الجمهورية الجزائرية الشعبية الديموقراطية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بن أحمد وهران 2

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس والارطوفونيا

الموضوع:

التنمر الوظيفي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم والتكنولوجيا "محمد بوضياف"

من إعداد الطالبة:

–ادبي فوزية العالية

–حمو محجوبة

إشراف الأستاذ:

– بورجي العباس

أعضاء المناقشة:

الاسم واللقب	الصفة	الجامعة
بن دحو سمية	مناقشا ورئيسا	جامعة محمد بن أحمد وهران2
برجي العباس	مشرفا ومقررا	جامعة محمد بن أحمد وهران2
عرقوب محمد	مناقشا	جامعة محمد بن أحمد وهران2

السنة الجامعية:2025/2024

إهداء

الى اعز الناس الى قلبينا.....

كلمة شكر

نتوجه بالشكر للأستاذ والدكتور المشرف بورجي عباس على إشرافه على هذه المذكرة وعلى نصائحه القيمة.

نتوجه بالشكر للأستاذ ة والدكتورة عقباني ربيعة لمساعدتها لنا في اختيار وتصحيح أدوات البحث.

أشكر كافة مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم والتكنولوجيا "محمد بوضياف" التي تم فيها الدراسة الميدانية الذين قبلوا التجاوب مع أدوات البحث.

وأشكر أعضاء المناقشة الذين قبلوا مناقشة هذه المذكرة.

ملخص البحث:

هدفت الدراسة إلى معرفة التنمر الوظيفي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم والتكنولوجيا "محمد بوضياف "، وكذلك دراسة مستوى التنمر الوظيفي والصلابة النفسية لدى عينة الدراسة والتعرف على الفروق في متغيرات الدراسة حسب العوامل الديمغرافية (الجنس–السن–المستوى التعليمي).وتمثلت عينة الدراسة في 60 مستخدم لدى كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم والتكنولوجيا "محمد بوضياف" تم اختيارهم عن طريق العينة المقصودة (المتاحة) لأنها مناسبة للدراسة ،وكذلك الكشف عن أبعاد التنمر الوظيفي(التنمر المتعلق بالشخص–التنمر المتعلق بالعمل) إسهاما في التنبؤ بالصلابة لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم والتكنولوجيا "محمد بوضياف"، والكشف عن أبعاد الصلابة النفسية (الالتزام –التحكم –التحدي–العجز–الاغتراب–الصلابة).

تحت عنوان التنمر في أماكن العمل(Anjum, A. & al., 2019) استخدم البحث مقياس التنمر الوظيفي تحت عنوان ، (R. R. Sinclair & C. M. Olivier, 2003) ومقياس المختصر للصلابة النفسية النسخة المختصرة للصلابة النفسية.

أوضحت النتائج عن عدم وجود علاقة ارتباطية بين التنمر الوظيفي والصلابة النفسية لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم والتكنولوجيا "محمد بوضياف "، وأسفرت كذلك النتائج عن مستوى منخفض للتنمر الوظيفي ومستوى متوسط للصلابة النفسية لدى عينة البحث.

كما بينت النتائج عن عدم وجود فروق في المتغير التابع للدراسة بدلالة العوامل الديموغرافية (الجنس–السن–المستوى التعليمي).

الكلمات المفتاحية: التنمر الوظيفي–التنمر المتعلق بالشخص–التنمر المتعلق بالعمل–الصلابة النفسية – التحكم –الالتزام–التحكم–العجز–الاغتراب–الصلابة.

Abstract :

The study aimed to find out job bullying and its relationship with psychological toughness among employees of the Faculty of Natural and Life Sciences at the University of Science and Technology "Mohamed Boudiaf", as well as studying the level of job bullying and psychological toughness among the study sample and identifying the differences for demographic variables (gender, age, and academic level). The study sample consisted of 60 employees of the Faculty of Natural and Life Sciences at the University of Science and Technology "Mohamed Boudiaf" selected by simple random sampling because it is suitable for a study, as well as revealing the dimensions of job bullying (person-related bullying - work-related bullying) to contribute to the prediction of hardiness among employees of the Faculty of Natural and Life Sciences at the University of Science and Technology "Mohamed Boudiaf", and revealing the dimensions of psychological hardness (commitment - control - challenge - helplessness - alienation - hardness).

The research used the Occupational Bullying Scale (Anjum et al., 2019) under the title of bullying in the workplace, and the Abbreviated Psychological Toughness Scale (Sinclair and Oliver, 2003) under the title of the Abbreviated Version of Psychological Toughness.

The results showed that there is no correlation between job bullying and psychological hardiness among the employees of the Faculty of Natural and Life Sciences at the University of Science and Technology "Mohamed Boudiaf", and the results also revealed a low level of job bullying and a medium level of psychological hardiness among the research sample.

The results also showed that there were no differences between the dependent variable and the demographic variables (gender, age, and educational level).

Keywords :job bullying -Person-related bullying-Work-related bullying-Psychological Toughness-Control-Commitment-Control-Disability-Alienation-Toughness.

محتويات البحث

إهداء..... أ

كلمة شكر..... ب

ملخص الدراسة..... ت

محتويات البحث ..... ج

قائمة الجداول ..... ر

قائمة الأشكال ..... س

مقدمة.....1

الفصل الأول : مدخل الى الدراسة

-تمهيد 6

إشكالية الدراسة.....7

فرضيات الدراسة.....9

أهمية الدراسة.....10

أهداف الدراسة.....10

التعريف الإجرائية.....11

الفصل الثاني: واقع التنمـر الوظـيفي.

تمهيد.....13

1. تعريف التنمر.....14

2. التطور التاريخي لمفهوم التنمر الوظيفي..... 18

3. نظريات المفسرة للتنمر الوظيفي..... 19

4. أبعاد التنمر الوظيفي..... 27

5. خصائص التنمر الوظيفي..... 27

6. أسباب التنمر الوظيفي..... 29

7. أساليب التنمر الوظيفي..... 30

8. أنواع التنمر الوظيفي.....31

9.عواقب التنمر الوظيفي..... 32

10. استراتيجيات منع التنمر في مكان العمل..... 34

الخلاصة..... 36

الفصل الثالث: الصلابة النفسية.

تمهيد

1- نبذة عن الصلابة النفسية 38

2- تعريف الصلابة النفسية 39

3- بعض المفاهيم المقاربة لمفهوم الصلابة النفسية 40

4- الصلابة النفسية وعلاقتها ببعض المصطلحات النفسية 41

5- أبعاد الصلابة النفسية..... 42

6- خصائص الصلابة النفسية..... 45

7- أهمية الصلابة النفسية 46

8- الأدوار الرئيسة للصلابة النفسية في إدراك الضغوط وأساليب مواجهتها.....48

9- نماذج النظرية المفسرة للصلابة النفسية 49

10- أثر السعادة النفسية في الصلابة النفسية..... 50

خلاصة..... 57

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد..... 59

أولا: الدراسة الاستطلاعية

1-أهمية الدراسة الاستطلاعية.....59

2- مكان وزمان إجراء الدراسة الاستطلاعية..... 59

3-تعريف المؤسسة الصناعية 59

4-عينة الدراسة 59

5-أدوات الدراسة الاستطلاعية 59

7-الخصائص السيكو مترية لأدوات القياس... 59

ثانيا: الدراسة الأساسية

تمهيد..... 73

1-مدة الدراسة الأساسية..... 73

2-مجال الجغرافي لدراسة الأساسية..... 73

3-منهج الدراسة الأساسية..... 74

4-عينة الدراسة الأساسية..... 74

5-مواصفات العينة الدراسة الأساسية..... 74

6-الأدوات المستخدمة في الدراسة الأساسية..... 77

7-أساليب المعالجة الإحصائية..... 84

خلاصة.....85

الفصل الخامس : عرض وتفسير النتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد..... 87

1-عرض النتائج المتعلقة بالفرضيات. 87

2-مناقشة النتائج..... 92

3- أهم النتائج 101

4- صعوبات الدراسة 102

3-إقتراحات..... 103

الخاتمة..... 105

قائمة المراجع.....106

الملاحق

قائمة الجداول:

الرقم	العنوان	الصفحة
1	سلم ليكارت المتدرج ذي الخمس نقاط لمقياس التنمر الوظيفي	58
2	سلم ليكارت المتدرج ذي الخمس نقاط لمقياس الصلابة النفسية	59
3	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس	60
4	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن	60
5	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير المستوى العلمي	62
6	الاتساق الداخلي لمقياس التنمر الوظيفي	63
7	معامل الارتباط بين كل بعد والمجموع الكلي لمقياس التنمر الوظيفي	65
8	قيمة معامل الثبات ألفا كرنباخ لمقياس التنمر الوظيفي	66
9	جد الاتساق الداخلي لمقياس الصلابة النفسية	66
10	معامل الارتباط بين كل بعد والمجموع الكلي لمقياس الصلابة النفسية	69
11	قيمة معامل الثبات ألفا كرنباخ لمقياس الصلابة النفسية	70
12	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس	72
13	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن	73
14	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير المستوى التعليمي	74
15	النسب المئوية للتكرارات فقرات مقياس التنمر أماكن العمل	76
16	. النسب المئوية للتكرارات فقرات مقياس الصلابة النفسية	78
17	اعتدالية التوزيع الخاصة بمقياس التنمر الوظيفي	81
18	اعتدالية التوزيع الخاصة بمقياس الصلابة النفسية	82
19	العلاقة الارتباطية (معامل سيبرمان)بين التنمر الوظيفي والصلابة النفسية	84

20	المتوسط الافتراضي لمستويات التنمر الوظيفي	85
21	المتوسط الافتراضي لمستويات الصلابة النفسية	86
22	نتائج الفرضية التي تنص على وجود فروق بين التنمر الوظيفي تبعا متغير الجنس	87
23	نتائج الفرضية التي تنص على وجود فروق بين التنمر الوظيفي تبعا متغير السن	88
24	نتائج الفرضية التي تنص على وجود فروق بين التنمر الوظيفي تبعا متغير المستوى العلمي	89

قائمة الأشكال:

الرقم	العنوان	الصفحة
1	مؤشرات وأبعاد المتغير المستقل ومتغير التابع	11
2	التأثيرات الغير المباشرة والمباشرة للصلابة النفسية	51
3	التأثيرات المباشرة للصلابة النفسية	51
4	نموذج "فنك" المعدل لنظرية كوبازا للتعامل مع المشقة وكيفية مقومتها	52
5	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس بالنسب المئوية	60
6	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن بالنسب المئوية	60
7	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير المستوى العلمي بالنسب المئوية	62
8	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس بالنسب المئوية	73
9	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن بالنسب المئوية	74
10	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير المستوى العلمي بالنسب المئوية	75
11	منحنى" قوس" يبين اعتدالية التوزيع الخاصة بمقياس التنمر الوظيفي	80
12	منحنى" قوس" يبين اعتدالية التوزيع الخاصة بمقياس الصلابة النفسية	81
13	مستوى التنمر الوظيفي لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة	86
14	مستوى الصلابة النفسية لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة	87

1 . مقدمة:

تعد بيئة العمل مرأة تعكس تفاعل الأفراد ضمن منظومة تنظيمية تحكمها القوانين ولكنها لا تخلو من التفاعلات الإنسانية المعقدة والتي قد تأخد طابعا إيجابيا محفزا أو على العكس تتحول الى مصدر الضغوط والصراعات ، ومن بين هذه التفاعلات السالبة يظهر التنمر الوظيفي كأحد السلوكيات التي تهدد توازن العلاقات المهنية وتضعف مناخ العمل، اذا يتجاوز عن كونها مجرد تصرف فردي ليغدو ظاهرة متكررة تحمل أبعادا نفسية واجتماعية خطيرة.

في خضم هذه التفاعلات لا يتساوى الأفراد في قدراتهم على المواجهة، بين من ينهار تحت وطأة الضغوط ، ومن يستطيع الصمود والمقاومة تظهر الصلابة النفسية كخاصية داخلية تسمح للبعض بالتكيف مع المواقف العدائية والحفاظ على توازنهم النفسي ، إنها ليست مجرد تحمل الضغط بل منظومة فكرية وانفعالية تمنح الفرد قدرة على إعادة تفسير الأحداث والتعامل معها بإيجابية.

تزداد أهمية هذا الطرح في ظل مؤشرات عالمية مقلقة توكد أن التنمر في أماكن العمل لم يعد استثناء بل واقعا يفرض نفسه مهددا الصحة النفسية والأداء العام للعاملين ومثيرا لتساؤلات عميقة حول الحياة الراجعة والوقاية ، وعليه تأتي هذه الدراسة لتكشف عن العلاقة بين ظاهرة التنمر الوظيفي والصلابة النفسية ، وتهدف إلى فهم كيف ولماذا يتمكن بعض الأفراد من تجاوز آثار التنمر ، بينما يعاني آخرون من تداعياته النفسية والمهنية.

يعد مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم والتكنو لوجيا "محمد بوضياف "ركن من أركان تحقيق أهداف الجامعة ، لأنهم يقدمون خدمات إدارية بين مختلف المصالح سوآءا كانت داخلية أو خارجية وتحقيق الرضا والأمن المهنيين بين جميع الأطراف ، كل هذا لا يأتي من العدم ،وإنما عند توافر مستويات عالية من النظام الرشيد والهدوء والإيجابية والتعاون ، بعيدا عن الصراعات والخلافات والتنمر الوظيفي.

وقد باتت ظاهرة التنمر في مكان العمل في التفشي في مؤسسات التعليم العالي مما يؤثر على السير الحسن للعمليات الإدارية التي تقوم بها "كلية العلوم الطبيعة والحياة" جامعة العلوم والتكنو لوجيا "محمد بوضياف

المقدمة :

"على نحو جيد وفعال يعد التنمر أحد أشكال العدوان فهو يحدث عندما يستغل شخص ما سلطته بشكل سلبي لإكراه شخص آخر على فعل أمر ما بقصد تخويفه أو ترهيبه .

فهناك من يعتبرها مصدر نفسي لا يختلف عن المساعدة الاجتماعية والتكوين الجسمي، ومن يعتقد انها القدرة على توظيف مصادره النفسية والبيئية الكتابة في إدراك تحديات الحياة ومواجهتها .

بينما وحدها تساهم في تسهيل وجود ذلك النوع من الإدارة والتقويم والمواجهة الذي يقود الى الحل الناجح المواقف التي تخلفها الظروف الضاغطة.

إن المورد البشري يعتبر الركيزة الأساسية لتقديم أحسن خدمة على مستوى مختلف المصالح للجامعة عموما وكلية العلوم الطبيعة والحياة خصوصا، وتحقيق أهدافها تهدف الدراسة الى تفسير على طبيعة التنمر الوظيفي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى مستخدمي "كلية العلوم الطبيعة والحياة" جامعة العلوم والتكنولوجيا "محمد بوضياف".

ولقد احتوى هذا البحث على جانبين، جانب نظري وجانب ميداني.

الجانب النظري:

الفصل الأول: مدخل الى الدراسة.

تطرقت الباحثتان في هذا الفصل إلى مدخل الدراسة، وتضمن، الإشكالية وفرضيات بالإضافة إلى أهمية، وأهدف الدراسة ، وختم بتعريفات الإجرائية للمصطلحات الدراسة.

الفصل الثاني: واقع التنمر الوظيفي.

تطرقت الباحثتان في هذا الفصل إلى واقع التنمر الوظيفي تمهيد، تعريف التنمر وتضمن: تعريف التنمر والتطور التاريخي لمفهوم التنمر الوظيفي، نظريات المفسرة للتنمر الوظيفي، أبعاد التنمر الوظيفي ثم

خصائص التنمر الوظيفي، أسباب التنمر الوظيفي، أساليب التنمر في التنمر الوظيفي ، أنواع التنمر الوظيفي، عواقب التنمر في مكان العمل، استراتيجيات منع التنمر مكان العمل، الخلاصة.

الفصل الثالث: الصلابة النفسية.

تطرقت الباحثتان في هذا الفصل إلى واقع الصلابة النفسية: تمهيد، نبذة عن الصلابة النفسية، تعريف الصلابة، النفسية الصلابة وعلاقتها ببعض المصطلحات النفسية ،أبعاد الصلابة النفسية، خصائص

الصلابة النفسية، أهمية الصلابة، نماذج النظرية المفسرة للصلابة النفسية ، الأدوار الرئيسة للصلابة

النفسية في إدراك الضغوط وأساليب مواجهتها ،أثر السعادة النفسية في الصلابة النفسية، الخلاصة.

الجانب الميداني:

الفصل الأول :الإجراءات المنهجية للدراسة.

تطرقت الباحثتان في هذا الجانب إلى: الفصل الأول إلى الإجراءات المنهجية للدراسة واحتوى هذا الفصل على الآتي:

أولا الدراسة الاستطلاعية:

احتوى هذا الجزء بدوره على الآتي: تمهيد، أهمية الدراسة الاستطلاعية، مكان وزمان إجراء الدراسة الاستطلاعية، تعريف المؤسسة، عينة الدراسة، أدوات الدراسة الاستطلاعية، الخصائص السيكومترية لأدوات القياس، خلاصة.

ثانيا: الدراسة الأساسية: تطرقت الباحثتان في هذا الجزء من الدراسة الأساسية إلى :تمهيد، مدة الدراسة الأساسية، المجال الجغرافي للدراسة الأساسية، منهج الدراسة الأساسية، عينة الدراسة الأساسية، مواصفات عينة الدراسة الأساسية، الأدوات المستخدمة في الدراسة الأساسية ، أساليب المعالجة الإحصائية، خلاصة.

المقدمة :

الفصل الثاني :عرض نتائج الدراسة

تطرقت الباحثتان في هذا الفصل إلى : تمهيد ، الجزء الأول: عرض النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة التنمر الوظيفي وعلاقته بالصلابة النفسية عند مستخدمي "كلية العلوم الطبيعة والحياة" جامعة العلوم والتكنولوجيا "محمد بوضياف"، والنتائج المتعلقة بالفروق بين متغيرات الديمغرافية ومتغيرات الدراسة.

أما في الجزء الثاني احتوى على: مناقشة النتائج، ثم: اقترحت الباحثتان مجموعة من التوصيات منها ما يخص البحث العلمي منها ما يخص كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم والتكنولوجيا "محمد بوضياف". الخلاصة الفصل. الخاتمة. قائمة المراجع .قائمة الملاحق.

تمهيد:

إن التنمر اليوم أصبح من الظواهر المنتشرة على مختلف القطاعات وعلى مستوى العالم ،يعد التنمر في العمل من المشكلات التي لم تحظى باهتمام عالمي ،نظرا لكونه أكثر أنواع العنف يتم التستر عليها في جميع أنحاء العالم ،مما ينعكس أثار ذلك مباشرة على العمليات الإنتاجية بأكملها، وتمتد أثاره أيضا لزعزعة ولاء الموظف لمنظمته التي يعمل فيها.

ويتضح هذا في تفشي حالات الفوضى والاضطراب والآثار الخطيرة التي تقع على المتنمرين أنفسهم والتي تتمثل في سلوكهم العدواني الواضح وانخفاض الكفاءة الذاتية والاجتماعية على مستوى المنظمة والمجتمع بأكمله ،و في هذا الفصل تطرقنا إلى تحديد الإشكالية، فرضيات الدراسة، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، حدود الدراسة، صعوبات الدراسة، ونختمها بالتعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة.

1- إشكالية الدراسة:

إنّ التنمر ظاهرة منتشرة في جميع أنحاء العالم حيث أشارت جملة من الدراسات الحديثة إلى أنّ التعرض للتنمر في مكان العمل يمثل مشكلة خطير للعيد من العمال في جميع أوروبا أوضح "إينا رسن وآخرون (2003) من الموظفين الأوروبيين من التعرض للتنمر والتحرش في العمل قد يعاني ما يصل من (**5%**إلى10%) في أي وقت من الأوقات.

وهو يسود في كل من المؤسسات الخاصة والعامة، ويجد ضحاياه بين الرجال والنساء وكذلك بين المديرين والعمال على حد سواء.

أكدت الأبحاث أن التعرض للتنمر في بيئة العمل يُعد مصدرًا رئيسيًا للتوتر المهني، وقد يكون له آثار شديدة السلبية على الأفراد الذين يتعرضون له. وبالرغم من أن سلوكيات العدوانية والمضايقات الفردية شائعة في التفاعلات اليومية داخل بيئة العمل، إلا أنها ترتبط بمخاطر صحية جسيمة عندما يتكرر حدوثها بشكل مستمر ضد الشخص المستهدف(Einarsen, 2005, p. 7) .

كما أشارت Stephen T .Teo et al (2021) أن التنمر أو التحرش كما ذكر في مكان العمل منتشرا على نطاق واسع بين موظفي التمريض، اعتمدت هذه الدراسة على نظرية الأحداث العاطفية ونظرية الحفاظ على الموارد، حيث ذكرت بدراستين ميدانيتين أكدت الأولى (بعينة: من 286ممرضات أستراليات) التأثير السلبي المباشر للتنمر في مكان العمل على الحوادث والإصابات المهنية، حيث يعمل الضغط النفسي كوسيط، تم تكرار نتائج الوساطة بين الدراسة 1 والدراسة 2 لدى عينة تشمل 201 ممرضة في نيوزيلاندا.

بالإضافة إلى ذلك استكملت الدراسة الثانية الدراسة الأولى من خلال توفير الدعم التجريبي باستخدام المرونة النفسية كوسيلة تخفيف من الارتباط بين الضغوط النفسية والحوادث والإصابات المهنية.

بالإضافة إلى ذلك استكملت الدراسة الثانية الدراسة الأولى من خلال توفير الدعم التجريبي باستخدام المرونة االنفسية كوسيلة تخفيف من الارتباط بين الضغوط النفسية والحوادث والإصابات المهنية.

تقدم هذه الدراسة نظرة عامة نظرية وتجريبية للبحوث والممارسة المتعلقة بالمرونة النفسية لتحسين الصحة النفسية للموظفين الذين يعانون من سوء المعاملة في مكان العمل. (Stephen, 2021, p.1)

قد يسود هذا في كل المنظمات الخاصة والعامة ويجد ضحاياه بين الرجال والنساء وكذلك بين المديرين والعمال على حد سواء. تظهر الدراسات أيضا أن التعرض للتنمر في أماكن العمل يشكل مصدرا خطيرا للتوتر في العمل وقد يكون مشكلة مدمرة ومثبطة لأولئك المعرضين له. على الرغم من أنّ العدوان والتحرشات الفردية تحدث كثيرا في التفاعل اليومي في العمل. أجرى فريق عمل دراسة حول التنمر في أماكن العمل في جامعة "بيريغن" خلال العقد الماضي منذ أواخر الثمانينيات ركزت الدراسة على قضايا "من يفعل ماذا لمن، وأين ولماذا وبأي أنواع من العواقب" فيما يتعلق بالتنمر في العمل.

(Einarsen, 2000, 1999; Einarsen et al., 2003).

يذكر Torbjørn Skogstad &Lars Lien (1996) بيانات عن معدل التنمر من 14 دراسة استقصائية مختلفة أجريت في النرويج حول "جودة الحياة العملية" (عدد المشاركين 7986) شملت مجموعة واسعة من المنظمات والمهن مثل المعلمين في المدارس وموظفي الجامعات وعمال الفنادق والمطاعم والكهربائيين وعلماء النفس والعاملين في مجال الرعاية الصحية والعاملين الصناعيين، شملت العينة على (44,3%) رجال و (55,6%)نساء ويعمل معظمهم في منظمات القطاع العام.

أظهرت نتائج هذه الدراسات في المتوسط (8,6%) من المشاركين في الدراسة قد تعرضوا للتنمر والتحرش في العمل خلال الأشهر الستة الماضية . كما وضح Skogstad&Alinarsen (1976) على أنه ما لا يقل عن (4.6%) كانوا ضحايا للتنمر الشديد، وكان العديد من هؤلاء الضحايا قد تعرضوا للتنمر لفترة طويلة من الزمن.

أفادت التقارير أن متوسط مدة جميع الحالات التنمر المبلغ عنها كان 18 شهرا. وبالتالي فإن التنمر كما أبلغ عنه هؤلاء الضحايا لم يكن يشمل حالات معزولة أو يتم في فترات صراع قصيرة. بل كانت مواقف مستمرة حيث تعرض الضحايا مرارا وتكرارا للعدوان من قبل الآخرين في العمل.

بناء على ما تم تناوله من الإطار النظري لموضوع البحث نستخلص جملة من التساؤلات:

– هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين التنمر الوظيفي والصلابة النفسية لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم والتكنولوجيا "محمد بوضياف"؟

– ماهي مستويات التنمر الوظيفي لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم والتكنولوجيا "محمد بوضياف" ؟

– ما هي مستويات الصلابة النفسية لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم والتكنولوجيا "محمد بوضياف"

– هل توجد فروق دالة إحصائيا في التنمر الوظيفي بدلالة العوامل الفردية (الجنس، السن، المستوى العلمي) لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم والتكنولوجيا "محمد بوضياف"؟

2–فرضيات الدراسة:

– توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين التنمر الوظيفي والصلابة النفسية لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم والتكنولوجيا "محمد بوضياف".

– مستوى التنمر الوظيفي لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم والتكنولوجيا "محمد بو ضياف "مرتفع مقارنة بالمتوسط الافتراضي.

– مستوى الصلابة النفسية لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم والتكنولوجيا " محمد بوضياف" منخفض مقارنة بالمتوسط الافتراضي.

– توجد فروق دالة إحصائيا في التنمر الوظيفي بدلالة العوامل الفردية (الجنس، السن ،المستوى العلمي) لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم والتكنولوجيا "محمد بوضياف".

3-أهمية الدراسة:

تمثل الأهمية الأساسية لهذه الدراسة في كشفها عن الآثار النفسية والوظيفية لظاهرة التنمر الوظيفي في البيئات الأكاديمية، مع تركيز خاص على علاقتها بمستويات الصلابة النفسية لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعية والحياة. و تبرز أهمية الدراسة من خلال مساهمته في تعميق الفهم العلمي لهذه الظاهرة في السياق أكاديمي .

توفر الدراسة أدلة علمية تدعم عملية صنع القرار الإداري، حيث تمكن النتائج المتوصل إليها إدارة الكلية من تطوير آليات فعالة للكشف المبكر عن حالات التنمر، ووضع برامج وقائية وعلاجية لتعزيز الصلابة النفسية كما تقدم الدراسة إطاراً عملياً يمكن الاعتماد عليه في تحسين المناخ التنظيمي ورفع مستوى الأداء الوظيفي.

تحمل الدراسة أيضاً بعداً إنسانياً واضحاً، حيث تسعى إلى حماية الصحة النفسية للعاملين في القطاع التعليم العالي، وتقليل من آثار السلبية للتنمر الوظيفي التي قد تمتد إلى الحياة الأسرية والاجتماعية. وتكتسب أهمية إضافية من خلال منهجيتها العلمية التي تدمج بين التحليل الكمي والنوعي، مما يثري الحقل البحثي في مجال علم النفس العمل والتنظيم.

4- أهداف الدراسة:

1) -الكشف عن العلاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين التنمر الوظيفي والصلابة النفسية لدى مستخدمي كلية
2) العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم والتكنولوجيا "محمد بوضياف".
3) – التعرف على مستوى التنمر الوظيفي لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم
4) والتكنولوجيا "محمد بوضياف "مرتفع مقارنة بالمتوسط الافتراضي.
5) – التعرف على مستوى الصلابة النفسية لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم
6) والتكنولوجيا "محمد بوضياف" منخفض مقارنة بالمتوسط الافتراضي.

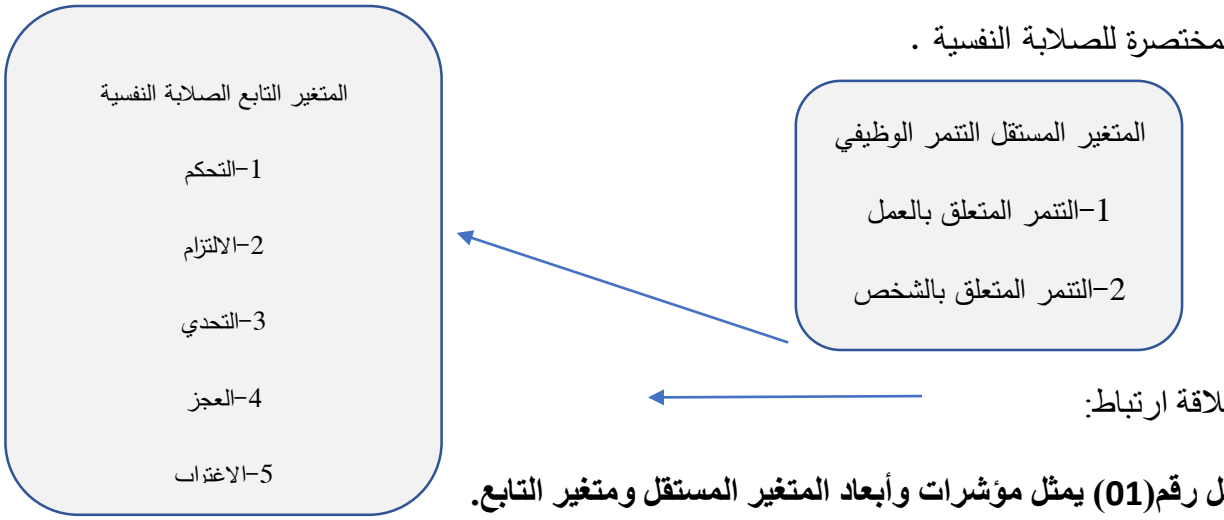
7) – الكشف عن الفروق الدالة إحصائيا بين التنمر الوظيفي والصلابة النفسية بدلالة العوامل الفردية (الجنس، السن، المستوى العلمي) لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم والتكنولوجيا "محمد وضياف" القيود التي تفتح آفاقاً لدراسات مستقبلية.

5- التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

1.5 التنمر الوظيفي:هو مدى تعرض الفرد لسلوكيات مضايقة لفظية او جسدية متكررة في بيئة العمل مثل : الاقصاء التقليل من الشأن، التجاهل المتعمد، المعاملة الغير عادلة من قبل الزملاء او الرؤساء ويرتبط التنمر بالعمل او الشخص ،

ويكون مستوى التنمر مرتفع عند المجال [77-105]،حسب مقياس (**Anjum, A. & al., 2019**) المستخدم في الدراسة مقياس التنمر في أماكن العمل .

2.5. الصلابة النفسية:هي جملة السمانة والخصائص الشخصية لتقدير التفاعل الايجابي مع الضغوط النفسية من خلال مؤشرات سلوكية وانفعالية تعكس مدى التزامه بالاهداف ،وشعوره بالقدرة على التحكم في مجريات الاحداث واستعداده اتقبل التحديات والتغيرات كفرص التطوروتكون مستويات الصلابة النفسية مرتفعة عند المجال[66-90] حسب مقياس المستخدم في (R. R. Sinclair & C. M. Olivier, 2003)الدراسة النسخة المختصرة للصلابة النفسية .



شكل رقم(01) يمثل مؤشرات وأبعاد المتغير المستقل ومتغير التابع.

تمهيد:

شكل التنمر في مكان العمل تحدياً كبيراً للمنظمات الحديثة، حيث يصعب تحديده بدقة نظراً لتعدد أشكاله واختلاف تجلياتها. تعتمد هذه الظاهرة على ثلاثة أركان أساسية: التكرار (أسبوعياً على الأقل)، الاستمرارية (ستة أشهر فما فوق)، واختلال موازين القوة بين الأطراف. وتتجلى مظاهرها في سلوكيات عدائية متنوعة تتراوح بين المضايقة اللفظية، العزل الاجتماعي، المراقبة المفرطة، أو أي انتهاك منهجي لكرامة الموظف و حقوقه. وتكمن خطورة هذه الممارسات في طابعها التصاعدي الذي يقود الضحية تدريجياً إلى حالة من العج ز وفقدان السيطرة على بيئة عملها. ومن الجدير بالذكر أن النزاعات العابرة أو المواقف السلبية المنعزلة لا تدخل ضمن هذا الإطار، إذ يتطلب الأمر توفر الشروط الثلاثة المذكورة لاعتبار السلوك تنمراً وظيفياً.

