-5.414	***

المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.25)

ب. اختبار الفرضية الفرعية الثانية : (يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعدها تقبل الذات في التنمر في مكان العمل)

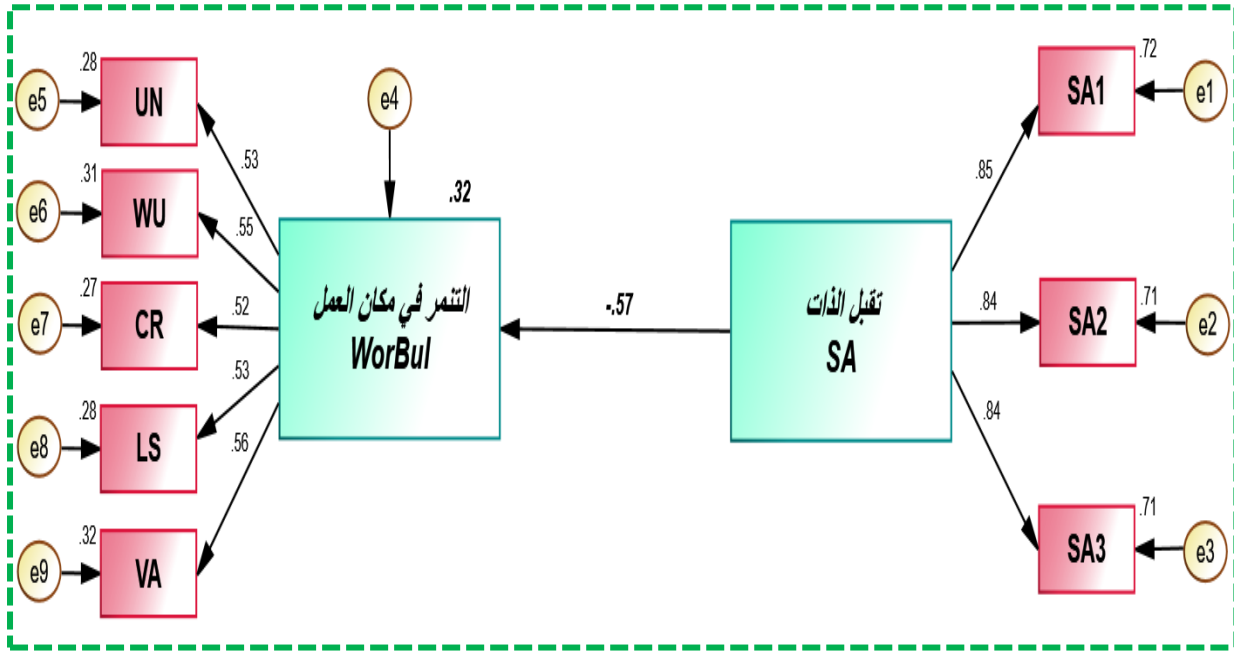
يوضح الشكل (١٦) وجود تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعدها تقبل الذات في التنمر في مكان العمل ، اذ يتضح أن قيمة تقدير المعلمة المعيارية (معامل التأثير المعياري) قد بلغ (-0.57) وهذا يعني أن بعد تقبل الذات يؤثر في متغير التنمر في مكان العمل بنسبة (-57%) على مستوى الجامعات والكليات الاهلية عينة الدراسة ، وهذا يعني أن متغير التنمر في مكان العمل سينخفض بمقدار (-57%) في حال زيادة الاهتمام ببعدها تقبل الذات

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

بوحدة واحدة . كما نلاحظ أن قيمة معامل التأثير هي قيمة معنوية وذلك لأن قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (٣٥) البالغة (-٧.٨٤٢) هي قيمة معنوية عند مستوى المعنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته.

كما يتضح من الشكل (١٦) أن قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (0.32) وهذا يعني أن التغيرات التي تحصل في متغير التنمر في مكان العمل يعود (32%) منها إلى تغير تقبل الذات لدى اعضاء الهيئة التدريسية والنسبة المتبقية البالغة (68%) تعود إلى متغيرات اخرى غير داخلية في أنموذج الدراسة . وهذه النتيجة تشير إلى وجود تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعد تقبل الذات في التنمر في مكان العمل على مستوى الجامعات والكليات الاهلية عينة الدراسة .

واعتماداً على ما ذكر اعلاه ، يمكن قبول الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية



شكل (١٦) : تأثير بعد تقبل الذات في التنمر في مكان العمل

المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.25)

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

جدول (٣٥) : مسارات ومعلمات اختبار تأثير بعد تقبل الذات في التنمر في مكان العمل

المسارات	النسبة	النسبة	الخطأ	التقدير	الأوزان الأندارية	المسارات
	المعنوية	الدرجة	المعياري	اللامعياري	المعياري	
التنمر في مكان العمل	***	-7.842	.078	-0.615	-0.570	تقبل الذات <--- التنمر في مكان العمل

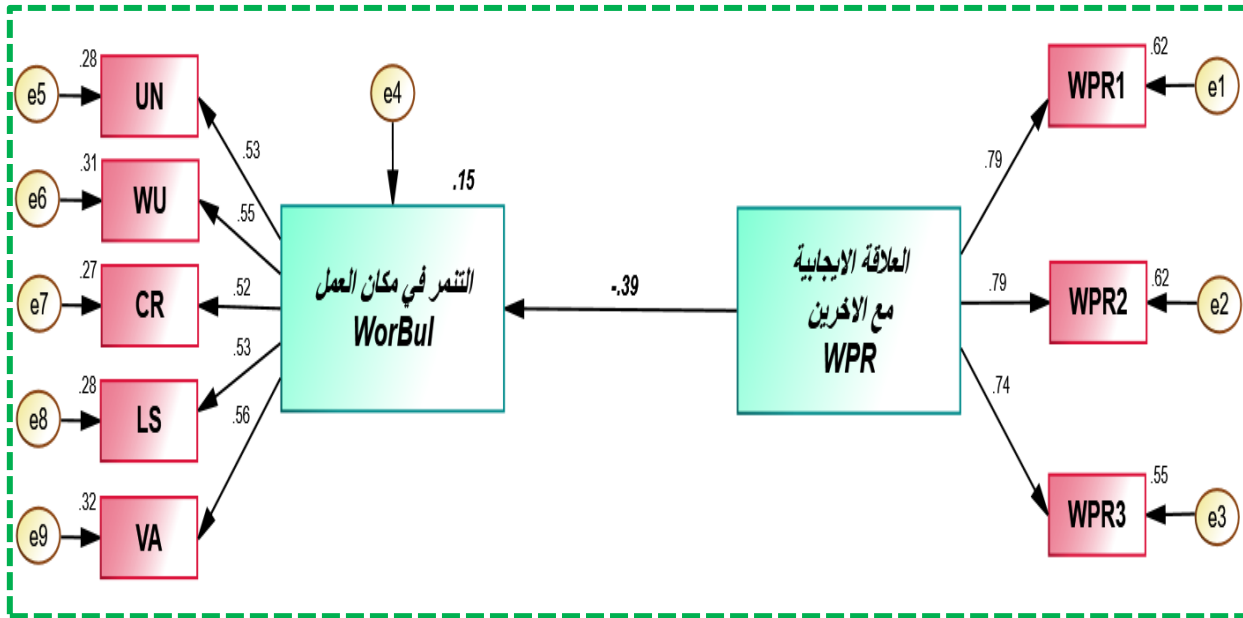
المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.25)

ج. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة : (يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعء العلاقة الإيجابية مع الاخرين في التنمر في مكان العمل)

يوضح الشكل (١٧) وجود تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعء العلاقة الإيجابية مع الاخرين في التنمر في مكان العمل ، اذ يتضح أن قيمة تقدير المعلمة المعيارية (معامل التأثير المعياري) قد بلغ (-0.39) وهذا يعني أن بعد العلاقة الإيجابية مع الاخرين يؤثر في متغير التنمر في مكان العمل بنسبة (-39%) على مستوى الجامعات والكليات الاهلية عينة الدراسة ، وهذا يعني أن متغير التنمر في مكان العمل سينخفض بمقدار (-39%) في حال زيادة الاهتمام ببعء العلاقة الإيجابية مع الاخرين بوحدة واحدة . كما نلاحظ أن قيمة معامل التأثير هي قيمة معنوية وذلك لأن قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (٣٤) البالغة (-٤.٨١٠) هي قيمة معنوية عند مستوى المعنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته.

كما يتضح من الشكل (١٧) أن قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (0.15) وهذا يعني أن التغيرات التي تحصل في متغير التنمر في مكان العمل يعود (15%) منها إلى تغير بعد العلاقة الإيجابية مع الاخرين لدى اعضاء الهيئة التدريسية والنسبة المتبقية البالغة (85%) تعود إلى متغيرات اخرى غير داخلية في أنموذج الدراسة . وهذه النتيجة تشير إلى وجود تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعء العلاقة الإيجابية مع الاخرين في التنمر في مكان العمل على مستوى الجامعات والكليات الاهلية عينة الدراسة .

واعتماداً على ما ذكر اعلاه ، يمكن قبول الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الثانية.



شكل (١٧) : تأثير بعد العلاقة الإيجابية مع الآخرين في التنمر في مكان العمل

المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.25)

جدول (٣٦) : معاملات اختبار تأثير بعد العلاقة الإيجابية مع الآخرين في التنمر في مكان العمل

المسارات	الاوران الأندارية المعيارية	التقدير اللامعاري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	النسبة المعنوية
التنمر في مكان العمل <--- العلاقة الإيجابية مع الآخرين	-.391	-.444	.092	-4.810	***

المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.25)

د. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة : (يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعدها الهدف من الحياة في التنمر في مكان العمل)

