



الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل

دراسة حالة لعينة من موظفي مديرية ماء كربلاء المقدسة

Psychological wellbeing and its impact on reducing workplace bullying behavior

An Analytical Study in Private Universities and Colleges in the Holy Karbala Governorate

فيصل علوان الطائي

Wisam AbdulAmeer Mohammed

faisel.alwan@uokerbala.edu.iq

استاذ نظم وإدارة معلومات

وسام عبد الأمير محمد

Faisal Alwan Al-Taie

wasemhussain041@gmail.com

كلية الإدارة والاقتصاد_ جامعة كربلاء

Economics and Administration College – Karbala University

المستخلص

هدف البحث الحالي الى بيان تأثير الرفاهية النفسية في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل ضمن مجتمع البحث الذي تمثل بموظفي مديرية ماء كربلاء المقدسة من هم بمستوى اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية , ومن اجل تحقيق ذلك تم قياس المتغير المستقل الرفاهية النفسية بستة ابعاد فرعية وهي (الاستقلالية- تقبل الذات - العلاقة الايجابية مع الاخرين - الهدف في الحياة - التمكن من البيئة - التطور الشخصي) في حين تم قياس المتغير التابع التنمر في مكان العمل بخمسة ابعاد فرعية وهي (الاستخفاف- تقويض العمل - الانتقاد- الصراخ العالي - الاساءة اللفظية) استناداً الى مشكلة البحث الرئيسة والتي تمثلت ب(الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التنمر في مكان العمل) وتحققاً لذلك تم توزيع (44) استبانة على عدد موظفي الدائرة وكان عدد الاستبانات المسترجعة (43) استبانة وعدد الاستبانات الصالحة للتحليل الاحصائي بلغ (41) استبانة وبمعدل (98%) من الاستبانات المسترجعة تم استخدام اسلوب المنهج الوصفي التحليلي وقد اعتمد البحث على مجموعة من الاساليب الاحصائية التي تمثلت بالتحليل العاملي التوكيدي والاحصاءات الوصفية وتحليل الارتباط البسيط استناداً الى البرامج الجاهزة . وظهرت النتائج العملية وجود تأثير ذي دلالة معنوية بين الرفاهية النفسية والتنمر في مكان العمل

الكلمات الدالة : الرفاهية النفسية , التنمر في مكان العمل

Abstract:

The current research aims to demonstrate the effect of psychological well-being in reducing bullying behavior in the workplace within the research community, which is represented by the employees of the Holy Karbala Water Directorate who are at the level of decision-making and shouldering responsibility. – self-acceptance – positive relationship with others – goal in life – mastery of the environment – personal development) while the dependent variable bullying in the workplace was measured with five sub-dimensions, which are (underestimation – undermining work – criticism – loud screaming – verbal abuse) based on The main research problem, which was represented by (psychological well-being and its impact on reducing bullying behavior in the workplace). 98% of the retrieved questionnaires used the analytical descriptive method. The research relied on a set of statistical methods represented by confirmatory factor analysis, descriptive statistics and simple correlation analysis based on ready-made programs The practical results showed that there is a significant effect between psychological well being and bullying in the workplace

Keywords: psychological well-being, bullying in the workplace

المقدمة

تعد دراسة الرفاهية النفسية من الدراسات التي تكسب اهمية خاصة فهي من حيث الموضوع مرتبطة بمستوى ادراك الافراد وتحسين مستوى رفايتهم النفسية وتقديرهم لذاتهم ومن ناحية اخرى تكمن اهمية الرفاهية النفسية في الاستفادة بما تسفره عن نتائج في المجال النفسي والاجتماعي , ويرتبط مفهوم الرفاهية النفسية بجميع جوانب الحياة لدى الانسان مما جعل الباحثين يوجهون بحوثهم لدراسة الرفاهية والمؤشرات التي تجعل الانسان فراداً سعيداً يتمتع بالرفاهية النفسية , الا ان هناك العديد من المعوقات المحتملة هي سلوكيات التذمر في مكان العمل التي قد تمارس من قبل العاملين مع بعضهم البعض وتؤثر في معنوياتهم وتزيد من الاحباط لديهم , ان الاهتمام بمعالجة سلوك التذمر في مكان العمل بوصفة خياراً استراتيجياً تعمل لأجله كثيراً من المنظمات يمكن عن طريق تلك المعالجة الوصول الى حالة من الاستقرار تسيطر على اجواء العمل بشكل ايجابي .