1.تعريف التنمر:

1.1التنمر Bullying

1.1.1. لغة:

يعرف الدسوقي(2016) التنمر لغويا بأنه التشبه بالنمر، يقال نمر نمرا ، كان على شبه من النمر، وهو أنمر وهي نمراء، نمر فلان بمعنى غضب وساء خلقه، وتنمر لفلان بمعنى تنكر له وتوعده بالإيذاء ،والتنمر هو ظلم أو اضطهاد متكرر يكون جسميا أو نفسيا أقل من جانب شخص آخر أكثر قوة أو مجموعة من الأشخاص، ويختلف الظلم الذي يحدثه التنمر عن غيره من أنواع الظلم الأخرى في أن التنمر ناتج عن عدم توازن في التعامل بين المتنمر والمتنمر عليه (الضحية) بالإضافة إلى شرط تكرار الظلم أو الاضطهاد . (زراري ،ناجي،2023,ص.510).

2.1.1 .اصطلاحا:

أشار Wanga و Hsieh (2016) يتضمن التنمر مجموعة من السلوكيات (الصراخ العلني، النقد المستمر، الحرمان من استخدام الموارد، الضغط غير المبرر) والتي تؤدي إلي زيادة استخدام الإجازات المرضية، والغياب، وانخفاض معنويات وإنتاجية العاملين، وزيادة تكاليف التعويض، وتشويه سمعة المنظمة. (النشاروالسواح،2020،ص.1).

يشير الى الأفعال السلبية الجسدية واللفظية للأفراد الذين لديهم نوايا عدوانية تتكرر على مر الزمن وتنطوي ،ص. 346) 2015 (جابر) (Victimوالضحية(Bully) على تفاوت في القوة بين المتنمر و يعد التنمر شكل من أشكال العدوان متعمداً و مقصوداً يصدره الفرد جسدياً، أو لفظياً، أو مادياً، يكتسبه الفرد من بيئته يهدف الى إيقاع الأذى بالآخرين الذين لا يستطيعون الدفاع عن أنفسهم.. (Olweus, 1993 ,p.245) .

2.1 . التنمر الوظيفي:

حسبLayman (1996) هو: "تكرار مرة واحدة أو أكثر للمضايقات السلوكية على الأقل مرة واحدة في الأسبوع ولمدة على الأقل 6 أشهر" .

و يعرفه كذلك على أنه: "ميل الأفراد أو الجماعات لاستخدام سلوك عدواني بشكل مستمر ضد زميل في العمل أو مدراء ضد مرؤوسيهم، هذا النوع من التنمر يمكن أن يأخذ أشكال عدة مثلا اللفظية، غير اللفظية، الاعتداء الجسدي والإذلال والإشاعات، كل هذه إشارات على أن هناك من يتنمر وينصب مكائد للموظفين، هذا النوع من العدوان في أماكن العمل في معظم الحالات يقوم به المتنمرين من الرجال، يمكن أن تكون سرية أو علنية لكنها دائما سيئة وتؤثر على الحياة المهنية، الشخصية، والصحية، وفي بعض الحالات القصوى قد تؤدي الى الانتحار".Work Place Bulling التنمر الوظيفي التنمر في مكان العمل:

هو التعرض المتكرر لسوء المعاملة والاعتداءات من الآخرين داخل المنظمة، بما في ذلك الزملاء و المرؤوسين والمشرفين، Einarsen, Hoel and Notelaers (2009) عرفه الحاج كذلك (2021).

"إن التنمر في مكان العمل هو سلوك تسلطي تهجمي متكرر يصدر عن فرد أو جماعة نحو فرد أو جماعة أخرى بهدف إخضاعه أو تخويفه أو إذلاله أو تقويض صحته وسلامته الشخصية، مما يؤثر سلبًا على أدائه واستقراره الوظيفي والاجتماعي". (ص.198).

(2006) التنمر في بيئة العمل بأنه : "السلوكيات السيئة التي تلحق الضرر بالموظف Green كما وصفه الضحية وهو يعد من أنواع العدوان، وتصنف الحالة على أنها تنمر، إذا ما وقعت مرات عديدة وعلى نحو متكرر".(زراري،ناجي2023،ص.510).

هو كذلك ميل بعض مديري و رؤساء العمل الى السيطرة و الهيمنة على مرؤوسيهم و مضايقتهم بالتسلط و التعنيف والقوة لدرجة أن عدداً من الموظفين قد يجبرون على ترك الوظيفة ويكون التنمر لفظياً أو سلوكياً

تتصدر من فرد أو مجموعة أفراد بهدف إلحاق الأذى الجسدي أو النفسي بفرد أو مجموعة من الأفراد، وقد يكون التنمر على طريقة كلامه أو سلوكه أو مظهره أو إعاقته الجسدية (العزوني، 2020، ص، 27).

أشار Ariza-Montes (2017) يقصد به التخويف والإساءة العاطفية والنفسية وسوء المعاملة بشكل مستمر ومتكرر، ويكون له آثار عديدة مثل القلق والاكتئاب والتغيب وعدم الالتزام، ويؤثر على المدى البعيد على أدائهم وفاعلية الإنجاز للعمل المطلوب .(النشار و السواح،2020،ص.6).

وصفت بسنت(2020) التنمر الوظيفي بـــ:" التنمر الوظيفي بأنه ميل فرد أو أفراد بالمنظمة لاستخدام سلوك عدواني بشكل مستمر ضد شخص آخر يلحق الأذى به ويمكن أن يكون بشكل سري أو علني مما يؤثر سلبا على الحياة المهنية والشخصية والصحية للفرد الواقع علية الأذى وينتج عن ذلك ارتفاع معدل دوران العمل أو كثرة الغياب أو الاستقالة أو عزلة الأفراد أو الأذى النفسي للأفراد أو كثرة الأمراض بالمنظمة (ص.06) .

3.1 . مفاهيم مرتبطة بالتنمر الوظيفي:

3.1. 1. الإساءة اللفظية:

وفق لـــ Pompeii وآخرون (2015) تعد الإساءة اللفظية والكلامية وسيلة لممارسة السلطة والسيطرة والتسلط على الآخرين، وهذا يعنى أن المعتدى يشعر بقوة أكبر حين يس ئ إلى العامل ،أو ينتقص منه بشكل أو بأخر، وقد يكون الاعتداء بصراخ أو في كثير من الأحيان يموه بهيئة نكات ودعابات،

والإساءة اللفظية لغة عدوانية أو غير لائقة تجعل العامل يشعر بالتهديد والخوف وحالة من عدم الارتياح في العمل مثل الصراخ وعدم ذكر اسمه واللغة الفظيعة، وفى كل حالة ترتكب الإساءة اللفظية من قبل المدراء أو الجماعة في المستوي نفسه تجاه فرد العامل. (حمدي،2021،ص،105).

2.3.1 الاستخفاف:

العامل بطبيعته له مشاعر وأحاسيس وكرامة في العمل ولا يرض ى بالانتقاص من شخصه أو التقليل من شأنه، والانتقاص من الآخرين يولد حقد ا وأضرا را نفسية واجتماعية والكراهية والانتقام والرد بالمثل بين العاملين في المنظمة، إذ أشار كل من Brotheridge وLee(2010) إلى أنه" إذلال العاملين أمام الآخرين والتقليل من قيمتهم لتبرير العدوان تجاههم، فالمدير أو الرئيس المستبد يبرر تسلطه وعدوانه على الأفراد بالحط من شخصهم، وادعاء عدم نضوجهم وعدم معرفتهم بمصلحة المؤسسة، ويبرر قرارته بحقهم بالنظر إليهم على أنهم جاهلون وكسالى لا يليق بهم التعامل الإنساني"، في حين أضاف كل من Brotheridge وLee (2007) بأنه عبارة عن إيذاء وإذلال أو إهانة العامل بشكل مباشر وغير مباشر من خلال المضايقة وسوء المعاملة وتقليل من قيمة أعماله في المؤسسة، ويعرف الاستخفاف وفقا Edward وBlackwood (2017) بأنه "اعتداء منسق من قبل الأخرين على فرد من أفراد المنظمة، مما يؤثر بصورة سلبية على شخصية العامل وعلى الكفاءة الإنتاجية له والتقليل من شأنه ومن قيمته الاجتماعية وهو نمط من السلوك المدمر بدنيا ونفسيا ". (حمدي،2021،ص ص104-105).

وفقًا لـ Porath, Pearson, & Shapiro (1999)، فإن الاستخفاف يتضمن "التقليل من قيمة الموظف، إهانته، التفاخر عليه، أو حجب المعلومات عنه."

3.3.1 النقد المستمر:

هو انتقاد العاملين في المنظمة على فعل أو كلام أو تصرف بدون توقف ولأكثر من مرة واحدة وقد يكون غير مبرر وبصورة مستمرة، الأمر الذي يجعل العامل ضعيف الشخصية وليس له الرغبة في العمل، فقد أكدت دراسة Akella (2016) أن النقد المستمر يضعف الأداء ويساهم في الأذى النفس ي وتحطيم الروح المعنوية للعاملين وبالتالي انخفاض إنتاجيتهم. (حمدي،2021،ص106).

2 .التطور التاريخي لمفهوم التنمر الوظيفي:

بدأ الاهتمام بالتنمر في مكان العمل ف أوائل ثمانينيات القرن العشرين من قبل البروفيسور الألماني Heinz Layman الذي كان طبيبا نفسيا وعمل كطبيب عائلي ف السبعينات وبعد خبرة في النزاعات العائلية قرر التحقيق بالأشكال المباشرة وغير المباشرة للنزاع فقام بالعمل التجريبي في العديد من المنظمات ،وواجه ظاهرة السخرية واهتم كثيرا بفحص سيكولوجية المصابين بصدمات نفسية وتأثير هذه الصدمات على صحتهم فبدأ بالبحث ف هذا الموضوع ف السويد ،وجد Layman أن (5.3%)من العاملين يمك ن تصنيفهم كضحايا ،وذلك لتعرضهم للهجمات المتكررة ف العمل ووصف الصدمات النفسية التي يتعرض لها العاملون عند استمرارها بالإرهاب النفسي في العمل(psychological terrorization in the workplace) .

مرتبطة بالصدمات ف مكان العمل ،فيما بعد أنشأ الدكتور ليمان وقدر أن (10%) من حالات الانتحار أول عيادة ف العالم لعلاج الأشخاص الذين تعرضوا للصدمات ،و ركز كانت الدكتور ليمان على كيفية علاجهم ،حيث اكتشف أن بعض الأشخاص يعانون من صدمات نفسية شديدة، والأشخاص الآخرين عانوا من بعض الأحداث المؤلمة، التي أدت بهم إلى الإصابة باضطراب ما بعد الصدمة كان الدكتور ليمان يشعر بالقلق إزاء العواقب الصحية المترتبة على التعرض لهذا الضغط، عام (1986) قام ليمان بتوثيق هذه الصدمات التي تنجم نتيجة الضغوطات النفسية والاجتماعية في مكان العمل، فنشر كتاب بعنوان المهاجمة: العنف النفسي في مكان العمل (Mobbing: physiological violence at work).

واستخدم مصطلح "المهاجمة" حيث جذبت هذه الظاهرة الجديدة المتمثلة بالمهاجمة الاهتمام المتزايد من جانب المسؤولين عن الصحة والسلامة في مكان العمل ،وممثلي النقابات والباحثين وحتى ف أوائل التسعينات كان الاهتمام بهذا الموضوع لازال محدودا ف البلدان الأوربية، حيث لا يتوفر سوى القليل من المنشورات باللغة الإنجليزية.(العتيق،2020،ص.8).

ومن ثم بعد ذلك في بريطانيا ثم التأكيد على تحديد أهمية التنمر في مكان العمل وتأثيرها السلبي على الأفراد من قبل الصحفية Andrea Admas ونسب المزيد من الوعي إلى كتابها :

"bulling at work :how to confront and overcome it" "التنمر في مكان العمل: كيفية مواجهته والتغلب عليه" الذي نشر عام (1992) وكان هناك بعض الأبحاث والأفلام الوثائقية، والإجراءات القانونية الناجحة التي اتخذت ضد أصحاب العمل، حيث كانت بريطانيا أكثر تقدما في إدراكها لهذه المشكلة، وتأثيرها السلبي على الأفراد والإنتاجية في مكان العمل.

وبعد هذه الحملات والكتب جاء العالمان الشهيران الأمريكيان Routh&Namie في جمع المعلومات والبيانات عن التنمر في مكان العمل، قاموا بمطالبات قانونية تحمي العاملين من التنمر، وبناء نقابات عمل ،وقوانين تحاسب الشخص المتنمر، وبذلوا جهودهم من أجل فضح المنظمات التي تقوم بإساءة عمالها، وألقوا كتاب بعنوان:

" bully proof yourself at work: personal strategies to stop the hurt " "إثبات نفسك في مكان العمل: استراتيجيات التوقف عن التعرض للأذى". (ناظم جواد عبد الزيدي وولاء جلال عبد القادر ، ص.995).

و من ثم بعد ذلك قام الدكتور Namie بكتابة كتاب آخر "بيئة عمل خالية من التنمر" the bully free workplace" لمكافحة التنمر من خلال يبدأ الدعم من الأعلى حيث شارك في صياغة هذه السياسة وضمان تنفيذها، وأحدثت فرقا ملموسا وإيجابيا ف ثقافة مكان العمل ،كما ادعى الرؤساء التنفيذيون وفرق قيادتهم في بناء مكان عمل يلهم في إنتاجية وأرباح أعلى ،ووضوح دور موظفي الموارد البشرية في المساهمة في إنشاء واستدامة مكان عمل خال من التنمر، وطبق كل من نامي وروث نظريتهما لمساعدة المنظمات على منع التنمر والاستجابة له في العمل ،مما أدى إلى فتح نافذة على أفضل الممارسات لأصحاب العمل الذي يفهمون كيف يدمر التنمر في مكان العمل معنويات الموظفين والعمل على إيقافه. (العتيق، 2020ص.ص8-9).

3.النظريات المفسرة للتنمر الوظيفي:

تطرقت الباحثتان الى العديد من النظريات في محاولة تفسير ظاهرة التنمر وقد اختلفت تفسيراتها تبعا لاختلاف العلماء ومن أهم هذه النظريات:

3.1 النظرية التحليلية (خبرات الطفولة) :

أشار العلمة(2019) تعد مدرسة التحليل النفسي السلوك المتنمر نتاجا للتناقض بين دافع الحياة والموت، وتحقيق اللذة عن طريق تعذيب الآخرين، وعقابهم والتصدي لهم كي لا ينجحوا، ويؤكد التحليليون القدامى أن الطفل في أثناء الرضاعة يكون قد اكتسب خب ارت سارة أو مؤلمة، ترتبط بالألم والموازنة والتمييز، ويخزن مثل هذه الخب ارت في ذاكرته، وتظل هذه الخبرات تلح وتسعى في الظهور في أية مناسبة، وأحيانا تفشل المقاومات الشخصية في إخفاء هذه الخبرات بسبب القصور البيولوجي والضعف الجسمي، وعدا بقدوم الأيام المناسبة لإظهار هذه الانفجارات الانفعالية على صورة هجوم أو اعتداء أو تنمر . (العلمة ،2019،ص.30)

وفسر سلوك التنمر في ضوء هذه النظرية بأن الطفل المتنمر يعيش حياة أسرية قاسية، فهو صانعة والدي يمارسان عليه ألوانا من العقاب والإساءة، وهو نتاج أسرة بها نموذجا عدوانيا ، أي يمارس العنف تجاه أبنائه وزوجته، وبالتالي فإن الطفل يتوحد مع أبيه ويكون سلوكه التنمر ي ما هو إلا توحدا مع نموذج والدي تسيطر عليه القوة والنفوذ وفرض السيطرة على الآخرين .(الدسوقي،2016ص.30).

ذكر أن العنف يرجع إلى الصراعات الداخلية والمشاكل الانفعالية والمشاعر غير الشعورية المتمثلة في الخوف وعدم الأمان وعدم المواءمة والشعور بالنقص .(الباروني،2017،ص.40)

اعتبرت تطرق أبو الديار (2012) لوجهة نظر المحللين النفسيين الجدد للتنمر أن هناك قوة دافعة مستقلة لهذا في توجد عدم الشعور وتوجه السلوك، ويحث ذلك إذا ما تواجد فردين أو أكثر Adler السلوك فيرى في عدائي أو استفزازي.

أن التنمر يعمل داخل الطفل منذ بداية الحياة، ويكون هذا الدافع عنيفا جدا حتىKlein وحسب

أن هذا الطفل يمر بخبرات من القلق الشديد تدور حول أولئك المعتنين به، ويثور كذلك حول دماره نفسه.

(ص ص 71-72.)

فيرى أصحاب نظرية التحليل النفسي أن السلوك التنمر ي متأصل في الطبيعة الإنسانية، فيعود السبب في ذلك إلى وجود غريزة فطرية تولد مع الإنسان، تدفعه إلى العنف تجاه من يعترض تحقيق تلك الغريزة. ويؤكد

أتباع مدرسة التحليل النفسي على أهمية خبرات الطفولة المبكرة ودورها في السلوك العدواني، حيث أنهم يرون العدوان ظاهرة سلوكية تحكمها وتحركها الغرائز، و لكنهم لا يتجاهلون دور العوامل الاجتماعية في مرحلة الطفولة المبكرة، ويعتقدون أن الطاقة العدائية بحاجة إلى مواقف ومثيرات معينة لظهورها والتعبير عنها .(ديكنة،2016،ص.408).

ومنه نستنتج أن أصحاب نظرية التحليل النفسي يرون أن أسباب مشكلة التنمر تعود إلى اضطراب في شخصية الفرد، فهم يؤكدون على أهمية الخبرات والتجارب السابقة التي يمر بها الأفراد في تشكيل شخصياتهم.

2.3 .النظرية التطورية:

تعتمد بعض تفسيرات التنمر على فهم تطور الطفل، فهي تشير إلى أن التنمر يبدأ في مراحل الطفولة المبكرة عندما يأخذ الأفراد بالدفاع عن أنفسهم على حساب الآخرين من أجل فرض سيطرتهم الاجتماعية. إذ ينزع الأفراد في البداية إلى افتعال المشكلات مع الآخرين وبخاصة مع من هم أضعف منهم في محاولة منهم لإخافتهم .ويشير هولي Hawley إلى أن الأطفال يبدؤون في مراحل تطورهم بتوظيف وسائل أكثر قبولا اجتماعيا للسيطرة على الآخرين، فتصبح الأشكال اللفظية وغير المباشرة من التنمر أكثر شيوعا من الأشكال الجسدية. ومع مرور الوقت يصبح السلوك الذي يعرف عادة بالتنمر نادرا نسبيا . (الصرايرة ،2007،ص.)

3.3. النظرية السلوكية:

ينصب اهتمام هذه النظرية على السلوك الإنساني وقوانينه المختلفة، وسلوك التنمر شأنه شأن أي سلوك يكتسبه الفرد من البيئة المحيطة وفقا لقوانين التعلم، حيث تر ى النظرية السلوكية أن المتنمر يعزز سلوكه من قبل الأفراد المحيطين به مثل الزملاء والأصدقاء وإحرازه درجة النجومية بين زملائه مما يجعله يشعر بأنه مختلف ومتميز، كما أن حصول المتنمر على ما يريثه يمثل تعزيزا بحث ذاته وهذا يدفعه لإنشاء وبناء مواقف تنمرية في الاعتداء على الأفراد المحيطين به من زملائه وقلما كان يوجه عقابا من الأسرة أو من المدرسة وإنما يترك يمارس أفكاره واعتداءه الجسمي. (محمد،2019،ص 211)

أشار عزالدين (2010) كما تر ى هذه النظرية أن التنمر لا يورث، فهو إذن سلوك مكتسب يتعلمه الفرد أو يعايشه خلال حياته، وبخاصة في مرحلة الطفولة، فإن تعرض لخبرة العنف في المراحل الأولى من حياته، فهو في الغالب سيمارسه لاحقا مع غيره من الناس. (عز الدين ،2010،ص.211)

تعتقد النظرية السلوكية بأن سلوك العنف – كغيره من أنماط السلوك الإنساني– محكوم بتوابعه أي أن احتمال حدوثه يزداد عندما تكون نتائجه إيجابية أو معززة، ويقل احتمال حدوثه عندما تكون نتائجه سلبية أو عقابية. لذا يمكن الإشارة إلى أن العنف يمكن تعلمه وتعديله وفقا للتعزيز الإيجابي أو السلبي.
(التل والحربي،214،ص.50،ص.51).

3.4. نظرية الإحباط – العدوان:

في هذه النظرية التي تقوم على أساس أن العنف يعتبر حتمية للإحباط ،Miller و Dollar اعتبر كل من الإحباط – العدوان أن الإنسان ليس عدوانيا بطبيعته ، وإنما سبب العدوان يرجع إلى حالة الإحباط التي يعاني منها الفرد، وهذا يعني أن الإحباط يؤدي إلى وجود دافع للعدوان حيث يؤدي هذا إلى سلوك عدواني مباخر ،هذا بالإضافة إلى أنهم يرون أن الإحباط يولد طاقات في النفس من الضروري التخفيف منها بأسلوب يشعر الفرد بالراحة أي أن السلوك العدواني هو بمثابة أحد منافد الاستهلاك لهذه الطاقة وهو استجابة فطرية للإحباط. وفقا لهذه النظرية فإن العدوان دافع داخلي ولكن لا يتحرك بواسطة الغريزة بل بتحريض من مثيرات خارجية، وأن حدوث السلوك المتنمر دائما يفترض وجود الإحباط وأن الإحباط دائما يؤدي إلى عنف .(بطرس،2007ً،ص.8).

أوضح المطيري (2006)تعتبر هذه النظرية كل سلوك عنفي يسبقه موقف إحباطي، لأن السلوك التنمر يحث بعد فشل الفرد في تحقيق أهدافه، الأمر الذي أو يفتعل ظهور الإحباط، الذي يقود بدوره إلى العنف كطريقة سلوكية مناسبة لتفريغ هذه الإحباطات . (المطيري،2006،ص،26).

وجه لهذه النظرية عدة انتقادات، أهمها أن السلوك العدواني قد ينشأ دون وجود إحباط مسبق، حيث يمكن أن يظهر نتيجةً للتأثر بالآخرين أو تقليد نماذج عدوانية. كما أن هذه النظرية، رغم قدرتها على تفسير أسباب انتشار العنف في الأحياء الفقيرة والمهمشة، إلا أنها تعجز عن توضيح دوافع العنف لدى بعض الأثرياء أو

أفراد الطبقات المرفهة. وفي المقابل، لا تستطيع تفسير سبب امتناع العديد من المعوزين الذين يعانون من ظروف قاسية– عن تبني السلوك العدواني.

3.5. نظرية التعلم الاجتماعي:

أول من وضع أسس نظرية التعلم الاجتماعي أو ما يعرف بالتعلم من خلال Albert &Bandura الملاحظة وتؤكد هذه النظرية على أهمية التفاعل بين الفرد والبيئة.

وتنظر إلى سلوك التنمر على أنه سلوك متعلم ، فالأفراد يمارسونه لأنهم تعلموا مثل هذا السلوك من البيئة المحيطة بهم عن طريق ملاحظة وتقليد سلوك نماذج عدوانية أو استقوائية معينة. (صالح،جياد،2019،ص.1228).

يمكن للمرء بسهولة أن يصنع طفلا شديد العدوانية وذلك بمجرد أن يرى آدم(2021) يتعرف على نماذج عدوانية ناجحة بنتائجها وتكافئ الفرد المعتدي باستمرار على سلوكه العدواني. وتفترض نظرية التعلم الاجتماعي أن السلوك التنمر ي لا يتشكل فقط بواسطة التقليد والملاحظة ولكن أيضا بوجود التعزيز، وأن تعلم السلوك التنمر ي عملية يغلب عليها الجزء أو المكافأة التي تلعب دورا مهما في اختيار الاستجابة للتنمر وتعزيزها، حتى تصبح عادة يلجأ إليها الفرد في أغلب مواقف الإحباط وقد يكون التعزيز خارجي مادي مثل إشباع السلوك التنمر ي لدفاع محبط أو مكافأة محسوبة(ص.67) .

رائد نظرية التعلم الاجتماعي استطاع أن يقدم نموذجا نظريا يتعارض مع فكرة أن العنف إن Bandura غريزة فطرية كما روج لها فرويد، وبالرغم من أن نظرية التعلم الاجتماعي لها الأسبقية والأفضلية في تفسير العنف على أساس التعلم، إلا أنها أغفلت العوامل الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية في تعلم العنف .

من خلال نظريته في التعلم الاجتماعي رؤية مخالفة لفكرة أن العنف مجرد Bandura قدم عالم النفس حيث أكد أن السلوك العدواني يُكتسب من خلال الملاحظة Sigmund Freud غريزة فطرية كما ادعى والتقليد، مما يجعل نظريته أكثر قدرة على تفسير ظاهرة العنف مقارنة بالنظريات البيولوجية. ومع ذلك، فإن هذه النظرية لم تأخذ بالاعتبار العوامل الأخرى المؤثرة في اكتساب العنف، مثل العوامل الفسيولوجية (كاضطرابات

الدماغ أو الوراثة)، والعوامل النفسية (كاضطرابات الشخصية)، والعوامل الاجتماعية الأوسع (كالفقر والتمييز).

3.6 النظرية المعرفية :

تناول علماء النفس المعرفيون السلوك العدواني (كالتنمر) لدى الإنسان بالبحث والدراسة، حيث ركزوا في معظم دراساتهم وبحوثهم على الكيفية التي يثرك بها العقل الإنساني وقائع أحثا معينة في المجال الإد اركي أو الحيز الحيوي، كما يتمثل في مختلف المواقف الاجتماعية المعاشة وانعكاساتها على حياة الفرد النفسية، مما يؤدي به إلى تكوين مشاعر التعصب والكراهية وكيف أنّ مثل هذه المشاعر تتحول إلى إدراك داخلي يقود صاحبه إلى ممارسة السلوك العدواني (كالتنمر). (العقاد،2001،ص.116).

لذلك اعتمد أسلوبهم العلاجي في ضبط هذا السلوك العدواني من خلال إعادة تنظيم الإدراك وتزويد الفرد بجميع المعطيات الموضوعية المتعلقة بالموقف. حيث يعمل هذا الأسلوب على توسيع المدى الإدراكي للفرد، ويزيل أي غموض أو لبس قد يكتنف الموقف، مما يمكنه من إدراك كافة الجوانب والعلاقات السببية بشكل واضح وشامل.

على دور الأفكار اللاعقلانية في الاضطرابات السلوكية والتي تحدد السلوك السوي وغير السوي Ellis أكد (كالتنمر) من خلال العلاقة بين الأفكار والتصرفات ومعتقدات الفرد عن ذاته وعن الآخرين من جهة، و بين السلوك من جهة أخرى، كما أن التنمر والاضطرابات الانفعالية ترتبط باعتناق أفكار خالية من المنطق والعقلانية. (التل والحربي،2014،ص51).

وهكذا نجد أن هذه النظرية فسرت السلوك التنمر في ضوء خبرات الفرد وأفكاره أو مدركاته السابقة.

3.7. النظرية الفسيولوجية:

يرى رواد هذا الاتجاه أن سلوك التنمر ينتج عن وجود تلف في الجهاز العصبي أثبتت بعض (التلف الدماغي)، كما يرى فريق آخر أن سلوك التنمر ينتج من وجود خلل في إنتاج هرمون التستوستيرون ،حيث أثبتت بعض الدارسات أن زيادة إنتاج هذا الهرمون يتسبب في ارتفاع معدل السلوك العدواني لدى الفرد، كما

يرجع البعض سلوك التنمر إلى بعض الأسباب الجسمية وخاصة في منطقة الفص الجبهي في المخ وهذه (المنطقة الإميجدالا) مسئولة عن السلوك العدواني عند الطفل، حيث أن استئصال بعض الوصلات العصبية في هذه المنطقة من المخ أدى إلى خفض السلوك العدواني .(الدسوقي،2016،ص.33).

وتشير هذه النظرية إلى أن السلوك الانحرافي ولا سيما التنمر يرجع إلى عوامل بيولوجية في تكوين الشخص عن عدد من الغرائز المكبوتة لديه، وأن التعبير عن التنمر والعنف لازم للاستمرار المجتمع الإنساني لأن كل العلاقات الإنسانية يحركها من الداخل هذا الشعور بالعدوان. (أبو الديار،2012،ص.82)

وبالتالي فإن النظرية البيولوجية تجمع بين ممارسة السلوك الاستقوائي التنمر(وبين العوامل البيولوجية العضوية (،والفسيولوجية) وظائف الأعضاء(، إذ يفسر سلوك التنمر في ظل التكوين العضوي والبناء الجسمي وخصائصه التشريحية والفسيولوجية والكيميائية والعقلية ،إضافة الى اضطرابات الجهاز العصبي والأنشطة الكهربائية للمخ، وخلل في الكروموسومات ووجود خلل في خلايا المخ. (2013 مزهر ،العبيدي، والصالحي،2012 ،ص.440).

تواجه هذه النظرية انتقادات لتركيزها المفرط على العوامل الوراثية في تفسير سلوك التنمر، حيث ذهبت إلى اعتباره سمة موروثة. بيد أن الدراسات الحديثة تؤكد أن الممارسات العدوانية كالتنمر هي في جوهرها سلوكيات مكتسبة من خلال التعلم والتفاعل البيئي، وليست صفات فطرية. مع ذلك، تبقى هناك فروق فردية في القابلية للسلوك العدواني، حيث يظهر بعض الأفراد استعداداً أكبر للتوجه نحو أفعال تنمرية مقارنة بغيرهم.

3.8. النظرية الإنسانية:

تركز هذه النظرية على احترام مشاعر الفرد، غايتها الوصول بالفرد إلى تحقيق ذاته، ومن روادها (مارك وروجرز) وتفسر أسباب التنمر من خلال عدم إشباع الفرد للحاجات البيولوجية من مأكل ومشرب وحاجات أساسية أخر ى مما قد ينجم عنه عثم الشعور بالأمن الذي يؤدي إلى ضعف الانتماء إلى جماعة الأقران والرفاق الأمر الذي يؤدي إلى تدن في تقدير الذات والذي قد يؤدي إلى التعبير عن ذلك بأساليب عدوانية مثل سلوك التنمر أن الإخفاق أو الفشل في إشباع الحاجات الفسيولوجية Maslow&Rogers ويرى يمنع الفرد

من تنمية الحاجات اللاحقة، إلى الحاجات الاجتماعية وإشباع الذات، ويرى أن العنف والعدوان إنما هو سلوك يلجأ إليه الإنسان لتحقيق حاجاته الأساسية (الصبحين والقضاة، 2013،ص.53).

أن السبب ا الأول في الاضطرابات الشخصية والأمراض النفسية هو الفشل في إشباعMaslow برهن أن الحاجات الأساسية مثل الحاجات الفسيولوجية وحاجات الأمان وتحقيق الذات وأن غياب الحب والانتماء يعطل النمو ويزيد من حدة الاضطرابات. (2014 لزليطي،2014،ص.174)

3.9 النظرية التكاملية:

تعتبر النظرية التكاملية من أهم وأحث النظريات التي حاولت أن تفسر ظاهرة العنف أو أي نوع من أنواعه كالتنمر، فهي ترى أن العنف ظاهرة إنسانية واجتماعية ذات أبعاد متعددة ومتداخلة في الوقت نفسه، فهي تنطلق من رفض التفسيرات الأحادية سواء تلك التي تعتمد على الفرد كأساس مثل المدرسة البيولوجية أو المدرسة النفسية، أو تلك التي تعتمد على القمع كأساس لتفسير سلوك العنف، وير ى أصحاب هذه النظرية أن سلوك العنف أو أي اضطراب في السلوك ما هو إلا محصلة لتفاعل مجموعة من العوامل يرجع بعضها إلى عوامل بيولوجية أو فيزيولوجية، وبعضها الآخر إلى عوامل نفسية والبعض الآخر إلى عوامل البيئة المحيطة، لأن السلوك يعث استجابة لم وقف معين مرتبط بالفرد ككائن اجتماعي يعيش في أوساط اجتماعية عديدة هي الأسرة والمدرسة وغيرها، ويتأثر بعوامل متعددة كالعوامل الوارثية والنفسية والاقتصادية والاجتماعية وغير ذلك من عوامل كثيرة . (العصماني، 2013،ص.47)

تعد النظرة التكاملية بمثابة" الفهم النفسي المتكامل "لهذه الظاهرة، لاسيما وأن هذا الفهم قد اعتمد على التفسيرات السابقة التي ينطو ي كل منها على جانب من الأهمية نظرا لكون كل نظرية قد كشفت الغطاء عن جزء أو زاوية، ولم تغط بقية الجوانب، ولذلك فإن الاستفادة منها جميعا مطلبا نفسيا واجتماعيا ومنهجيا للوصول إلى الفهم الناضج والمتكامل . (الشهري، 2008،ص.117).