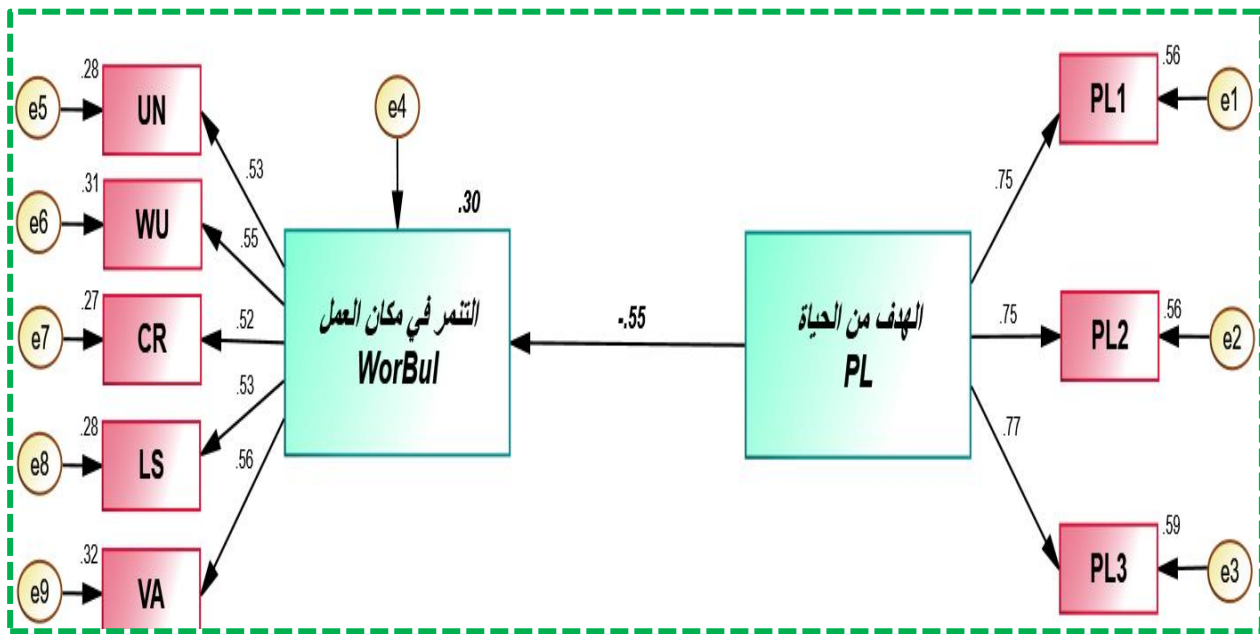
يوضح الشكل (١٨) وجود تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعدها الهدف من الحياة في التنمر في مكان العمل ، اذ يتضح أن قيمة تقدير المعلمة المعيارية (معامل التأثير المعياري) قد بلغ (-0.55) وهذا يعني أن بعد الهدف من الحياة يؤثر في متغير التنمر في مكان العمل بنسبة (-55%) على مستوى الجامعات والكليات الاهلية عينة الدراسة ، وهذا يعني أن متغير التنمر في مكان العمل سينخفض بمقدار (-55%) في حال زيادة الاهتمام ببعدها الهدف من الحياة بوحدة واحدة . كما نلاحظ أن قيمة معامل التأثير هي قيمة معنوية وذلك لأن قيمة النسبة الحرجة (C.R.)

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

الظاهرة في الجدول (٣٦) البالغة (-٧.٣٦٤) هي قيمة معنوية عند مستوى المعنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته.

كما يتضح من الشكل (١٨) أن قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (0.30) وهذا يعني أن التغيرات التي تحصل في متغير التنمر في مكان العمل يعود (30%) منها إلى تغير بعد الهدف من الحياة لدى اعضاء الهيئة التدريسية والنسبة المتبقية البالغة (70%) تعود إلى متغيرات اخرى غير داخلية في نموذج الدراسة . وهذه النتيجة تشير إلى وجود تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعدها الهدف من الحياة في التنمر في مكان العمل على مستوى الجامعات والكليات الاهلية عينة الدراسة .

واعتماداً على ما ذكر اعلاه ، يمكن قبول الفرضية الفرعية الرابعة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية .



شكل (١٨) : تأثير بعد الهدف من الحياة في التنمر في مكان العمل

المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.25)

جدول (٣٧) : مسارات ومعلمات اختبار تأثير بعد الهدف من الحياة في التنمر في مكان العمل

المسارات	الاوران الأندارية المعيارية	التقدير اللامعاري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	النسبة المعنوية
التنمر في مكان العمل <---	الهدف من الحياة	- .554	.089	-7.364	***

المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.25)

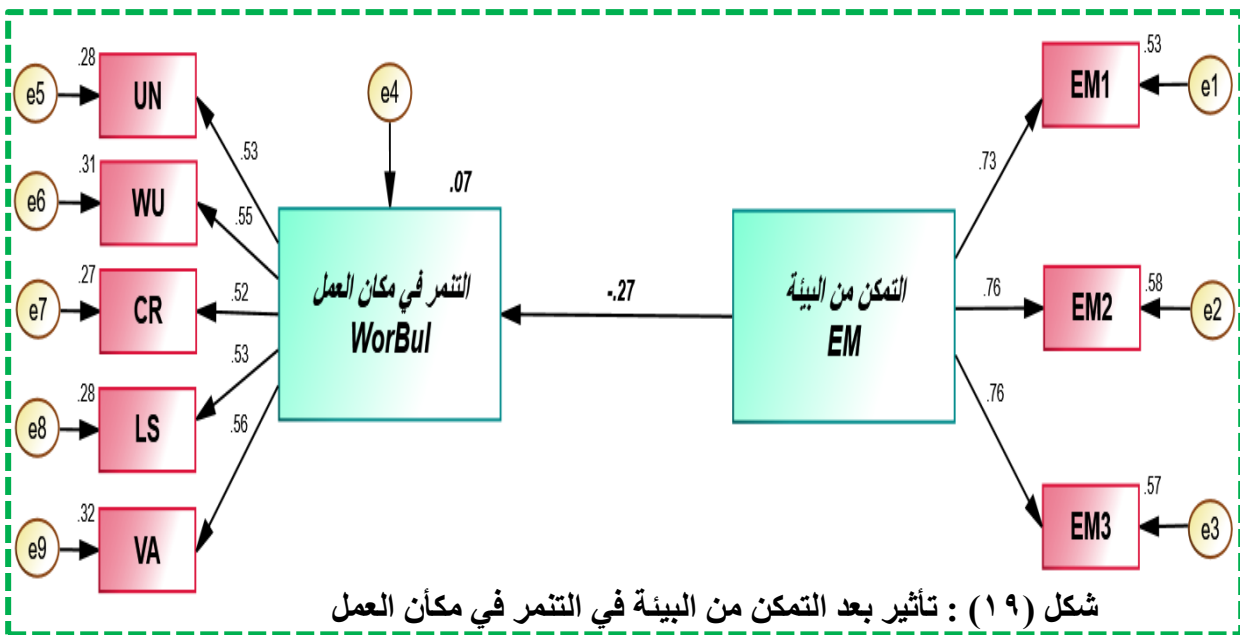
الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

هـ. اختبار الفرضية الفرعية الخامسة : (يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعد التمكّن من البيئة في التنمر في مكان العمل)

يوضح الشكل (١٩) وجود تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعد التمكّن من البيئة في التنمر في مكان العمل ، اذ يتضح أن قيمة تقدير المعلمة المعيارية (معامل التأثير المعياري) قد بلغ (-0.27) وهذا يعني أن بعد التمكّن من البيئة يؤثر في متغير التنمر في مكان العمل بنسبة (-27%) على مستوى الجامعات والكليات الاهلية عينة الدراسة ، وهذا يعني أن متغير التنمر في مكان العمل سينخفض بمقدار (-27%) في حال زيادة الاهتمام ببعد التمكّن من البيئة بوحدة واحدة . كما نلاحظ أن قيمة معامل التأثير هي قيمة معنوية وذلك لأن قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (٣٨) البالغة (-٣.٢١١) هي قيمة معنوية عند مستوى المعنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته.

كما يتضح من الشكل (١٩) أن قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (0.07) وهذا يعني أن التغيرات التي تحصل في متغير التنمر في مكان العمل يعود (٧%) منها إلى تغير بعد التمكّن من البيئة لدى اعضاء الهيئة التدريسية والنسبة المتبقية البالغة (93%) تعود إلى متغيرات اخرى غير داخلية في نموذج الدراسة . وهذه النتيجة تشير إلى وجود تأثير عكسي ذو دلالة معنوية للرفاهية النفسية في التنمر في مكان العمل على مستوى الجامعات والكليات الاهلية عينة الدراسة .

واعتماداً على ما ذكر اعلاه ، يمكن قبول الفرضية الفرعية الخامسة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية .



المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.25)

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

جدول (٣٨) : مسارات ومعلمات اختبار تأثير بعد التمكّن من البيئة في التنمر في مكان العمل

النسبة المعنوية	النسبة الحرجة	الخطأ المعياري	التقدير اللامعياري	الأوزان الأحدارية المعيارية	المسارات
.001	-3.211	.100	-0.320	-0.273	التمكّن من البيئة <--- التنمر في مكان العمل

المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.25)

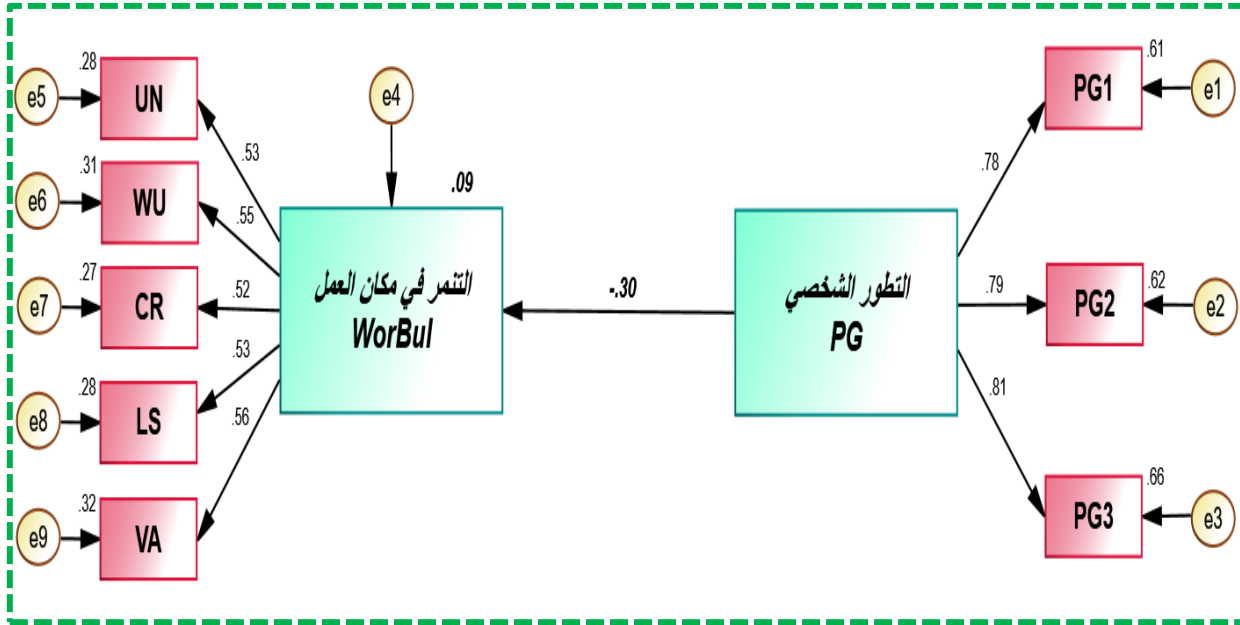
و. اختبار الفرضية الفرعية السادسة : (يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعْد النمو الشخصي في التنمر في مكان العمل)

يوضح الشكل (٢٠) وجود تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعْد النمو الشخصي في التنمر في مكان العمل ، اذ يتضح أن قيمة تقدير المعلمة المعيارية (معامل التأثير المعياري) قد بلغ (-0.30) وهذا يعني أن بعد النمو الشخصي يؤثر في متغير التنمر في مكان العمل بنسبة (-30%) على مستوى الجامعات والكليات الاهلية عينة الدراسة ، وهذا يعني أن متغير التنمر في مكان العمل سينخفض بمقدار (-30%) في حال زيادة الاهتمام ببعْد النمو الشخصي بوحدة واحدة . كما نلاحظ أن قيمة معامل التأثير هي قيمة معنوية وذلك لأن قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (٣٩) البالغة (-٣.٥٣٧) هي قيمة معنوية عند مستوى المعنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته.