المبحث الاول : منهجية البحث**اولاً : مشكلة البحث**

ان الرفاهية النفسية للموارد البشرية تعد مطلباً ضرورياً في إدارة الموارد في جميع المجالات بما في ذلك مجال التعليم خصوصاً لا سيما بعد انتشار موكب التطور والتكنولوجيا في بيئة الاعمال المتطورة باستمرار والصعوبات التي تعاني منها المنظمات التعليمية وممارسة نشاطاتها على مستوى التعليم والادارة , ولانها مرتبطة بمستوى ادراك الشخص لأهمية ممارسة أنشطة العمل المختلفة في تحسين مستوى رفايتهم النفسية وتقديرهم لذاتهم وتكمن أهميتها في الاستفادة بما تسفر عنه النتائج في المجال النفسي والاجتماعي , ويمكن للمنظمات أن تحد من السلوكيات السلبية ولاسيما التتمر الذي يؤثر سلباً على أداء المنظمات لذلك تحاول المنظمات توفير بيئة عمل مناسبة من اجل تعزيز الرفاهية النفسية فالاجابة عن التساؤل الرئيس الذي محتواها هل تؤثر الرفاهية النفسية في الحد من سلوك التتمر في مكان العمل , لذلك هناك تصورات يمكن عكسها بالتساؤلات الاتية :

- 1- هل يدرك الافراد في مديرية ماء كربلاء المقدسة ابعاد الرفاهية النفسية ؟
- 2- هل يدرك الافراد في مديرية ماء كربلاء المقدسة ابعاد التتمر في مكان العمل ؟
- 3- هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الرفاهية النفسية والتتمر في مكان العمل ؟
- 4- ما مستوى التأثير بين ابعاد الرفاهية النفسية والتتمر في مكان العمل ؟

ثانياً: اهمية البحث

تتبع اهمية البحث من محاولة استكشاف العلاقة بين متغيرات الدراسة , المتغير الايجابي (الرفاهية النفسية) للحد من المتغير السلبي (التتمر في مكان العمل) ومساعدة عينة الدراسة بحل المشكلات التي تواجهها فيما يتعلق بالتتمر ونظراً لأهمية الموضوع والتغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية وضرورة مواكبة البحث فيتميز بأهمية كبيرة