ظهر استعراض النظريات المفسرة لظاهرة التنمر بما في ذلك النظريات البيولوجية والنفسية ونظرية التعلم الاجتماعي وغيرها ، تبايناً واضحاً في المناهج والمنظورات التي تناولت هذه الظاهرة. ويعكس هذا التعدد اختلاف الرؤى العلمية في تحليل الأبعاد المتعددة للتنمر.

ومن الملاحظ أن غالبية النظريات السابقة التي حاولت تفسير العوامل الكامنة وراء السلوك التنمري تميل إلى إرجاعه لمجموعة من العوامل المتداخلة، وذلك نظراً لتعقيد السلوك الإنساني الذي يتشكَّل تحت تأثير عوامل فسيولوجية ونفسية واجتماعية، فضلاً عن الظروف والخبرات الفردية.

وتعتقد الباحثتان أن التنمر سلوك مركب متعدد الأبعاد، تتشابك فيه عوامل مختلفة، مما يجعل من الصعب تفسيره من منظور أحادي. بل يتطلَّب الفهم الشامل لهذه الظاهرة الأخذ بعين الاعتبار جميع العوامل المرتبطة بها، وهو ما يُبرز التحديات المنهجية التي تواجه دراسة السلوك التنمُّري لدى الأفراد.

4. أبعاد التنمر في مكان العمل :

جاء في دراسة Notelaers و Einarsen(2009) قمت بها وهي كما يلي:

1.4 البعد التنمر المرتبط بالعمل(WB) Work_related bullying :

هو عبارة عن مجموعة من الأفعال السلبية التي تؤثر على مستقبل الفرد في المنظمة والمتمثلة بإعطاء الفرد مهام بأهداف مستحيلة أو مواعيد نهائية غير معقولة وإعطاء الفرد عملا دون مستوى كفاءته.

البعد التنمر الشخصي (PB)Personnel bullying :

هو عبارة عن مجموعة من الأفعال السلبية التي تؤثر بشكل مباشر على شخصية الفرد والمتمثلة في العزلة الاجتماعية وإهانة الشخص والانتقادات المتكررة لأعماله. (Eimarsen&Notelaers,2009,p p26-27).

5.خصائص التنمر في مكان العمل:

1.5خصائص المتنمر:

صنف مغار (2015) يمكن تصنيف السلوك العدواني على أنه تنمر عندما تحكمه ثلاثة معايير هي:

1- التنمر هو اعتداء متعمد يكون جسديا أو لفظيا أو نفسيا أو بشكل غير مباشر

2-التنمر يعرض الضحايا لاعتداءات متكررة وخلال فترات ممتدة من الوقت

3–التنمر يحدث داخل علاقة شخصية يميزها عدم التوازن في القوة سواء كان ماديا أو معنويا، هذه القوة تنبع من منطلق القوة الجسمانية أو القوة في المنصب والسلطة والمسئولية.

2.5خصائص المتنمر:

عادة هناك مجموعة من الخصائص تميز المتنمرين أهمها:

القوة : (بسبب العمر الجنس الحجم المسئولية، السلطة، النفوذ....)

تعمد الأذى فالمتنمر يجد لذة في توبيخ وإلحاق الأذى النفسي بالضحية والسيطرة عليها ويتمادى عند إظهار الضحية عدم الارتياح.

الفترة والشدة استمرار التنمر ومعاودته على فترات طويلة إلى درجة تحطيم احترام وتقدير الذات لدى الضحية

.الغرور : يتولد لدى المتنمر الشعور بالقوة والقبول عند الزملاء

وتشير البحوث إلى أن المتنمرين خاصة البالغين منهم تكون لهم شخصيات استبداديه جنبا إلى جنب مع حاجة قوية للسيطرة أو الهيمنة.

شير الأبحاث إلى أن المتنمرين في بيئات العمل غالباً ما يمتلكون سمات شخصية مميزة مثل النرجسية والتكبر، لكن دوافعهم قد تكون أكثر تعقيداً مما يبدو. ففي كثير من الأحيان، يُستخدم التنمر كآلية دفاعية لإخفاء مشاعر النقص أو القلق الدفينة، أو كوسيلة لتعويض ضعف الثقة بالنفس من خلال إذلال الآخرين. كما يمنحهم إحساساً زائفاً بالسيطرة والتفوق. ويمكن تفسير هذه السلوكيات من خلال عدة عوامل نفسية مثل اضطرابات المزاج (الاكتئاب مثلاً)، واضطرابات الشخصية، والميل للعدوانية وسرعة الغضب، فضلاً عن الإدمان على السلوكيات العدوانية. ومن ناحية أخرى، قد يكون التنمر ظاهرة ثقافية مكتسبة في بعض البيئات التنظيمية التي تكرس التراتبية الصارمة وتعزز مفهوم التفوق حسب الرتبة أو العمر، مما يخلق بيئة خصبة لانتقال هذه السلوكيات عبر التقليد الاجتماعي. إن فهم هذه الجوانب المعقدة يعد أمراً بالغ الأهمية لتطوير استراتيجيات فعالة للوقاية والعلاج.

3.5خصائص المتنمر عليه(الضحية):

كذلك للضحية مجموعة من الخصائص تميزه أهمها:

قابلية السقوط الضحية سريعة الانخداع ولا يستطيع أن تدافع عن نفسها ولها من الخصائص الجسدية والنفسية التي تجعلها عرضة لأن تكون ضحية.

. غياب الدعم تشعر الضحية بالعزلة والضعف وغياب الحماية

عدم تقدير الذات: يتصف الضحايا بأن لديهم تقديرا منخفضا للذات وإحساس بالفشل وفقدان الثقة في النفس.(مغار عبد الوهاب ،2015،ص.517).

6. أسباب التنمر الوظيفي:

من جملة الأسباب الرئيسية التي ذكرها آية الله عبده سليمان أحمد (2021) لوجود التنمر في مكان العمل نفسها وتصميم الوظيفة على وجه الخصوص والتي تتمثل في مطالب العمل المرتفعة وساعات العمل الطويل ة وضغط الوقت والصراع والتنافس بين الزملاء والرؤساء في العمل وصراع الأدوار ،والعوامل المرتبطة بالعم ل والتي تتمثل في:

العوامل التي تختلف باختلاف الظروف من مؤسسة لأخرى، وأشار عديد من الباحثين إلى أنه من أهم العوام ل المسببة للتنمر في العمل المؤسسي، هي: بيئة العمل الضاغطة والتي تتمثل في مطالب العمل المرتفعة، وساعات العمل الطويلة، وضغط الوقت، والصراع والتنافس بين الزملاء والرؤساء في العمل، وصراع الأدوار)، والكيفية التي يؤدي بها العمل والتي تتمثل في: إجراءات العمل المعقدة، وانخفاض الاستقلالية في العمل) والثقافة المؤسسية التي قد تدعم السلوكيات العدوانية بين زملاء العمل، وأساليب القيادة الاستبدادية والفوضو ية التي قد تساعد على خلق بيئة عمل عدائية تشجع على التنمر بين العاملين فيها. (ص.121).

أجرى الباحثون العديد من الدراسات لاستقصاء أسباب ومسببات مشكلة التنمر في مكان العمل. فقد قامت Salin (2003) بدراسة تحليلية للبحوث السابقة في هذا المجال وخرجت بنموذج يلخص أبرز العوامل التي تؤدي إلى التنمر في أماكن العمل، ثم عملت على تصنيفها في ثلاث فئات، وهي كما يلي:

وهي على سبيل المثال اختلال(Enabling Structures) (1) مجموعة البنى أو الهياكل الممكنة السلطة والقوة –تدني التكاليف المدركة – عدم الرضى والإحباط ونحو ذلك)

و هي على سبيل المثال: (المنافسة(Motivating Structures) (2) مجموعة البنى أو الهياكل المحفزة الداخلية – أنظمة المكافآت والمنافع المتوقعة، ونحو ذلك) ، وهي تشمل على سبيل Triggering) (Circumstances (3) مجموعة الظروف المثيرة أو المعجلة المثال: (تقليص حجم المنظمة وإعادة الهيكلة التغييرات التنظيمية والتغير في بنية فرق العمل، ونحو ذلك). وخلصت الباحثة إلى أن التنمر هو في كثير من الأحيان تفاعل بين العوامل المختلفة من كافة المجموعات الثلاث, (Salin,2003 ,p.56).

7.أساليب التنمر الوظيفي:

تشير الأبحاث التي أجراها معهد مكافحة التنمر(WBI) في مكان العمل ،إلى أن هناك 25 أسلوبًا شائعًا للتنمر في مكان العمل:

- الاتهام بالزور والبهتان لشخص ما من بأخطاء" لم يفعلها.
- التحديق، غير شفهي تخويف وكان يظهر بوضوح العداء.
- التقليل من أهمية الإطار الشخص أو مشاعره في الاجتماعات.
- استخدم «علاج الصمت» إلى (ice out) وفصله عن الآخرين.
- عدم السيطرة على التقلبات المزاجية بحيث يكون خارج السيطرة أمام المجموعة.
- القواعد الجاهزة بشكل سريع وغير مدروس، حتى لو لم يتبعوها.
- جودة غير مرضية أو نموذجية للعمل المنجز على الرغم من الأدلة (تكتيك التنصيب).
- صارم ومستمر بالانتقاد، مع وجود معيار مختلف للأهداف.

- البدء أو الفشل في وقف الشائعات المدمرة أو القيل والقال عن الشخص.
- تشجيع الناس على الانقلاب ضد الشخص المرغوب بالتمر عليه.
- خلع وعزل شخص واحد من زملاء آخرين، سواء اجتماعيا أو جسديا.
- الرقم الإجمالي للسلوك الإجمالي غير المعيب، ولكن غير قانوني.
- الصراخ والرمي بالأشياء خلال نوبة الغضب أمام الآخرين بهدف إذلال شخص.
- سرقة الائتمان للعمل الذي قام به الآخرون (الانتحال).
- استخدام عملية التقييم من خلال الكذب حول أداء الشخص.
- الهدف المعلن عنه «غير نشط» لعدم اتباع الأوامر التعسفية
- استخدام معلومات سرية عن شخص للإذلاله على نحو خاص أو علني.
- الرد ضد الشخص بعد تقديم شكوى.
- إهانات على أساس الجنس، أو العرق، أو اللهجة، أو العمر، أو اللغة، أو الإعاقة.
- العمل غير المرغوب فيه كعقاب له بلا أي سبب أو بسبب.
- المطالب غير الواقعية المطلقة (عبء العمل، والمواعيد النهائية، واجبات) لشخص مخصوص.
- أطال حملة لا أساس لها لطرد الشخص؛ الجهد لم يتوقف من قبل صاحب العمل.
- شجع الشخص على الإقلاع أو النقل بدلاً من مواجهة المزيد من سوء المعاملة.
- التخريب لمساهمة الشخص في تحقيق هدف ومكافأة الفريق

ضمان فشل مشروع الشخص عن طريق عدم تنفيذ المهام المطلوبة، مثل عمليات الإيقاف، وتلقي المكالمات، والعمل مع المتعاونين. (*Www.workplacebullying.org*)

8.أنواع التنمر الوظيفي:

أجمع العديد من العلماء والباحثين كل من Yahaya و آخرون2012 وDar و Barakat وEldeen-Tag(2017) على أنه يمكن تقسيم أنواع التنمر الوظيفي إلى:

التنمر المرتبط ببيئة العمل والتنمر المرتبط بالشخص ويتفق الباحث قرني (2024) معهم على أن أنواع التنمر في مكان العمل تقسم إلى الأنواع الآتية:

ترى كل من:

1.8التنمر الوظيفي المرتبط ببيئة العمل:

Darو Barakat(2017) أن التنمر المرتبط ببيئة العمل يشير إلى السلوكيات والممارسات السلبية التي يتم ممارستها على فرد واحد أو مجموعة من الأفراد التي تتم بشكل مقصود وبدون وعي؛ التي بدورها قد تسبب بيئة عمل غير آمنة أو غير مستقرة؛ وبعبارة أخرى فإن التنمر المرتبط ببيئة العمل ينشأ عنه بيئة غير محفزة للعمل، بالإضافة إلى تدني مستوى أداء العاملين الفردي أو الجماعي، وبالتالي ينعكس سلبًا على أداء العاملين المظمي.

2.8 التنمر الوظيفي المرتبط بالشخص:

يعتبر Yahaya 2012 التنمر المرتبط بالشخص شكلا من أشكال الإجهاد الجسدي أو النفسي الذي يتم على العاملين والمتمثل بإحداث آثار وعواقب سلبية على صحة العاملين وبالتالي تعرضهم إلى أعراض جسدية ونفسية، مثل حدوث حالات من القلق والاضطراب والاكتئاب، بالإضافة إلى التذبذب وعدم الاستقرار في الحالة المزاجية والشخصية للأفراد، (Beswickو Gore و يرى Palfermanو Gore و Beswick (2006) أن التنمر ، المرتبط بالشخص يتمثل بالتجاهل ، ونشر الشائعات بالإضافة إلى الإذلال العام. (ص.201،ص.202).

9.عواقب التنمر الوظيفي:

عند العمل مع ضحايا التنمر طويل الأمد ،ما يلفت انتباه المرء أكثر هو المشاكل الصحية الشديدة والمتفشية التي يعانون منها .

كما تطرق Mikkelsen (2003) بالنظر إلى أبحاث هذه الدراسة وأبحاث الآخرين في هذا المجال يمكن استخلاص استنتاج واضح من جميع نتائج البحث إن التعرض للتنمر المنهجي في العمل يسبب مجموعة من التأثيرات الصحية السلبية لدى المستهدفين .

على الرغم من أن أعمال العدوان والمضايقة الفردية تحدث كثيرا في التفاعل اليومي إلا أنها تبدو مرتبطة بمشاكل صحية خطيرة عندما تحدث بشكل منتظم كما وضح كل منRaknes و Einarsen (1997) .

يبدو أن التعرض لأذى النفسي متعمد ومنهجي حقيقي أو متصور من قبل شخص آخر تنتج عنه ردود أفعال عاطفية شديدة مثل الخوف والقلق والعجز والاكتئاب والصدمة.

حسب Janoff و Bulman (1992) يبدو أن هذا النوع من الاستغلال يغير تصورات الفرد لبيئة عمله وحياته بشكل عام إلى تصورات تتسم وهو ما قد يؤدي إلى مشاكل بالتهديد والخطر وانعدام الأمن والتساؤل ا لذات عن عاطفية وجسدية ونفسية شاملة كما أكدته مجموعة من الدراسات الحديثة مثل دراسة كل من :

Einarsen & Raknes (1997) O' Moore وآخرون(1998).

كما إعتبر Leymann(1994) Björkqvist (1992) في ضوء مجموعة الأعراض الخاصة التي وجدت في العديد من الدراسات، فقد قيل إن العديد من ضحايا التنمر طويل الأمد في العمل قد يعانون في الواقع من اضطراب ما بعد الصدمة .

يشير تشخيص اضطراب ما بعد الصدمة إلى مجموعة من أعراض الإجهاد التي تعقب حدثًا صادمًا، حيث

يتم تخفيف الصدمة أولاً وقبل كل شيء من خلال الذكريات المتكررة والمستمرة والمؤلمة للحدث، أو الكوابيس المتكررة، أو الانزعاج النفسي الشديد للتذكيرات .

يتجنب المريض المواقف المرتبطة بالصدمة، والتي قد تشمل مشاكل في الذاكرة مع الحدث الفعلي. ثانيا

ثالثًا قد يفتقر المريض إلى القدرة على الاستجابة العاطفية بشكل صحيح، على سبيل المثال من خلال انخفاض الاهتمام بالأنشطة التي كانت تجلب الفرح في السابق، أو إظهار تأثير محدود أو الشعور بعدم وجود مستقبل.

كما أن مرضى اضطراب ما بعد الصدمة هم أيضًا شديدو الحساسية، سواء كان ذلك من خلال مشاكل النوم، أو صعوبات التركيز، أو من خلال الشعور بالتوتر الشديد والانفعال ونوبات الغضب، أو من خلال المبالغة في ردود أفعالهم تجاه المحفزات الغير المتوقعة، أو من خلال التفاعل بأعراض جسدية مع تذكيرات الفعلية بالمواقف المؤلمة (Einarsen,2005, p.8).

10.استراتيجيات مواجهة التنمر في مكان العمل:

أشار H.A &Hornstein (1996) الى استراتيجيات تتضمن الخطوات التالية لمواجهة و المتنمر في مكان العمل نذكر أربع استراتيجيات كالتالي:

1.10استراتيجية المواجهة:

ذكر Hornstein و H.A (1996) مجموعة من الخطوات التالية:

-طلب الدعم من العائلة والزملاء .

-استشارة الطبيب أو معالج نفسي.

-طلب إفادات شهود ممن شاهدوا التنمر .

-مواجهة المتنمر.

-تقديم شكوى داخلية على مستوى الإدارة.

-تحضير قضية ضد المتنمر بالأدلة والاستعداد العقلي والعاطفي.

-عرض القضية على المسؤولين والمديرين والمجلس الداخلي للإدارة.

أخذ القضية علنا.-

2.10استراتيجيات التكيف الذاتي:

اقترح الباحثون.Davenport, N., Schwartz, R & Elliot, G (2005) مجموعة متنوعة منالاستراتيجيات التي يمكن للأهداف الفردية استخدامها للرد على المتنمر في مكان العمل.

يشير هارفي هورن شتاين إلى هذه الجهود على أنها طريقة "تغيير الضحايا" تشتمل التكتيكات المقترحة في إطار هذا النهج على الحد من الاتصال الجسدي مع المتنمر، والعلاج الذي يركز على العاطفة "التعديل الذاتي" والوصول إلى الدعم من العائلة قبل والأصدقاء أو جماعة العمل أو برنامج مساعدة الموظفين(EAP)التابع للشركة.

ويقترح كل من Namie, R., و.Naimei , G(2003) مؤسس حركة مناهضة للتنمر في الولايات المتحدة الأمريكية أن العائلة والأصدقاء هم أول مجموعة من الأشخاص الذين يمكنهم مساعدتهم، من خلال دعمهم والتعاطف معهم وتبادل الخبرات الشخصية، ويمكن كذلك طلب المساعدة من المعالجين (المختصين النفسانيين في العمل والتنظيم)، والخدمات الاستشارية ونقابات الموظفين، والخدمات القانونية.

3.10استراتيجيات الذكاء العاطفي:

اقترح الباحثون Richardson ,J.B, Fall و L.B ، McCord(2001) "استراتيجية الذكاء العاطفي للضحية للتعامل مع المتنمرين في مكان العمل، نظرا لأن الدافع الرئيسي للتنمر هو رؤية ألم أهدافهم تم تشجيع الضحايا البقاء بعيداً عن طريق المتنمرين وعدم السماح لهم برؤيتهم ،لأن سلوكهم مخيف لهم بأي شكل من الأشكال.

ويتم كذلك توجيه الضحايا على البقاء هادئين وغير مضطربين قدر الإمكان عند التعرض للهجوم، ومحاولة التعرف على أنماط السلوك العدواني، وتجنب التنمر أثناء فترات الغضب.

4.10 إستراتيجية الخروج :

بالإضافة إلى الاستراتيجيات التي تركز على المواجهة والتكيف الذاتي والذكاء العاطفي، هناك أيضا استراتيجية ترك الوظيفة بكرامة والبحث عن فرص جديدة في كثير من الأحيان يكون الحاسم بالنسبة لهدف المتنمر في مكان العمل هو السؤال "هل يجب أن أبقى وأدافع، أم يجب أن أتوقف؟" كما تطرق له Futterman(2004) (حداد ، عدالي، 2024، ص.192،ص. 203).

خلاصة:

من خلال ما جاء في هذا الفصل يتضح لنا جليا أن ظاهرة التنمر ليست بالحديثة فهي موجودة منذ القدم،

لم تستوفي هذه الظاهرة الاهتمام الكبير من المختصين مما ينجر عن تفشيها خاصة في فضاءات العمل مما يؤثر على الأفراد وبيئة العمل, والمحيطون بهذه الظاهرة.

تمهيد:

تعد الصلابة النفسية من المفاهيم الحديثة في علم النفس، والتي تحظى باهتمام متزايد نظرًا لدورها البارز في تمكين الأفراد من مواجهة التحديات والضغوط الحياتية بفعالية. في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم اليوم، أصبح الإنسان معرضًا للعديد من الضغوط النفسية والاجتماعية والمهنية، مما يستدعي تنمية قدرته على التحمل والتكيف مع المواقف الصعبة بطريقة إيجابية.

من هذا المنطلق، تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مفهوم الصلابة النفسية، وأبعادها، وأهميتها في مختلف مجالات الحياة، مع التركيز على العوامل التي تسهم في تعزيزها. كما تسعى إلى تحليل دور الصلابة النفسية في تحسين جودة الحياة النفسية للأفراد، وذلك من خلال استعراض أحدث النظريات والدراسات في هذا المجال.

1.نبذة عن الصلابة النفسية :

بدأ ظهور مصطلح الصلابة النفسية أو كما يطلق عليه البعض باسم الصلابة الشخصية أو الصلابة المعرفية عندما بدأت Kobasa(1979) بدراسة معرفة المتغيرات التي تكمن وراء احتفاظ بعض الأفراد بصحتهم النفسية والجسمانية رغم تعرضهم للضغوط وقامت Suzanne بالدراسة للإجابة علي تساؤل أساسي وهو " لماذا يتعرض بعض الأفراد للضغوط ولا يمرضون ؟ " وجاءت نتائج الدراسة أنه يرجع إلي دور الفرد الفعال في إدراكه ونضجه الانفعالي لأحداث الحياة الضاغطة ومقاومة الآثار السلبية لضغوط الحياة وقدرته علي الاحتفاظ بصحته النفسية والجسمانية(Kobasa;1979).

1-تعريف الصلابة النفسية:

1.1الصلابة لغة :

صلب ، صلابة أي صلبا، صلب الخشب أي اشتد وقوي ، وصلابة ؛ أي قساوة فيقال صلابة الطين ؛ أي قساوة ومقاومة ، كما تعني مقاومة التعب والقدرة على الاحتمال، ويقال برهن عن صبر وصلابة ؛ أي ثبات على قرار ، أو موقف وعزيمة لا تلين على مواصلة ما بدأ به ، ويقال تحمل مصائبه بصلابة ؛ أي برباطه جاش وشجاعة في تحمل الألم (أنطوان نعمة وآخرون ، 2000، ص 845) .

1.2التعريف الاصطلاحي للصلابة النفسية :

كانت KOPASAمن الأوائل الذين وضعوا أساسا لمصطلح الصلابة النفسية حيث عرفتها على أنها مجموعة من سمات أو خصائص الشخصية تشكل في مجملها معنى الصلابة ، والتي تساهم في الحد من الآثار غير الصحية الناجمة عن الضغوط ، وقد اشتقت KOPASA مصطلح الصلابة النفسية متأثرة بالفكر الفلسفي الوجودي الذي يرى أن الإنسان في حالة صيرورة مستمرة ، والذي يركز في تفسير لسلوك الإنسان على المستقبل لا على الماضي ، ويرى دافعية الفرد تنبع أساسا من البحث المستمر النامي عن المعنى والهدف من الحياة(Madi ,1999, p.279)

وعرفها مخيمر بأنها " نمط من التعاقد النفسي يلتزم به الفرد تجاه نفسه وأهدافه وقيمه والآخرون من حوله ، واعتقاد الفرد أن بإمكانه أن يكون له تحكم فيما يواجهه من أحداث بتحمل المسؤولية عنها، وأن ما يطرأ على جوانب حياته من تغيير هو أمر مثير وضروري للنمو أكثر من كونه تهديدا أو إعاقة له "

(مخيمر، 1996 ، ص.284)

وعرفها Funk(1999) بأنها " سمة عامة في الشخصية ، تعمل الخبرات البيئية المتنوعة على تكوينها ، وتنميتها لدى الفرد منذ الصغر"(p.88)

يعرفها دخان والحجاز(2006) بأنها " اعتقاد عام لدى الفرد في فاعليته وقدرته على استخدام كل المصادر النفسية والبيئية المتاحة ، كي يدرك ويفسر ويواجه بفعالية أحداث الحياة الضاغطة" (ص. 375)

أما الحلو فتعرف " الصلابة بأنها ذلك الفرد الذي يمتلك شعورا يستطيع به مواجهة أحداث الحياة يتعرض لها ، وأن بقدوره التعامل معها بطريقة تبعده عن المشكلات النفسية والجسدية ".(مكي و حسن ، 2011 ، ص. 358)

وعرفتها سمين بأنها " قدرة الشخص على مواجهة ظروف وأحداث الحياة الضاغطة والمهددة والتعامل معها دون تعرض صحته النفسية والجسمية إلى الاضطراب ، الذي يحدث نتيجة لتلك الأحداث ". (فهيم،2008 ،ص .120)

وعرفها مجدي بأنها " القدرة المرتفعة للتحمل والمواجهة للضغوط وحلها وتجنب مصاعب المستقبل " . (ص. 121)

3.بعض المفاهيم المقاربة لمفهوم الصلابة النفسية :

1.3الرجوعية النفسية أو الجلد:

تشير الرجوعية النفسية إلى قدرة الفرد أو الجماعة على التكيف الإيجابي والاستمرار في النمو رغم التعرض للصدمة النفسية. وهي ناتجة عن التفاعل الديناميكي بين الشخص وبيئته، مما يعزز التوجه الإيجابي نحو المستقبل رغم التحديات والصعوبات.

يعرّف نور بير سلامي الرجوعية النفسية بأنها مقاومة الفرد أو الجماعة للظروف الوجودية الصعبة، مما يمنحهم القدرة على العيش والتطور رغم العوائق غير الملائمة أو الظروف الكارثية.

أما Cyrulnik، فيصفها بأنها استراتيجية للتكيف والمقاومة في مواجهة الصدمة والألم (شرفي، 2000، ص. 62).

2.3 فاعلية الذات:

تُعرف فاعلية الذات على أنها إدراك الفرد لقدراته وكفاءته في تنفيذ السلوكيات المناسبة التي تؤدي إلى تحقيق نتائج مرغوبة، مما يعزز ثقته بنفسه ويساعده على مواجهة التحديات (مفتاح، 2010، ص. 161).

كما يعرّفهاBandura بأنها تقييم الفرد لمدى كفاءته في التعامل مع المواقف الصعبة وغير المتوقعة، خاصة تلك التي تتطلب جهدًا ومثابرة (أبو الندى، 2007، ص. 33)

3.3قوة الأنا:

تشير قوة الأنا إلى مدى كفاءة الفرد في أداء وظائفه الشخصية، وتشمل هذه الكفاءة الجوانب الجسدية، العقلية، الانفعالية، الاجتماعية، والأخلاقية، بالإضافة إلى القدرة على الاستجابة بفعالية للمثيرات الداخلية (فاتح، 2015، ص. 16).

كما تُعرف بأنها القدرة على التوافق مع الذات والمجتمع، والشعور بالكفاءة والرضا النفسي، والابتعاد عن الاضطرابات العصابية (فتحي، 2001، ص. 10)

4.3المرونة النفسية:

تعبر المرونة النفسية عن القدرة الانفعالية والعقلية التي تمكن الإنسان من التكيف الإيجابي مع مواقف الحياة المختلفة، سواء من خلال التوسط، القابلية للتغيير، أو البحث عن الحلول الأكثر ملاءمة وسهولة (الأحمدي، 2007، ص. 5).

4.الصلابة النفسية وعلاقتها ببعض المصطلحات النفسية :

1.4الصلابة والصحة النفسية :

يرى Kobasa أنه من الممكن أن تساعد الصلابة النفسية إسكات الجهاز الدوري للضغط النفسي ، وأظهرت دراسات Smith (1989) في دراسته أن الأشخاص الأكثر صلابة هم أكثر الأفراد تصديا للأمراض التي تكون تحت تأثير الضغط ، وأن لديهم مجموعة من الجمل الإيجابية أكبر من أولئك الأقل صلابة ، والصلابة ترجع إلى سمة التفاؤل ، وهذه السمة من شأنها أن تحمي من الآثار الجسدية المتعددة لأمراض الضغط . (ياغي ، 2006 ، ص. 39) .

و هذا ما هدفت إليه دراسة Azarian و Farokzadian و Habibi (2016) إلى معرفة العلاقة بين الصلابة النفسية علي مؤشرات التحكم العاطفي الاكتئاب والقلق والغضب وأجريت الدراسة علي النساء من 20–35 عاما وعددهم 70 سيدة طبقا للعينة عشوائية في مدينة غيلان بإيران .

هدفت الدراسة إلى التعرف علي دور التدريب علي الصلابة النفسية في تعزيز الصحة النفسية لدي طلاب جامعة العلوم التطبيقية بخوزستان في إيران عام 2011 وبلغت عينة الدراسة 120 طالب من الذكور وكان معدل أعمارهم 22 عاماً .

وأظهرت نتائج الدراسة كفاءة وفاعلية التدريب علي الصلابة النفسية في رفع مستوي الصحة النفسية للطلاب

2.4الصلابة النفسية والروح المعنوية :

الروح المعنوية هي شعور الفرد بالثقة وضبطها ، والإحساس بالسعادة والشعور بالانتماء والتكيف مع الجماعة وتقبل معارفها ومعتقداتها وأهدافها ، وهذا كله يساعد على التقليل من الصراعات الداخلية التي قد يعاني منها الفرد ويستطيع بذلك مواجهة أي ضغوطات تعترض طريقه . (اليازجي ، 2011 ، ص .43) .

3.4الصلابة والتكيف :

تؤثر الصلابة على القدرات التكيفية ، فالناس ذوي الصلابة المرتفعة لديهم كفاءة ذاتية أكثر ، ولديهم قدرات إدراكية من ناحية أن الشخص المتمتع بالصلابة النفسية يدرك ضغوطات الحياة اليومية على أنها أقل ضغطا ولديهم استجابات تكيفية أكثر . (راضي ، 2008 ، ص .55) .

4.4الصلابة والخبرات الماضية :

تتنوع استجابات الأفراد للضغوطات وذلك حسب مصادرها المختلفة ، فيقوم الأفراد بتقييم هذه الضغوط وتقديرها حيث أنهم يختلفون في هذا التقدير لأنهم يعتمدون على خبراتهم الماضية التي مروا بها .

(اليازجي 2011 ، ص.42).