كما يتضح من الشكل (٢٠) أن قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (0.09) وهذا يعني أن التغيرات التي تحصل في متغير التنمر في مكان العمل يعود (9%) منها إلى تغير بعد النمو الشخصي لدى اعضاء الهيئة التدريسية والنسبة المتبقية البالغة (91%) تعود إلى متغيرات اخرى غير داخلية في أنموذج الدراسة . وهذه النتيجة تشير إلى وجود تأثير عكسي ذو دلالة معنوية للرفاهية النفسية في التنمر في مكان العمل على مستوى الجامعات والكليات الاهلية عينة الدراسة .

الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

واعتماداً على ما ذكر اعلاه ، يمكن قبول الفرضية الفرعية السادسة المنبثقة عن الفرضية



شكل (٢٠) : تأثير بعد النمو الشخصي في التنمر في مكان العمل

المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.25)

جدول (٣٩) : مسارات ومعلومات اختبار تأثير بعد النمو الشخصي في التنمر في مكان العمل

المسارات	الاوزان الأنحدارية المعيارية	التقدير اللامعاري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	النسبة المعنوية	
التنمر في مكان العمل <---	النمو الشخصي	-.303	-.352	.099	-3.537	***

المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.25)

الفصل الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

المبحث الاول : الاستنتاجات

المبحث الثاني : التوصيات

الفصل الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

تمهيد

يعد الفصل الرابع نهاية الجهد المبذول في إعداد البحث من خلال الاستناد إلى أسس نظرية وتحليل ميداني عملي للنتائج وتم وضع الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات المستقبلية وفقاً لذلك .. وعلية سيتألف هذا الفصل من مبحثين يتضمن المبحث الأول الاستنتاجات ، والمبحث الثاني التوصيات وكما يلي :

المبحث الأول : الاستنتاجات

توطئة :

يركز هذا المبحث على مجموعة من الاستنتاجات الميدانية التي تمثل إجابة لبعض النتائج التي ظهرت بالدراسة ، وتعريفات للمتغيرات التي حققت التأثير وتساهم في ارشاد الباحثين في مجالات جديدة تستحق البحث والتطوير.

أولاً: الاستنتاجات

- ١- تسعى الإدارة العليا في الجامعات والكليات الأهلية إلى توفير المناخ والبيئة الداعمة للرفاهية النفسية
- ٢- الجامعات والكليات الأهلية في كربلاء تعزز من سلوك الرفاهية النفسية للهيئة التدريسية من خلال الأهتمام بقبول الذات ودعم الملاك التدريسي من خلال المكافأة النقدية او المعنوية .
- ٣- اهتمام اعضاء الهيئة التدريسية بمجمل الأنشطة والعمليات الاكاديمية التي تدعم اجراءات تقديم الخدمة التعليمية وتحسن الخبرة وتعزز المهارة
- ٤- بينت النتائج أن سلوك التتمر في مكان العمل يؤثر معنوياً على الرفاهية النفسية إذ يجب على إدارة الجامعات الحد من سلوك التتمر في مكان العمل والأهتمام بزيادة الرفاهية النفسية
- ٥- تقيس الرفاهية النفسية قدرة الجامعات والكليات الاهلية على مدى قدرتها على مواجهه السلوكيات السلبية ولاسيما التتمر في مكان العمل .
- ٦- توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين الرفاهية النفسية وسلوك التتمر في مكان العمل
- أ- توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين بعد الاستقلالية وسلوك التتمر في مكان العمل
- ب- توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين بعد تقبل الذات وسلوك التتمر في مكان العمل
- ت- توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين بعد العلاقة الايجابية مع الاخرين وسلوك التتمر في مكان العمل
- ث- توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين بعد الهدف من الحياة وسلوك التتمر في مكان العمل

ج- توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين بعد التمكن من البيئة وسلوك التتمر في مكان العمل

ح- توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين بعد النمو الشخصي وسلوك التتمر في مكان العمل

٧- يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية بين الرفاهية النفسية في سلوك التتمر في مكان العمل

أ- يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعء الاستقلالية في سلوك التتمر في مكان العمل

ب- يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعء تقبل الذات في سلوك التتمر في مكان العمل

ت- يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعء العلاقة الايجابية مع الاخرين في سلوك التتمر في مكان العمل

ث- يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعء الهدف من الحياة في سلوك التتمر في مكان العمل

ج- يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعء التمكن من البيئة في سلوك التتمر في مكان العمل

ح- يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لبعء النمو الشخصي في سلوك التتمر في مكان العمل

المبحث الثاني : التوصيات

توطئة :

في ضوء الاستنتاجات التي جرى التوصل إليها وصياغتها يقدم الباحث مجموعة من التوصيات والأفكار والمقترحات إلى الجامعات والكليات الأهلية في كربلاء كآلية يجري عن طريقها الحد من السلوكيات السيئة وتندرج تحت اطار التمر بما ينعكس اثر ذلك بشكل إيجابي على الملاك الوظيفي بشكل عام . وكما يلي :

اولاً: التوصيات

يمكن إدراج مجموعة من التوصيات وكالاتي:

- ١- نظراً لأهمية الموضوع يوصي البحث الحالي الجامعات والكليات المبحوثة بضرورة ترسيخ الرفاهية النفسية وتشجيع الباحثين على تركيز جهودهم في المواضيع ذات التوجه للحد من السلوكيات السلبية في مكان العمل من خلال تنوير الهيئة التدريسية بالرفاهية النفسية وتعزيزها
 - ٢- تفعيل كل من الإرشاد النفسي والاجتماعي والتوجيه المستمر بضرورة تجنب الممارسات السيئة التي قد يتعرض لها الأفراد بمختلف مواقعهم في الجامعات المعنية
 - ٣- تفعيل الأنشطة التي تهدف إلى إقامة العلاقات مع الآخرين بين التدريسين لتعزيز روح التعايش السلمي بين الجميع من خلال مشاركتهم في الأعمال وإقامة دورات وورش عمل جماعية .
 - ٤- العمل على جعل المواقع الوظيفية في الجامعات والكليات الأهلية تتصف بالأمان والدعم والشفافية وذلك لتحقيق الإنجاز وضمان استمرار السلوكيات الإيجابية والحد من تأثير السلوكيات السلبية وتطبيق عدم التهاون للسلوك السلبي من خلال اختيار المناصب الادارية وفق الكفاءات العلمية .
 - ٥- تشجيع الأفراد الذين يتعرضون لممارسات التمر في العمل على الحديث والمشاركة في حل المشاكل عن طريق تقديم الدعم الحماية لهم .
 - ٦- أهمية أن تقوم الجامعات والكليات المبحوثة بتعزيز من أبعاد الرفاهية النفسية لكونها تحقق الحد من السلوكي السلبي التمر في مكان العمل بما يعكس ذلك ايجاباً من خلال تطبيق الآتي :
- أ- الأهتمام ببعد الاستقلالية لجعل الفرد قادر على مواجهه الضغوط الاجتماعية والتفكير والتصرف بطرق خاصة به وقدرة على تنظيم سلوكه تبعاً لمعايير شخصية واستقلالية
- ب- الأهتمام ببعد تقبل الذات وتعني تقبل الفرد بإيجابياته وسلبياته وتقبل الآخرين وتقييم الفرد لسلوكه بأستمرار إلى أن يصل إلى مرحلة من تطوير الذات .
- ت- الأهتمام ببعد العلاقات الايجابية مع الآخرين يعزز الثقة والرضا ويتميز بوجود علاقات تشعر الفرد بالمودة والتعاطف والقدرة على تكوين علاقات ايجابية اجتماعية مع الآخرين على أساس التفهم والثقة والتأثير.

ث- الأهتمام ببعد الهدف في الحياة يعني امتلاك الفرد للمعتقدات تعطي معنى للحياة وتشعر الفرد بالصحة النفسية وقيمة الحياة في الماضي والحاضر ويتمتع بوجود الهدف للشعور بالعاطفة والأهتمام بما يتناسب مع مواهبنا وهدفنا في مكان العمل .

ج- الأهتمام ببعد التمكن من البيئة يعني القدرة على اختيار وخلق البيئة الملائمة لظروف الفرد للتمكن الحصول على شعور الكفاءة والالتقان والتمكن من التنظيم وادارة الظروف المحيطة به ومدى قدرته على الاستفادة بطريقه فعاله من هذه الظروف.

ح- الأهتمام ببعد التطور الشخصي يعني الحصول على أداء نفسي أمثل وأن يواصل الفرد تطوير امكانياته وقدراته الشخصية كما أن المرونة والأنتفاح على التجارب والخبرات وتعد سمه رئيسية للتمتع الفرد بالرفاهية النفسيه اي يمكن للفرد أن يتطور باستمرار ويمكنه مواجهه التحديات الجديدة في مراحل الحياة المختلفة .

٧- الحفاظ على شخصية الفرد وكرامتهم ومراعاة قيمهم وما يحملونه من مشاعر وعادات وعدم الاستخفاف بهم او الإساءة اليهم بأي شكل من الاشكال سواء كان باللفظ او التعنيف الجسدي.

٨- التأكيد على المشاركة بالدورات وورش العمل التي تهدف إلى تطوير شخصية الأفراد في ميدان البحث سواء كانوا تدريسين او غيرهم وتحفيزهم بالشكل الذي يعزز شعور الثقة بالنفس لديهم والذي يسهم بتخفيف المشاعر السلبية التي قد تدفعهم لممارسات سلبية تعبر عن التمر .