ثالثاً : اهداف البحث

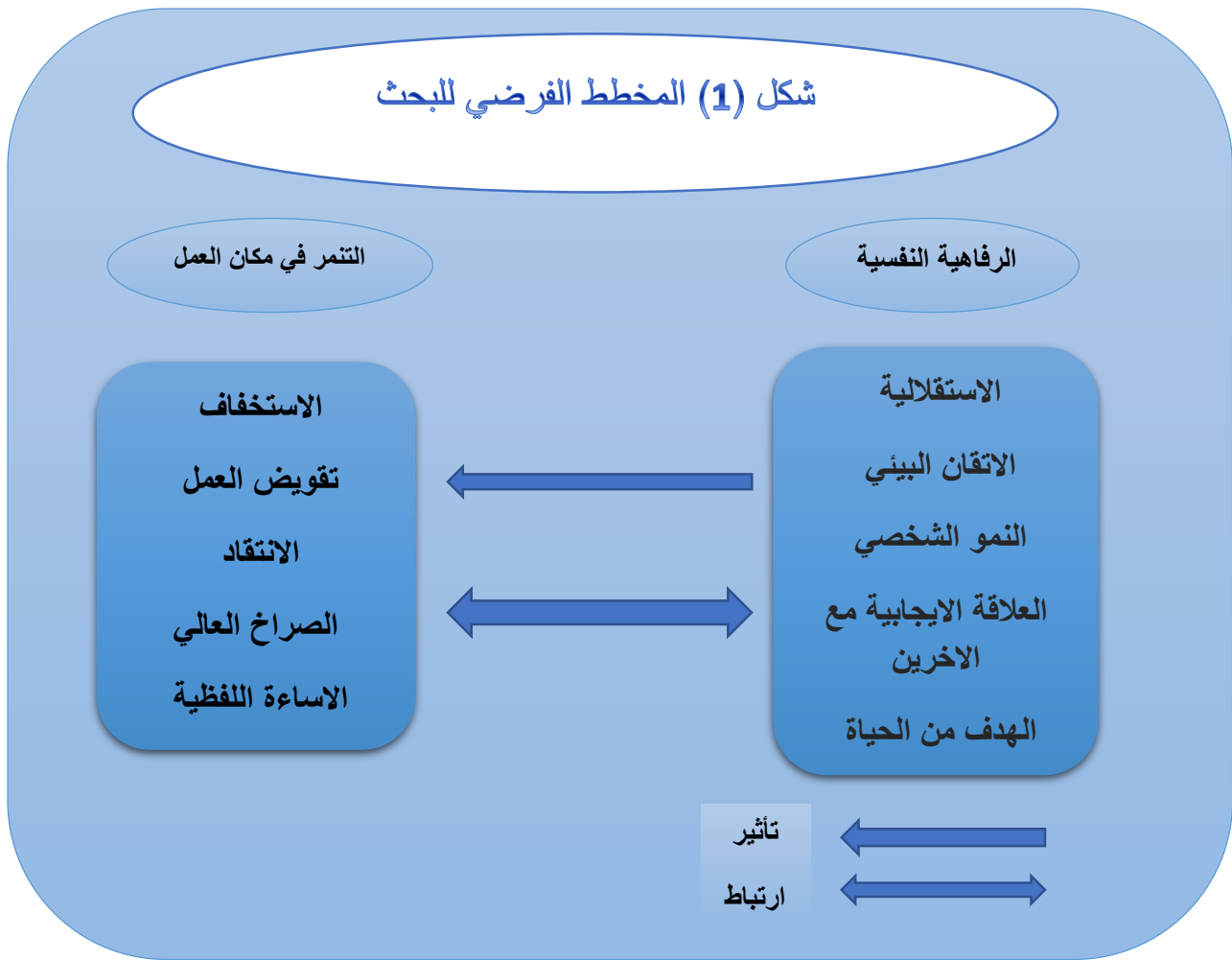
في ضوء مشكلة البحث التي تسعى الدراسة الى تحقيق الاهداف الاتية :

- 1- تحديد مستوى الادراك لدى موظفين مديرية ماء كربلاء المقدسة للرفاهية النفسية .
- 2- تحديد مستوى الادراك في المديرية المبحوثة للتتمر في مكان العمل .
- 3- معرفة علاقات الارتباط بين الرفاهية النفسية والتتمر في مكان العمل.
- 4- تحديد مستوى التأثير بين الرفاهية النفسية والتتمر في مكان العمل.

رابعاً : المخطط الفرضي للبحث

تم تصميم المخطط الفرضي ليحدد اتجاه وانواع المتغيرات من متغيرين رئيسين وابعادهما الفرعية استناداً الى اراء الباحثين في الدراسات والابحاث السابقة ويعرض الشكل طبيعة العلاقة بين الرفاهية النفسية والتتمر في مكان العمل وكما موضح ادناه .