5.أبعاد الصلابة النفسية :

1.5الالتزام :

وهي أحد أبعاد الصلابة النفسية وتشير الى قدرة الفرد على التقيد بالقواعد والأسس المتبعة، وادراك أن قيمة الفرض في مبادئه وقيمه وليست بإمكاناته المادية فقط، ويتسم الفرد الملتزم بالمشاركة وعدم الانسحاب

والشعور بالمسؤولية اتجاه الآخرين، والالتزام يتضمن أنواع مختلفة من حيث طبيعته فهناك الالتزام نحو الذات والذي يشير الى اتجاه الفرد نحو تهديد أهدافه وقيمه، وهناك الالتزام الديني والذي يعكس مجموعة من القيم والمبادئ والمعتقدات التي يؤمن بها الفرد، بينهما يشير الالتزام تجاه العمل إلى التزام الفرد بالمبادئ والقواعد التي تحدد علاقة الفرد بعمله، ودرجة الرضا عن العمل وإيمانه ببذل الجهد لإنجاز الأعمال المكلف بها، وهناك الالتزام الأخلاقي حيث يشير هذا النوع الى التزام الفرد بمواجهة كل ما يتعرض لها من مواقف تمثل مشكلة معينة . (عبد العظيم ،2020، ص. 75)

2.5التحدي :

اعتقاد الشخص أن ما يطرأ من تغيير على جوانب حياته هو أمر مثير وضروري للنمو أكثر من كونه تهديدا مما يساعده على المبادرة واستكشاف البيئة ومعرفة المصادر النفسية والاجتماعية التي تساعد الفرد على مواجهة الضغوط الواقعة له (بشير حسين، 2017، ص. 49،ص.50).

3.5 التحكم :

التحكم هو الميل نحو الشعور بأن الفرد هو المؤثر في أحداث الحياة وهذا لا يعني التوقع الساذج لتحديد نتائج أحداث الحياة، بل يعني ادراك الذات على أنها ذو تأثير إيجابي واضح من خلال ممارسة الخيال والمعرفة والمهارة الاختيار، والتحكم يعزز ادراك مقاومة الضغوط من خلال زيادة توقع أن تكون الأحداث ذو خبرة وأنها نتيجة طبيعية لأفعال الفرد، وهي ليست خبرات غريبة أو غير متوقعة (السعدي ، 2015، ص. 451)

و هذا ما أبرزته دراسة أ خيرة شويطر ، .د.أ نادية أيوب مصطفى الزقاي ، (2015) حيث أخذت الدراسة الحالية مسارين، ففي المنحى السيكو متري ، تم تقدير بعض الخصائص السيكومترية لـ مقياس الصلابة النفسية من صدق وثبات. إذ بالارتكاز على التحليل العاملي التوكيدي وباستخدام برنامج الأموسAMOS (2020) ، تم التأكد من ثلاثية البنية العاملية للمقياس (الالتزام ، والتحكم ، والتحدي). كما قدر الثبات بواسطة ألفا كرونباخ" و "الثبات المركب الذي يتناسب مع دراسة النماذج العاملية، وكذا معامل أوميغا الموزونة."

أهداف الدراسة : تهدف الدراسة الحالية إلى ما يلي :

التأكد من البنية العاملية الثلاثية لمقياس الصلابة النفسية عن طريق التحليل العاملي التوكيدي .

تقدير ثبات مقياس الصلابة النفسية بطرق مختلفة .

الكشف عن مستوى الصلابة النفسية لدى الأمهات العاملات بقطاع التعليم بوهران.

2.5الأبعاد الصلابة الفرعية:

1.2.5الاغتراب :

الحمداني والصراف (2012)"حالة نفسية اجتماعية يشعر بها الفرد العامل نتيجة عدم انسجامه مع المهام والواجبات الموكلة إليه، مما يشعره بفقدان الأمن والاستقرار في كافة جوانبه سواء أكانت نفسية اجتماعيه أو تنظيمية وهي تشكل في مجموعها بعض الصفات السلبية مثل التوتر والميل إلى العزلة واللا مسؤولية واتجاهات سالبة نحو العمل والزملاء وهذا بدوره يسبب إرهاقاً انفعالياً وجسمياً وسخطاً على الذات والعمل"

(الكاديكي،العالم،2022،ص.86).

2.25 العجز:

وتعرفه الشربيني(2005) بأنه "حالة افتقار القدرة على التحكم في الأحداث المحيطة به، وأنه لن يقدر مهما حاول، لأن افتقاره هذا خارج عن قدرته على التحكم.(عبد الناصر ذياب وآخرون ،2016،ص.256)

3.2.5الصلابة:

"قدرة الفرد على مقاومة الضغوط النفسية والجسدية، والمحافظة على التوازن الانفعالي، واستخدام (حجازي،2012،ص.174) .

6.خصائص الصلابة النفسية :

حصر تيلور خصائص الصلابة النفسية فيما يلي :

الإحساس بالالتزام أو النية لدفع النفس للدخول في أي مستجدات

الرغبة في أحداث التغيير ومواجهة الأنشطة التي تمثل أو تكون بمثابة فرص للبناء والتطوير والنماء

الاعتقاد والإيمان بالسيطرة وبأن الفرد هو سبب الحدث في حياته وأن الشخص يستطيع أن يؤثر على بيئته . (محمد قاسم عبد الله، 2008، ص23)

1.6خصائص ذوي الصلابة النفسية المرتفعة :

توصلت "Kobasa من خلال دراستها (1997) و (1982)و(1985) إلى أن الأفراد المتمتعين بالصلابة النفسية يتميزون بالخصائص الآتية :

- القدرة على الصمود والمقاومة .
- لديهم إنجاز أفضل
- ذوي وجهة داخلية للضبط .
- أكثر قدرة و اقتدار ويميلون دائما للسيطرة والقيادة .
- أكثر دافعية ونشاط .

كذلك هم أفراد ملتزمون بالعمل الذي عليهم أداؤه بدلا من الشعور بالغربة، ويشعرون على أن لديهم القدرة على التحكم في الأحداث وينظرون للتعبير على أنه تحدي بدلا من أن يشعرهم علي انه تهديد .

2.6خصائص ذوي الصلابة النفسية المنخفضة :

يتصفون أصحاب ذوي الصلابة النفسية المنخفضة بعدم وجود هدف معين لهم وأن حياتهم بلا معنى، كما أنهم لا يتفاعلون مع بيئتهم بإيجابية ويتوقعون الضعف المستمر في مواجهة الأحداث الضاغطة والمتغيرون، كما أنهم يفضلون البقاء في أسلوب حياة معين، ويكونون دائما عاجزين عن تحمل الأثر السيئ لمواقف الحياة الضاغطة . (حليمة و أمال، 2018، ص. 16، ص.18)

أورد "محمد" (2002) بعض سماتهم مثل اتصافهم بعدم الشعور بهدف لأنفسهم ولا بمعنى لحتاتهم، ولا يتفاعلون مع بيئتهم بإيجابية، ويتوقعون التهديد المستمر والضعف في مواجهة الأحداث الضاغطة المبعثرة، ويفضلون ثبات الأحداث الحياتية، وليس لديهم اعتقاد بضرورة التحديد والارتقاء، كما أنهم سلبيون في تفاعلهم مع بيئتهم وعاجزون عن تحمل الأثر السلبي للأحداث الضاغطة وأكدت دراسة ردولت وزون (1989) التي استهدفت الكشف عن فروق بين مرتفعي ومنخفضي الصلابة النفسية في إدراك الضغوط والاكتئاب، وأجريت الدراسة

على عينة مكونة من 249 سيدة تتراوح أعمارهن بين 25 و65 عامًا، وكشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين السيدات ذوات الصلابة النفسية المرتفعة والمنخفضة فيما يتعلق بالاكتئاب، وإدراك الضغوط، والأمراض الجسدية. حيث تبين أن السيدات ذوات الصلابة النفسية المنخفضة كن أكثر عرضة للاكتئاب، وأكثر إدراكًا للضغوط، وأكثر شعورًا بالأمراض الجسدية، في حين أظهرت السيدات ذوات الصلابة النفسية المرتفعة مستويات أقل من هذه المتغيرات. (فتيحة، 2014 ، ص.21).

7.أهمية الصلابة النفسية

تُعد الصلابة النفسية أحد العوامل الأساسية في تكوين الشخصية، حيث تسهم في حماية الأفراد من التأثيرات السلبية للضغوط الحياتية، مما يساعدهم على أن يكونوا أكثر مرونة وتفاؤلًا وقدرة على مواجهة التحديات. كما تلعب دورًا وقائيًا في الحد من الإصابة بالأمراض الجسدية والاضطرابات النفسية المختلفة (راضي، 2008، ص. 51).

أشارت Kobasaإلى أن الصلابة النفسية بمكوناتها المختلفة تعمل كمتغير نفسي يقلل من تأثير الضغوط الحياتية على الصحة الجسدية والنفسية، حيث أن الأفراد الذين يتمتعون بمستويات مرتفعة من الصلابة النفسية يتعرضون للضغوط لكنهم نادرًا ما يصابون بالأمراض (مخيمر، 1996، ص. 276،ص.278).

تساعد الصلابة النفسية الأفراد على الحفاظ على تركيزهم أثناء مواجهة التحديات، دون أن يتأثروا بالمشتتات الخارجية. فالأشخاص المتماسكون نفسيًا يتمكنون من التعامل مع صعوبات الحياة بفعالية، ويبقون أكثر استمتاعًا بالحياة، مما ينعكس إيجابيًا على أدائهم المهني وتطور مهاراتهم الشخصية.

كما تؤثر الصلابة النفسية على الطريقة التي يدرك بها الأفراد الأحداث اليومية، حيث تسهم في تعديل الإدراك غير الواقعي لهذه الأحداث، مما يحدّ من الشعور بالإجهاد المرتبط بالتفسيرات السلبية للمواقف. وتساعد أيضًا في منع استنزاف الطاقة عبر تعزيز استراتيجيات تكيف متنوعة، حيث تعمل على:

- تقليل تأثير الضغوط من خلال إعادة تفسيرها وجعلها أكثر قابلية للتحمل.
- تعزيز استراتيجيات المواجهة النشطة وتمكين الأفراد من التكيف مع الظروف المتغيرة.
- التأثير غير المباشر على أساليب المواجهة من خلال تعزيز الدعم الاجتماعي.
- تحفيز الأفراد على تبني ممارسات حياتية صحية، مثل اتباع نظام غذائي متوازن وممارسة النشاط البدني، مما يقلل من احتمالية الإصابة بالأمراض النفسية والجسدية (حمادة وعبد اللطيف، 2002، ص. 236،ص.237).

كما وجدت Kobasaأن الأفراد الذين يتمتعون بصلابة نفسية مرتفعة لديهم قدرة أكبر على استخدام استراتيجيات مواجهة فعالة، مما يساعدهم على تقليل التهديد الذي تفرضه الضغوط الحياتية. ويتم ذلك من خلال تبني نظرة شمولية للأحداث، وتحليلها إلى مكوناتها الأساسية، ومن ثم البحث عن حلول مناسبة لها (عودة، 2009، ص. 76).

يؤكد تايلور أن الأفراد ذوي الصلابة النفسية المرتفعة يميلون إلى تبني استراتيجيات مواجهة مباشرة وفعالة عند التعامل مع الضغوط، حيث يركزون على حل المشكلة بدلاً من اللجوء إلى أساليب التجنب.

.(Taylor, 2006, p26)

أظهرت دراسة Pagana (2009)أن طلاب كليات الطب ذوي الصلابة النفسية المرتفعة ينظرون إلى تجاربهم الأكاديمية كتحديات إيجابية تسهم في تطوير مستواهم التعليمي. كما كشفت دراسة مراد (2013)، عن وجود علاقة عكسية بين الصلابة النفسية وإدراك الألم، حيث يؤدي ارتفاع مستوى الصلابة النفسية إلى انخفاض الإحساس بالألم.

و ترتبط الصلابة النفسية باستخدام أساليب تكيف إيجابية وفعالة، حيث تساعد الأفراد على تجنب استراتيجيات التكيف القائمة على الانسحاب أو التجنب. كما تعزز الصلابة النفسية تأثير بعض المتغيرات الأخرى مثل المساندة الاجتماعية، والتي تُعد عاملاً وقائيًا مهمًا، إذ يميل الأفراد ذوو الصلابة النفسية المرتفعة

إلى بناء علاقات اجتماعية داعمة عند مواجهة التحديات. وتساهم هذه العلاقات في تحسين التكيف الفعال مع الضغوط.

بالإضافة إلى ذلك، تُعد الصلابة النفسية أحد العوامل الأساسية في الشخصية التي تسهم في تحسين الأداء النفسي والصحة النفسية والجسدية، حيث تمنح الفرد قدرة أكبر على ضبط النفس، والالتزام، والتحكم في المواقف، مما يساعده على مواجهة التحديات والاستمرار في التغلب على الصعوبات (راضي، 2008، ص 42.)

8. الأدوار الرئيسة للصلابة النفسية في إدراك الضغوط وأساليب مواجهتها :

إن التعرض للأحداث الضاغطة ينتج عنه الكثير من الإجهاد والاستثارة للجهاز العصبي، وفي ظل استمرار التعرض للضغوط يزداد الشعور بالإجهاد وتنتج استجابات الإجهاد المزمنة التي بدورها تؤدي الى استنفاذ طاقات الفرد، وتعرضه لصور المعاناة المختلفة، وتؤدي الصلابة النفسية عدة أدوار إيجابية لتخفض من صورة استجابات الإجهاد المزمن ولتقليل الشعور بالإنهاك، وهذا بدوره يؤدي إلى وقاية الفرد من التعرض للأمراض النفسية والجسمية ويرى الباحث أن للصلابة النفسية أدوار متعددة فهي تدخل في كل شأن من شؤون الحياة الأنسان ولكثرة أدوارها يقتصر الباحث على الأدوار الرئيسية للصلابة النفسية التي تتمثل في ثلاثة جوانب رئيسة هي :

- أ تغيير التقويمات الأولية للأحداث الضاغطة .
- ب دعم أساليب المواجهة الفعالة .
- د التقليل من فرص الإصابة بالأمراض الجسمية والنفسية .

وفيما يلي عرض مفصل لكل دور .

- **أ تغيير التقييمات الأولية للأحداث الضاغطة**

بالنظر إلى السمات المميزة للصلابة النفسية يتضح أن الأفراد من ذوي الصلابة النفسية يميلون بطبيعتهم الرؤية الأحداث الضاغطة على أنها أقل مشقة وقابلة للتناول والتحكم فيها، وذلك من خلال القيام بكثير من المقارنات بين الأفراد مرتفعي الصلابة النفسية ومنخفضيها، إذ تبين أن الأفراد مرتفعي الصلابة كانوا أميل لتقويم الخبرة الضاغطة التي يتعرضون لها على أنها خبرات مثيرة لتحدياتهم أكثر من كونها مهددة لسلامتهم .

وتتمثل الصلابة النفسية في الكشف عن جانبين مهمين

الجانب الأول: تمثل في ضرورة الربط بين التقويم السلبي للأحداث الضاغطة والصلابة المنخفضة .

الجانب الثاني: تمثل بقدرة الصلابة النفسية في تغيير الإدراكات السلبية لآثار الضغوط، إذ تتم عملية التغيير من خلال تسهيل الصلابة النفسية المرتفعة لعمليات مواجهتها للمشكلات والصعوبات المختلفة، فينظر الأفراد مرتفعو الصلابة النفسية إلى الأحداث الضاغطة بقدر من التفاؤل ويتعاملون معها على أنها فرص للتطور والنمو والارتقاء أما منخفضو الصلابة النفسية فقد اعتادوا على استخدام أساليب المواجهة العدوانية أو التجنبية للمواقف الضاغطة لإدراكهم هذه المواقف بقدر كبير من التشاؤم والانسحاب إلى العزلة والاستسلام ونكران الواقع وانعدام القوة، فتكون هذه الفئة أكثر عرضة للإصابة بالأمراض الجسمية والنفسية مقارنة بالفئة الأولى (أبو ندى، 2007،ص. 82).

ب – دعم أساليب المواجهة الفعالة :

يتجسد ذلك في إسهام الصلابة النفسية في التصدي الفعال واستخدام أساليب المواجهة الناجحة مع المواقف الضاغطة، إذ إن استخدام أساليب المواجهة التجنبية في ظل التعرض للأحداث الضاغطة الشديدة والمرتفعة، يرتبط بمعدلات مرتفعة للاحتراق النفسي ومستويات منخفضة من الصلابة النفسية.

(Bartone, 2011,p.66)

ج تقليل فرص الاصابة بالاضطرابات النفسية والجسمية : كشفت دراسة Contrada (2009)، عن ظهور بعض العلامات المرضية لدى منخفضي الصلابة النفسية في أثناء أداء بعض المهام الشاقة، مثل ارتفاع ضغط الدم الانقباضي، ولم يكشف مرتفعو العلامات نفسها في أثناء أدائهم للمهام نفسها(Contrada, 2009, p.895,p.903)

كما كشف Wiep (2012) , عن نتائج مشابهة إذ انتهى إلى وجود ارتفاع طفيف في معدل ضربات القلب لدى منخفضي الصلابة النفسية، أثناء قيامهم ببعض المهام المثيرة لتحدياتهم مقارنة بمرتفعي الصلابة النفسية (Wiep,2012,p. 99)

والأشخاص ذوو الصلابة المنخفضة عانوا من مشكلات صحية متنوعة مثل نوبات قلبية، والإصابة بالسرطان واضطرابات عقلية، والانتحار، وعلى النقيض من ذلك فإن ذوي الصلابة النفسية المرتفعة كانوا أكثر تماسكاً

وازدهاراً ولديهم ميول جيدة للاهتمام بصحتهم مثل ممارسة الرياضة، الاسترخاء، والاهتمام بالتغذية ونوعية الطعام(Madddi, 2007, p.63).

9. أثر السعادة النفسية في الصلابة النفسية :

بعد مفهوم السعادة النفسية المفهوم المحوري والرئيسي في علم النفس الإيجابي لما له من مكانة بارزة في تاريخ الفكر الإنساني، وسعى الجميع في الثقافات المختلفة إلى السعادة بوصفها هدفاً أسمى للحياة لارتباطها بالحالة المزاجية الإيجابية والرضا عن الحياة وجودة الحياة وتحقيق الذات والتفاؤل، وعلى الرغم من الغاية الأساسية لعلم النفس هي مساعدة الفرد أن يحيا الحياة الطيبة التي يشعر فيها بالسعادة هناك حقيقة بيئة تؤكد أن أرقى خير يمكن أن يبلغه المرء بجهده هو الوصول إلى الشعور بالسعادة، إذ إن قمة السعادة مطلب الحياة الإنسانية، فهي الغاية المنشودة التي يسعى البشر للوصول إليها (أحمد، 2013)

يُعد التفاؤل والأمل والسعادة من السمات الإيجابية في شخصية الإنسان، حيث تمثل السعادة الهدف الأسمى الذي يسعى إليه البشر منذ القدم. ومن اللافت أن العقود الثلاثة الأخيرة شهدت اهتمامًا متزايدًا بالسعادة، وتأثيرها على حياة الأفراد والمجتمعات، بالإضافة إلى العوامل التي تؤثر فيها. فالشعور بالسعادة يعزز الصحة الجسدية والنفسية، إذ يتمتع المتفائلون بحالة صحية أفضل مقارنة بغيرهم، بفضل كفاءة أجهزة المناعة لديهم في توفير الحماية. وقد أكدت العديد من الدراسات العلاقة الوثيقة بين التفاؤل وصحة الإنسان، سواء على المستوى البدني أو النفسي (عناد عوض ، 2014 ، ص. 42)

10.النماذج النظرية المفسرة للصلابة النفسية :

1.10 نموذج نظرية Kopasa (1982)

تعد Kopasa (1979) أول من استخدم مصطلح الصلابة كمتغير يعكس الفروق الموجودة بين الأفراد في تعرضهم للمرض كنتيجة للضغوط ، ذلك أن أحداث الحياة الضاغطة تؤدي إلى تنشيط الجهاز العصبي الودي إضافة إلى أن الضغط المزمن يؤدي في نهاية المطاف إلى الإرهاق والمرض والتعب النفسي ، وفي هذا السياق يشار إلى أصحاب الشخصيات الصلبة لديهم القدرة على البقاء أصحاء تحت الضغوط .

ولقد توصلت Kopasaإلى أن الأفراد الذين يمتلكون سمة الصلابة أقل عرضة للمرض ولديهم القدرة على تحويل الضغوطات إلى فرص لتنمية شخصياتهم وتطويرها (Judkins ,2001,p.22)

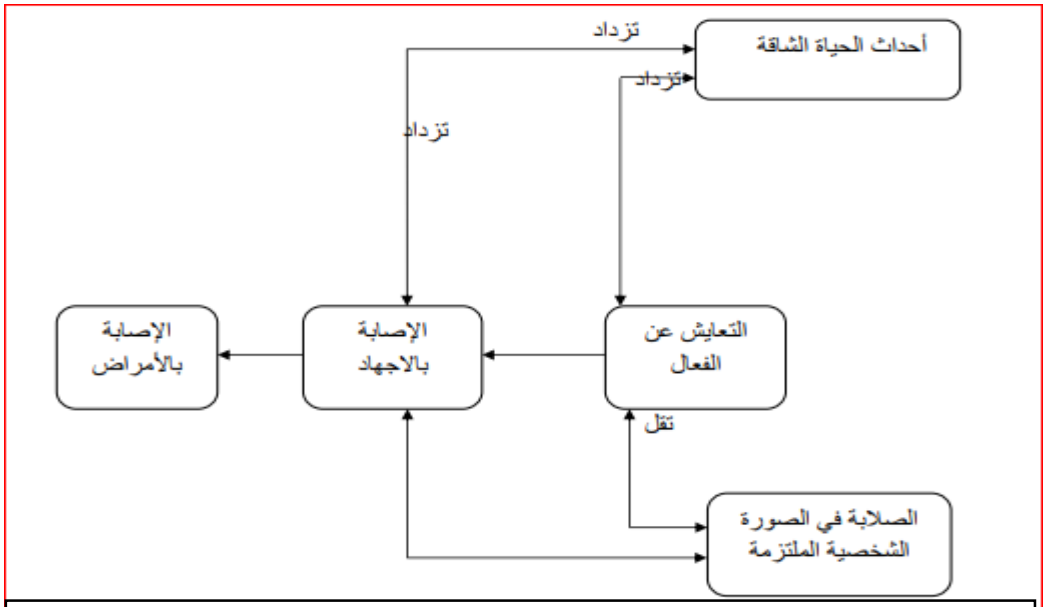
واعتمدت هذه النظرية على عدد من الأسس النظرية والتجريبية وتمثلت الأسس النظرية في آراء العلماء أمثال " فرانكل و ماسلو و روجرز " ، والتي نوهت إلى وجود هدف خاص بكل فرد

ويعد نموذج لازاروس من أهم النماذج التي اعتمدت عليها هذه النظرية حيث أنها نوقشت وفسرت من خلال ترابطها بالعوامل التالية :

- ❖ البيئة الداخلية للفرد .
- ❖ الأسلوب الإدراكي المعرفي ..
- ❖ الشعور بالتهديد والإحباط .

وقد فسرت Kopasa العلاقة القائمة بين الصلابة النفسية والوقاية من الأمراض من خلال تحديدها للخصال المميزة لمرتفعي الصلابة ، ومن خلال توضيحها للأدوار الفعالة التي يقوم بها هذا المفهوم من آثار التعرض للأحداث الضاغطة ، كما توصلت كوبازا إلى أن ذوي الصلابة النفسية المرتفعة يؤمنون بتحكمهم أو تأثير في الأحداث بشكل واضح ويحاولون تبديل هذه الضغوطات بطرق إيجابية وبناءة ويفسرونها على أنها تحديات وفرص للتعلم ، وتعتقد Kopasa بأن هذا الإدراك التكيفي هو الكامن وراء المستويات المنخفضة من استجابات الضغط المناعية للأحداث التي يحتمل أن تشكل تهديدا للأفراد, (Maddi, 1999, p. 85)

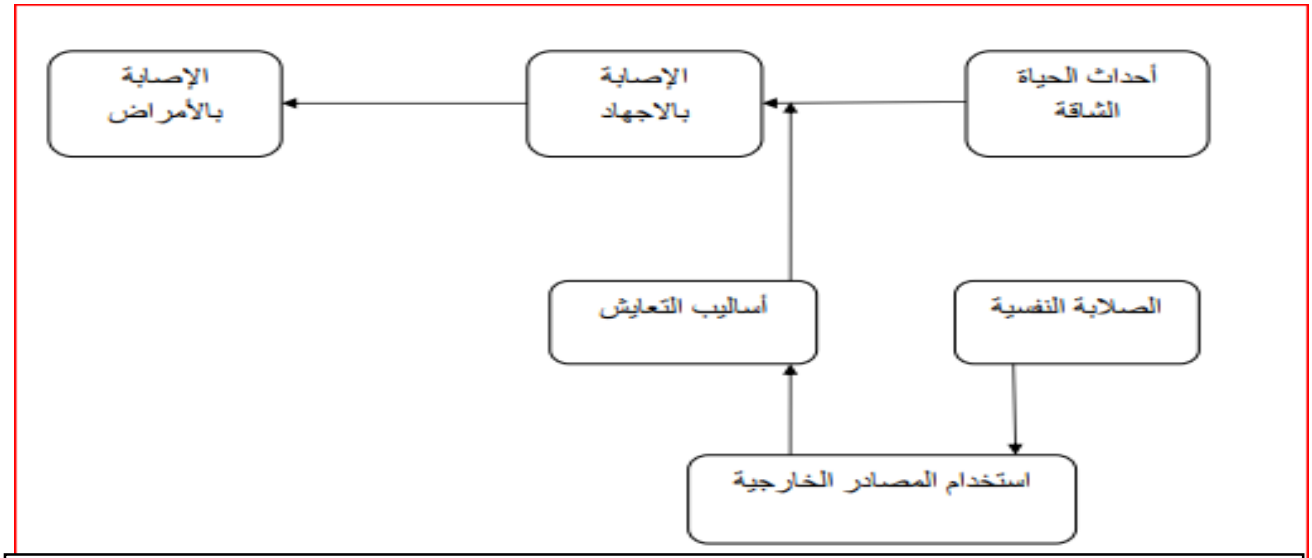
وترى Kopasa أن الأفراد الذين يتسمون بصلابة نفسية يكونون أكثر صلابة ، نشاطا ومبادأة واقتدار وقيادة ، وكذلك أكثر صمودا ومقاومة لأعباء الحياة المجهدة، وأشد واقعية وإنجازا وسيطرة ، كما أنهم يجدون أن تجاربهم في الحياة ممتعة وذات معنى ، وعلى عكسهم الأشخاص الأقل صلابة يجدون أنفسهم أن لا معنى لهم بمجرد تعرضهم لموقف صعب وضاغط ، كما أنهم يشعرون بالتهديد الدائم ، والضعف في مواجهة أحداث الحياة . ويعتقدون أن الحياة تكون أفضل عندما تتميز بالثبات في مجرياتها ، وعندما تخلو من التجديد والتنويع ، فهم سلبيون إلى أبعد الحدود في تفاعلهم مع البيئة. (راضي ، 2008 ، ص. 37).



الشكل رقم(02) التأثيرات الغير المباشرة والمباشرة للصلابة النفسية .

يوضح الشكل (02)آثار الصلابة في الصورة الشخصية الملتزمة التي تقلل بشكل مباشر من التأثير السلبي لضغوط الحياة (شابي حليمة ، نواوية حياة ، 2017)

الخارجية

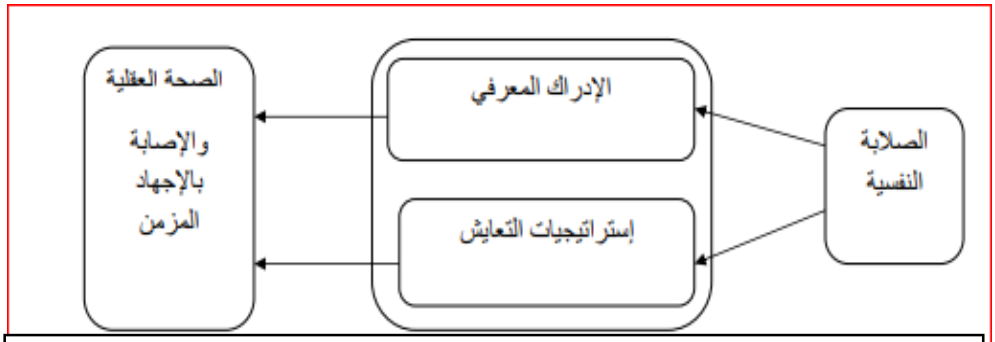


الشكل رقم(03) يوضح التأثيرات المباشرة لمتغير الصلابة النفسية

2.10نموذج فنك المعدل لنظرية Kopasa (1993)

لقد ظهر في مجال الوقاية حديثا من الإصابة بالاضطرابات أحد النماذج الذي حاول تعديل نظرية Kopasa وأعاد النظر فيها ، وهذا النموذج قد قدمه فنك وذلك من خلال دراسته التي كانت تهدف إلى بحث العلاقة الموجودة بين الصلابة النفسية والإدراك المعرفي والتعايش الفعال من ناحية والصحة العقلية من ناحية أخرى وذلك على عينة قوامها (167) جنديا إسرائيليا ، واعتمد فنك على المواقف الشاقة الواقعية في تحديده لدور الصلابة ، وقد قام الباحث بقياس متغير الصلابة والإدراك المعرفي للمواقف الصعبة والتعايش معها قبل الفترة التدريبية . (مكي و حسن 2011 ، ص. 358) .

كما توصل فنك إلى ارتباط مكوني الالتزام والتحكم فقط بالصحة العقلية الجيدة للأفراد ، فارتبط الالتزام جوهريا بالصحة من خلال تخفيض الشعور بالتهديد واستخدام استراتيجيات التعايش الفعال ، وبالأخص إستراتيجية ضبط الانفعال حيث ارتبط بعد التحكم إيجابيا بالصحة العقلية من خلال إدراك لموقف على أنه أقل مشقة ، واستخدام إستراتيجية حل المشكلات.



الشكل رقم(04) يوضح نموذج فنك المعدل لنظرية كوبازا للتعامل مع المشقة وكيفية مقاومتها.

3.10نظرية Maddiفي الصلابة النفسية:

ظهرت التصورات الأولى للصلابة النفسية عام (1967)في أعمال عالم النفس الأمريكي : Maddiوهو الأستاذ المشرف على Kopasa في الدكتوراه. وقد برزت كتاباته عن الهوية المثالية حين برهن أن the Premorbid Personality & Ideal Identityوالشخصية السابقة للمرض الحالات المزمنة من فقدان

المعنى والاغتراب في الوجود الإنساني أصبحت من الملامح النمطية للحياة الحديثة، والتغيرات في الثقافة والمجتمع والتطور التكنولوجي، حيث أصبح لدى الناس هويات يتم تحديدها بناء على أدوارهم الاجتماعية .

يتصف "مادي" بإسهاماته الكبرى في مجال الصلابة النفسية، وكانت البداية عندما أجرى مع طلابه في جامعة شيكاغو، دراسة طولية امتدت 12 عاما (1981)(1993) في شركة "بيل" للهاتف (IBT) .ففي عام (1981)، قررت الشركة تخفيض عدد موظفيها إلى النصف، ونتيجة لذلك واجه من بقي من الموظفين تغيرات في التوصيف الوظيفي، وفي أهداف الشركة وفي المشرفين عليهم في العمل. وقد قام مادي وفريق بحثه بدراسة عميقة على عينة من (400) فرد قبل تخفيض عدد الموظفين وبعده وقد أظهرت النتائج أن ثلثي أفراد العينة يعانون من تراجع في الأداء والمهارات القيادية، واضطرابات صحية مثل النوبات القلبية، والسكتة القلبية والبدانة، والاكتئاب، وتعاطي المخدرات نتيجة التعرض للضغط الشديد وأحيانا الوفاة في بعض الحالات .

بالمقابل، فإن الثلث الآخر من العينة، ضم الموظفين الذين تعرضوا للضغوط الشديدة وللتغيرات الحادة ذاتها التي تعرض لها زملاؤهم الموظفون، إلا أنهم حافظوا على صحتهم وعلى أدائهم الجيد وشعروا بحماسة متجددة وهنا برز التساؤل الآتي: ما السبب الذي أدى إلى اختلاف هاتين المجموعتين؟ و في إطار رده على هذا التساؤل، وجد "مادي" أن الأفراد الذين استمروا وواجهوا الضغوط، قد حافظوا على ثلاثة اعتقادات أساسية ومهمة ساعدهم على تحويل هذه الضغوط من محنة إلى فرصة للحياة، وهذه الاعتقادات هي المفاتيح الثلاثة المتمثلة في: الالتزام والتحكم والتحدي .