٩- إقامة نشاطات داخل الجامعات وخارجها تعمل على نشر وتنمية الرفاهية النفسية لما لها اثر بالغ الأهمية على الجانب الميداني

١٠- بناء برنامج ارشادي لتنمية الرفاهية النفسية لدى تدريسين الجامعات والكليات

١١- ضرورة الأهتمام بالقضاء على كافة سلوكيات التمر في مكان العمل بين التدريسين في الجامعات والكليات، وذلك لمنع أنتشار سلوكيات سلبية تتعارض مع الاسس والعلاقات مع الآخرين والتواصل معهم وعدم المساس بالأفراد ومايضرهم سواء بالفعل او القول او الضرر النفسي او البدني ، وأن أنتشار السلوكيات السلبية يسبب زيادة القلق والاكتئاب لدى الفرد والشعور بالتوتر والصدمة والتغيب عن العمل وزيادة الرغبة في ترك العمل والتغيير السلبي في الاتجاهات وزيادة التكاليف التي تتحملها الجامعات .

١٢- ضرورة توفير بيئة عمل امنه وغير مهدده للتدريسين في الجامعات وأن تركز على الوقاية والحد من التدخل لمعالجة سلوك التمر وذلك من خلال وضع الاليات وتنفيذها التي تسهم في القضاء على سلوكيات التمر في مكان العمل ومن هذه الاليات

• تقديم برامج تدريبيه وارشادية حول مفهوم التمر في مكان العمل والسلوكيات المختلفة التي تعد من اشكال التمر بشكل محدد وبيان أثرها السلبي على كل من فرد والجماعه .

• وضع برامج ارشادية نابعة من تعاليم الاسلام تحفز الأفراد على الابتعاد عن التمر بكل اشكاله وسلوكياته .

- ١٣- ضرورة توجيه التدريسين وتحفيزهم وارشادهم بالشكل الذي يزيد من ايمانهم برؤية الجامعة المستقبلية ورسالتها واهدافها ويحقق التوافق بين اهدافهم واهداف الجامعة .
- ١٤- ضرورة دراسة ثقافة الجامعات ومدى فعالية السياسات التي تتبعها الجامعات في ممارسة سلوكيات التمر في مكان العمل
- ١٥- ضرورة الأهتمام بتعزيز العلاقات بين التدريسين في الجامعات بين الرؤساء والمرؤوسين وتطويرها وتحسينها وذلك من خلال تكثيف اللقاءات والاجتماعات التوجيهية وفتح المجال للتدريسين بإبداء وجهات نظرهم وأفكارهم ومناقشتها بموضوعية وشفافية وهذا الإجراء يزيد من زياده التزاماتهم التنظيمية في مكان العمل .

المراجع والمصادر

قائمة المصادر

اولاً/ المصادر باللغة العربية

أ : القرآن الكريم

ب : الكتب

١- ابو سمرة محمود احمد والطيطي محمد عبد الاله. (2019). مناهج البحث العلمي من التبين الى التمكين . دار اليازوري العلمية، عمان - الاردن .

ج : الرسائل والاطارح الجامعية

- ٢- الجنابي ، ندى صباح عباس (2020) . السعادة النفسية لدى طلبة الجامعة ٢٠٢٠. (رسالة ماجستير)
- ٣- حسين، طه عبد العظيم (2007) سلوك المشاغبة في المدارس الثانوية ماهيته وكيفية إدارته، رسالة ماجستير، الكويت
- ٤- حمزة الجبالي .(٢٠١٦) . الذكاء العاطفي القدرة على فهم الانفعالات ومعرفتها والتتمر فيها والقدرة على تخطيها والتعامل معها بإيجابيه ، عمان ، دار الاسرة والثقافة للنشر والتوزيع .
- ٥- الخطيب ، جمال ، الحديددي .(٢٠٠٩) . ارشاد اسر الاطفال ذوي الحاجات الخاصة ، العين ، دولة الامارات العربية المتحدة ، مكتبة الفلاح ، جامعة الامارات المتحدة
- ٦- درويش محمود احمد .(2018) . مناهج البحث في العلوم الانسانية . مؤسسة علوم الامة لاستثمار الثقافة ، المملكة العربية السعودية – الرياض .
- ٧- الدهش , زياد بن عبد الله. (2006) .*المتغيرات التنظيمية والوظيفية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي وفقا لنظرية هيرزبيرج*. (Doctoral dissertation) . رساله ماجستير.
- ٨- الرواحيه، صادق .(2016) . التوجه نحو مساعدة الاخرين وعلاقته ببعض السمات الشخصية ، رسالة دكتوراه ، جامعة دمشق ، دمشق ، سوريا.
- ٩- سليمان ، سناء . (2010) السعادة والرضا امنية غالية وصناعة راقية . عالم الكتب للنشر . مصر
- ١٠- الشوابكة عرين عدنان . (2019) اثر سلوكيات التتمر في مكان العمل على دوران العمل الطوعي . (رسالة ماجستير ، كلية الاعمال ، جامعة الشرق الاوسط ، عمان ، الاردن)
- ١١- عبد العظيم طه ، (2007) سيكولوجية العنف العائلي والمدرسي . دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية.

- ١٢- عبد الواحد سلمان .(2010) العقل البشري وتجهيز المعلومات ومعالجة المعلومات . القاهرة ،دار الكتاب الحديث.
- ١٣- عواد محمد مصطفى . (2009) اثر كل من العدائية والغضب والاكثئاب في سلوك الاستقواء لدى الطلبة المراهقين في مدينة الزرقاء وعلاقتة بالسلوك الاجتماعي المدرسي والفاعلية الذاتية لديهم . (رسالة دكتوراه ، كلية التربية الدامعة الاردنية ، عمان ، الاردن)
- ١٤- مخلف ، محمد .(٢٠٢٠) فاعلية التدريب التوكيدي في تحسين تقدير الذات والتكيف لدى الطلبة ضحايا الاستقواء . رسالة ماجستير ، كلية التربية ، الجامعة الاردنية ، عمان ، الاردن.
- ١٥- مظلوم ، ضيف الله ابراهيم .(2007) فاعلية التعزيز الايجابي والاقصاء في خفض السلوك العدواني لدى الاطفال المتخلفين عقلياً من الدرجة البسيطة ، رسالة ماجستير ، قسم علم النفس ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، المملكة العربية السعودية.
- ١٦- نايفة القطامي ومنى الصرايرة (2009) . الطفل المتنمر . دار المسيرة للنشر ، عمان ، الاردن .

د : المجلات والدوريات والمؤتمرات

- ١٧- ابراهيم شوقي .(2016) النمذجة البنائية للتسامح النفسي وعوامل الشخصية في علاقتة بكل من العرفان وعوامل الشخصية الخمس الكبرى والهناء الذاتي لدى طلاب الجامعة ،مجلة الارشاد النفسي جامعة عين الشمس ، المجلد 21،88.
- ١٨- ابو الديار مسعد (2012) سيكولوجية التنمر بين النظرية والعلاج . وحدة البحوث وتطوير الاختبارات مركز تقويم وتعليم الطفل ، الكويت ، المجلد 5، 34.
- ١٩- احمد ، عبد الرحمن عثمان (2015) المساندة الاجتماعية من الازواج وعلاقتها بالسعادة والتوافق مع الحياة الجامعية لدى طالبات الجامعة ، مجلة كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، العدد (37) .
- ٢٠- احمد هادي عبيد .(٢٠٢٢). دور تطهير رأس المال الأخلاقي في الحد من سهكيات انتنمر في مكان انعمم بحث تحيهي لأراء الملاك انظيفي في المعهد انتقي بابل ، المجلد (٤١) ١١ .
- ٢١- جيوسي ، حمدي .(2021) . واقع العلاقات الاسرية المترتبة على مواقع التواصل الاجتماعي من وجهة نظر اولياء امور الطلبة في مدينة طولكرم ، المجلة الاردنية للعلوم التطبيقية سلسلة العلوم الانسانية ، المجلد (17) العدد (2) ، الاردن.

- ٢٢- حسين، حسين وليد(2016) انعكاس ممارسات الاحتواء العالي للعاملين في الصحة التنظيمية ، مجلة جامعة بابل للعلوم الصرفة والتطبيقية ، المجلد (6) .
- ٢٣- ربيع زهير عبد المنعم والحمداني، ثامر محمود ذنون. ٢٠٢٠. بناء و تطبيق مقياس الرفاهية النفسية لدى لاعبي بعض أندية مدينة الموصل المتقدمين .مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية،مج. 16، ع. 4
- ٢٤- الرديعان ، عبد الكريم (2008) الاستقواء لدى طلبة المدارس الاساسية ، انتشاره والعوامل المرتبطة به . المجلة الاردنية في العلوم التربوية، المجلد 7 ، 96.
- ٢٥- رشد انور احمد عيسى & اسماعيل عثمان حسن . (2015) . رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة من التتمر من المنظور الاسلامي . مجلة كلية التنمية البشرية ، المجلد 1، 22.
- ٢٦- زهير محمود . (2020) دراسة الجانب الايجابي من الانسان السعاده النفسية نموذجاً في ضوء المتغيرات الديمغرافية . مجلة النيل الابيض للدراسات والبحوث ، المجلد 5، 33.
- ٢٧- سليم، عاصم عبد المجيد كامل، و عبده، ابراهيم محمد سعد (2017) التتمر المدرسي وعلاقتة بالذكاء العاطفي الوجداني لدى عينة من طلبة المرحلة الاساسية العليا ، مجلة شمال الخليل ، المجلد 9، 21.
- ٢٨- سليمة سايحي & أسماء سايحي، (2019) البرامج العالمية لمكافحة التتمر المدرسي " برنامج دان ألويس Dan OLEUS نموذجاً، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية ،المركز الديمقراطي العربي ألمانيا- برلين ، مجلد (4) ، 5.
- ٢٩- شند محمد هيبه ، حسام اسماعيل سلومة، حنان سلامة. (2013) . مقياس الرفاهية النفسية للشباب الجامعي . مجلة الارشاد النفسي، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، مجلد (36) ، 9.
- ٣٠- ضحى محمد شرف الشريف. (2018) . دور رحلات المعرفة في تحصيل الطالبات واتجاه المعلمات نحو استخدامها . مجلة العلوم التربوية ، جامعة القاهرة ، مجلد (1)، 23.
- ٣١- طلاء ابراهيم حمادة. (2018) . سمع الطلاب المعاقين واثرة على تنمية الوعي التكنولوجي لديهم ، مجلة الدراسات العربية في التربية وعلم النفس ، اتحاد التربويين العرب ، العدد 73 .
- ٣٢- عمر ، ثناء هاشم - (2006) واقعة ظاهرة التتمر في محافظة الفيوم وسبل مواجهتها لدى طلاب المرحلة الثانوية ، مجلة البحوث التربوية والنفسية العدد -35.
- ٣٣- عناني. فؤاد حامد (2000) الخصائص السيكومترية لاستبيان الخمسة الكبرى للاطفال ، المجلة المصرية للدراسات النفسية ، الجمعية المصرية للدراسات النفسية ، المجلد (16) ، العدد (53) .