شكل (1) المخطط الفرضي للبحث



ان الشكل آنفاً يبين المتغير المستقل (الرفاهية النفسية) ويتكون من ستة ابعاد هما (الاستقلالية - الاتقان البيئي - النمو الشخصي - العلاقة الايجابية مع الاخرين - الهدف من الحياة) ويبين المتغير التابع (التتمر في مكان العمل) ويتكون من خمسة ابعاد هما (الاستخفاف - تقويض العمل - الانتقاد - الصراخ العالي - الاساءة اللفظية)

خامساً : فرضيات البحث

من اجل الوصول الى اهداف البحث والحصول على اهداف موضوعية ومنطقية وتم وضع فرضتين رئيسيتين وكما يأتي:
أ- الفرضية الرئيسية الاولى : (توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين الرفاهية النفسية والتتمر في مكان العمل)

ب- الفرضية الرئيسية الثانية : (يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية للرفاهية النفسية في التتمر في مكان العمل)

سادساً : نطاق الدراسة وحدودها المعرفية - المكانية - الزمانية

- 1- الحدود المعرفية : تتمثل الحدود المعرفية من محورين رئيسيين هما (الرفاهية النفسية والتتمر في مكان العمل) وكل منها تمتد حدوده المعرفية الى حقول السلوك التنظيمي والموارد البشرية
- 2- الحدود المكانية : تتمثل الحدود المكانية للدراسة في مديرية ماء كربلاء المقدسة
- 3- الحدود الزمانية: تتمثل الحدود الزمانية للدراسة للمدة من 2022 /10/20 الى 2023 /8 /1 وتضمنت هذه المدة اعداد الجانب النظري والجانب العملي للدراسة .

سابعاً: مجتمع وعينة البحث

يتمثل بمديرية ماء كربلاء المقدسة . وتم اختيار العينة من مجموعة من العاملين بمستويات مختلفة وتم توزيع (44) استبانة والتالف منها (2) والصالح منها (41) .

ثامناً : وصف عينة الدراسة

تم تحديد العينة بطريقة عشوائية وتضمنت (44) موظفاً في مديرية ماء كربلاء المقدسة . وبلغ عدد الذكور (28) و(16) انثى , وهذا يؤكد ان مديرية ماء كربلاء تعتمد على العنصر الذكوري في ادارة مهامها .

تاسعاً: الاساليب الاحصائية

تم استخدام عدد من الادوات الاحصائية بالاعتماد على البرامج الاحصائية .
متمثلة بـ(معامل كرونباخ الفا- الانحراف المعياري- الوسط الحسابي الموزون- معامل ارتباط بيرسون - معامل التحديد)

المبحث الثاني : الجانب النظري**توطئة**

تعد الرفاهية النفسية احد الادوات والاساليب المتبعة من قبل منظمات الاعمال للحد من التتمر في مكان العمل للأفراد العاملين وانطلاقاً من مبدأ الاستقلالية والعلاقات مع الآخرين والنمو الشخصي والهدف في الحياة يرتفع شعور الرفاهية النفسية ومن ثمّ تجنب السلوكيات السلبية لاسيما التتمر في مكان العمل. وتعد الرفاهية وسيله تمنح العاملين قدراً كافياً من الشعور بالمسؤولية من خلال حرصهم على تحقيق اهداف منظماتهم .

أولاً : مفهوم الرفاهية النفسية

تحظى دراسة الرفاهية النفسية أهمية كبيرة في الادبيات الفكر الاداري وادبيات علم النفس وتعود جذور الرفاهية النفسية إلى افتراضات ووفقاً لها ترتبط الرفاهية النفسية بحقيقة ان الفرد قد عاش حياته وفقاً لطبيعته والرفاهية النفسية مرتبطة بطبيعة الفرد وشعوره بالرفاهية والسعادة فهي أعلى مطالب الحياة والغاية والهدف الذي يسعى الفرد لتحقيقه ولاسيما بعد تزايد حالات القلق والاضطراب في اغلب المجتمعات في الوقت المعاصر نتيجة الظروف الاجتماعية والاقتصادية والبيئة المتغيرة مما جعل الحصول على الرفاهية النفسية أمراً بالغ الأهمية وسنحاول تلخيص مفهوم الرفاهية النفسية بالاتي :