فقد قادهم الالتزام للسعي بجد على خوض الأحداث التي تحدث بدلا من تجنبها والشعور بالعزلة، كما قادهم التحكم إلى مواجهة الصراع ومحاولة التأثير في النتائج، وذلك بدلا من السلبية والاستسلام والضعف، كذلك قادهم التحدي إلى إدراك التغيرات الناتجة عن الضغوط سواء أكانت إيجابية أم سلبية على أنها فرص جديدة للتعلم، وكل ذلك يؤدي إلى النضج .

إن مستوى الصلابة النفسية هو الذي يحدد كيف نستجيب لضغوط الحياة، فالفروق التي ظهرت بين الموظفين في شركة "بيل" للهاتف أكدت الملامح الأساسية الثلاثة التي تكون الصلابة النفسية: الالتزام، والتحكم، والتحدي، والتي برزت خصائص الأساليب مواجهة الضغوط، وتم اختبارها وتقييمها في مجالات متعددة

شملت إدارة الأعمال والحروب والمدارس والعيادات الطبية، وأثبتت فعاليتها في مساعدة الأفراد على الازدهار خلال الأوقات الصعبة .

يرى Maddi أن الصلابة النفسية بناء شخصي مكون من ثلاثة أبعاد متداخلة ومتفاعلة: فالشخص الملتزم يبقى منخرطا فيما يقوم به، ودائما ما يجد الطريقة الأفضل لتحويل خبرته إلى خبرة مثيرة للاهتمام وذات معنى، والشخص ذو التحكم المرتفع يبحث عن التأثير في المعطيات الصعبة الناجمة عن الضغوط، ويتعلم الشخص ذو التحدي المرتفع من خبراته ، وتكون هذه الأبعاد الثلاثة المكونة للصلابة النفسية

تركيب يزود الفرد بالشجاعة من أجل تحويل الظروف الضاغطة من مصائب إلى فرص للنمو الشخصي .

4.10الصلابة النفسية كمتغير واقٍ من الضغوط النفسية:

إن تعرض الإنسان للضغوط أمر حتمي لا مفر منه، فواقع الحياة محفوف بالعقبات والمخاطر وأشكال الفشل والنكبات، والظروف غير المواتية، ونحن لا نستطيع تجنب الفشل أو الإحباط أو الشعور بالوحدة أو الاغتراب، كما لا يمكننا تجنب متطلبات التغير في النمو الشخصي في أي مرحلة من مراحل حياتنا.

ومن هنا، ظهرت أهمية العوامل الوقائية التي تلعب دوراً أساسياً في التخفيف من أثر الضغوط النفسية، ومن بين هذه العوامل تبرز الصلابة النفسية بوصفها أحد أهم المتغيرات الشخصية التي تمثل عنصر مقاومة نفسي، يحمي الأفراد من الآثار السلبية للضغوط.(حدة يوسفي،ص. 236،ص.237 ، ص.2013)

وتشيرKobasa (1982) إلى أن الصلابة النفسية تتضمن ثلاثة أبعاد :الالتزام(Commitment) ، والتحكم(Control) ، والتحدي .(Challenge) حيث يُظهر الأفراد ذوو الصلابة النفسية العالية قدرة أكبر على إدراك الأحداث المجهدة كفرص للتعلم والنمو بدلاً من تهديدات، ويملكون إحساساً قوياً بالهدف، وشعوراً بأنهم يملكون القدرة على التأثير في مجرى الأحداث.

وقد أكدت نتائج العديد من الدراسات الدور الوقائي للصّلابة النفسية .من بينها دراسة أجريت على عينة من البالغين (ن= 259) تراوحت أعمارهم بين 32 و 65سنة بمتوسط عمري يساوي 40 سنة وتوصلت إلى أن الصلابة لا تمنع حدوث الضغوط لكنها تمثل مصدراً للمقاومة يخفف من وقع الأحداث الضاغطة على الفرد من الناحية النفسية والجسمية (Pucceti M , Kobasapp 839-88),

كما أظهرت دراسة قام بها Pronost (2001)أن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى مرتفع من الصلابة النفسية يكونون أكثر قدرة على التكيف مع الظروف الصعبة، ويقل احتمال تعرضهم لمظاهر الإجهاد النفسي الحاد

مقارنة بغيرهم وفي نفس السياق توصلت دراسة وآخرون (Delmas et *al* ,2004) أن الصلابة النفسية تعتبر كعامل واقي للصحة لدى الممرضات في العمل، حيث أن الممرضات ذوات الصلابة المرتفعة يدركن الضغط أقل شدة، ويستخدمن إستراتيجيات مواجهة إيجابية لمواجهة الضواغط، كما أنهن يدركن إيجابيا المساندة الإجتماعية المقدمة لهن مما جعلهن يسجلن مستويات منخفضة من الإنهاك المهني والكرب النفسي، كما عززت لديهن الوجود الأفضل، وجودة الحياة داخل العمل.(16 Delmas, opcit , p).

مما سبق يتضح الدور الذي تلعبه الصلابة النفسية ليس فقط في جعل الأفراد قادرين على مقاومة الضغوط بل يمتد تأثيرها إلى تعزيز جوانب أخرى للشخصية حيث تتفاعل مع بعض مكونة جملة من الخصائص النفسية والاجتماعية التي تعزز قدرة الفرد على المواجهة، حيث توصلت دراسة Ronald و Blatiny (1984).

أن الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية تعملان على تخفيف أثر الضغوط خلال تفاعلهما مع بعضهما البعض حيث أن الأفراد اللذين سجلوا درجات منخفضة على مقياس ضغوط الحياة يصاحبها إرتفاع على مقياس المساندة الإجتماعية والصلابة النفسية وإ نخفاض في درجات الإغتراب مما يثبت أن التفاعل بين هذين العاملين يعتبر عاملا واقيا أو مخففا لضغوط الحياة.(إسماعيل الهلول، 2007 ، ص. 1165).

ومن هنا فإن الصلابة النفسية تلعب دوراً جوهرياً في بناء القدرة على المواجهة والتكيف، حيث تُعد متغيرًا وقائيًا يعزز من الصحة النفسية ويحمي الفرد من الانهيار النفسي تحت وطأة الضغوط المتزايدة.

خلاصة :

من خلال ما سبق، يتّضح أن الصلابة النفسية تمثل أحد أبرز المفاهيم النفسية المعاصرة التي حظيت باهتمام متزايد من قبل الباحثين، نظراً لدورها الفعّال في تعزيز قدرة الفرد على التكيّف مع الضغوط ومواجهة التحديات المختلفة بثبات نفسي وانفعالي. إذ تجمع الصلابة النفسية بين مجموعة من السمات الإيجابية كالثقة بالنفس، الإحساس بالتحكم، الالتزام، والنظر إلى التحديات كفرص للنمو، مما يجعلها عاملاً مهماً في تفسير الفروق الفردية في التفاعل مع المواقف الصعبة.

وعليه، فإن فهم هذا المفهوم وقياسه بدقة يساهم في تطوير تدخلات نفسية وتربوية تهدف إلى تعزيز الصحة النفسية وجودة الحياة، خاصة لدى الفئات المعرضة للضغوط، مثل الطلبة أو العاملين في المهن الحساسة.

تمهيد:

قامت الباحثتان من خلال الجزء الأول من هذا الفصل بعرض خطوات الدراسة الاستطلاعية، وسيتم التطرق في الجزء الثاني من هذا الفصل عرض خطوات الدراسة الأساسية.

أولا: الدراسة الاستطلاعية:

سيتم التطرق فيما يلي إلى أهمية الدراسة الاستطلاعية، ومكان وزمان إجراؤها، وأدوات الدراسة، ومجتمع الدراسة، ومواصفات عينة الدراسة، والإجراءات المستخدمة للتأكد من الخصائص السيكو مترية لأدوات القياس(الصدق والثبات).

1.أهمية الدراسة الاستطلاعية: ويمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- كشف مدى صلاحية الأدوات المستعملة قبل تطبيقها في الدراسة الأساسية.
- التأكد من الخصائص السيكو مترية لأدوات القياس (الصدق والثبات).

2.مكان وزمان إجراء الدراسة الاستطلاعية:

-تعريف المؤسسة :

تتكون كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم والتكنولوجيا "محمد بوضياف" وهران من 60 مستخدم هي عبارة عن كيان تعليمي وبحثي تم إنشاؤه بعد تفكك كلية العلوم في عام 2013 وفقًا للمرسوم التنفيذي رقم 199-13 المؤرخ في 10 رجب1434 الموافق 20 مايو 2013،.

3-عينة الدراسة الاستطلاعية:

احتوت عينة الدراسة الاستطلاعية على(30)تنقسم على مصلحة التدريس للكلية الأمانة مصلحة الموارد البشرية مصلحة المالية الأمانة العامة للكلية الأقسام الأربعة :قسم البيوتكنولوجيا قسم كائن الحي والبيئة قسم الوراثة الجزيئية قسم التدريس الأساسي ومخابر ومكتبة الكلية.

4.أدوات الدراسة الاستطلاعية :

من أجل تحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثتان على مقياس التنمر الوظيفي والصلابة النفسية.

1.4مقياس التنمر أماكن العمل :

لقد استخدم الباحثتان مقياس من أجل جمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، وقد تم الاعتماد على الاستبيان المطبق في دراسة (Anjum, A. et al., 2019) تحت عنوان: " قياس حجم ونطاق التنمر في مكان العمل: مقياس بديل للتنمر في مكان العمل "والذي احتوى في صورته النهائية على 21 فقرة مقسمة على:

- **بعد التنمر المتعلق بالشخص:** يتكون من 11 فقرات وهي الفقرات التالية: (1، 2، 3، 4، 8، 9، 10، 11، 14، 20، 21)
- **بعد التنمر المتعلق بالعمل :** يتكون من 10 فقرة وهي الفقرات التالية: (5، 6، 7، 12 ،13، 13،15، 16، 18، 19) . أنظر إلى الملحق رقم (1).

ملاحظة: جميع الفقرات ذات اتجاه موجب، وقد تم استخدام سلم ليكرت المتدرج ذي النقاط الخمس لقياس عبارات الاستبيان وهو كالتالي:

جدول رقم(01) يمثل سلم ليكرت المتدرج ذي النقاط الخمس

التصنيف	أبدا	نادرا	شهريا	أسبوعيا	يوميا
الدرجة	01	02	03	04	05

خطوات عملية التفريغ :

- التفريغ يكون عن طريق أرقام(01، 02، 03، 04، 05)
- وبعدها يتم التفريغ في برنامج(Excel) ثم نقلها لبرنامج(SPSS)

2.4الصلابة النفسية:

لقد استخدمت الباحثتان الاستبيان من أجل جمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، وقد تم الاعتماد على الاستبيان المطبق في دراسة تطوير إثبات مقياس قصير للصلابة لكل من (R. R.& Olivier

Sinclair C. M., 2003) تحت عنوان: " **النسخة المختصرة للصلابة النفسية** " والذي احتوى في صورته النهائية على) 18 فقرة مقسمة على 06 أبعاد كالتالي:

- **بعد التحكم** : (1، 7، 13)
- **بعد الالتزام** :(3، 9، 15)
- **بعد التحدي**:(5، 11، 17)
- **بعد الاغتراب**(4، 10، 16)
- **بعد العجز**: (2، 8، 14)
- **بعد الصلابة**:(6، 12، 18)

الفقرات السالبة:(4، 10، 16، 2، 8، 14، 6، 12، 18) أنظر إلى الملحق رقم(2).

ملاحظة: 09 الفقرات ذات اتجاه موجب، و 09 الفقرات ذات اتجاه سالب وقد تم استخدام سلم ليكرت المتدرج ذي النقاط الخمس لقياس عبارات الاستبيان وهو كالتالي:

جدول رقم: (02) يمثل سلم ليكرت المتدرج ذي النقاط الخمس

التصنيف	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	01	02	03	04	05

5.خطوات عملية التفريغ :

-التفريغ يكون عن طريق أرقام(05، 04، 03، 02، 01)

-وبعدها يتم التفريغ في برنامج(Excel) ثم نقلها لبرنامج (SPSS)

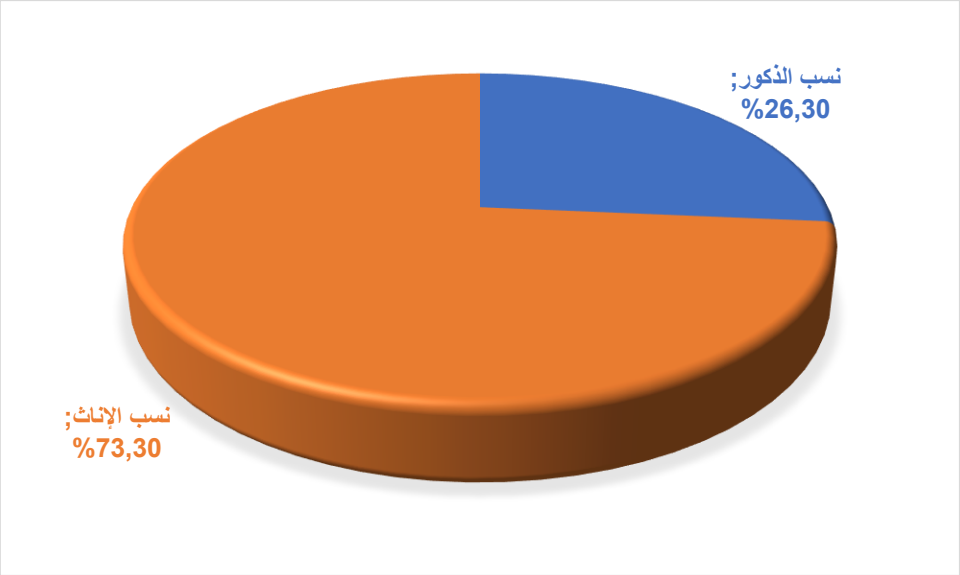
والجداول التالية تبين خصائص وسمات عينة الدراسة الاستطلاعية كالتالي:

6.خصائص العينة الاستطلاعية:

جدول رقم (03):توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	8	%26,7
أنثى	22	%73,3
المجموع	30	%100,0

الجدول رقم (03) :يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس حيث تمثل نسبة الذكور % 26,7% وتعتبر أكثر نسبة. 73,3 بينما تمثل نسبة الإناث

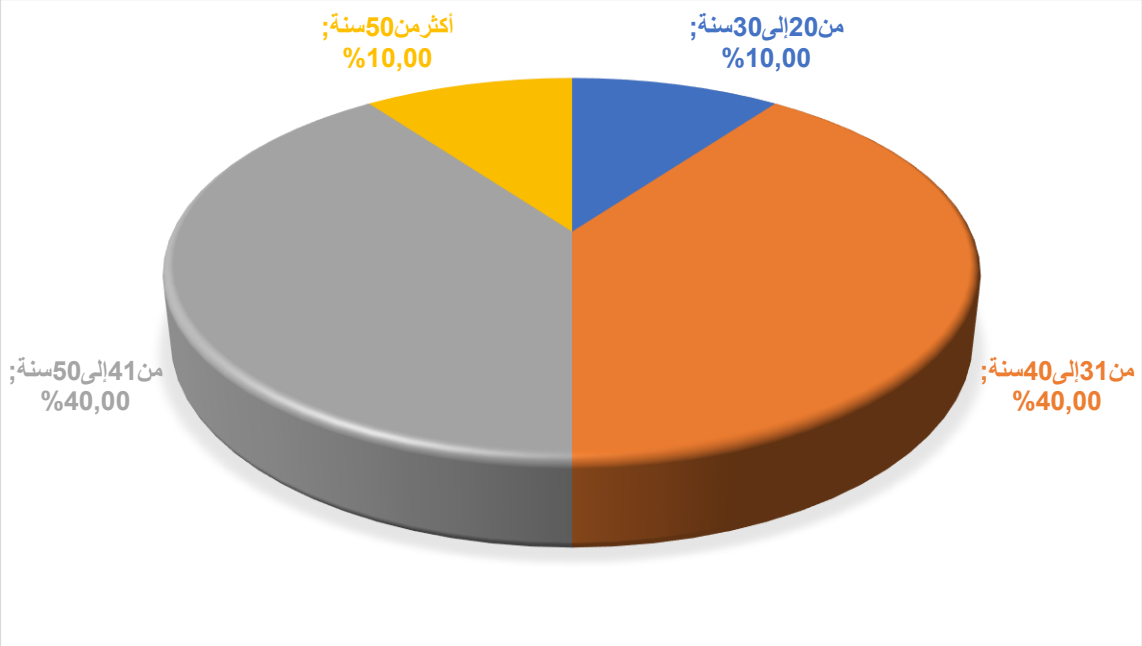


الشكل رقم (05):توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس بالنسب المئوية

جدول رقم (04):توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن

السن	التكرارات	النسبة المئوية
من20إلى30سنة	3	%10,0
من31إلى40سنة	12	%40,0
من41إلى50سنة	12	%40,0
أكثرمن50سنة	3	%10,0
المجموع	30	%100,0

الفئة العمرية:%الجدول رقم (04) :يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن حيث تمثل 10 فئتين العمريتين: من31إلى40سنة ومن41إلى50سنة،10%كل من 40%وتمثل من20إلى30سنة، تمثل الفئة العمرية أكثرمن50سنة.

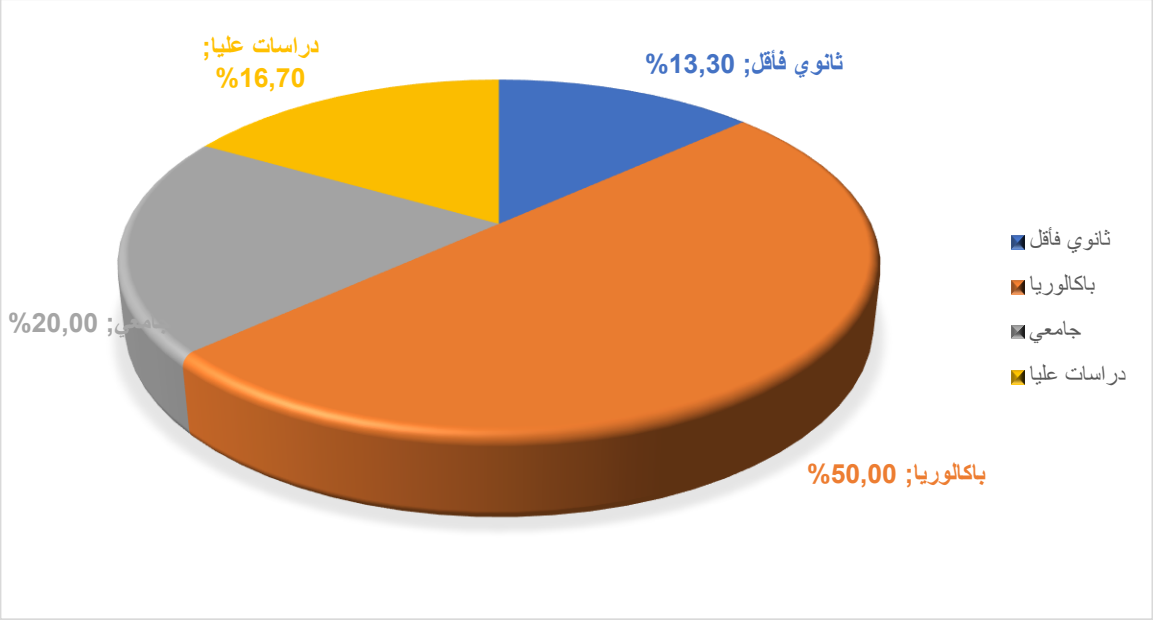


شكل رقم(06):توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن بالنسب المئوية

جدول رقم (05):توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير المستوى العلمي

المستوى التعليمي	التكرارات	النسبة المئوية
ثانوي فأقل	4	%13,3
باكالوريا	15	%50,0
جامعي	6	%20,0
دراسات عليا	5	%16,7
المجموع	30	%100,0

الجدول رقم (05) :يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي حيث تمثل 13,3% مستوى: ثانوي فأقل، وهي أصغر نسبة وتمثل50% مستوى: باكالوريا ،تمثل أكبر نسبة، أما20% تمثل مستوى: جامعي، تمثل16,7% مستوى: دراسات عليا.



شكل رقم(07) : يبين توزيع أفراد العينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير المستوى التعليمي بالنسب المئوية

7-الخصائص السيكومترية لأداة القياس:

1.1.7- الخصائص السيكومترية للمقياس التنمر في العمل:

2.1.7- صدق المقياس التنمر الوظيفي :

قامت الباحثتان بحساب الاتساق الداخلي للمقياس على عينة متكونة من (30) فردا، وذلك بحساب معامل الارتباط بيرسون باستعمال الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (06) يوضح الاتساق الداخلي للمقياس التنمر الوظيفي

الفقرات	معامل الارتباط **بيرسون** لفقرات الخاصة ببعد التنمر المتعلق بالشخص	الفقرات	معامل الارتباط **بيرسون** لفقرات الخاصة ببعد التنمر المتعلق بالعمل
01يتم تغيير مهام العمل دون استشارتك.	0,641**	**12التعرض لمحاولات متكررة للنيل من كرامتك الشخصية.**	0,860**
02يتم التقليل من قيمة العمل الذي تقوم بإنجازه .	0,543**	**13التعرض للتهديدات اللفظية وغير اللفظية.**	0,856**
03يُطلب منك القيام بعمل أقل من مستوى مهاراتك (كفاءتك).	0,791**	**14يتم إطلاق نكات غير لائقة عنك**	0,870**
04يخضع عملك للمراقبة بشكل مستمر وغير	0,264	**15يتم الترويج للشائعات عنك.**	0,766**

مبرر.			
05تُحجب عنك المعلومات الضرورية التي تساهم في تقدم مسارك المهني.	0,822**	16تتعرض لتعليقات مُهينة متكررة عنك أو عن حياتك الخاصة.	0,871**
06يتم استبعادك من أنشطة فريق العمل.	0,753**	17يتم تذكيرك بشكل مستمر بالأخطاء التي ارتكبتها.	0,745**
07يُرفض طلبك للحصول على عطلة أو تدريب أو ترقية بدون مبرر.	0,920**	18يتم تجاهل آرائك أو وجهات نظرك.	0,769**
08تُحدد لك مدة زمنية مستحيلة لإنجاز وتسليم العمل.	0,742**	19لا تعطى أهمية لحقوقك وآرائك على أساس جنسك.	0,622**
09 تتلقى تلميحات من الآخرين تشجعك على الاستقالة من وظيفتك.	0,899**	20يتم الانتقاص من قيمة حقوقك وآرائك بناءً على عمرك.	0,633**
10 أجبِرتَ على المشاركة في العديد من الاجتماعات والدورات التدريبية الإضافية.	0,202	21تتلقى ردود أفعال سلبية من الآخرين لأنك تعمل بجد واجتهاد.	0,721**
11 يتم الاستخدام الترهيبي للإجراءات التأديبي.	0,705**	----------	

*دالة عند 0.05

**دالة عند 0.01

الفقرات الغير الدالة : 10

- يظهر الجدول رقم (06) معاملات ارتباط بيرسون لفقرات بعدي التنمر (المتعلق بالشخص والعمل)، حيث تراوحت قيم الارتباط بين (0.202) و (0.920). بالنسبة للتنمر المتعلق بالشخص، سجلت معظم الفقرات ارتباطات قوية ودالة إحصائياً($p < 0.01$) ، حيث كانت الفقرة: 07 (0.920) والفقرة: 09 (0.899) الأقوى ارتباطاً، تليهما الفقرات: 03 (0.791)، 05 (0.822)، و06 (0.753) مما يشير إلى تماسك قوي مع هذا البعد. أما فيما يخص التنمر المتعلق بالعمل، فقد ظهرت أيضاً ارتباطات عالية الدلالة، حيث تميزت الفقرة: 16 (0.871) والفقرة: 14 (0.870) كأقوى الفقرات تمثيلاً للبعد، بينما

أكدت الفقرات: 12 (0.860) و13 (0.856) على اتساق المقياس. من جهة أخرى، أظهرت الفقرتان: 04 (0.264) و10 (0.202) ارتباطاً ضعيفاً وغير دال إحصائياً(بالنسبة للفقرة: 10).

جدول رقم (07) يوضح معامل الارتباط بين كل بعد والمجموع الكلي لمقياس التنمر الوظيفي

الأبعاد	معامل الارتباط
التنمر المتعلق بالشخص	0,963**
التنمر المتعلق بالعمل	0,963**

** يوجد دلالة عند 0.01

- يُظهر الجدول رقم (07) معاملات الارتباط بين بُعدي " التنمر المتعلق بالشخص " و" التنمر المتعلق بالعمل "، حيث بلغ معامل الارتباط قيمة مرتفعة جداً تُقدر بـ 0.963، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01(كما يُشار بعلامة النجمة المزدوجة **). يشير هذا الارتباط الإيجابي القوي إلى وجود علاقة طردية واضحة بين الظاهرتين، أي أنه كلما زاد مستوى التنمر الشخصي، زاد أيضاً مستوى التنمر في العمل، والعكس صحيح.

هذه النتيجة تُسلط الضوء على التداخل الكبير بين المجالين الشخصي والمهني في سياق التنمر، مما يفسر، سبب انتقال السلوك العدواني ، أو بسبب عوامل مشتركة كالبيئة الاجتماعية أو السمات الشخصية للفرد.

2.1.7.ثبات مقياس التنمر الوظيفي:

قامت الباحثتان بحساب ثبات المقياس بطريقة ألفا كرو نباخ (a) (Alpha Cronbach) وذلك باستعمال برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS) الإصدار رقم (25)، حيث تم حساب ثبات التنمر في العمل على مستوى الاستبيان الكلي كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (08) يوضح قيمة معاملات ثبات ألفا كرو نباخ لمقياس التنمر الوظيفي

الأبعاد	عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا كرو نباخ
المقياس الكلي	**21**	**0.945**

- يبين الجدول رقم (08) قيمة معاملات ألفا كرو نباخ بالنسبة لمقياس التنمر الوظيفي حيث قدرت قيمة معامل ألفا كرو نباخ الكلية التي بلغت (0.945) وهي قيمة ممتازة وفق لجدول التقدير قيم معامل ألفا كرونباخ، أي أن الاستبيان يمكن الاعتماد على نتائجه.

1.2.7- الخصائص السيكومترية لمقياس الصلابة النفسية:

2.2.7- صدق مقياس الصلابة النفسية:

قامت الباحثتان بحساب الاتساق الداخلي للمقياس على عينة متكونة من (30) فردا، وذلك بحساب معامل الارتباط بيرسون باستعمال الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (09) يوضح الاتساق الداخلي للمقياس الصلابة النفسية

الفقرات	معامل الارتباط بيرسون لفقرات الخاصة ببعد التحكم	الفقرات	معامل الارتباط بيرسون لفقرات الخاصة ببعد الالتزام	الفقرات	معامل الارتباط بيرسون لفقرات الخاصة ببعد التحدي	الفقرات	معامل الارتباط بيرسون لفقرات الخاصة ببعد العجز
01إن نجاحاتي هي ثمرة جهودي وقدراتي.	0,608**	**04 أنا أستمتع بمعظم الأشياء في الحياة.**	0,621**	**07 أتعامل مع المشاكل في حياتي بشكل مباشر.**	0,631**	**10 غالبًا ما أشعر بأنني غريب عن الأشخاص من حولي.**	0,655**

02 أشعر بأنني قادر على مواجهة أي تحدٍ.	0,810**	05 أقضي معظم حياتي في القيام بأشياء جديرة بالاهتمام.	0,736**	08 أنا أرى الأحداث الضاغطة هي فعلاً فرص للنمو الشخصي.	0,721**	11 غالبًا ما أشعر بالعجز.	0,498**
03 أعتقد أنّ نجاحاتي مرتبطة بالاختيارات التي أقوم بها.	0,772**	06 في معظم الأحيان، تكون الحياة مثيرة للاهتمام حقاً.	0,272	09 إن الجهود المبذولة لا تؤتي ثمارها لأن معظم الأمور لا تسير كما هو مخطط لها.	0,743**	12 إن الجهود المبذولة لا تؤتي ثمارها لأن معظم الأمور لا تسير كما هو مخطط لها.	0,663**
الفقرات	معامل الارتباط بيرسون لفقرات الخاصة ببعد الاغتراب	الفقرات				معامل الارتباط بيرسون لفقرات الخاصة ببعد الصلابة	
13أحياناً، تبدو الحياة بلا معنى بالنسبة لي.	0,665**	16أشعر بالانزعاج عندما ينقطع نشاطي اليومي المعتاد.					0,443*
14 غالبًا ما أشعر بأنني غريب عن الأشخاص من حولي.	0,772**	17 لا أحب إجراء تغييرات على جدول أعمالي اليومية.					0,689**

15 عادةً ما أشعر بالوحدة في هذا العالم.	0,836**	**18 أنا أخطط بعناية لكل ما أقوم به تقريباً.**	0,645**

*دالة عند 0.05

**دالة عند 0.01

الفقرات الغير الدالة :06

- يظهر الجدول رقم (09) نتائج معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات الأبعاد الستة (التحكم، الالتزام، التحدي، العجز، الاغتراب، والصلابة) والدرجة الكلية لكل بُعد. بشكل عام، تظهر معظم الفقرات ارتباطاً موجباً قوياً ودالاً إحصائياً عند مستوى (0.01) مع أبعادها، مما يدل على تماسكها وملاءمتها لقياس البُعد الذي تنتمي إليه.

في بُعد التحكم، سجلت الفقرة 02 أعلى ارتباط(0.810) ، مما يشير إلى أنها تساهم بقوة في قياس هذا البُعد. أما في بُعد الالتزام، فإن جميع الفقرات أظهرت ارتباطاً دالاً باستثناء الفقرة 06 التي سجلت ارتباطاً ضعيفاً وغير دال.(0.272)

وفي بُعد التحدي، كانت الفقرات 07 و08 و09 ذات ارتباطات قوية ودالة (0.631) ، (0.721)، (0.743) على التوالي، مما يؤكد فعاليتها في قياس هذا البُعد. أما في بُعد العجز، فقد سجلت الفقرة 10 أعلى ارتباط(0.655) ، بينما كانت الفقرة 11 الأضعف (0.498) لكنها تبقى دالة إحصائياً.

وفي بُعد الاغتراب، لوحظ أن الفقرة 15 تمتلك أقوى ارتباط(0.836) ، مما يجعلها من أكثر الفقرات تمثيلاً لهذا البُعد. أما في بُعد الصلابة، فقد سجلت الفقرة 17 أعلى ارتباط(0.689) ، بينما كانت الفقرة 16الأضعف (0.443) لكنها تظل دالة عند مستوى .0.05

بشكل عام، تؤكد النتائج صلاحية الفقرات لقياس الأبعاد المقصودة، مع وجود بعض الاستثناءات مثل الفقرة 06.

جدول رقم (10) يوضح معامل الارتباط بين كل بعد والمجموع الكلي لمقياس الصلابة النفسية

الأبعاد	معامل الارتباط
التحكم	0,520**
الالتزام	0,593**
التحدي	0,743**
العجز	0,249
الاغتراب	0,446*
الصلابة	0,701**

** يوجد دلالة عند 0.01

- يظهر الجدول رقم (10) معاملات ارتباط بيرسون بين الأبعاد الستة (التحكم، الالتزام، التحدي، العجز، الاغتراب، والصلابة) والدرجة الكلية للمقياس. بشكل عام، تتراوح قيم الارتباط بين متوسطة وقوية ودالة إحصائياً، مما يشير إلى درجات متفاوتة من القوة في العلاقة بين كل بُعد والمقياس الكلي.

فسجل بُعد التحدي أعلى معامل ارتباط (0.743) عند مستوى دلالة 0.01، مما يدل على أنه يساهم بشكل قوي وكبير في المقياس الكلي. كما أظهر بُعد الصلابة ارتباطاً قوياً أيضاً (0.701) عند مستوى دلالة 0.01، مما يؤكد أهميته في تكوين البنية العامة للمقياس.