- ٣٤- عويدات، عبدالله وحمدى، نزيه . (2009). مشكلات السلوك عند طلبة المرحلة المتوسطة في الأردن، مجلة الدراسات العربية ، المجلد (64) ، 6.
- ٣٥- الغامدى، كرم الله عبد الرزاق .(2015) .التفكير العقلاني والتفكير غير العقلاني ومفهوم الذات لدى عينة من المراهقين المتفوقين دارسياً والعاديين بمدينتي مكة المكرمة وجدة ،السعودية :مجلة الدراسات عربية في التربية وعلم النفس، اربطة التربويون العرب، المجلد 5 العدد (1).
- ٣٦- فارس، محمد جودت محمد (2019) العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على جامعة الأزهر بغزة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد (12) ، 7.
- ٣٧-فاطمة كمال ايوب محمد .(2022) قسم المناهج وطرق تدريس علم النفس . مجلة كلية التربية . جامعة الفيوم . المجلد 16، العدد 8
- ٣٨- قيس ، عبد الناصر ، (2020) اساليب مواجهه الضغوط وعلاقتها بالامن النفسي لدى طلاب المرحلة الثانوية بدولة الكويت ، مجلة جامعه الشارقة للعلوم الانسانية والاجتماعية ، الكويت، المجلد (3) ، 34.
- ٣٩- محمد رضا ، محمد ابو هاشم ، (2014). النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة النفسية والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية وتقدير الذات والمساندة الاجتماعية لدى طلاب الجامعة ، جامعة بنها ، مجلة كلية التربية ، المجلد (21) ، 5.
- ٤٠- ملوخ ، عبد الله .(2020) . اساليب مواجهة الضغوط النفسية والمهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات ، مجلة جامعة دمشق ، دمشق ، سوريا، المجلد (4) ، 27.
- ٤١- المنديل ، صيته بنت منديل .(2018) . السمات الشخصية واثرها في تفشي ظاهرة التتمر في بيئة العمل . مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية ، المركز القومي للبحوث ، جامعة الملك عبد العزيز ، جدة ، المجلد 2 . 19.
- ٤٢- النعيمي صلاح عبد القادر & عزيز شعيب احمد (2018) تأثير التتمر في الالتزام التربوي ، مجلة تنمية الرفادين ، المجلد(4) ، 37 .
- ٤٣- نورة بنت القحطاني (2012)، التتمر المدرسي وبرامج التدخل ، مجلة كلية التربية ، جامعة الملك سعود، المجلد (56) ، 35.
- ٤٤- وسام حسين عبد علي & ريم قاسم حسن .(٢٠٢٢). ادارة الاحتواء العالي واثرها في الحد من التتمر الوظيفي) دراسة استطلاعية (لآراء الكادر الصحي في مستشفى الشرطة العام في محافظة ذي قار).15(31)

- ٤٥ - ولاء محسن علي الحاتمي، منتظر جاسم محمد العرابوي & حسنين عادل صالح المحنا. (٢٠٢٢). الرفاهية النفسية وتأثيرها على سلوك الانسحاب لدى الموظفين دراسة تطبيقية لأراء عينة من الموظفين في قسم التعليم المهني في النجف الاشرف AL GHAREE for Economics and Administration Sciences, 18(2).
- ٤٦ - اليوسف، علي أحمد علي (2015) تأثير برنامج تروحي رياضي على مستوى الاكتئاب النفسي لدى الاطفال في مسابقات العاب القوى ، المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة . المجلد (3) ، 70.
- ٤٧ - AL-Obaidy, A. J. N., & Khanger, H. F. (2022). الرفاهية النفسية لدى المرشدين التربويين. (Journal Of Educational and Psychological Researches, 19(72).
- ٤٨ - Alwan, H. A. (2019). اثر استعمال نموذج الن هوفر في حل المسألة الهندسية لدى طالبات الصف الأول متوسط ودافعتهن العقلية. Misan Journal of Academic Studies (Humanities and social sciences), 18(37).

ثانياً / المصادر باللغة الاجنبية

A.Book

1. Seligman & Rozyman(2003) Subjective well-being. In M. Lewis, J.M. Haviland-Jones, & L.F Barrett (Eds.), Handbook of Emotions New York: Guilford Press

B. Thesis& Dissertations:

2. Allport GW.(2012). Pattern and growth in personality. New York(PhD thesis) and Fatigue. Dissertation of Doctoral. , University of Central Missouri , USA.
3. Baker, M. W. (2011). A multiple case study of the dark side of leadership: An exploration of executives who led their companies to disastrous results versus exemplary CEOs who did not. Regent University. (PhD thesis)
4. Blomberg& Stefan Michael bullying and the social support from Co-workers and leaders – a three-way interaction and the Effect on Health 11 th International Conference on Workplace Bullying and Harassment Bullying 2019 , at Bordeaux. (PhD thesis)

5. Curra ,Robinson, J .(2011).Do High-Involvement Management Practices Enhance Employees ' Innovative Behavior Master's Thesis , Alto University School Of Business
6. Devonish, D. (2017). Workplace bullying, employee performance and behaviors: The mediating role of psychological well-being.(Master Thesis)
7. Einarsen S, Howell H, Notliers J.(2009) Measure bullying and Harassment at work: validity, worker structure, and psychometrics Characteristics of the negative verb questionnaire (PhD thesis)
8. Einarsen, S., Hoel H. (2011). Measuring exposure to bullying and harassment at work Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire.(Master Thesis)
9. Gomez, Vreven . (2013).The Psychofortological Experiences of Master s Degree
10. Hoffman, L., Lopez, A. J., & Moats, M. (2013). Humanistic psychology and self-acceptance. The strength of self-acceptance: Theory, practice and research (PhD thesis)
11. Huppert, F.(2013) Psychological well being evidence regarding its causes and consequences, applied psychology, health and wellbeing,.(Master Thesis)
12. Limper (2015). Implementation of the Olweus Bullying Prevention Program In D. Espelage, & S. Swearer (Eds.), Bullying in American PhD study from a socio-ecological perspective on prevention and intervention
13. Mayo ,Dollard, M. F.(2001) The social aspects of learning: The role of theory of mind, children's understanding of teaching and social behavioral competence in school readiness. Unpublished doctoral dissertation, University of Pennsylvania.
14. Namie,G. (2014). The Bully at Work. Naperville, IL; No one benefits from bullying. Anti-bullying Centre,Bullying Behavior And Mental Health In Healthcare And Educational Sectors In Kaunas (PhD thesis).
15. Novo , R , Mayori , . (2010) : Psychological well - being and quality of life in patients treated form thyroid cancer after surgery terrapin a psychological.(Master Thesis)
16. Rashid , Lauzier , (2008): the contours of positive human health, psychological inquiry Karolinska Institutet, Stockholm.(.(Master Thesis)
17. Ryff & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well(PhD thesis).
18. Ryff, C. D. (2013). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. Psychotherapy and psychosomatics. .(Master Thesis)

19. Seligman MEP. 2002. Authentic happiness: using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment. New York (PhD thesis)
20. Sergen, Duffield. (2007). Features of positive psychological investigation of human health, and retention of social workers: The role of work quality and the psychological and social safety climate of work. Columbia University (PhD thesis)
21. Smith , Twemlow , (2009)Victims and bystanders A method of in school intervention and possible parental contributions Child psychiatry and human development .(Master Thesis)

Students In Professional Psychology Programmes: An Interpretative

- 22.Sullivan.(2011).The social construction of workplace bullying,A sociological study

thesis, school of social sciences and education, University of wales

- 23.Tree, H. (2009). Multiple Sclerosis Severity, Pain Intensity, and Psychosocial

- 24.Williams, D. (2021). Following Love Following You: An Analysis of Social Networking Site Use Behavior as a Function of Relationship Satisfaction and Psychological Well-Being (Doctoral dissertation, Palo Alto University)

with special reference to further and higher education . Unpulished doctorate

25. Wolke D, Sarah W, Stafnford K & Schulze (2002), Bullying and Victimization of Primary school children in England and Germany: prevalence and schooling Factors. (PhD thesis)

B. Journals& Periodicals:

- 26.Acun-Kapikiran. (2011). Focus on Positive and Negative Information As The Mediator of The Relationship Between Empathy, Tendency Guilty, and Psychological Well-being in University Student Educational Sciences Theory & Practice, 11(3).
- 27.Afthanorhan, W. A. (2013) " A Comparison Of Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) and Covariance Based Structural Equation Modeling (CB-SEM) for Confirmatory Factor Analysis " International Journal

- of Engineering Science and Innovative Technology (IJESIT) Vol 2, Iss 5 , P. (198-205).
28. Ahrens. & Ruff. (2006). Know they self and become what you are An Eudemonic Approach To psychological well- Being Journal of Happiness studies, 69 (9)
29. Alavi, M., Visentin, D. C., Thapa, D. K., Hunt, G. E., Watson, R., & Cleary, M. L. (2020). Chi-square for model fit in confirmatory factor analysis. wileyonlinelibrary.com/journal/jan pp. 2209-2011.
30. Ali & Ahmed. (2011). The Structure of Psychological Well-Being
31. Alkire & Seligman. (2007). Dimensions of Students` Psychological Well-Being and Their Scale ment: Validation of A Students` Psychological well-being Inventory ,Europe` Journal of Psychology, vol (20)8.
32. An, Y., & Kang, J. (2016). Relationship between organizational culture and workplace bullying among Korean nurses. Asian nursing research, 10(3)
33. Ardel, M. (2003). Empirical assessment of a three-dimensional wisdom scale. Research on aging, 25(3),
34. Ashraf, F., & Khan, M. A. (2014). Does emotional intelligence moderate the relationship between workplace bullying and job performance?. Asian Business & Management, 13(2),
35. Barker .(2013) .Aggression among university employees Aggressive Behavior. Vol. (2).
36. Barker. (2003). A Positive Approach to Workplace Bullying: Lessons from the Victorian Public Sector. Emerald Group Publishing Limited. ISO 690
37. Bartlett, J. A. (2016). New and Noteworthy-Workplace Bullying: A Silent Epidemic. Library Leadership & Management, 31(1).
38. Bartroli, M., Angulo-Brunet, A., Bosque-Prous, M., Clotas, C., & Espelt, A. (2022). The Emotional Competence Assessment Questionnaire (ECAQ) for children aged from 3 to 5 years: validity and reliability evidence. Education Sciences, 12(7), 489.
39. Beheshtifar. (2014). Workplace Bullying And Occupational Stress Among University Teachers: Mediating And Moderating Factors", Europe's Journal Of Psychology, , Vol. 15(2)
40. Bowes, L., Maughan, B., Caspi, A., Moffitt, T. E., & Arseneault, L. (2010) Families promote emotional and behavioural resilience to bullying Evidence of an environmental effect. Journal of Child Psychology and Psychiatry, 51(7).