تعرف بأنها الاحساس الايجابي ويهتم بالسلوكيات التي تدل على ارتفاع مستويات رضا الفرد عن ذاته بشكل عام لتحقيق أهدافه الشخصية ذات قيمة ومعنى واستقلالية واقامة العلاقات الاجتماعية وترتبط بالاحساس العام بالسعادة والطمأنينة النفسية (Ryff& Singer, 2008)

تعد الرفاهية النفسية مفهوم الرئيسي لعلم النفس الايجابي ويشكل مكانه بارزة في الفكر الانساني بالرغم من اختلاف الثقافات فتعد الرفاهية النفسية الهدف الاسمي للحياة لارتباطها بالحالة الايجابية وتحقيق الذات والرضا عن الحياة والتفاؤل. (ملوخ , 2020 : 78)

وتعرف بأنها من مفاتيح السعادة مثل التطور الشخصي والتحديات الوجودية ويعرف بأنها من المؤشرات السلوكية التي تؤدي الى ارتفاع مستوى الشعور بالرضا وطمأنينة النفس وتحقيق الذات والتوافق الاجتماعي (Ryff,1989:203)

ثانياً: اهمية الرفاهية النفسية

الرفاهية النفسية مرتبطة بشكل كبير بالصحة العقلية ولها علاقة ايجابية كبيرة بالسلوك الايجابي والقدرة على التكيف بكفاءة مع احتياجات وتحديات الحياة اليومية وأنها نهج تنمية سلوك مصمم لمعالجة توازن ثلاثة مجالات وهي (المعرفة , المواقف والمهارات , التدريب على المهارات) له تأثير كبير على الصحة النفسية الايجابية واحترام الذات وتحسن الصحة النفسية والاجتماعية

تتجسد اهمية الرفاهية النفسية في ضوء ماسبق بالنقاط الاتية

1- مرتبطة بالصحة العقلية بشكل كبير ولها علاقة ايجابية كبيرة بالسلوك الايجابي والقدرة على التكيف بكفاءة وانها نهج سلوك مصمم لمعالجة مجالات المعرفة والمواقف والمهارات بالتوازن وتؤثر في الصحة النفسية الايجابية واحترام الذات . (محمد رضا وآخرون , 2014:89)

2- مهمة للمجتمع المعاصر لتمكين الافراد من تحقيق الذات والاستفادة من امكاناتهم الكاملة .

3- تساعد الرفاهية الانسانية الفرد على مواجهه الصعوبات وتتطور من خلال مجموعة من المتغيرات وترتبط بالعديد من الخصائص الايجابية كالتفاؤل وتقدير الذات وحل المشكلات (Edwards et al, 2005:79)

4- تنحصر اهميتها بدراسة الشخصية المتمتع بالصحة والسعادة وتتحدد خصائصها بالشعور بالسعادة مع النفس والآخرين وتشكل عناصر الانفعالات الايجابية التي لا يبد للفرد من الشعور بها . (98: Keyes & Waterman, 2003)

ثالثاً: ابعاد الرفاهية النفسية

من مجموعة من الدراسات السابقة المحلية والاجنبية اتضح ان مقياس (Ryff:2019) هو الافضل والاشمل لأنه ذو بنية نظرية اساسية للرفاهية وانموذج واسع النطاق والاكثر تفصيلاً وشمولاً ويتضمن ستة ابعاد هي (الاستقلالية - تقبل الذات - العلاقة الايجابية مع الآخرين - الهدف في الحياة - التمكن من البيئة - التطور الشخصي) أدناه توضيح لهذه الابعاد :

1- الاستقلالية : هي سمة شخصية تمثل الفرد ويكون على شكل استقلالي منفرد ويميز عن غيره بالكفاءة الذاتية واتخاذ القرار ويمتلك سلوك ايجابي وحرية في الرأي والتعبير والاختيار (Allport,2012:44)

وتعرف بأنها القدرة التي يتمتع بها الفرد وتعد سلوك ايجابي وتتمثل بالكفاءة الذاتية وسمة شخصية للفرد وهناك (4) مراحل للاستقلال

أ- الاستقلال الوظيفي : القدرة على تميز الفرد بين القيم الشخص والمعتقدات والاتجاهات مع قيم الاخرين ومعتقداتهم واتجاهاتهم

ب- استقلال الاتجاهات : وهو يعكس المشاعر سلبية او ايجابية التي تنتج عن الصراع

ت- الاستقلال العاطفي : هو التدعيم العاطفي وعدم الحاجة للقبول والاندماج .