أما بُعد الالتزام فقد سجل ارتباطاً متوسطاً ولكنه دال إحصائياً (0.593) عند مستوى (0.01)، مما يشير إلى أنه يضيف قيمة معنوية للمقياس، وإن كان تأثيره أقل من بُعدي التحدي والصلابة. وبالمثل، أظهر بُعد التحكم ارتباطاً متوسطاً (0.520) عند مستوى دلالة 0.01، مما يجعله مهماً لكن بدرجة أقل مقارنة بالأبعاد الأخرى.

من ناحية أخرى، سجل بُعد الاغتراب ارتباطاً ضعيفاً نسبياً ولكنه دال عند مستوى (0.446) 0.05، مما قد يشير إلى أن مساهمته في المقياس الكلي محدودة. أما بُعد العجز فكان الارتباط الخاص به ضعيفاً وغير دال إحصائياً(0.249) ، مما يطرح تساؤلات حول مدى ملاءمته للبقاء ضمن المقياس، وقد يحتاج إلى مراجعة أو استبعاد.

بشكل عام، تُظهر النتائج أن بعض الأبعاد مثل التحدي والصلابة ذات مساهمة قوية وفعالة في المقياس، بينما توجد أبعاد أخرى مثل العجز والاغتراب تبقي ضعيفة.

3.2.7- ثبات المقياس الصلابة النفسية:

قامت الباحثتان بحساب ثبات المقياس بطريقة ألفا كرو نباخ (a) (Alpha Cronbach) وذلك باستعمال برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS) الإصدار رقم (25)، حيث تم حساب ثبات الصلابة النفسية على مستوى الاستبيان الكلي كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (11) يوضح قيمة معاملات ثبات ألفا كرو نباخ لمقياس الصلابة النفسية

الأبعاد	عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
المقياس الكلي	**18**	**0.665**

- يبين الجدول رقم (11) قيمة معاملات ألفا كرو نباخ بالنسبة لاستبيان الصلابة النفسية حيث قدرت قيمة معامل ألفا كرو نباخ الكلية التي بلغت (0.665) وهي قيمة مقبولة وفق لجدول التقدير قيم معامل ألفا كرو نباخ، أي أن الاستبيان يمكن الاعتماد على نتائجه.

ثانيا: الدراسة الأساسية:

تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة وتحليلها وتفسيرها من خلال قبول أو رفض فرضيات الدراسة.

1– مدة الدراسة الأساسية:

لقد تم إجراء الدراسة الأساسية ابتداء من يوم 06 من أفريل2025،لغاية 27أفريل 2025.

2– المجال الجغرافي للدراسة الأساسية:

لقد تم إجراء الدراسة الأساسية بنفس المؤسسة التي أجريت فيها الدراسة الاستطلاعية وهي كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم والتكنولوجيا "محمد بوضياف" وهران ، تتكون من 04 أقسام هي كالآتي:

قسم الوراثة الجزيئية التطبيقية، قسم الكائن الحي والبيئة، قسم التعليم الأساسي في البيولوجيا ،قسم البيو تكنولوجيا.

بالإضافة الى مجموعة من المصالح هي كالآتي:

مصلحة التدريس ،مصلحة التعليم والتقييم، مصلحة الإحصائيات والإعلام، مصلحة متابعة التكوين،

مصلحة التعاون والعلاقات الخارجية ، مصلحة متابعة أنشطة البحث، وكالة المحاسبة، مصلحة الوسائل والصيانة، مصلحة الميزانية، مصلحة المستخدمين، مصلحة تسير الوثائقي،

مصلحة التوجيه والبحث البيبلوغرافي، إلى جانب 13 مخبر موزعين عبر الكلية ومركزية .

3- منهج الدراسة:

استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي، انطلاقا من طبيعة الدراسة والبيانات المراد الحصول عليها لمعرفة طبيعة العلاقة بين التنمر الوظيفي والصلابة النفسية ذلك من وجهة نظر مستخدمي الكلية محل الدراسة.

4- عينة الدراسة: هي عينة قصدية، اشتملت عينة الدراسة الأساسية على60 مستخدم من كل الهياكل الكلية مصالح ومكتبة ومخابر وتم استردادها من جميع أفراد العينة. أنظر الملحق رقم(3).

5- مواصفات عينة الدراسة الأساسية:

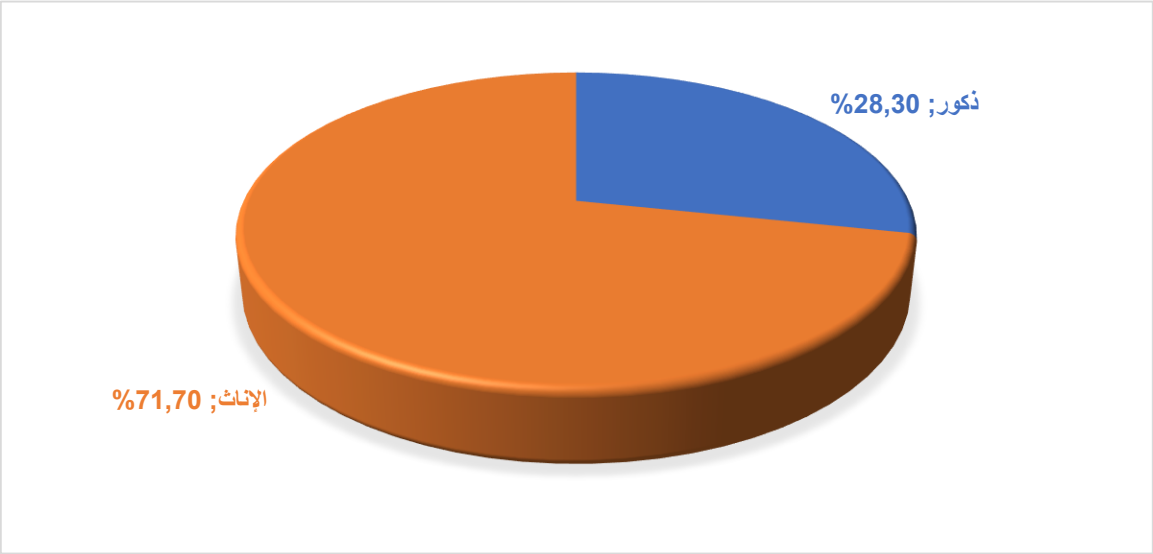
توضح الجداول التالية خصائص عينة الدراسة الأساسية كالتالي:

جدول رقم (12)يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	17	%28,3
أنثى	43	%71,7
المجموع	60	%100,0

الجدول رقم (12) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس حيث تمثل نسبة وتعتبر أكثر نسبة. 71,7%الذكور، بينما تمثل نسبة الإناث .

شكل رقم (08):يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس



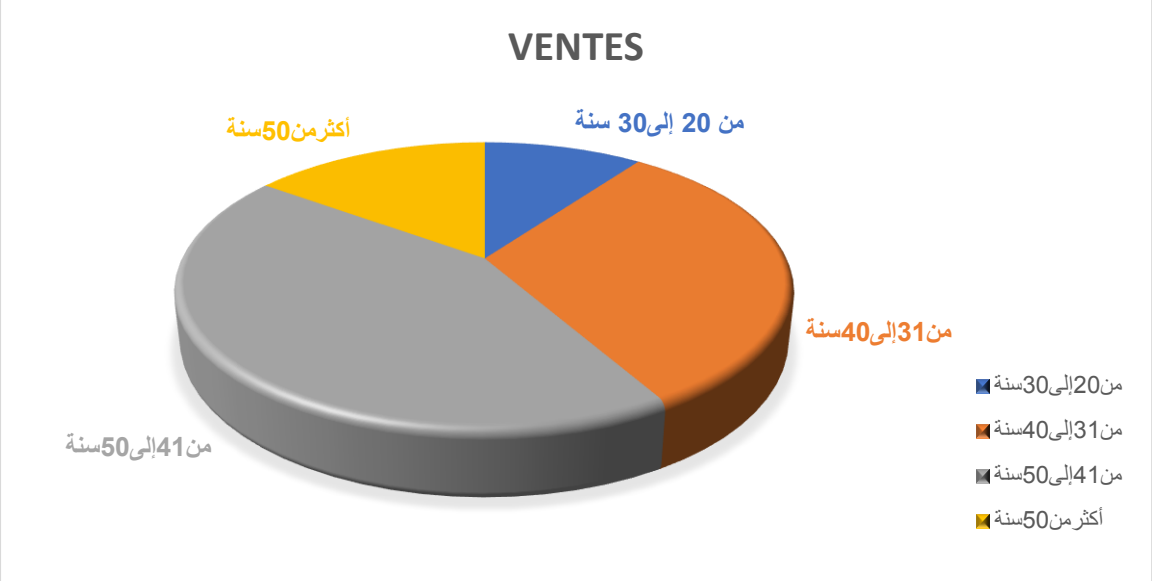
جدول رقم (13)يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن

السن	التكرارات	النسبة المئوية
من20إلى30سنة	6	%10,0
من31إلى40سنة	19	%31,7
من41إلى50سنة	26	%43,3
أكثرمن50سنة	9	%15,0
المجموع	60	%100,0

الجدول رقم (13) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن حيث تمثل الفئة العمرية من20إلى30سنة، وتمثل31% , تمثل فئة العمرية: من20إلى30سنة،7 10%

الفئة العمرية ومن41إلى50سنة، وتمثل15% الفئة العمرية أكثرمن50سنة.% 3,43 وتمثل

الشكل رقم (09)يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن

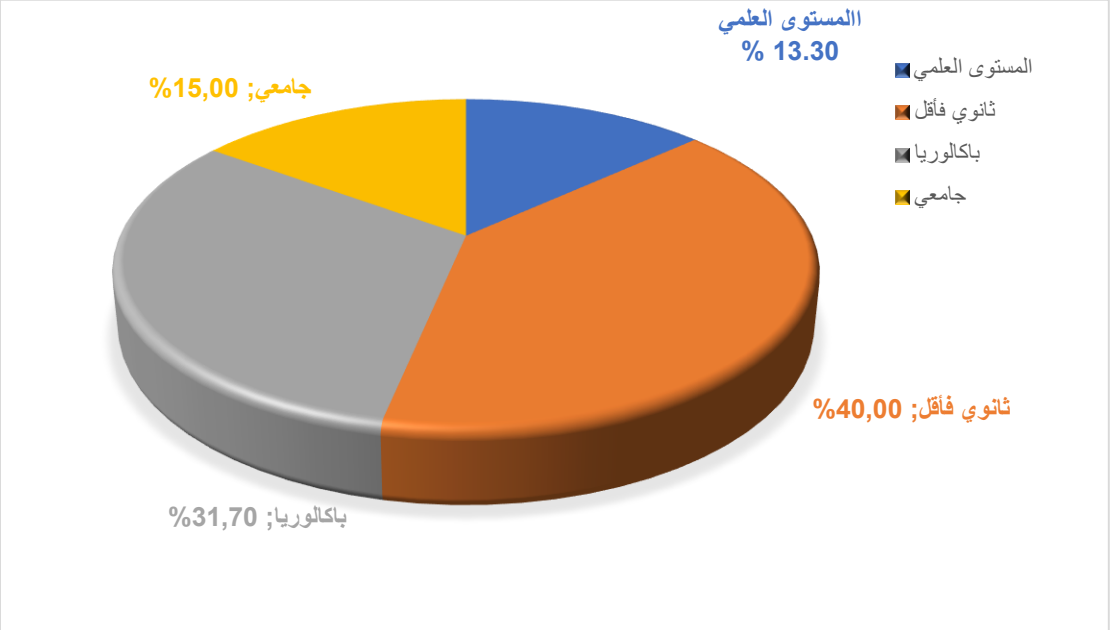


جدول رقم (14)يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير المستوى العلمي

المستوى العلمي	التكرارات	النسبة المئوية
ثانوي فأقل	4	%13,3
باكالوريا	15	%50,0
جامعي	6	%20,0
دراسات عليا	5	%16,7
المجموع	30	%100,0

الجدول رقم (14) :يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي حيث تمثل 13,3% مستوى: ثانوي فأقل، اصغر نسبة وتمثل40% مستوى: باكالوريا وهي أكبر نسبة، تمثل31,7%مستوى: جامعي، تمثل15%مستوى: دراسات عليا

الشكل رقم (10) :يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى العلمي



6.أدوات الدراسة الأساسية:

استخدمت الباحثتان مقياسان لجمع المعلومات الخاصة بالدراسة الأساسية، وتمثلت الأداة الأولى في مقياس التنمر الوظيفي، أما الأداة الثانية فهي مقياس الصلابة النفسية، تم التأكد من ثباتها وصدقها بطرق مختلفة. يضم المقياس التنمر الوظيفي بعدان : البعد الأول يقيس التنمر المتعلق بالشخص ، والبعد الثاني التنمر المتعلق بالعمل، ويقابل كل فقرة سلم تكراري خماسي الدرجات ذي(05) نقاط (1، 2، 3، 4، 5.)

المعبرة عن(أبدا، ناذرا، شهريا ،أسبوعيا، يوميا)

أما المقياس الثاني الصلابة النفسية يضم(06)أبعاد ، البعد الأول يقيس التحكم، البعد الثاني يقيس الالتزام، البعد الثالث يقيس التحدي ،البعد الرابع يقيس العجز، أما البعد الخامس يقيس الاغتراب، والبعد السادس يقيس

الصلابة وأمام كل فقرة سلم تكراري متدرج ذي(05) نقاط(1، 2، 3، 4، 5) المعبرة عن(غير موافق بشدة ،غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة.)

حساب النسب المئوية لتكرارات فقرات المقياسان:

1.الجدول رقم(15) يوضح النسب المئوية لتكرارات فقرات مقياس التنمر الوظيفي:

الفقرات	(%) أبدا	نادرا(%)	(%)شهريا	أسبوعيا(%)	يوميا (%)	المجموع (%)
1يتم تغيير مهام العمل دون استشارتك.	48.3	48.3	–	–	3.3	100
2 يتم التقليل من قيمة العمل الذي تقوم بإنجازه .	71.7	25.0	–	–	3.3	100
3يُطلب منك القيام بعمل أقل من مستوى مهاراتك (كفاءتك) .	28.3	58.3	3.3	1.7	8.3	100
4يخضع عملك للمراقبة بشكل مستمر وغير مبرر.	38.3	46.7	5.0	1.7	8.3	100
5تُحجب عنك المعلومات الضرورية التي تساهم في تقدم مسارك المهني.	25.0	51.7	5.0	–	18.3	100
6يتم استبعادك من أنشطة فريق العمل.	55.0	41.7	–	–	3.3	100
7يُرفض طلبك للحصول على عطلة أو تدريب أو ترقية بدون مبرر.	51.7	38.3	5.0	–	5.0	100
8تُحدد لك مدة زمنية مستحيلة لإنجاز وتسليم العمل.	40.0	41.7	8.3	3.3	6.7	100
9تتلقى تلميحات من الآخرين تشجعك على الاستقالة	70.0	25.0	1.7	–	3.3	100

من وظيفتك.						
10أجبِرتَ على المشاركة في العديد من الاجتماعات والدورات التدريبية الإضافية.	68.3	26.7	–	–	5.0	100
11يتم الاستخدام الترهيبي للإجراءات التأديبي.	81.7	6.7	3.3	3.3	5.0	100
12التعرض لمحاولات متكررة للنيل من كرامتك الشخصية.	76.7	16.7	1.7	–	5.0	100
13التعرض للتهديدات اللفظية وغير اللفظية.	78.3	16.7	1.7	–	3.3	100
14يتم إطلاق نكات غير لائقة عنك .	86.7	10.0	1.7	–	1.7	100
15يتم الترويج للشائعات عنك.	71.7	18.3	–	3.3	6.7	100
16تتعرض لتعليقات مُهينة متكررة عنك أو عن حياتك الخاصة.	76.7	16.7	–	–	6.7	100
17يتم تذكيرك بشكل مستمر بالأخطاء التي ارتكبتها.	61.7	31.7	3.3	–	3.3	100
18يتم تجاهل آرائك أو وجهات نظرك.	46.7	48.3	–	–	5.0	100
19لا تعطى أهمية لحقوقك وآرائك على أساس جنسك.	73.3	23.3	–	3.3	–	100
20يتم الانتقاص من قيمة حقوقك وآرائك بناءً على عمرك.	80.0	16.7	1.7	–	1.7	100
21تتلقى ردود أفعال سلبية من الآخرين لأنك تعمل بجد واجتهاد.	36.7	43.3	1.7	–	18.3	100

- يظهر الجدول رقم (15) تبايناً في نسب استجابات العينة حول التنمر في أماكن العمل، حيث كانت الفقرة 14 الأقل انتشاراً بنسبة 86.7% للإجابة "أبدا"، بينما سجلت الفقرة 21 أعلى معدل تنمر "يومياً" (18.3%)، مع مجموع 61.6% للإجابات الدالة على التكرار ("يومياً" + "نادراً"). كما أن غالبية الفقرات تراوحت نسب الإجابة "أبدا" فيها بين 40% إلى 80%، مع ارتفاع ملحوظ في بعض الفقرات مثل 3 و5 و6 و21 التي أظهرت سلوكيات تنمر متكررة. ومن اللافت أن التنمر غير المباشر (مثل التهميش أو التحميل الزائد) كان أكثر انتشاراً مقارنة بالتنمر المباشر (كالتهديد أو الإهانة).

2. .الجدول رقم(16) يوضح النسب المئوية لتكرارات فقرات مقياس الصلابة النفسية:

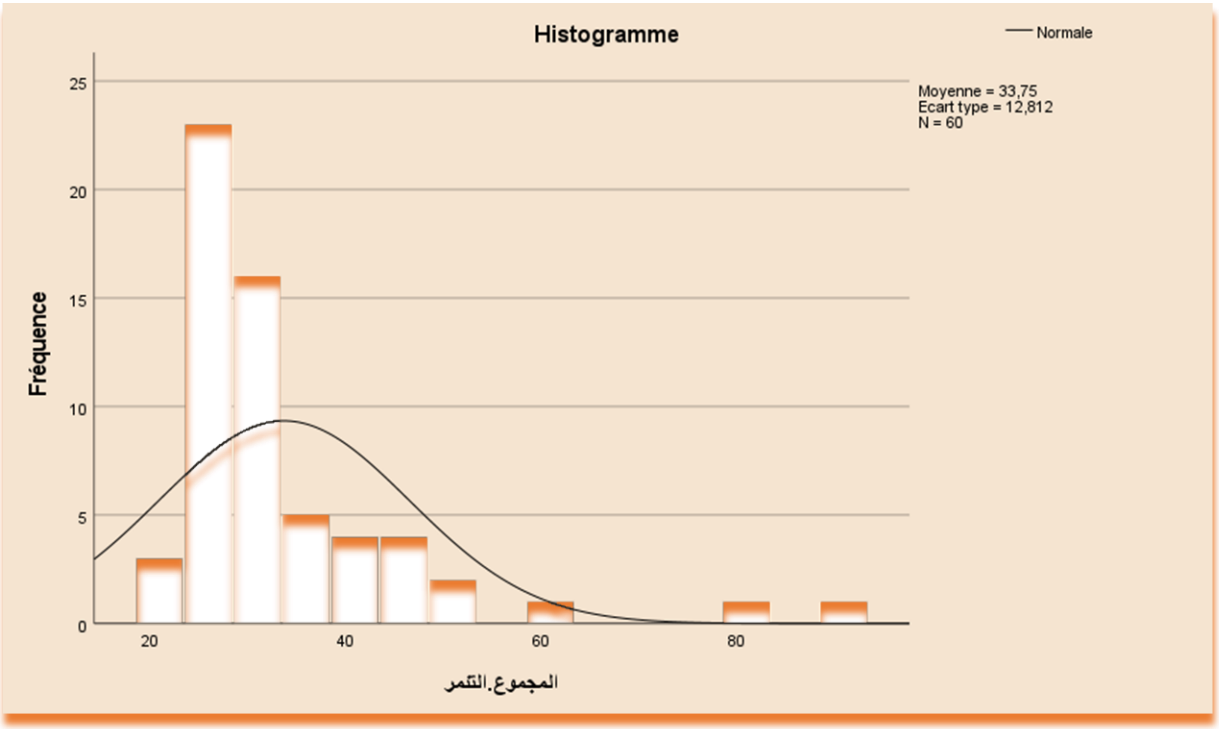
الفقرات	غير موافق بشدة(%)	غير موافق(%)	محايد(%)	موافق(%)	موافق بشدة(%)	المجموع(%)
التحكم 1إن نجاحاتي هي ثمرة جهودي وقدراتي.	–	3.3	8.3	23.3	65.0	100
التحكم 2أشعر بأنني قادر على مواجهة أي تحدٍ.	6.7	13.3	18.3	45.0	16.7	100
التحكم 3أعتقد أنّ نجاحاتي مرتبطة بالاختيارات التي أقوم بها.	1.7	6.7	21.7	50.0	20.0	100
الالتزام 4أنا أستمتع بمعظم الأشياء في الحياة.	1.7	6.7	15.0	56.7	20.0	100
الالتزام 5أقضي معظم حياتي في القيام بأشياء جديرة بالاهتمام.	1.7	11.7	13.3	56.7	16.7	100
الالتزام 6 في معظم الأحيان، تكون الحياة مثيرة	–	1.7	11.7	66.7	20.0	100

للاهتمام حقا.						
التحدي 7أتعامل مع المشاكل في حياتي بشكل مباشر.	3.3	3.3	18.3	40.0	35.0	100
التحدي 8أنا أرى الأحداث الضاغطة هي فعلاً فرص للنمو الشخصي.	5.0	15.0	15.0	46.7	18.3	100
التحدي 9غالبًا ما أستيقظ من النوم وأنا أرغب في استكمال حياتي من حيث.	6.7	10.0	16.7	48.3	18.3	100
العجز 10مهما حاولت بذل قصارى جهدي، فإن جهودي عادةً لا تحقق شيئًا.	20.0	31.7	6.7	23.3	18.3	100
العجز 11غالبًا ما أشعر بالعجز.	20.0	31.7	6.7	23.3	18.3	100
العجز 12إن الجهود المبذولة لا تؤتي ثمارها لأن معظم الأمور لا تسير كما هو مخطط لها.	6.7	35.0	18.3	26.7	13.3	100
الاغتراب 13أحياناً، تبدو الحياة بلا معنى بالنسبة لي.	10.0	40.0	15.0	21.7	13.3	100
الاغتراب 14غالبًا ما أشعر بأنني غريب عن الأشخاص من حولي.	11.7	35.0	21.7	28.3	3.3	100
الاغتراب 15عادةً ما أشعر بالوحدة في هذا العالم.	21.7	26.7	15.0	30.0	6.7	100
الصلابة 16أشعر بالانزعاج عندما ينقطع نشاطي اليومي المعتاد.	13.3	25.0	15.0	35.0	11.7	100
الصلابة 17لا أحب إجراء تغييرات على جدول أعمالي اليومية.	6.7	33.3	15.0	40.0	5.0	100

الصلابة 18أنا أخطط بعناية لكل ما أقوم به تقريباً.	10.0	26.7	16.7	28.3	18.3	100

- يظهر الجدول رقم (16) تبايناً في استجابات العينة على مقياس الصلابة النفسية، حيث سجل بُعدا "الالتزام" (الفقرة 6 بنسبة 86.7% موافق/موافق بشدة) و"التحكم" (الفقرة 1 بنسبة 88.3%) أعلى المستويات الإيجابية، مما يعكس قوة هذين الجانبين لدى الأفراد. في المقابل، ظهر بُعدا "العجز" و"الاغتراب" بأدنى النسب، حيث بلغت نسبة الرفض في الفقرة 10 نحو 51.7%، مما يشير إلى وجود مشاعر سلبية تحتاج إلى تدخل. أما بُعد "التحدي" فجاء بمستوى متوسط (58.3% إلى 75% موافقة).

اختبار سمير نوف ومجروف للتوزيع الطبيعي للمقياسين :

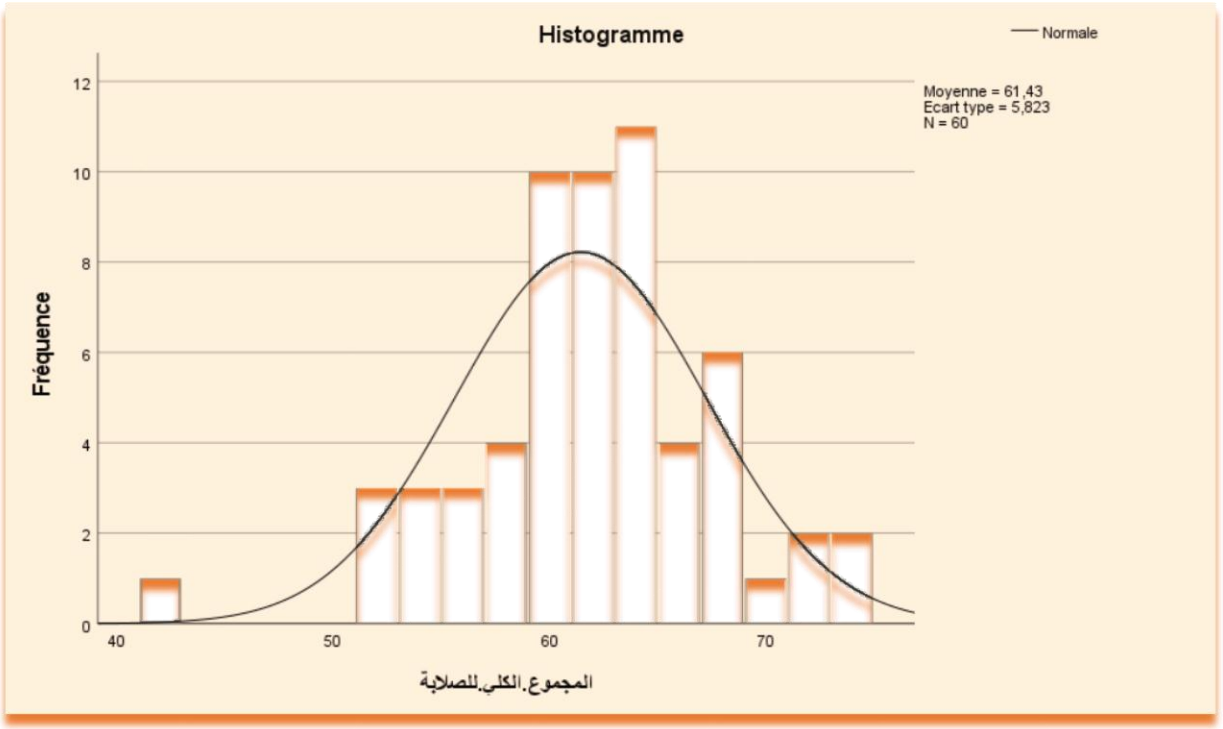


الشكل رقم(11) يوضح منحنى "قوس" يبين اعتدالية التوزيع الخاصة بمقياس التنمر الوظيفي.

جدول رقم (17) يوضح اعتدالية التوزيع الخاصة بمقياس التنمر الوظيفي:

معامل التوزيع المعتدل	سمير نوف ومجروف	درجة الحرية	مستوى الدلالة
التنمر الوظيفي	0,238	60	0,000

- بما أن عدد العينة أكبر من 50 فردا سنعتمد على نتيجة سمير نوف ومجروف لتأكد من إعتدالية مقياس التنمر في العمل حيث قدر بـ: 0.238 وعند مستوى الدلالة 0.000 أي أنه أقل من 0.05 وبالتالي فإن التوزيع غير معتدل



الشكل رقم(12) يوضح منحنى "قوس" يبين اعتدالية التوزيع الخاصة بمقياس الصلابة النفسية.

جدول رقم (18) يوضح اعتدالية التوزيع الخاصة بمقياس الصلابة النفسية:

معامل التوزيع المعتدل	سمير نوف ومجروف	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الصلابة النفسية	0,136	60	0,007

- بما أن عدد العينة أكبر من 50 فردا سنعتمد على نتيجة سمير نوف ومجروف لتأكد من اعتدالية مقياس الصلابة النفسية حيث قدر بـ: 0.136 وعند مستوى الدلالة 0.007 أي أنه أقل من 0.05 وبالتالي فإن التوزيع غير معتدل.

7- الأساليب الإحصائية:

استخدمت الباحثتان في هذه الدراسة الأساليب الإحصائية المناسبة للفرضيات المقترحة من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار رقم (25)، وذلك على النحو التالي:

- معامل ارتباط بيرسون: لحساب صدق المقياس الاتساق الداخلي في الدراسة الاستطلاعية.
- التكرارات والنسب المئوية: لحساب مواصفات أفراد عينة الدراسة.
- معامل ألفا كرو نباخ: تم استخدامه لحساب ثبات المقياسان.
- حساب تكرارات الفقرات للمقياسين: تم استخدامه لتعليق ومناقشة على الفقرات المقياسين.
- حساب اعتدالية بمعامل سمير نوف مجروف: تم استخدامه لحساب اعتدالية المقياسان.
- معامل ارتباط سبيرمان: لدراسة العلاقة بين متغيرا الدراسة.
- معامل مان ويتني :لدراسة الفروق بدلالة متغير الجنس .
- معامل كروسكل واليس: لدراسة الفروق بدلالة متغيرا :السن ،المستوى العلمي.

خلاصة:

قدم هذا الفصل عرضاً منهجياً لخطوات الدراسة، حيث يتناول الجزء الأول الخطوات المتعلقة بالدراسة الاستطلاعية التمهيدية، بينما يخصص الجزء الثاني لعرض خطوات الدراسة الأساسية ، بهدف توضيح المسار العلمي للبحث بدءاً من المرحلة الاستكشافية ووصولاً إلى مرحلة التنفيذ الفعلي.

تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة وتحليلها وتفسيرها من خلال قبول أو رفض فرضيات الدراسة.

عرض النتائج المتعلقة بالفرضيات:

عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

نتائج الفرضية الأولى: (معامل ارتباط سيبرمان)

- **يوجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 بين التنمر الوظيفي والصلابة النفسية لدى مستخدمي "كلية العلوم الطبيعة والحياة":**

جدول رقم (19) يبين علاقة ارتباطية دالة إحصائيا(معامل ارتباط سيبرمان) بين التنمر الوظيفي والصلابة النفسية

معامل ارتباط سيبرمان	الصلابة النفسية	درجة الحرية	مستوى الدلالة الإحصائية
التنمر في العمل	**-0.105**	**58**	**0.423**

- تظهر نتائج الجدول رقم:(19) أنه لا توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين التنمر الوظيفي والصلابة النفسية حيث قدرت قيمة "ر"بـــ:0.105- وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05، وعليه نرفض فرض البحث الذي يشير الى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين التنمر الوظيفي والصلابة النفسية. ونقبل الفرض الصفري الذي يشير على عدم وجود علاقة ارتباطية بين التنمر الوظيفي والصلابة النفسية

- **لا توجد علاقة ارتباطية بين التنمر الوظيفي وصلابة النفسية لدى مستخدمي "كلية العلوم الطبيعة والحياة".**

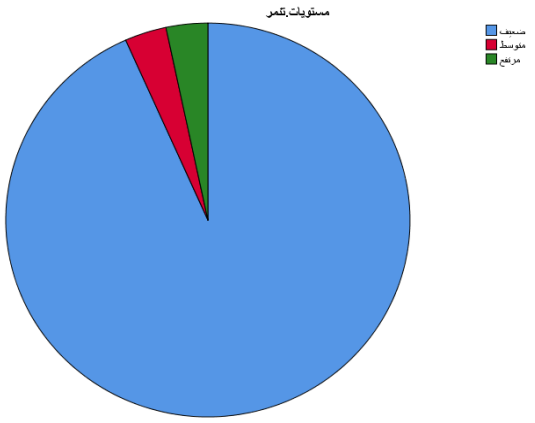
الفرضية الثانية:

- **مستوى التنمر الوظيفي لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة مرتفع**

جدول رقم:(20) يوضح المتوسط الافتراضي لمستويات التنمر الوظيفي.