41. Brotherd .(2007). The Moderating Role Of Workplace Bullying In The Embeddedness Turnover Intention Relationship", Journal Of Organization & Human Behavior, Volume 7 Issue 4
42. Brotheridge, C. M., & Lee, R. (2007). Restless and confuse Emotional responses to workplace bullying in men and women. The Career Development International, 15(7)
43. Brychko, M., Bilan, Y., Lyeonov, S., & Mentel, G. (2021). Trust crisis in the financial sector and macroeconomic stability: A structural equation modelling approach. Economic Research-Ekonomska Istraživanja, 34(1), 828-855.
44. Chandwick & Karatuna, I. (2017) Perceptions of Workplace Bullying among Social Security Institute Employees: Prevalence, Types, Antecedents and Individual Coping Responses, Journal Of Labour Relations , International Journal of Organization Theory & Behavior, 13(2)
45. Cheung, (2010). Gender Differences in Deviant Friends' influence on Children's Academic Self- Esteem. Children & Youth Services Review, 32
Cognition Overview of Selected Findings Employee Relations Law Journal, 38 (1)
46. Cunningham, C.J., De La Rosa, G.M. (2008). The Interactive Effects of Proactive Personality and Work-Family interference on well-being. Journal of Occupational Health Psychology, 23(5).
47. Device, Gamian-Wilk, M .(2016). Personality traits as predictors or outcomes of being exposed to bullying in the workplace. Personality and Individual Differences, 115, 43
48. Dewberry , C., (2004) "Statistical Method for Organizational Research: Theory and practice" .1ed ,publish in Taylor & Francis.
49. Diener, E., Scollon, C. K. N., Oishi, S., Dzokoto, V., & Suh, E. M. (2006). Positivity and the construction of life satisfaction judgements: Global happiness is not the sum of its parts. Journal of Happiness Studies, 1.
50. Dodge, b. (200): Five Rules for Great Writing webquest, Learning and Leading with Psychology, Vol. 28, No. 8
51. Duffy .(2006). Well-Being Job Engagement And Work Place Deviant Behavior
52. Edwards et al, S. (2012). Exploring The Relationship Between Physical Activity, Psychological Wellbeing and Physical Self-perception in Different Exercise Groups, South Africa Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation, 27.
53. Edwards, M., & Blackwood, K. (2017). Artful interventions for workplace bullying: exploring forum theatre. Journal of Workplace Learning, 29(1)
54. Edwards, S. D., Ngcobo, H. S., Edwards, D. J., & Palavar, K. (2005). Exploring the relationship between physical activity, psychological well-being and

- physical self-perception in different exercise groups. *South African Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation*, 27(1).
55. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2020). The concept of bullying and harassment at work. *Bullying and harassment in the workplace developments in theory, research, and practice*, 3-39.
56. Fleming, L and Jacobson, K (2009). Bullying and Symptoms of Depression in Children Middle School Students. *Journal of School Health* (3) 79.
- forgiveness and depression/happiness psihologijske temo, 19
57. Fox, c. & Boulton M .j.(2005) the social skille problems of victims of bullying self peer and teacher perceptions *british journal of educational psychology*(75).
58. Fox, C. L & Boulton M. J. (2005). Evaluation the effectiveness of a social skills training (SST) programmed for victims of bullying. *Educational Research*, 45(3).
59. Fox, S., & Stallworth, L. E. (2005). Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 66
60. Francioli .(2018).The opportunity for friendship in the workplace: An
61. Frankovon.(2010). Co-Worker and Leader Support as Moderators of StressStrain Relationships in Work Situations. *Journal of Applied Psychology*, 5,
62. Gomez.(2012). Academic adjustment and psychological wellbeing among students in an international school in Kualalumpur, Malaysia. *Journal of personality and social psychology* Vol 25.
63. Good .(2007). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of personality*, 65(3).
64. Greenfield EA.(2009) Felt obligation to help others as a protective factor against losses in psychological well-being following functional decline in middle and later life. *J Gerontol B Psychol Sci Soc Sci*
65. Gross& Juvone.(2008). Observations of bullying in the classroom *The Journal of Educational Research*, 92.
66. Gurra.(2011) Bullying and victimization at school, The role of mothers. *British Journal of Educational Psychology*, *British Journal of Educational Psychology*, 78(1)
67. Hasan Hasan Falah .(2019).Hope , Well-being, Spirituality and satisfaction : *Psychosocial Udmurt State University* , 60
68. Hefferon, K., & Boniwell, I. (2011). *Positive psychology: Theory, research and applications*. McGraw-Hill Education (UK).

69. Hefferon, K., & Boniwell, I. (2011). Positive psychology: Theory, research and applications. McGraw-Hill Education (UK).
70. Heugten, K. v. (2021) : Social Work and Workplace Bullying ,Emotional Abuse and Harassment. University of Canterbury ,Department of Human Services and Social Work, School of Language, Social and Political Sciences. Christchurch, New Zealand: Springer Nature Singapore Pte Ltd
71. Hird, S. (2003). Individual well being. NHS Health Scotland, Journal of Adolescent Health, Scottish secondary school students (The WAVES Project) Glasgow, vol(32)5.
72. Hodgins, M., & McNamara, P. (2017). An Enlightened Environment? Workplace Bullying and Incivility in Irish Higher Education. Journals Sage, 9(4)
73. Hoel, H., & Salin, D. (2003). Organizational antecedents of workplace bullying, Bullying and emotional abuse in the workplace: International Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation, 27(1)
74. Kapikiran, N. (2011). Focus on Positive and Negative Information As The Mediator of The Relationship Between Empathy, Tendency Guilty and Psychological Well-being in University Student, Educational Sciences: Theory & Practice, 11(3).
75. Keyes & Ryff. (2009) Generativity in adult lives: Social structural contours and quality of life Psychosocial perspectives on caring for and contributing to the next generation, Washington, DC, American Psychological Association (2),5.
76. Keyes & Waterman (2003). The absence of positive psychological well-being as risk factor for depression. Journal of Affective Disorders .(3) 122
77. Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2012). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. Journal of personality and social psychology, 82(6).
78. Khalid ,Zada, M .(2022). the effect of workplace friendships and Job Embeddedness on Turnover Intention (The Case of Mashhad as a Tourist Destination in Iran), International Journal of Business and Management Invention ,(7) 2.
79. Kohut, Heath, T. Perry, D. Silva, and B. Fix (2007), Narratives of workplace friendship deterioration, Journal of Social and Personal Relationship, Vol.21
80. Korkmaz, Ö., Çakir, R., & Erdoğan, F. U. (2020). A validity and reliability study of the Basic STEM Skill Levels Perception Scale. International Journal of Psychology and Educational Studies, 7(2), 111-121
81. Kristensen, S. & Smith, P. (2003). The Use of Coping Strategies by Danish Children Classed as Bullies Victim, Bully/ Victim and not Involved in Response to Different Types of Bullying Scandinavian Journal of Psychology, 44 (5) .

- 82.Kundi, ,Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3)
- 83.Kwak, S. G., & Park, S. H. (2019). Normality test in clinical research. *Journal of Rheumatic Diseases*, 26(1), 5-11.
84. Lanra.(2011).Traditional Bullying ,Cyber Bullying ,and Deviance; A General strain theory Approach ,journal of contemporary Criminal justice,Vol.26
85. Lorin.(2004). Employee Involvement In Decision-Making: A Case At
- 86.Lundqvist, (2011). Karolinska directed emotional faces. Cognition and EmotionThe buffering effect of social support. *Universal Journal of*
- 87.Malik Naima & Björkqvist Kaj.,(2019)," Workplace Bullying And Occupational Stress Among University Teachers: Mediating And Moderating Factors", *Europe's Journal Of Psychology*, , Vol. 15(2)
- 88.Malik, N. A., & Björkqvist, K. (2019). Workplace bullying and occupational stress among university teachers: Mediating and moderating factors. *Europe's journal of psychology*, 15(2),
89. Mants, Ling, C. D. (2013) The curvilinear relationship between ethical leadership and team creativity : the moderation Role of team faultlines , *journal of business ethics*.vol 154
90. Maria& Elisabetta(2013) Gender differencesin the relationship between
- 91.Mauts.(2013). Workplace harassment from the victim's perspective: A
- 92.Meeberg, G. (2013). Quality of Life: a Concept Analysis. *Journal of Advanced Nursing*. 18 , (1).
- 93.Mellor, Patterson-Kane.(2009) Effects of Parenting on the peer relation of Australian Adolescents, *The Journal of Social Personality*.139
- 94.Mikkelsen, E.G., and Einersen, S. (2019). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims Bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11
- 95.Mohajan, H. K. (2017). Two criteria for good measurements in research: Validity and reliability. *Annals of Spiru Haret University. Economic Series*, 17(4), 59-82.
- 96.Moore &Dixon .(2000). Workplace Bullying A Study about Awareness
97. Namie .(2014). Individual correlates of bullying behavior inTurkish middle schools. *Australian journal of Guidance and 137ounseling* (2)21. .
- 98.Namie, Ghani, U. (2014). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*. Vol 5.

99. Namie.(2003). Bulling of work ,the impact of shame among university and college lecturers, british journal of Guidance&Counseling
- 100.Na-Nan, K., & Saribut, S. (2020). Validation of employees' self-leadership using exploratory and confirmatory factor analysis. International Journal of Quality & Reliability Management. ٥٧٦-٥٥٢ ، (٤)٣٧.
- 101.Nansel T, Overbeck M, Bella R, Rowan W, Simons-Morton B, and Scheidt B (2001) Bullying behaviors among American youth: prevalence and psychosocial correlates American Medical Journal, 285 (16)
- 102.Narine . (2016).Affinity-seeking strategies and open communication in peer
- 103.Nastasi, Hetzel , S. , (2009), Basic Concepts in Item and test Analysis , Paper presented at the Annual Meeting of the Southwest Educational Research Association , Austin ,Tx
- 104.Nel.(2011) Forgiveness of others and psychological well – being in late lifeJournal of the scientific study of religion, Applied Research in Quality of Life, 17(5)
- 105.Olweas, Dawud-Noursi,.(1991). Social Learning Theory of Aggression, Journal of Communication, 28(3).