ث- استقلال الصراعات : هو عدم الشعور بالذنب او القلق والغضب والمسؤولية (Hoffman,1984:105)

2- تقبل الذات : هو تقبل الفرد لذاته و للأخرين بأيجابياتهم وسلبياتهم تقبلاً حقيقياً الى ان يصل الفرد مرحلة تطوير الذات , وهي جزء من الرفاهية النفسية ويتعلق بالرأي الايجابي وقبول الفرد للجوانب السلبية قبل الايجابية ويدرك اخفاقاته ويتقبل نفسه كما هي (Ryff,2019 : 99)

3- العلاقة الايجابية مع الاخرين : انه الفرد المحقق لذاته ويحمل مشاعر قوية لجميع الافراد من التعاطف والمودة والصدقة الحقيقية ويمكنه الاندماج مع الاخرين وتعد علاقات المودة معياراً اساسياً للنضج .(Sergin,2007:89)

4- الهدف في الحياة : من اهم المؤشرات للرفاهية النفسية اي ان امتلاك الفرد للمعتقدات تعطي معنى للحياة وتجعله يشعر بالصحة النفسية فيشعر بقيمة الحياة ويتمتع بوجود الهدف الذي يعطي للحياة للمعنى , اي ان الغرض والهدف في الحياة هو مفهوم وحاجة لتقديرها كعضو في مجموعة

(Ali & Ahmed ,2019:53)

5- التمكن من البيئة : هو شعور الفرد بالكفاية والتمكن من التنظيم والاتقان وادارة الظروف المحيطة به بطريقة فعالة والقدرة على الاختيار بين السياقات المناسبة لاحتياجات والقيم الشخصية وهو القدرة على التأثير الايجابي على البيئة وتحقيق الاهداف (Rodrigo,2020:113)

6- التطور الشخصي : يعبر عن ادراك الفرد لذاته وقدرته الشخصية والقدرة على التطور والنمو ويعكس الفاعلية وزيادتها والمعرفة الذاتية مع الانفتاح على الخبرات الجديدة اي قدرة الفرد على ادراك القدرات والارتقاء (Ryff ,2019 :115)

اولاً : مفهوم التمر في مكان العمل

يعرف التمر بأنه سلوك سلمي متكرر من قبل فرد او مجموعة افراد على فرد يسمى الضحية .(Olweus, 1991:49) وتم تعريفه بأنه فعل يقوم به فرد ما لاكتساب قوة والسيطرة على اخر في اخفاء اي فعل مثل تهديد للوصول الى هدف لتسبب بالخوف والضيق والقلق (Seale,2004:6)

وهي شكل من اشكال سوء المعاملة ويحدث بشكل متكرر لفترة طويلة والفرد المستهدف يواجه صعوبة في الدفاع عن نفسه بسبب اختلال توازن القوى .(Einarsen et al, 2011:23)

ثانياً: اهمية التمر في مكان العمل

تعد ظاهرة التمر مشكلة خطيرة تواجه الكثير من المجتمعات مما يزيد من خطورتها واهميتها ان توفر فئات المجتمع بشكل عام يمكن تلخيص اهمية التمر في مكان بالنقاط الاتية

1- يمكن من خلالها تحديد الخسائر الناتجة

- 2- تحديد نوع التمر الموجود في مكان العمل
- 3- تحديد الاسباب الرئيسية المسببة للتمر في مكان العمل
- 4- يمكن تحديد النتائج التي يتم التوصل اليها بسبب التمر (Ryan &Deci,2001:76)

ثالثاً: انواع التمر في مكان العمل

يمكن تحديد انواع التمر في مكان العمل بما يأتي :

1- التمر الوظيفي : هو سلوك سلبي يقوم به الشخص المتمم بشكل متكرر ولفترة معينة في مكان العمل ويؤثر على جودة العمل بشكل عام ولا يمكن للضحية الدفاع ولا مواجهه .