مستويات التنمر الوظيفي		التكرارات	النسب المئوية
ضعيف	49-21	56	%93,3
متوسط	77-49	2	%3,3
مرتفع	105- 77	2	%3,3

- تظهر نتائج الجدول رقم: (20) مستوى التنمر الوظيفي لدى مستخدمي كلية العلو م الطبيعة والحياة منخفض حيث قدر المتوسط الافتراضي لأفراد العينة المطبق عليها المقياس بـ: 93.3 وهي قيمة تنحصر في المجال المنخفض [21-49].
- **مستوى التنمر الوظيفي منخفض لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة.**



الشكل رقم (13) يوضح مستوى التنمر الوظيفي لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة

الفرضية الثالثة:

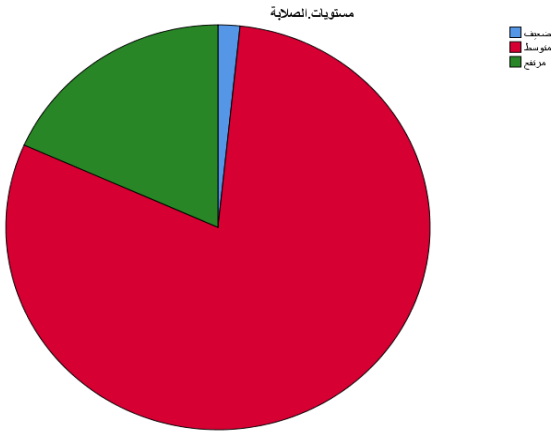
- **مستوى الصلابة النفسية لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة منخفض.**

جدول رقم:(21) يوضح المتوسط الافتراضي لمستويات الصلابة النفسية.

مستويات الصلابة النفسية		التكرارات	النسب المئوية
المنخفض	42-18	1	%1,7
المتوسط	66-42	48	%80,0
المرتفع	90-66	2	%18,3

- تظهر نتائج الجدول رقم: (21) مستوى الصلابة النفسية لدى مستخدمي كلية العلو م الطبيعة والحياة متوسط حيث قدر المتوسط الافتراضي لأفراد العينة المطبق عليها المقياس بـ: 80 وهي قيمة تنحصر في المجال المتوسط [42-66].

- **مستوى الصلابة النفسية متوسط لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة.**



الشكل رقم (14) يوضح مستوى الصلابة النفسية لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة.

الفرضية الرابعة :

- **توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 في التنمر الوظيفي بدلالة العوامل الفردية (الجنس، السن، المستوى العلمي) لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم والتكنولوجيا "محمد بوضياف".**

- **جدول رقم:(22) يوضح نتائج الفرضية التي تنص على وجود فروق بين التنمر الوظيفي تبعا لمتغير الجنس.**

المتغير	الفئة	حجم العينة	المتوسط الرتب للمجموعتين	قيمة معامل "مان ويتني"	الدرجة المعنوية Sig	الدلالة الإحصائية
مستوى التنمر الوظيفي	ذكور	17	34,74	293,500	**0,237**	غير دالة
	إناث	43	28,83			

- تظهر نتائج الجدول رقم:(22) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التنمر الوظيفي بين فئة الذكور وفئة الإناث حيث قدرت قيمة "مان ويتني" بـ: Mann – Whitney U= 293.500 عند الدرجة المعنوية Sig :0.237 وهي قيمة غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05 وعليه نرفض فرض البحث الذي ينص على وجود فرق في مستوى التنمر الوظيفي تبعا لمتغير الجنس (ذكور، إناث).

- **جدول رقم (23) يوضح نتائج الفرضية التي تنص على وجود فروق في التنمر الوظيفي تبعا لمتغير السن.**

المتغير	الفئة السن	حجم العينة	المتوسط الرتب للمجموعات	قيمة معامل كروسكل واليس Kruskal–Wallis	الدرجة المعنويةSig	الدلالة الإحصائية
التنمر الوظيفي.	من20إلى30سنة	6	24,25	5,158	,1610	غير دالة
	من31إلى40سنة	19	37,61			
	من41إلى50سنة	26	37,61			
	أكثرمن50سنة	9	30,61			

- تظهر نتائج الجدول رقم (23) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التنمر الوظيفي بين السن حيث قدرت قيمة معامل كروسكل واليس (Kruskal–Wallis)= 5,158 عند الدرجة المعنوية Sig

: 0,161. وهي قيمة غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05 وعليه نرفض فرض البحث الذي ينص على وجود فرق في مستوى الصلابة النفسية تبعا لمتغير السن.

- **جدول رقم (24) يبين نتائج الفرضية التي تنص على وجود فروق في التنمر الوظيفي تبعا لمتغير المستوى التعليمي.**

المتغير	الفئة المستوى العلمي	حجم العينة	المتوسط الرتب للمجموعات	قيمة معامل كروسكل واليس Kruskal–Wallis	الدرجة المعنوية Sig	الدلالة الإحصائية
التنمر الوظيفي	ثانوي فأقل	8	17,94	**6,103**	**0, 107**	**غير دالة**
	باكالوريا	24	29,75			
	جامعي	19	35,87			
	دراسات عليا	9	32,33			

- تظهر نتائج الجدول رقم (24) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التنمر الوظيفي بين الفئات المستوى العلمي حيث قدرت قيمة معامل كروسكل واليس (Kruskal–Wallis)= 6.103 عند الدرجة المعنوية Sig : 0.107 ، وهي قيمة غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05 وعليه نرفض فرض البحث الذي ينص على وجود فروق في التنمر الوظيفي تبعا لمتغير المستوى العلمي.

مناقشة لنتائج المتعلقة بالفرضيات:

- **توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05 بين التنمر الوظيفي والصلابة النفسية لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم والتكنولوجيا "محمد بوضياف".** في

ضوء نتائج الدراسة الحالية التي لم تُظهر علاقة ارتباطية دالة بين التنمر الوظيفي والصلابة النفسية، يمكن الاستناد إلى عدد من الدراسات السابقة التي توصلت إلى نتائج مماثلة وهي كالآتي:

أجرت دراسة تحليلية شاملة لـ Einarsen& Nielsen سنة (2012) " شملت 86 دراسة. وقد توصلا إلى أن معامل التأثير المعدل للصلابة النفسية بلغ (0.08)، مع دلالة غير معنوية ($p = 0.32$)، مما يدل على عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التنمر الوظيفي والصلابة النفسية. فإن تأثير الصلابة النفسية يتفاوت باختلاف مستوى الدعم التنظيمي، حيث أشار الباحثان إلى أن وجود دعم مؤسسي فعّال قد يُفعل أثر الصلابة النفسية، وهو ما يُفسر ضعف العلاقة الإحصائية في بعض السياقات التنظيمية". (ص. ص315– 319).

خلص كل من McKay&Fratzl (2018)" في دراسة مقطعية شملت (214) عضو هيئة تدريس من الجامعات الأسترالية، استخدم أدوات معيارية لقياس كل من التنمر الوظيفي والصلابة النفسية. وقد بيّنت النتائج، أن الفرق في متوسطات الصلابة النفسية بين المعرضين للتنمر (72.3) وغير المعرضين له (74.1) لم يكن ذا دلالة إحصائية ($p > 0.05$). كما أظهر تحليل الانحدار أن التنمر فسّر بـ (1%) ."(ص.386).

"دراسة أخرى، أجرىAbdullah & al (2020) أظهرت أن معامل الانحدار بين التنمر الوظيفي والصلابة النفسية بلغ (−0.09) مع دلالة غير معنوية ($p = 0.212$) .

كما أفسّرت النتائج (14%) من التباين في الصلابة النفسية. وأوضح الباحثون أن الهيكل الإداري الهرمي الصارم في الجامعات الماليزية قد يجعل من التنمر سلوكًا مدمجًا ضمن الثقافة المؤسسية، مما يخفف من أثره على الصلابة النفسية". (ص. ص 297–300).

أشار Salin &al (2021) "في دراسة بتحليل العلاقة بين التنمر الوظيفي والصلابة النفسية عبر عدة قطاعات أن حجم التأثير المجمّع كان ضعيفًا ($r = 0.04$) مع فاصل ثقة تضمن الصفر .

(95% CI [-0.03, 0.11]) ، مما يشير إلى عدم وجود دلالة إحصائية. و من خلال التحليل النوعي، وُجد أن (5) دراسات فقط من أصل (13) في القطاع الأكاديمي أظهرت علاقة عكسية دالة، بينما لم تجد (8) دراسات أي علاقة ذات دلالة" (ص. ص 12–15).

قام Keashly & Neuman (2019) "في مراجعة منهجية نتائج متباينة من خلال تحليل 45 دراسة ، توصل إلى أن (38%) من الدراسات لم تجد أي علاقة بين التنمر والصلابة النفسية، علاقة سلبية ضعيفة ($p < 0.05$) وسجّلت (45%) فقط علاقة دالة بينما أظهرت(17%) .($0.05 < p < 0.10$).

وخلص الباحثان إلى أن وجود سياسات مؤسسية فعالة لمكافحة التنمر كان العامل الحاسم في تباين النتائج". (ص. 85-88).

وفي السياق ذاته، قدّم De Luca& Twale (2018) "من خلال كتابهما Faculty Incivility تحليلاً دقيقًا لطبيعة العلاقة بين الصلابة النفسية والتنمر الوظيفي لدى موظفي الإدارة، حيث أظهرت النتائج ضعف هذه العلاقة وعدم دلالتها الإحصائية. كما كشفت الدراسة عن تفاوت العلاقة بين الكليات المختلفة، إذ لم يتم رصد ارتباط يُعتد به في كليات العلوم الإنسانية، بينما ظهرت علاقة هامشية في كليات الهندسة. وقد فسر المؤلفان هذا التفاوت من خلال اختلاف الثقافة التنظيمية داخل كل كلية، مما يشير إلى أن هذه الثقافة قد تلعب دورًا وسيطًا في تشكيل العلاقة بين المتغيرين داخل المؤسسة الواحدة".(ص .ص 89–112).

تثير نتائج الدراسات الحديثة Smith et al (2019) "حول العلاقة بين التنمر الوظيفي والصلابة النفسية في البيئات الأكاديمية تساؤلات مهمة حول طبيعة هذه العلاقة وخصوصية السياق الجامعي. تشير دراسة إلى أن البيئة الأكاديمية قد تختلف جوهرياً عن غيرها من البيئات التنظيمية فيما يتعلق بتأثير التنمر الوظيفي، حيث لم يجد الباحثون أي ارتباط ذي دلالة بين التعرض للتنمر ومستويات الصلابة النفسية بين أعضاء هيئة التدريس".(ص.ص45–60).

تجد النتائج دراسة Johnson & Lee (2020) تأييدا حيث يشير "إلى أن العاملين في الجامعات قد يمتلكون آليات تكيف فريدة تتيح لهم الحفاظ على مستويات عالية من الصلابة النفسية رغم التعرض لمواقف تنمرية".(ص.ص321–335).

في إطار تحليل التطور الزمني لهذه العلاقة، تضيف الدراسة الطولية التي أجراها chen & al (2021) "بُعداً تحليلياً مهماً، حيث كشفت النتائج عن ثبات نسبي في مستويات الصلابة النفسية لدى العاملين في القطاع الأكاديمي على مدار فترة الدراسة، وذلك على الرغم من تعرض بعض المشاركين لمواقف تنمر وظيفي".(ص.ص567-582).

تعتبر نتائج دراسة Rodríguez-Sánchez& al (2022)" النتائج الأكثر إثارة للاهتمام تأتي لتشير إلى إمكانية تحول بعض أشكال الضغوط الأكاديمية إلى عوامل تحفيزية تعزز الصلابة النفسية. هذه النتيجة تفتح آفاقاً جديدة لفهم أكثر دقة لطبيعة العلاقة بين التنمر والصلابة في السياق الأكاديمي، وتقترح ضرورة إعادة النظر في النماذج النظرية التقليدية التي تربط بينهما".(ص.ص78-92).

تؤكد نتائج الدراسة عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التنمر الوظيفي والصلابة النفسية لدى مستخدمي الكلية. حيث أظهرت النتائج أن انخفاض مستوى التنمر ووجود صلابة نفسية متوسطة قد ساهما في هذه النتيجة.

تتفق هذه النتيجة مع العديد من الدراسات السابقة التي أشارت إلى أن تأثير التنمر يتضاءل في البيئات التي تتمتع بصلابة نفسية متوسطة إلى مرتفعة. كما أن ضعف معدلات التنمر في الكلية قد يكون عاملاً مساعداً في عدم ظهور علاقة دالة.

بينما تتعارض مع دراسات أخرى أثبتت وجود ارتباط دال إحصائياً. تشير النتائج إلى أن العوامل التنظيمية والثقافية تلعب دوراً محورياً في تعديل هذه العلاقة، مع إبراز خصوصية السياق الجامعي في تشكيل استجابات الأفراد. تؤكد النتائج على أهمية اعتبار المتغيرات الوسيطة كالدعم المؤسسي والهيكل الإداري عند تفسير طبيعة هذه العلاقة المعقدة.

تؤكد هذه النتائج على أهمية تعزيز عوامل الصلابة النفسية لدى المستخدمين ، مع الاستمرار في خفض معدلات التنمر الوظيفي. كما تبرز الحاجة إلى دراسات مستقبلية تستكشف العوامل التنظيمية التي قد تؤثر في هذه العلاقة.

- **مستوى التنمر الوظيفي لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم والتكنولوجيا "محمد بوضياف"، منخفض**

أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن مستوى التنمر الوظيفي لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم والتكنولوجيا" محمد بوضياف" **منخفض،** وهذاما يتوافق مع دراسة بن علي سامية،(2021) "سلوكيات التنمر في مكان العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى الموظفات العاملات بمؤسسات التعليم الثانوي بأن أكبر نسبة من العينة الدراسة والمقدرة بـ (97,10%) قد أقرت بأنها لا تعاني من سلوكيات التنمر في مكان العمل بدرجة منخفضة، في حين عبرت نسبة (2,89%) من أفراد العينة بأنهم يعانون من سلوكيات التنمر في مكان العمل بدرجة متوسطة بالنظر من للنتائج السابقة تم إيجاد أن مستويات سلوكيات التنمر في مكان العمل منخفضة".(ص.94).

توصلت دراسات أن مستويات التنمر الوظيفي تختلف باختلاف البيئات التنظيمية والسياسات المتبعة. في القطاع الصحي النرويجي، كشفت دراسة Einarsen & Skogstad (1996)."أن نسبة التنمر بلغت (8%) فقط بين الممرضات، مقارنة بنسبة (20%) في قطاعات أخرى، ويرجع ذلك إلى سياسات (الصفر تسامح وتدريب المدراء على حل النزاعات)." (ص. 145).

وفي سياق التشريعات، وجدت دراسة أجراها Leymann & Gustafsson (2018) "أن تطبيق القوانين الصارمة في السويد أدى إلى انخفاض شكاوى التنمر بنسبة(40%) خلال ثلاث سنوات، وذلك بفضل آليات مثل تعيين "مندوب حماية الموظفين" (ص. 72).

كشفت النتائج أخرى عن انخفاض في معدلات التنمر، حسب نتائج دراسة العيسوي (2021)" التي أجريت على عينة سعودية ووجدت أن تطبيق برامج الإرشاد الوقائي في المدارس أدى إلى انخفاض كبير في حالات التنمر." (ص 78).

غير أن هذه النتائج تتعارض مع دراسات أخرى، منها دراسة الحمادي (2020) "التي وجدت انتشاراً مرتفعاً للتنمر في المدارس الثانوية الإماراتية بنسبة(43%) (ص 56)، ودراسة السليماني (2022) التي أظهرت أن (38%) من الطلاب في عينة الدراسة الكويتية تعرضوا لأحد أشكال التنمر، هذا التباين قد يرجع إلى عدة

عوامل منها: اختلاف أدوات القياس المستخدمة (تقارير ذاتية مقابل ملاحظة منهجية). تباين السياسات المدرسية في التعامل مع التنمر، اختلاف الخصائص الثقافية بين الدول العربية."(ص. 93).

أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن مستوى التنمر الوظيفي بين مستخدمي الكلية منخفض بشكل ملحوظ، حيث سجلت الفقرة الخاصة بعدم التعرض للتهديد من الإدارة (الفقرة 11) أعلى نسبة إجابة بـ" أبداً" بلغت(81%)، تلاها الفقرة المتعلقة بغياب العنف النفسي (الفقرة 13) بنسبة(78.3%)، ثم الفقرة الخاصة بعدم التعرض للشتائم (الفقرة 16) بنسبة(76%)، وأخيراً الفقرة الخاصة بالاحترام المتبادل وتكافؤ الفرص (الفقرة 20) بنسبة (80%). وتشير هذه النتائج مجتمعة إلى وجود بيئة عمل صحية تخلو من الممارسات التنمرية، حيث تسود ثقافة الاحترام المتبادل والاحترافية، مع ضمان تكافؤ الفرص وغياب أي شكل من أشكال التهديد أو الإهانة أو التمييز، مما يعزز الشعور بالأمان الوظيفي ويحمي خصوصية الموظفين من أي انتهاكات أو ضغوط نفسية غير مبررة.

مما تم تفسيره بانخفاض في مستوى التنمر الوظيفي في الكلية، اتفق مع دراسات سابقة التي أظهرت تأثير السياسات المؤسسية في الحد من الظاهرة التنمر في بيئة العمل.

هذا التباين و تفسيره في نتائج الدراسات المختلفة حول معدلات التنمر، والذي يرجع لعوامل متعددة تشمل خصوصية البيئة التنظيمية، واختلاف أدوات القياس، والتباين في السياسات المتبعة، فضلاً عن الاختلافات الثقافية بين المجتمعات. مما يؤكد أهمية مراعاة السياق المؤسسي والثقافي عند تفسير نتائج الدراسات المتعلقة بالتنمر الوظيفي.

ومن الضروري تعزيز السياسات المؤسسية الفعالة لمكافحة التنمر، مع الأخذ في الاعتبار الخصائص التنظيمية والثقافية للمؤسسة، لضمان خلق بيئة عمل صحية تدعم الصحة النفسية للمستخدمين ،مع تعزيز آليات الرصد والمتابعة.

- **مستوى الصلابة النفسية لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم والتكنولوجيا "محمد بوضياف"، متوسط.**

يتضح من خلال النتائج المتوصل إليها، مستوى الصلابة لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة متوسطة حيت تتفق نتائج دراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة التي أظهرت وجود مستويات متوسطة للصلابة

النفسية لدى عينات متنوعة. فقد أشارت دراسة السعدون والعازمي (2022)" إلى أن (58%) من المعلمين يتمتعون بصلابة نفسية متوسطة في ظل جائحة كورونا"، بينما وجدت دراسة الغامدي (2021) "نتائج مماثلة لدى الأطباء المقيمين". وعلى المستوى الدولي، أظهرت دراسة Maddi &al(2021) "متوسط درجات (72.3)على مقياس الصلابة النفسية (ضمن المدى المتوسط 65–85)"، بينما سجلت عينة دراسة &al Smith (2020) "متوسطاً قدره (3.7) (على مقياس 5 نقاط) مع انحراف معياري 0.8." كما أكدت الدراسة الكلاسيكية لـ Kobasa (2019) الأصلية عام (1979) "هذه النتائج بمتوسط 68.5. وفي السياق الأكاديمي"، وجدت دراسة Park& Lee (2022) "متوسط صلابة أكاديمية 3.4 لدى طلاب الجامعات"، بينما أظهرت دراسة البكر (2023) نتائج مماثلة لأعضاء هيئة التدريس". تشير هذه النتائج مجتمعة إلى أن المستويات المتوسطة للصلابة النفسية ظاهرة شائعة عبر مختلف المهن والثقافات، مما يدعم نتائج الدراسة الحالية. واتفقت كذلك هذه الدراسة مع ما جاء به Akbar&Hossein (2014)

"حيث أظهرت أن الدرجة الكلية للصلابة النفسية بلغت (38.1) معبرة عن درجة متوسطة". (عواد،2015،ص.71).

تظهر دراسات عدة نتائج تخالف الدراسة في وجود تباين في مستويات الصلابة النفسية بين العاملين في المؤسسات الأكاديمية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الكندية ، ففي دراسة أجراها

"توصل الباحثون إلى وجود تجانس ملحوظ في مستويات الصلابة النفسية Smith (2019)&.al بين الأفراد رغم اختلاف تخصصاتهم الأكاديمية".(ص.48).

"التي شملت موظفين إداريين في خمس(Johnson & Lee, 2020) كذلك أظهرت دراسة جامعات أسترالية أن العاملين في البيئات الأكاديمية يميلون إلى امتلاك مستويات متقاربة من الصلابة النفسية، وذلك بسبب طبيعة العمل المتشابهة والتحديات المهنية المتماثلة التي يواجهونها" (ص.325).

في السياق العربي، توصلت دراسة الغامدي والسلمي (2021)" إلى أن العاملين في الجامعات السعودية أظهروا مستويات متجانسة من الصلابة النفسية، حيث أرجع الباحثان هذه النتيجة إلى تأثير الثقافة التنظيمية الموحدة داخل المؤسسات الأكاديمية". (ص. 103).

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الصلابة النفسية لدى مستخدمي كلية يقع في المستوى المتوسط، حيث سجلت الفقرة المتعلقة بالالتزام ومعنى الحياة (الفقرة 5) نسبة موافقة بلغت(66.7%)، بينما حققت الفقرة الخاصة بالتحكم في المواقف الحياتية (الفقرة 1) نسبة (65%)، في حين أن فقرة الانخراط في الحياة اليومية (الفقرة 4) سجلت أدنى نسبة موافقة عند(56.7%). وتشير هذه النتائج مجتمعة إلى أن الموظفين يتمتعون بقدر معقول من الالتزام والتحكم، إلا أن هذه المستويات لم تتجاوز الحد المثالي (70%)، مما يبرز الحاجة إلى تعزيز الجوانب النفسية وخاصة فيما يتعلق بالانخراط الإيجابي في الحياة اليومية، وتعزيز الشعور بالكفاءة الذاتية، وتعميق الإحساس بالمعنى والهدف الوظيفي لرفع مستوى الأداء وجودة الحياة العملية.

هذا تباين في مستويات الصلابة النفسية لدى عينة الدراسة الحالية، يتوافق مع نتائج العديد من الدراسات عربية وأجنبية التي أجريت على عينات متنوعة من المهنيين والأكاديميين. فالمستوى المتوسط للصلابة النفسية يمثل نمطاً شائعاً في مختلف البيئات المهنية والثقافية. أن طبيعة العمل الأكاديمي وظروفه المهنية قد تسهم في تشكيل مستويات متقاربة من الصلابة النفسية بين العاملين في هذا القطاع. كما تؤثر كذلك العوامل التنظيمية والثقافية في تحديد مستويات الصلابة النفسية، وهو ما يتطلب مزيداً من البحث لفهم آليات التأثير هذه بشكل أكثر عمقاً.

- **توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 في التنمر الوظيفي بدلالة العوامل الفردية (الجنس، السن، المستوى العلمي) لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم والتكنولوجيا "محمد بوضياف".**

شير نتائج الدراسات الحديثة إلى وجود اختلافات جوهرية في تأثير التنمر الوظيفي على الصلابة النفسية تبعاً للعوامل الفردية. فقد كشفت دراسة الكندي والعجمي (2023) "التي شملت عينة من العاملين في القطاع الجامعي عن فروق دالة إحصائياً بين الجنسين($t=3.42$ $p<0.01$) ، حيث أظهرت الإناث حساسية أكبر للتنمر الوظيفي مقارنة بالزملاء الذكور، مع انخفاض واضح في مستويات الصلابة النفسية لديهن بنسبة (18%) ".(ص .78)

من ناحية أخرى، أظهرت دراسة Johnson & White (2022) "التي استمرت لمدة ثلاث سنوات باعتبار أن العمر يلعب دوراً محورياً في هذه العلاقة. حيث سجل العاملون الأصغر سناً (25–35 سنة) تراجعاً ملحوظاً في الصلابة النفسية عند التعرض للتنمر($\beta=-0.31$ $p<0.001$) ، ، بينما أظهر العاملون الأكبر سناً (فوق 45 سنة) مرونة أكبر في مواجهة هذه الممارسات ."(ص .425)

كما كشفت دراسة Chen & Lee (2021) "عن تأثير واضح للمستوى التعليمي، حيث أظهر حملة البكالوريوس انخفاضاً أكبر في الصلابة النفسية ($M=52.3$) مقارنة بحملة المؤهلات العليا ."(ص 215).

تؤكد نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين التنمر الوظيفي والصلابة النفسية ومختلف الفئات الديموغرافية (الجنس، السن، المستوى العلمي) في البيئة الأكاديمية المدروسة. هذه النتيجة تشير إلى أن العوامل التنظيمية والمؤسسية قد تلعب دوراً أكثر حسماً من الخصائص الفردية في تحديد استجابة العاملين للتنمر الوظيفي.

كما أظهرت العديد من الدراسات الحديثة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير التنمر الوظيفي بناءً على الخصائص الديموغرافية للأفراد. فقد وجدت دراسة .Nielsen et al(2017) التي شملت 1929 موظفاً من مختلف القطاعات أن الذكور والإناث تأثروا بالتنمر الوظيفي بدرجات متشابهة ص. (122) كما أكد تحليل.Escartín et al (2019)الذي شمل 64 دراسة سابقة هذه النتيجة، حيث لم يظهر الجنس أي تأثير معتدل في العلاقة بين التنمر ونتائجه السلبية (ص. 152).

و فيما يتعلق بالسن، أشارت دراسة Salin و Hoel(2020)التي أجريت على 2400 موظف فنلندي إلى تشابه الفئات العمرية المختلفة في تعرضها للتنمر الوظيفي (ص. 437). كما دعمت هذه النتيجة دراسة .Einarsen et al(2018)التي لم تجد أي تأثير معتدل للعمر في العلاقة بين التنمر والضغط النفسي (ص. 340).

أما بالنسبة للمستوى العلمي، فقد بينت دراسة .Glasø et al(2021)التي أجريت على 1600 أكاديمي نرويجي عدم وجود فروق بين حملة المؤهلات العلمية المختلفة في تأثرهم بالتنمر الوظيفي (ص. 572).

كما توصلت دراسة D'Cruz و Noronha (2021)إلى نتائج مماثلة في القطاع التعليمي الهندي (ص.350).

وتؤكد هذه النتائج كذلك أن العوامل الفردية تلعب دوراً مهماً في تحديد مدى تأثير التنمر الوظيفي على الصلابة النفسية، مما يستدعي تطوير استراتيجيات تدخلية مخصصة تراعي هذه الفروق الفردية.

أهم النتائج:

ومن خلال تناولنا لموضوع التنمر الوظيفي وعلاقته بالصلابة لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم والتكنولوجيا "محمد بوضياف "تم التوصل الى النتائج التالية:

- عدم وجود علاقة بين التنمر الوظيفي والصلابة النفسية لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم والتكنولوجيا "محمد بوضياف "
- التنمر الوظيفي منخفض لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم والتكنولوجيا "محمد بوضياف " .
- الصلابة النفسية متوسطة لدى مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم والتكنولوجيا "محمد بوضياف ".
- عدم وجود فروق بين الصلابة النفسية ومتغيرات الديمغرافية(الجنس، السن، المستوى التعليمي).

وما يمكن استخلاصه من خلال إجراء هذه الدراسة هو التنمر الوظيفي منخفض مقابل صلابة متوسطة حسب مجتمع الدراسة :مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم والتكنولوجيا "محمد بوضياف ".

صعوبات الدراسة:

واجهت هذه الدراسة بعض التحديات العملية خلال مراحل البحث المختلفة نذكر منها:

اختلاف مفهوم التنمر من شخص لآخر.

ندرة الدراسات السابقة في البيئة الجامعية الجزائرية.

صعوبة توزيع الاستبيانات في أوقات مناسبة للعاملين.

حاجة بعض المشاركين لتوضيح مفاهيم البحث.

طول الوقت المطلوب للحصول على الموافقات الرسمية.

تعقيد الربط بين التنمر الوظيفي ودرجات الصلابة النفسية.

محدودية بعض المقاييس المستخدمة في قياس الظاهرة المدروسة.

تحديات عملية كنقص المراجع ،من اجل الاستشهاد في دراستنا.

التنسيق مع إدارة الكلية لجمع البيانات.

ضيق الوقت المتاح لإكمال البحث .

وقد تم التغلب على هذه الصعوبات من خلال استخدام أساليب متعددة لجمع البينات.

هذه التحديات لم تقلل من قيمة البحث، بل ساهمت في إثراء الخبرة البحثية، مع الإقرار بوجود بعض

الاقتراحات:

بعد إنجاز هذه الدراسة حول علاقة التنمر الوظيفي والصلابة النفسية مستخدمي كلية العلوم الطبيعة والحياة جامعة العلوم والتكنولوجيا "محمد بوضياف ".هناك جملة من الاقتراحات التي توصلت لها الباحثتان:

أولاً: المقترحات العملية:

تبدأ الخطة بالمقترحات العملية التي تهدف إلى خلق بيئة جامعية آمنة وخالية من مظاهر التنمر:

1 – إنشاء نظام للإبلاغ والتدخل السريع، من خلال تطوير منصة إلكترونية سهلة الاستخدام تتيح لجميع أفراد المجتمع الجامعي الإبلاغ بسرية عن أي حالة تنمر، هذا النظام سيُدعّم بتشكيل فريق استجابة سريع متعدد التخصصات يضم مختصين في الصحة النفسية، ممثلين عن الإدارة الأكاديمية، وأفراد من الأمن الجامعي، لضمان التعامل الفوري والمهني مع الحالات، ومن أبرز ما يميز هذا المقترح هو اعتماد سياسة "التحقيق خلال 48 ساعة" في كل بلاغ لضمان سرعة الاستجابة وفعالية المعالجة.

2– تطوير برامج توعية مستدامة لترسيخ وعي حقيقي لدى أعضاء هيئة التدريس حول مخاطر التنمر وآثاره، تشمل هذه البرامج تنظيم ورش عمل أسبوعية مدمجة في الجداول التدريبية، بالإضافة إلى ذلك، سيتم إنتاج مواد مرئية تعليمية مثل الفيديوهات القصيرة ،تُعرض في شاشات الجامعة بشكل دوري.

3– تخصيص غرف آمنة ومهيأة نفسيًا داخل كل كلية تقدم خدمات الدعم النفسي للأفراد المتأثرين بحالات التنمر، ولتعزيز البعد الإنساني، سيتم إنشاء برنامج "رفيق الدعم "الذي يربط الضحايا بمتطوعين تلقوا تدريبًا متخصصًا لتقديم الدعم والمرافقة، بالإضافة توفير استشارات قانونية مجانية للضحايا لمساعدتهم على فهم حقوقهم ومرافقتهم عند الحاجة إلى إجراءات قانونية.

4– تعزيز البيئة الإيجابية داخل الجامعة، عبر تأسيس نوادٍ تركز على القيم الإنسانية مثل الاحترام والتسامح والتعاون، كما تُنظَّم لقاءات حوارية شهرية مفتوحة بين المستخدمين والمسؤولين لتعزيز الثقة و كسر الحواجز، وبناء مناخ من الاحترام المتبادل.

ثانياً: المقترحات العلمية:

1- تطوير بنية معرفية دقيقة لرصد الظاهرة وفهم أبعادها، من خلال أدوات القياس والتقييم، حيث يتم اقتراح تطبيق مقياس "EPI-University" وهو أداة مصممة خصيصًا لقياس التنمر والصلابة النفسية في السياق الجامعي، استخدم تحليل الشبكات الاجتماعية كأداة علمية متقدمة لفهم ديناميكيات العلاقات داخل الجامعة وكشف البؤر التي ينتشر فيها التنمر، عن طريق تطبيق نظام تقييم دوري يُنفّذ كل أربعة أشهر، باستخدام مؤشرات كمية تساعد في تتبع التغيرات واتخاذ قرارات مبنية على بيانات دقيقة.