One Univesity Of Technology In South Africa Mediterranean Journal Of Social Sciences MCSER Publishing, Rome-Italy, Vol 5 No 27

- 106.Paendley(2004). Observations of bullying in the classroom The Journal of Educational Research, 92.
107. Paqndley .(2004)."Dimensions And Location Of HighInvolvement Management: Fresh Evidence From The UK Commission's 2011 Employer Skills Survey". Human Resource Management Journal 25: 2 perspectives in research and practice. London: Taylor & Francis 6(18).
- politics on workplace friendship, African Journal of Business Management Vol.3
108. Pompei .(2015). Acceptance of Workplace Bullying Behaviors and Job Satisfaction: Moderated Mediation Analysis With Coping Self-Efficacy and Exposure to Bullying", Psychological Reports, Vol (5)122 Preparedness and Implementation, Thesis at University of Gothenburg: Sweden Psychology, 2(2)
109. Rankova, L. (2010) School Bullying From The View Point Of Moral revisited , Journal of Personality and Social Psychology, 69

110. Richard.(2001). Blending the good with the bad: Integrating positive psychology and cognitive psychotherapy. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 20(2)
- 111.Rigby K. (2009). Dimensions of interpersonal relationships among Australian schools children and their effects on psychological well-being. *Social Journal Psychology*, 133(1).
- 112.Rigby, Khan, R, (2021) Have you heard that—"GOSSIP"? Gossip spreads rapidly and influences broadly. *International journal of environmental research and public health*, 18(24)
113. Rodrigo,(2020) Protective role of personal competence skills in adolescent substance use: Psychological well-being as a mediating factor. *Psychology of Addictive Behaviors* (3) 15.
- 114.Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52
115. Ryff, and CL.M. Keyes. (2006). 'The structure of psychological well beirevisited', *Journal of Personality and Social Psychology* 69.
- 116.Ryff, . (2019). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of happiness studies*, 9
- 117.Ryff, C. D. (2009). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6)
118. Ryff, C. D. (2019). Entrepreneurship and eudaimonic well-being Five venues for new science. *Journal of Business Venturing*, 34.
- 119.Ryff, C. D.,et al. (2004). Social inequalities in health and well-being: The role of relational and religious protective factors. *How healthy are we*, 90-123.
- 120.Ryff, Morozink, JA (2010). scales of psychological well-being and the socioeconomic and psychosocial predictors of interleukins. *Health Psychology*, vol. 29 (6)
121.
Ryff, Singer ,B(2014):inter personal Flourishing A positive Health Agenda, pers,
122. Sagone, E., & De Caroli, M. E. (2014). Relationships between psychological well-being and resilience in middle and late adolescents. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 141
- 123.Samsari, E. P., & Soulis, S. G. (2019). Problem Solving and Resilience Self-Efficacy as Factors of Subjective Well-Being in Greek Individuals with and without Physical Disabilities. *International Journal of Special Education*, 33(4).

124. Sarriera & Bedin, (2017) The challenge of defining wellbeing. *International journal of wellbeing* (3) 2
125. Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). " Research methods for business students " 5th ed , Pearson Education Limited : Prentice Hall , England.
126. Schumacker, R. & Lomax, R. (2010) " A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling " Taylor and Francis Group, LLC , New York.
127. Seals & Young, j 2003 Bullying and victimization: prevalence and relationship to gender level, race, self-esteem, and adolescence depression *International Journal* vol 38.
128. Seals, D. and Young, J.; (2004). Bullying in victimization Spread relationship to gender, grade level, race, and self-esteem and depression. *Adolescence American Medical Journal*. 67 (725)
129. Segrien, C and Taylor , M . (2007). Positive interpersonal relationship mediate the association between social skills and psychological well-being *Personality and Individual Differences*, 43.
130. Self-Monitoring As A Moderator ", *Asia Pacific Journal Of Human Resource Management*, Vol.55, No.1
131. Singh & Cahill, D. J. (2018). From coworkers to friends. The development of peer friendships in the workplace. *Western Journal of Communication*, 62
132. Skuse, Golightly, Y . (2009). Bullying in Turkish white-collar workers. *Occupational Medicine , A metaanalysis of sex and race differences in perceived workplace mistreatment. Journal of Applied Psychology*, 103(2) *Soc, psychology, Rev*, 4
133. Stephanpu. (2009). The impact of perceptions of organizational
134. Sundriyal, (2014). The Relationship Between Physical Activity, Psychological Well-being and Physical Self-perception in Different Exercise Groups, South Africa theoretical model and meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91(5)
135. Thompsons . (2002). Bullying and victimization at school, The role of mothers. *British Journal of Educational Psychology*, 78, 1
136. van Heugten, K. (2021). Social Work and Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment. *Special Topics and Particular Occupations, Professions and Sectors*, 299-329

137. Vazquez.(2009). The Development of an Imaginative Thinking Scale", *Imagination Cognition and Personality*, Vol. 32, No. 3
138. Vega, G., & Comer, D. R. (2005). Sticks and stones may break your bones, but words can break your spirit: Bullying in the workplace. *Journal of business ethics*, 58,
139. Vieno, A, Gini, G and Santinello, M (2011). Different Forms of Bullying and their Association to Smoking and Drinking Behaviors in Italian Adolescents. *Journal of School Health*, 81(7) .
140. Vukelic, Milica ., Svetlana ,izmic; Ivana B. Petrovic,(2019)," Acceptance of Workplace Bullying Behaviors and Job Satisfaction: Moderated Mediation Analysis With Coping Self-Efficacy and Exposure to Bullying", *Psychological Reports*, Vol. 122(5)
141. Waterman, A.S. (2003), "Two conceptions of happiness: contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 64 No. 4.
142. Wealth, Denisi .(2008).Psychological well – being in adultlife. *Current directions in Psychological Science International journal of manpower*, 20(1).
143. Wenger ,Thorsen, K.(2012). Women’s experiences of adult workplace bullying: A process model of changes in social relationships. *Journal of Community & Applied Social Psychology*,vol,6(5).
144. Winefield, H. R., Gill, T. K., Taylor, A. W., & Pilkington, R. M. (2012). Psychological well-being and psychological distress: is it necessary to measure both?. *Psychology of Well-Being: Theory, Research and Practice*, 2(1),
145. Wolke, D; Sarah, W; Stanford, K & Schulzs, (2002). Bullying and Victimization of Primary School Children in England and German: Prevalence and School Factors. *British Journal of Psychology*, 92
workplace relationships. *Atlantic Journal of Communication*, 17(3)
146. Wyled .(2007). Optimizing Well-Being: The Encounter of Two Traditions , *Journal of Personality and Social Psycohology* Vol.82
147. Yoo, G., & Lee, S. (2018). It doesn’t end there: Workplace bullying, work-to-family conflict, and employee well-being in Korea. *International journal of environmental research and public health*, 15(7).
148. Zarrett, N., & Eccles, J. (2006). The passage to adulthood: Challenges of late adolescence. *New directions for youth development. International Journal of Engineering Research & Technology (IJERT)*, 4(2)

149. Zeka, L,(2018), "Organizational Culture And Individuals Experience Of Workplace Bullying", Walden University Duffy, M., & Sperry, L. (2006). Workplace mobbing: Individual and family health consequences. The Family Journal, 15(4).

الملاحق

ملحق (١)

اسماء السادة المحكمين

ت	الاسماء	الجامعة	التخصص
١	أ.د احسان دهش جلاب	جامعة القادسية / كلية الادارة والاقتصاد	ادارة اعمال /ادارة استراتيجية ونظرية المنظمة
٦	أ.د حسين حريجة الحساوي	جامعة كربلاء / كلية الادارة والاقتصاد	ادارة اعمال / موارد بشرية
٢	أ.د سماح مؤيد محمد المولى	الجامعة المستنصرية /كلية الادارة والاقتصاد	ادارة اعمال / موارد بشرية وادارة المعرفة
٣	أ.د عادل عباس الجنابي	جامعة كربلاء / كلية الادارة والاقتصاد	ادارة اعمال / ادارة استراتيجية وسلوك تنظيمي
٤	أ.د علاء فرحان طالب	جامعة كربلاء / كلية الادارة والاقتصاد	ادارة اعمال / موارد بشرية
٥	أ.د فاضل راضي الغزالي	جامعة الكوفة / كلية الادارة والاقتصاد	ادارة اعمال /ادارة استراتيجية ونظرية المنظمة
٧	أ.د محمود فهد الدليمي	جامعة كربلاء / كلية الادارة والاقتصاد	ادارة اعمال / ادارة عمليات
٨	أ.د ميثاق هاتف الفتلاوي	جامعة كربلاء / كلية الادارة والاقتصاد	ادارة اعمال / سلوك تنظيمي ونظرية المنظمة
٩	أ.م.د امال غالب رشيد	جامعة القادسية / كلية الادارة والاقتصاد	ادارة اعمال / موارد بشرية
١٠	أ.م.د جواد محسن راضي	جامعة القادسية /كلية الادارة والاقتصاد	ادارة اعمال / ادارة استراتيجية
١١	أ.م.د حاكم احسوني الميالي	جامعة الكوفة / كلية الادارة والاقتصاد	ادارة اعمال / سلوك تنظيمي ونظرية المنظمة
١٢	أ.م.د يزن سالم محمد	جامعة كربلاء / كلية الادارة والاقتصاد	ادارة اعمال /سلوك تنظيمي ونظرية المنظمة
١٣	أ.م.د. حسام حسين السلامي	جامعة كربلاء / كلية الادارة والاقتصاد	ادارة اعمال / سلوك تنظيمي

ملحق (٢)

استمارة الاستبانة بعد التحكيم



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة كربلاء

كلية الادارة والاقتصاد

قسم ادارة الاعمال / الدراسات العليا

برنامج الماجستير

م/ استمارة الاستبانة

حضرة السيد المجيب المحترم ...
تحية طيبة

نضع بين ايديكم استمارة الاستبانة التي اعدت لقياس متغيرات رسالة الماجستير الموسومة ب(الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل بحث استطلاعي تحليلي لعينة من التدريسي في الجامعات والكليات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة) وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم ادارة اعمال لذا فأن تفضلكم بالإجابة الموضوعية والدقة التابعة من عمق خبرتكم في مجال عملكم سوف يؤدي للوصول الى نتائج دقيقة وواضحة في تحقيق اهدافها
املين تفضلكم بالإجابة خدمة للبحث العلمي والمسيرة العلمية لذا يرجى اذا يرجى اخذ الملاحظات الاتية بنظر الاعتبار

- 1- يرجى التفضل بوضع علامة (✓) امام الخيار المناسب لكل سؤال
- 2- ان الاجابة تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط فلا حاجة لذكر الاسم او التوقيع على الاستمارة

مع خالص شكرنا وتقديرنا لتعاونكم معنا متمنين لكم دوام التوفيق والنجاح

طالبة الماجستير

وسام عبد الامير محمد

جامعة كربلاء/ كلية الادارة والاقتصاد

قسم ادارة الاعمال

للاستفسار رقم الباحثة ٠٧٧١٧٢٧٩٩٠٥

2023م

إشراف

أ. د. فيصل علوان الطائي

1445 هـ

المحور الأول / المعلومات التعريفية بعينة البحث

يرجى وضع علامة (✓) في المربع المناسب لكل فقرة

أ- النوع الاجتماعي:

ذكر أنثى

ب- الفئة العمرية:

30 سنة فأقل 40-31 50-41

60-51 61 سنة فأكثر

ج- المؤهل العلمي:

دبلوم عالي ماجستير دكتوراه

د- مدة الخدمة الفعلية:

أقل من 5 سنوات 10-5 15-11 16 سنة فأكثر

المحور الثاني / الفقرات المتعلقة بمتغيرات البحث

أولاً:- الرفاهية النفسية Psychological Well-Being: بانها الشعور الداخلي الايجابي لدى الفرد بالسعادة والرضا عن الحياة والطمأنينة النفسية والبهجة والاستمتاع والضبط الداخلي وتحقيق الذات والقدرة على التعامل مع المشكلات والصعوبات بكفاءة وفاعلية **وتتضمن الرفاهية النفسية الابعاد الاتية :-**

١- الاستقلالية Autonomy

هي الشعور بأستقلالية وتفرد الذات وان يكون الفرد قادر على مواجهه الضغوط الاجتماعية والتفكير والتصرف بطرق خاصة به وقدرته على تنظيم سلوكه تبعاً لمعايير شخصية واستقلالية.