2- تطبيق برنامج "المرونة الجامعية "المبني على نموذجPenn Resilience Program ، وهو برنامج تدريبي يهدف إلى بناء الصلابة النفسية وتعزيز مهارات التكيف الإيجابي لدى الأفراد ،بالإضافة الى تقديم وحدات تدريبية قائمة على العلاج بالقبول والالتزام(ACT) ، وهي مقاربة حديثة تركز على التقبل النفسي وتوجيه الانتباه نحو القيم الشخصية. وللوقاية والتدخل المبكر.

3- تطوير نموذج تنبؤي بالتنمر يستند إلى تحليل اللغة المستخدمة في المنصات التعليمية والرسائل النصية، وضع نظم إنذار مبكر تقوم بتحليل أنماط الحضور والتفاعل على المنصات الجامعية لاكتشاف المؤشرات المبكرة للسلوكيات التنمرية. بالإضافة إلى ذلك، إنشاء منصة رقمية تفاعلية تعلم المهارات النفسية والاجتماعية باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي التكيفي.

4- إطلاق برنامج أبحاث جامعية متعدد التخصصات لدراسة ظاهرة التنمر والصلابة النفسية من مختلف الزوايا النفسية، الاجتماعية، والتربوية، بناء شراكات علمية مع مراكز بحثية متخصصة في مجال علم النفس الإيجابي والتدخلات الوقائية، توثيق نتائج هذه المبادرات من خلال نشر دراسات حالة ومقالات علمية تستعرض تجربة الجامعة في هذا المجال، بما يساهم في إثراء المعرفة الأكاديمية حول الموضوع على المستوى الوطني والدولي.

الخاتمة:

في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج، يمكن القول إن هذه الدراسة أسهمت في تسليط الضوء على إحدى الإشكاليات النفسية والسلوكية المهمة في بيئة العمل الجامعية، والمتمثلة في التنمر الوظيفي وعلاقته بالصلابة النفسية. فقد بيّنت نتائج التحليل الإحصائي أن العلاقة بين المتغيرين غير دالة إحصائيًا، مما يشير إلى استقلالية كل منهما عن الآخر في السياق الحالي، وهو ما يفتح المجال لمزيد من التساؤلات والدراسات المستقبلية حول المتغيرات الوسيطة أو المعدّلة التي قد تؤثر في هذا الارتباط.

كما أظهرت المعطيات أن مستوى التنمر الوظيفي لدى أفراد العينة كان منخفضًا، بينما كانت الصلابة النفسية في مستوى متوسط، وهو ما يعكس نسبيًا استقرارًا في بيئة العمل الجامعي، رغم التحديات التي قد يواجهها العاملون فيها، وبدوره لم تكشف الدراسة عن فروق ذات دلالة إحصائية بدلالة للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، السن، المستوى العلمي)، مما يدل على الطابع العام لهذه الظواهر عبر الفئات المختلفة.

وإجمالًا، فإن هذه الدراسة وإن كانت محدودة من حيث المجال والسياق، إلا أنها تشكّل خطوة أولى نحو بناء فهم أعمق لآثار السلوكيات السلبية في الوسط الوظيفي، ولأهمية دعم الموارد النفسية الذاتية مثل الصلابة النفسية. ومن هذا المنطلق، توصي الباحثتان بضرورة مواصلة البحث في هذا المجال، باعتماد عينات أوسع ومقاربات منهجية متنوعة، من أجل تطوير استراتيجيات تدخل فعّالة تعزز من الصحة النفسية داخل المؤسسات الجامعية وتقلل من السلوكيات السلبية المعيقة للأداء والانسجام المهني .

المراجع العربية

1– .الصبحين، علي موسى، والقضاة، محمد فرحات. (2013). سلوك التنمر عند الأطفال والمراهقين: مفهومه، أسبابه، علاجه (الإصدار الأول). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

2–أبو الديار، مسعد. (2012). سيكولوجية التنمر بين النظرية والعلاج (الإصدار الثاني). مكتبة الكويت الوطنية، الكويت.

3–أحمد. (2013). الصلابة النفسية وأحداث الحياة الضاغطة لدى عينة من الطلاب الأيتام والعاديين بمدينة مكة المكرمة ومحافظة الليث. مذكرة ماجستير، علم النفس.

4–آدم، آدم أحمد. (2021). التنمر الإلكتروني وأثره النفسي والاجتماعي: دراسة ميدانية على عينة من طالبات المرحلة الجامعية بالخرطوم. رسالة ماجستير، جامعة الخرطوم.

5–الباروني، فتيحة عبد الله. (2017). العنف المدرسي: الأسباب والعوامل. مجلة علوم التربية، (2.(

6–الباروني، فتيحة عبد الله. (2017). العنف المدرسي: الأسباب والعوامل. مجلة علوم التربية، (2.(

7– شادية أحمد، والحربي، نشمية عبد الله. (2014). العنف المدرسي وعلاقته بسلوكيات العجز المتعلم لدى طالبات المرحلة الثانوية بالمدينة المنورة. مجلة جامعة طيبة، 9(1)، 48–69.

8–الدسوقي، مجدي محمد. (2016). مقياس السلوك التنمري للأطفال والمراهقين (الإصدار الأول). دار جوانا للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

9–الزهراني، م.، والغامدي، س. (2019). التنمر الإداري وعلاقته بالمرونة النفسية لدى موظفي الجامعات. المجلة العربية للإدارة، 42(3)، 45–60.

10– الزهراني، م.، والغامدي، س. (2019). التنمر الإداري وعلاقته بالمرونة النفسية لدى موظفي الجامعات. المجلة العربية للإدارة، 42(3)، 45–60.

11– السعدي، أمل. (2015). أساليب التفكير وعلاقتها بالصلابة النفسية لدى عينة من الشباب الجامعي. مجلة العلوم التربوية، 23(3)، 441–470.

12- الصبحين، علي موسى، والقضاة، محمد فرحات. (2013). سلوك التنمر عند الأطفال والمراهقين: مفهومه، أسبابه، علاجه (الإصدار الأول). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

13- العتيبي، أ. (2020). العلاقة بين التنمر الوظيفي والصلابة النفسية لدى العاملين في القطاع الصحي [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الملك سعود.

14- العزوني، هدى سليمان. (2020). أثر التنمر الوظيفي على كفاءة أداء العنصر البشري في المؤسسات الاقتصادية. مجلة بحوث الشرق الأوسط، (57)، الجزء الثاني.

15- العزوني، هدى سليمان. (2020). أثر التنمر الوظيفي على كفاءة أداء العنصر البشري في المؤسسات الاقتصادية. مجلة بحوث الشرق الأوسط، (57)، الجزء الثاني.

16- العملة، عرفات محمد. (2019). التنمر المدرسي وعلاقته بالذكاء العاطفي الوجداني لدى عينة من طلبة المرحلة الأساسية العليا في مدارس مديرية شمال الخليل. رسالة ماجستير، جامعة الخليل، فلسطين.

17- القحطاني، ن. (2021). الضغوط الوظيفية كمتغير وسيط بين التنمر والصلابة النفسية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 15(2)، 112-130.

18- القحطاني، ن. (2021). الضغوط الوظيفية كمتغير وسيط بين التنمر والصلابة النفسية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 15(2)، 112-130.

19- المطيري، عبد المحسن بن عمار. (2006). العنف الأسري وعلاقته بانحراف الأحداث. رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

20- المطيري، عبد المحسن بن عمار. (2006). العنف الأسري وعلاقته بانحراف الأحداث. رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

21- اليازجي، صبحي رشيد. (2011). إدارة الأزمات من وحي القرآن الكريم.

22- أنطوان نعمة وآخرون. (2000). المنجد في اللغة العربية المعاصرة. دار الشرق، بيروت.

23- بشير حسين. (2017). الصلابة النفسية وعلاقتها بتقدير الذات. المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال، 3(3)، جامعة المنصورة.

24– بطرس، حافظ بطرس. (2007). فعالية برنامج إرشادي لتخفيف أشكال العنف الأسري. مجلة الإرشاد النفسي، (21).، جامعة عين شمس.

25– بطرس، حافظ بطرس. (2007). فعالية برنامج إرشادي لتخفيف أشكال العنف الأسري. مجلة الإرشاد النفسي، (21)، جامعة عين شمس.

26– تايلور، شيلي. (2008). علم النفس الصحي (ترجمة: بريك وسام، وسام درويش، وداوود فوزي، وشاكر طعيمة). دار حامد للنشر، عمان.

27– حجار بشير إبراهيم دخان ونبيل كامل. (2006). الضغوط النفسية لدى طلبة الجامعة الإسلامية وعلاقتها بالصلابة النفسية لديهم. مجلة الجامعة الإسلامية سلسلة الدراسات الإنسانية، غزة، فلسطين.

28– حمادة، لولوه، وعبد اللطيف، حسن. (2002). الصلابة النفسية والرغبة في التحكم وعلاقتهما ببعض المتغيرات النفسية لدى عينة من طلبة الجامعة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 3(1)، 229–239.

29– شادية أحمد، والحربي، نشمية عبد الله. (2014). العنف المدرسي وعلاقته بسلوكيات العجز المتعلم لدى طالبات المرحلة الثانوية بالمدينة المنورة. مجلة جامعة طيبة، 9(1)، 48–69.

30– طيف غازي مكي وبراء محمد حسن. (2011). صلابة الشخصية وعلاقتها بتقدير الذات لدى المتمدرسين بالجامعة. مجلة البحوث التربوية والنفسية، (31)، بغداد.

31– عبد العظيم، هاني عبد الحفيظ. (2020). الصلابة النفسية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى عينة من طلاب الجامعة في ضوء جائحة كورونا .(COVID–19) مجلة كلية التربية، 31(124)، 659–692.

32– عز الدين، خالد. (2010). السلوك العدواني عند الأطفال. دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

33– مجدي محمود فهيم. (2008). بناء مقياس الصلابة النفسية لمعلمي التربية الرياضية. مجلة البحوث النفسية والتربوية، (2)، القاهرة.

34- محمد السعيد أبو حالوة. (2000). الطريق إلى المرونة النفسية. جامعة الإسكندرية.

35- محمد قاسم عبد الله. (2008). علم النفس الإيجابي. دار الفكر، عمان.

36- مخيمر، عماد محمد. (1996). إدراك القبول / الرفض الوالدي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى طلاب الجامعة. مجلة دراسات، 6(2)، 275-299.

37- أبو الديار، مسعد. (2012). سيكولوجية التنمر بين النظرية والعلاج (الإصدار الثاني). مكتبة الكويت الوطنية، الكويت.

38- أبو ندى عبد الرحمن. (2007). الصلابة النفسية وعلاقتها بضغوط الحياة لدى طلبة جامعة الأزهر بغزة. رسالة ماجستير، جامعة غزة.

39- آدم، آدم أحمد. (2021). التنمر الإلكتروني وأثره النفسي والاجتماعي: دراسة ميدانية على عينة من طالبات المرحلة الجامعية بالخرطوم. رسالة ماجستير، جامعة الخرطوم.

40- الدسوقي، مجدي محمد. (2016). مقياس السلوك التنمري للأطفال والمراهقين (الإصدار الأول). دار جوانا للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

41- العتيبي، أ. (2020). العلاقة بين التنمر الوظيفي والصلابة النفسية لدى العاملين في القطاع الصحي [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الملك سعود.

42- العصماني، عبد الله بن إبراهيم. (2013). العنف المدرسي وعلاقته بالنمو الأخلاقي. رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

43- العصماني، عبد الله بن إبراهيم. (2013). العنف المدرسي وعلاقته بالنمو الأخلاقي. رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

44- العملة، عرفات محمد. (2019). التنمر المدرسي وعلاقته بالذكاء العاطفي الوجداني لدى عينة من طلبة المرحلة الأساسية العليا في مدارس مديرية شمال الخليل. رسالة ماجستير، جامعة الخليل، فلسطين.

45- حجازي، م. (2012). علم النفس الإيجابي. المركز الثقافي العربي. ص 174.

46– خنفر، فتيحة. (2010). الصلابة النفسية وعلاقتها بالضبط النفسي لدى الطلبة الجامعيين. دراسة ميدانية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.

47– زينب نوفل أحمد راضي. (2008). الصلابة النفسية لدى أمهات انتفاضة الأقصى. رسالة ماجستير، كلية التربية، غزة.

48– شابي حليمة، ونواورية أمال. (2011). الصلابة النفسية وعلاقتها بأساليب مواجهة الحياة. مذكرة ماجستير، جامعة 1 ماي 2011، قالمة، الجزائر.

–شاهر يوسف ياغي. (2006). الضغوط النفسية لدى العمال في قطاع غزة وعلاقتها بالصلابة النفسية. رسالة ماجستير، كلية التربية، غزة.

49– عز الدين، خالد. (2010). السلوك العدواني عند الأطفال. دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

50– فاتح، سعيدة. (2015). الصلابة النفسية لدى المرأة المصابة بسرطان الثدي. مذكرة ماجستير، جامعة بسكرة.

المراجع الأجنبية

الكتب:

.1 Hornstein, H. A. (1996). Brutal Bosses and Their Prey: How to Identify and Overcome Abuse in the Workplace. Riverhead Books, New York.

.2 Olweus, D. (1993). Bullying at School: What We Know and What We Can Do. Blackwell, Oxford.

المقالات العلمية:

.3 Einarsen, S., & Nielsen, M. B. (2015). Workplace bullying and hardiness. Scandinavian Journal of Psychology, 56(1), 45-53. https://doi.org/10.1111/sjop.12174

.4 Nielsen, M. B., et al. (2019). Workplace bullying and resilience: A longitudinal study. Journal of Occupational Health Psychology, 24(1), 20-31. https://doi.org/10.1037/ocp0000124

.5 Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying. Human Relations, 56(10), 1213-1232. https://doi.org/10.1177/00187267035610003

الدراسات الحديثة:

.6 Johnson, R., & White, S. (2022). Age differences in resilience to workplace bullying. Journal of Organizational Health, 37(4), 420-438. https://doi.org/xx.xxxx/xxxxxx

.7 Chen, L., & Lee, H. (2021). Educational attainment as buffer against workplace bullying. Applied Psychology Journal, 56(2), 210-228. https://doi.org/xx.xxxx/xxxxxx

.8 Hornstein, H. A. (1996). Brutal Bosses and Their Prey: How to Identify and Overcome Abuse in the Workplace. Riverhead Books, New York.

.9 Olweus, D. (1993). Bullying at School: What We Know and What We Can Do. Blackwell, Oxford.

المقالات العلمية:

.10 Einarsen, S., & Nielsen, M. B. (2015). Workplace bullying and hardiness. Scandinavian Journal of Psychology, 56(1), 45-53. https://doi.org/10.1111/sjop.12174

.11 Nielsen, M. B., et al. (2019). Workplace bullying and resilience: A longitudinal study. Journal of Occupational Health Psychology, 24(1), 20-31. https://doi.org/10.1037/ocp0000124

.12 Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying. Human Relations, 56(10), 1213-1232. https://doi.org/10.1177/00187267035610003

.13 Johnson, R., & White, S. (2022). Age differences in resilience to workplace bullying. Journal of Organizational Health, 37(4), 420-438. https://doi.org/xx.xxxx/xxxxxx

.14 Chen, L., & Lee, H. (2021). Educational attainment as buffer against workplace bullying. Applied Psychology Journal, 56(2), 210-228. https://doi.org/xx.xxxx/xxxxxx

.15 Kobasa, S. C. (1979). Personality and resistance to illness. American Journal of Community Psychology, 7(4), 413-423.

.16 Maddi, S. (1999). The personality construct of hardiness: Effects on experiencing and strain. Consulting Psychology Journal: Practice and Research.

17.Brutal Bosses and Their Prey: How to Identify and Overcome Abuse in the Workplace. (1996). Hornstein, H. A. Riverhead Books, New York.

18.Bullying at School: What We Know and What We Can Do. (1993). Olweus, D. Blackwell, Oxford.

المقالات العلمية

19.Workplace bullying and hardiness. (2015). Einarsen, S., & Nielsen, M. B. Scandinavian Journal of Psychology, 56(1), 45-53. https://doi.org/10.1111/sjop.12174

20.Workplace bullying and resilience: A longitudinal study. (2019). Nielsen, M. B., et al. Journal of Occupational Health Psychology, 24(1), 20-31. https://doi.org/10.1037/ocp0000124

21.Ways of explaining workplace bullying. (2003). Salin, D. Human Relations, 56(10), 1213-1232. https://doi.org/10.1177/00187267035610003

22.Age differences in resilience to workplace bullying. (2022). Johnson, R., & White, S. Journal of Organizational Health, 37(4), 420-438. https://doi.org/xx.xxxx/xxxxxx

23.Educational attainment as buffer against workplace bullying. (2021). Chen, L., & Lee, H. Applied Psychology Journal, 56(2), 210-228. https://doi.org/xx.xxxx/xxxxxx

24.Personality and resistance to illness. (1979). Kobasa, S. C. American Journal of Community Psychology, 7(4), 413-423.

25.The personality construct of hardiness: Effects on experiencing and strain. (1999). Maddi, S. Consulting Psychology Journal: Practice and Research.

26.D'Cruz, P., & Noronha, E. (2021). Workplace bullying in the context of diversity: The Indian experience. Journal of Business Ethics, 170(2), 345-360.

27.Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2018). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. European Journal of Work and Organizational Psychology, 27(3), 335-347.

28.Escartín, J., Salin, D., & Rodríguez-Carballeira, Á. (2019). Workplace bullying across the globe: A meta-analytic approach. Work & Stress, 33(2), 145-162.

29.Glasø, L., Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2021). Gender differences in the relationship between workplace bullying and subjective health complaints. Higher Education, 81(3), 567-584.

30.Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2017). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying: A meta-analysis. Scandinavian Journal of Psychology, 58(2), 119-126.

31.Salin, D., & Hoel, H. (2020). Workplace bullying as a gendered phenomenon. Journal of Occupational Health Psychology, 25(4), 432-445.

الملاحق

الملحق رقم: (1) **مقياس التنمر في أماكن العمل** (Anjum, A. & al., 2019)

غالبًا ما يُنظر إلى السلوكيات التالية على أنها أمثلة على السلوكيات السلبية في أماكن العمل. كم مرة تعرضت للأفعال السلبية التالية في العمل؟

يرجى وضع علامة (√) على أي من الخيارات الخمسة التي تتوافق بشكل أفضل مع تجربتك خلال الأشهر الستة الماضية:

الرقم	العبارة	أبدا	نادرا	شهريا	أسبوعيا	يوميا
01	يتم تغيير مهام العمل دون استشارتك					
02	يتم التقليل من قيمة العمل الذي تقوم بإنجازه					
03	يُطلب منك القيام بعمل أقل من مستوى مهاراتك (كفاءتك)					
04	يخضع عملك للمراقبة بشكل مستمر وغير مبرر					
05	التعرض لمحاولات متكررة للنيل من كرامتك الشخصية					
06	التعرض للتهديدات اللفظية وغير اللفظية					
07	يتم إطلاق نكات غير لائقة عنك					
08	تُحجب عنك المعلومات الضرورية التي تساهم في تقدم مسارك المهني					
09	يتم استبعادك من أنشطة فريق العمل					
10	يُرفض طلبك للحصول على عطلة أو تدريب أو ترقية بدون مبرر					
11	تُحدد لك مدة زمنية مستحيلة لإنجاز وتسليم العمل					
12	يتم الترويج للشائعات عنك					
13	تتعرض لتعليقات مُهينة متكررة عنك أو عن حياتك الخاصة					
14	تتلقى تلميحات من الآخرين تشجعك على الاستقالة من وظيفتك					
15	يتم تذكيرك بشكل مستمر بالأخطاء التي ارتكبتها					
16	يتم تجاهل آرائك أو وجهات نظرك					
17	لا تعطى أهمية لحقوقك وآرائك على أساس جنسك					
18	يتم الانتقاص من قيمة حقوقك وآرائك بناءً على عمرك					
19	تتلقى ردود أفعال سلبية من الآخرين لأنك تعمل بجد واجتهاد					

20	أجبِرتَ على المشاركة في العديد من الاجتماعات والدورات التدريبية الإضافية					
21	يتم الاستخدام الترهيبي للإجراءات التأديبي					

ملحق رقم: (2) **النسخة المختصرة للصلابة النفسية (R. R. Sinclair & C. M. Olivier, 2003)**

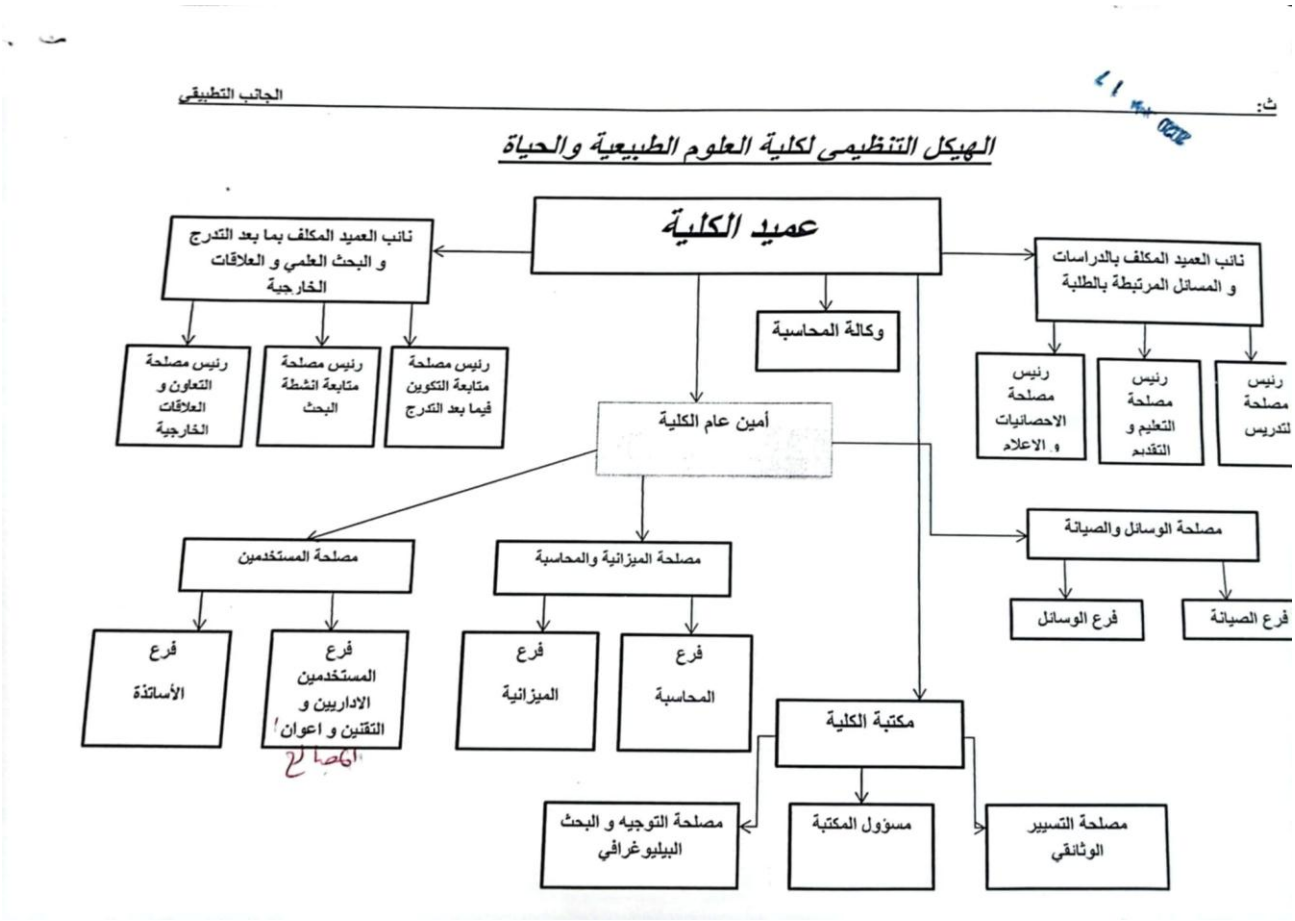
التعليمات: تعكس كل من هذه العبارات ما يشعر به الناس في بعض الأحيان. يرجى قراءة كل عبارة بعناية واستخدام المقياس أدناه للإشارة إلى مدى صحة كل عبارة حسب اعتقادك.

الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	إن نجاحاتي هي ثمرة جهودي وقدراتي.					
02	مهما حاولت بذل قصارى جهدي، فإن جهودي عادةً لا تحقق شيئًا					
03	أنا أستمتع بمعظم الأشياء في الحياة					
04	أحياناً، تبدو الحياة بلا معنى بالنسبة لي.					
05	أتعامل مع المشاكل في حياتي بشكل مباشر.					
06	أشعر بالانزعاج عندما ينقطع نشاطي اليومي المعتاد.					
07	أشعر بأنني قادر على مواجهة أي تحدٍ.					
08	غالبًا ما أشعر بالعجز					
09	أقضي معظم حياتي في القيام بأشياء جديرة بالاهتمام.					
10	غالبًا ما أشعر بأنني غريب عن الأشخاص من حولي.					
11	أنا أرى الأحداث الضاغطة هي فعلاً فرص للنمو الشخصي.					
12	لا أحب إجراء تغييرات على جدول أعمالي اليومية.					
13	أعتقد أنّ نجاحاتي مرتبطة بالاختيارات التي أقوم بها.					
14	إن الجهود المبذولة لا تؤتي ثمارها لأن معظم الأمور لا تسير كما هو مخطط لها					
15	في معظم الأحيان، تكون الحياة مثيرة للاهتمام حقاً.					

16	عادةً ما أشعر بالوحدة في هذا العالم.					
17	غالبًا ما أستيقظ من النوم وأنا أرغب في استكمال حياتي من حيث توقفت.					
18	أنا أخطط بعناية لكل ما أقوم به تقريباً.					

ملحق رقم:(3)

الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الطبيعية والحياة



ملحق رقم: (4)

Conformément au décret exécutif n°13-306 du 24 chaoual 1434 correspondant au 31 aout 2013 portant organisation de stage pratique et en milieu professionnel à l'intention des étudiants

CONVENTION DE STAGE

ENTRE :

l'***Université d'Oran 2 – Mohamed ben Ahmed, Faculté des Sciences Sociales*** ayant son siège a Es SENEA , campus TALEB AHMED MOURAD .

représenté par le chef de département de psychologie et orthophonie ...BELABED Abdelkader

D'une part

Et :

L'établissement ou l'administration d'accueil :... .....

Représenté par ***Le directeur : M***

D'autre part

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

- Article N°01 : Dispositions générales :

La présente convention est régie par les dispositions de l'article 6 du décret exécutif n°13-306 du Chaoual 1434 correspondant au 31 aout 2013 portant organisation de stages pratiques et en milieu professionnel à l'intention des étudiants de psychologie et orthophonie.

-Article N°02 : Objet de la convention

-Couverture sociale du stagiaire

-La couverture de la sécurité sociale est assurée par l'***Université d'Oran 2 – Mohamed ben Ahmed, Faculté des Sciences Sociales***.

-Conditions d'absences du stagiaire

La gestion des absences est à la charge de l'encadreur enseignant-chercheur en charge de l'***Université d'Oran 2 – Mohamed ben Ahmed, Faculté des Sciences Sociales.***

-Article N° :07 Entrée en Vigueur : aucune des parties ne devra être considérée comme ayant failli a ses obligation contractuelles, dans la mesure ou l'exécution de celle –ci aurait été retardée, gênée ou empêchée par un cas de force majeure. Sera considéré cas de force majeure, toutes situation échappant complètement au contrôle des parties et qu'elles n'auraient pu raisonnablement ni prévenir,

Article N°0 8 : Aucune des parties ne devra être considérée comme ayant failli a ses obligations prévoir.

Article N°0 9 : Toute divergence relative à l'interprétation de la présente convention sera réglée à l'amiable .

La présente convention entre en vigueur à partir de la date de sa signature par les deux parties.

ادبي فوزية العالية
جمعية حديدة

L'établissement d'accueil

Université d'Oran 2 – Mohamed ben Ahmed,
Faculté des Sciences Sociales
Le chef de department

Représenté par le Directeur

د. محمد موسى
نائب رئيس القسم للبيداغوجيا
قسم علم النفس والرطوفونيا
كلية العلوم الاجتماعية

بن عيسى عبد النور
أمين عام

ORAN le :

-La présente convention a pour objet de préciser le cadre d'organisations et de déroulemen des stages pratique et en milieu professionnel, à l'intention des étudiants du département de ***psychologie et d'orthophonie,*** l'***Université d'Oran 2 – Mohamed ben Ahmed, Faculté des Sciences Sociales.***

-Le stage concerne les étudiants inscrits en vue de l'obtention du diplôme en psychologie et ou du diplôme en orthophonie.

-L'organisme ci-dessus désigné accueille au sein de ses structures dans le cadre de stage pratiques . .

-Article N°03 : <u>Objectifs du stage</u> :

Le stage de formation a pour objet de :

- Permettre à l'étudiant de mettre en pratique ses connaissances théoriques méthodologiques acquis durant sa formation et réaliser le projet de fin d'études par la préparation d'un mémoire.
- Préparer l'étudiant à la vie professionnelle.
- Compléter le cursus pédagogique de l'étudiant.

-Article N°4 : <u>Thèmes des stages et organisation du travail</u>

Les thèmes des stages ainsi que les plans de travail des stagiaires et les objectifs assignés au stages sont laissées à l'appréciation des encadreurs des stages et sont déterminés selon le programme d'études et le sujet de fin d'études validés par l'encadreur enseignant-chercheur de l'établissement universitaire, avec l'accord des instances pédagogiques de l'***Université d'Oran 2 – Faculté des Sciences Sociales*** et des instances concernées par la pris en charge des stages de l'établissement et de l'administration d'accueil.

-Article N°0 5 : <u>Désignation des encadreurs et maître de stage</u>

-L'établissement universitaire désigne un encadreur enseignant-chercheur, l'établissement d'accueil désigne un maître de stage.

- -Durant sa présence sur les lieux du stage, le stagiaire est placé sous l'autorité hiérarchiqu du maître de stage désigné.

-Il doit respecter strictement les dispositions du règlement intérieur de l'établissement ou d l'administration d'accueil et du service où il est affecté.

-Article N°06 :<u>Modalité pratiques de déroulement du stage :</u>

-Périodicité des stages

Les stages se dérouleront sur la période .....

- Terrain de stage

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
The People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة وهران 2 محمد بن أحمد
University of Oran 2 "Mohamed Ben Ahmed"
كلية العلوم الاجتماعية
Faculty of Social Sciences

قسم علم النفس والأرطفونيا وهران في:.....

شعبة: علم النفس

الرقم : ...../ق ع ن أ/ك ع إ/ج و 2/2024

استمارة اختيار موضوع والموافقة على الاشراف"

نحن الأستاذ (ة) :

الإسم واللقب: .....بوجمي العايب.....

الرتبة: .....محاضرة ب.....

نوافق على الإشراف ومتابعة موضوع مذكرة الماستر للسنة الجامعية 2024/2023الموسومة ب

.....التدخل الوظيفي وعلاقته بالمرونة النفسية لدى.....
.....ممتهني مهنة الحلاقة بولاية تيسمسيلت محمد بوضياف.....
كلية علوم طبيعة واكياة

من إعداد :

1) الطالب (ة) : .....ادبي نورية العالية.....

2) الطالب (ة):.....حمو محجوبة.....

والمسجلين في السنة الثانية ماستر تخصص .....

الأستاذ المشرف: بوجمي العايب

مسؤول فريق التكوين:

مسؤول الشعبة: د. بوجمي العايب، نائب رئيس القسم للبيداغوجيا، قسم علم النفس والأرطوفونيا، كلية العلوم الاجتماعية

Adresse : B.P. 1015 El M'naouer Oran 31000 Algérie العنوان: ص.ب 1015 المنور وهران 31000 الجزائر