ت	الفقرات	المقياس				
		اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١	اتخذ القرار الصائب بالرغم من الضغط النفسي					
٢	اثق بأرائي مادامت منطقية وان كانت مخالفة لأراء الآخرين					
٣	اعيد النظر في قراراتي اذا تم الاعتراض عليها من قبل الاغلبية					

٢- تقبل الذات Self acceptance: وهو جزء اساسي من الرفاهية ويتعلق بالرأي الايجابي الذي يمتلكه عن نفسه ويتعلق بقبول الفرد للجوانب السلبية قبل الايجابية فبذلك يرى الفرد نفسه كاملاً والقبول الذاتي يقوم على تقييم ذاتي صادق ويدرك الفرد اخفاقاته ومحدوديته الشخصية ويتقبل نفسه كما هي.

ت	الفقرات	المقياس				
		اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
٤	اشعر بأنني واثق من قدراتي					
٥	اشعر بالسعادة والرضا عن نفسي لسير الامور بصورة صحيحة					
٦	اشعر بالرضا عن نفسي حين ادخال السعادة في نفوس الآخرين					

٣- **العلاقات الايجابية مع الاخرين With others Positive Relations** بوجود علاقات تشعر الفرد بالمودة والتعاطف مع الاخرين وهو يعني القدرة على تكوين علاقات ايجابية اجتماعية مع الاخرين على اساس التفهم والثقة والتأثير .

ت	الفقرات	المقياس				
		اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
٧	استمتع بتبادل الحديث مع الاخرين					
٨	اثق في الاخرين وبيادلوني الثقة					
٩	اشارك في نقاش مع مستوى اداري اعلى					

٤- **الهدف في الحياة Purpose in life** هو مفهوم روحي وهو حاجة لتقديرها كعضو في عائلة او مجموعه

ت	الفقرات	المقياس				
		اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١٠	اشعر بحيوية عند الاستماع الى افكار جديدة					
١١	التزام بالمعلومات المحددة وفق الموضوع المخصص دائماً					
١٢	اجد ان ما يتم العمل به يلائم قدراتي					

٥- **التمكن من البيئة Environmental mastery** هو اختيار البيئة المناسبة او تكوينها اي ان البيئة تتغير على وفق الرؤيه المناسبة التي تناسب طموحاته وتعد هذه الصفة سمة من سمات الصحة النفسية والقدرة على التجديد والابتكار والتطور

ت	الفقرات	المقياس				
		اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١٣	اغير من سلوكي وطريقة تفكيري لتحقيق الاهداف					
١٤	واجه صعوبة في ترتيب اموري بطريقة ترضيني					
١٥	أشعر بالضغط والاجهاد لعدم قدرتي على العمل بصورة تامه					

٦- **النمو الشخصي personal bullying** هو ادراك الفرد لذاته وقدرته وامكانياته الشخصية وهو ادراك الفرد بأن لديه القدرة على التطور والنمو في جانب القدرات والامكانيات ويعكس زيادة الفاعلية والمعرفة الذاتية

المقياس					الفقرات	ت
لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة		
					اهتم بالانشطة التي تحسن الخبرات	١٦
					أشعر بأنني تطورت وتحسنت كثيراً عن السابق	١٧
					استمتع بالمشاركة عند الفعاليات والانشطة	١٨

ثانياً: **سلوك التمر في مكان العمل Workplace bullying** عدد من السلوكيات السلبية التي يقوم بها فرد او مجموعة افراد بسبب الشعور بالغضب او العداة للوصول الى هدف معين من ذلك ويكون بشكل مستمر ولمدة طويلة ويتضمن التمر في مكان العمل من الابعاد الآتية :

١- **الاستخفاف underestimated** هو اعتداء من قبل مجموعه على فرد معين ويؤثر بشكل سلبي على الفرد المستهدف وعلى الكفاءة الانتاجية وهو سلوك له اضرار نفسية وبدنية

المقياس					الفقرات	ت
لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة		
					اطلق الشائعات على بعض زملائي في العمل	١
					اعمل على مقاطعة بعض الزملاء	٢
					لا احب مشاركة زملاء العمل في الانشطة	٣

٢- **تقويض العمل undermining work** تقويض شعور العاملين بالسيطرة مما يشعر العامل بان المنظمة تعمل بصورة غير عادلة وعدم وجود عدالة في مكان العمل مثل (المكافئات والحوافز) واجراءات منخفضة في التأثير في صنع القرار ومعاملة الاخرين بإساءة

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
٤	أحجب المعلومات او الموارد لمنعك من العمل					
٥	أخلق اسباب للمشاجرة مع فرد معين					
٦	احاول السخرية على فرد معين ليكون اضحوكة للآخرين					

٣- **الانتقاد criticism** : هو حالة نفسية تكون عند بعض الافراد وتؤثر سلباً على العمل ينتج عنها ضعف الاداء والشخصية وتعتمد المنظمات على هذا الاسلوب في العمل الذي يؤثر على الابتكار والابداع وعدم خلق معرفة جديدة وعدم استخدام النقد لتحقيق الاهداف

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
٧	اشعر الاخرين بأن تغاضي المسؤول عن الثناء عليهم هو امر مستحقاً بالنسبة لهم					
٨	دائماً اعامل الاخرين بطريقة غير لائقة					
٩	انتقد البعض امام الاخرين نقداً سلبياً					

٤- **الصراخ العالي Loud scream** هو فعل وسلوك عدواني مثل رفع الصوت والصراخ والكلام البذيئ وبلهجة غير مقبولة اجتماعياً واستخدام الالفاظ السيئة وينتج عن ذلك شعور سيئ للعاملين في العمل عن المسؤول عن ذلك وهي اسوء الطرق للتعامل مع العاملين في مكان العمل

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١٠	اتعرض للصراخ اثناء العمل دون مبرر					
١١	يطلق البعض نكات استهزائية امام الاخرين للسخرية مني					
١٢	اصدرت تعليقات بذيئة للشخص معين امام الاخرين					

٥- **الإساءة اللفظية Verbal abuse** تعد الإساءة اللفظية وسيلة للحصول على القوة والسيطرة على الآخرين والتسلط أي ان المتنمر يشعر بقوة اكبر عندما يتلفظ بأساءة او ينتقص من الفرد المقابل وهي شكل من اشكال العدوان ويتمثل بالاهانة او التهديد

ت	الفقرات	المقياس				
		اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١٣	اتعرض للمضايقات اللفظية اثناء العمل					
١٤	اسمع دائماً الفاظاً غير لائقة					
١٥	اتعرض للتهديد بالألفاظ او الضرب في بعض الاحيان					

ملحق (٣)

كتاب تسهيل مهمة

and Scientific Research
University of Kerbala
College of Administration & Economics
Graduate



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة كربلاء
الدراسات العليا

التاريخ: ٢٠٢٣ / ١٢ / ٢١

العدد ٦٤ : ٢٣

الى / جامعه الزهراء للبنات

جامعه وارث الانبياء

جامعه اهل البيت

كلية الطف الجامعة

كلية الامل الجامعة للتخصصات الطبية

كلية الصفوة الجامعة

م / تسهيل مهمة

اطيب تحية ...

يرجى تسهيل مهمة طالبة الدراسات العليا / وسام عبد الأمير محمد / ماجستير - قسم
رة اعمال وذلك لغرض تزويدها بالبيانات والمعلومات اللازمة لأكمال متطلباتها رسالتها الموسومة
ناهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل)

شاكرين تعاونكم معنا ... مع التقدير

أ.د. علي احمد فارس
معاون العميد

٢٠٢٣ / ١٢ / ٢١

الامام لعل

نرجو تسهيل مهم لباحة
في نواتج الاستبانة التي اوردت في
محل تقدير

صورة عنه الى

- الدراسات العليا / الاضبارة الشخصية .
- الدراسات العليا / الصادرة .

٢٠٢٣

Abstract

The current research aims to demonstrate the effect of psychological well-being in reducing bullying behavior in the workplace within the research community, which is represented by private universities and colleges in the holy city of Karbala from teachers, and in order to achieve this, a hypothetical scheme was designed that shows the relationship between the research variables, if the independent variable was measured Psychological well-being in six sub-dimensions (independence - self-acceptance - positive relationship with others - goal in life - mastery of the environment - personal development), while the dependent variable bullying in the workplace was measured in five sub-dimensions (undermining - undermining work - criticism - Loud screaming - verbal abuse) based on the main research problem, which was represented by (psychological well-being and its impact on reducing bullying behavior in the workplace).) prepared for this purpose and using the analytical descriptive approach. The research relied on a set of statistical methods represented by confirmatory factor analysis, descriptive statistics, simple correlation analysis, and structural equation modeling based on ready-made programs (SPSS V.23; AMOS, V.23; Excel 16) The research has reached a set of conclusions, most notably the existence of a significant effect between psychological well-being and bullying in the workplace, and this indicates the need to pay great attention to the educational service organizations under study to enhance the psychological well-being of university teachers to reduce negative behaviors at work, especially bullying and the need for cooperation With private and government universities who have a successful experience in practicing reducing negative behaviors to create a positive work environment and achieve psychological well-being

Key terms: psychological well-being, bullying in the workplace



Karbala University

Faculty of Administration and Economics

Business Administration Department

Psychological wellbeing and its impact on reducing workplace bullying behavior

An exploratory study in private universities and colleges in the Holy Governorate of
Karbala

A Thesis submitted to the Board of the College of Administration and Economics -
University of Karbala It is part of the requirements for obtaining a MBA degree

By

Wissam Abdul Amir Muhammad
with supervision

Prof. Dr.

Faisal Alwan Al-Taie

HA 1445

AM 2023