(Yoo&lee , 2018 : 112) ويؤثر التمر الوظيفي على الانتاج المنخفض وشعور الفرد بالتوتر وعدم البقاء في العمل و الضرر بالسمعة وعدم استقطاب الموظف الجيد وكذلك يؤثر على الصحة والشعور بالعزله والحرمان . (المنديل واخرون ,2018:74)

2- التمر اللفظي : وهو اسلوب الصراخ والسيطرة وهو اكثر اشكال التمر شيوعاً ويمثل التلفظ بالالفاظ البذيئة والجارحة مما يؤدي الى وضع الفرد بوضع محرج امام الاخرين (Bartlett,2016:2)

3- التمر النفسي: هو اسلوب تمر بأفعال غير مناسبة كالهمس والنظرة الغير جيدة التي تقلل من قيمة الفرد الذي يؤدي الى التسلط والضغط النفسي والمراقبة مما يساهم بضعف اداء الفرد ويقلل من الثقة بالنفس (Singh, 2018:15)

4- التمر الجسدي : هو صورة الاعتداء بالضرب والتخويف والحركات الجسدية الغير لائقة وعدم وجود تكافؤا بين المتمم والضحية مما يؤثر على صحة الجسم . (Zeka,2018:36)

5- التمر الالكتروني : يحدث التمر بواسطة وسائل الاتصال واستخدام اسماء وهمية او صفحات لنشر الاشاعات ومهاجمة الفرد او مجموعة .

رابعاً : ابعاد التمر في مكان العمل

بعد الاطلاع على عدد من الدراسات السابقة الاجنبية والمحلية تبين ان مقياس

(Beheshtifar 2014) يعد انموذج واسع النطاق والاكثر تفصيلاً وشمولاً وفي ادناه توضيح لهذه الابعاد الخمسة (الاستخفاف - تقويض العمل - الاساءة اللفظية - الانتقاد- الصراخ العالي)

1-الاستخفاف : هو اعتداء من فرد او مجموعة على الضحية ويؤثر ذلك بشكل سلبي على الفرد المستهدف وعلى كفاءته الانتاجية وله اضرار بدنية ونفسية .

(Edwards, et al, 2017:3)

2-تقويض العمل : وهو الافعال السلبية العدوانية مثل تسليم معلومات الى زملاء او اعطاء معلومات غير صحيحة مما يؤدي الى شعور الفرد بعدم العدالة في العمل والاساءة في العمل

3-الانتقاد : هو حاله نفسية تكون عند الفرد وتؤثر سلباً على اداء العمل مما ينتج ضعف الاداء والشخصية والمنظمات التي تعتمد هذا الاسلوب تؤثر على الابتكار والابداع .

(Singh& Cahill,2018:95)

4-الصراخ العالي : هو فعل واسلوب عدواني مثل رفع الصوت والصراخ واستخدام الالفاظ السيئة ينتج عن ذلك انطباع سيء للعاملين في العمل وهي اسوء طريقة للتعامل في مكان العمل

(Samsari,2019:897)

5-الاساءة اللفظية : وهو مصطلح اكثر شيوعاً وان يقوم الفرد بإيقاع الضرر بالفرد والاساءة وتكون لفظية او بدنية وتعد وسيلة للحصول على القوة والسيطرة على الاخرين وهو احد اشكال العدوان ويتمثل بالإهانة والاساءة اللفظية ويشمل التناز والتوبيخ

(الرديعان ,2008:93)

المبحث الثالث : الجانب التطبيقي للبحث

اولاً : اختبار مقاييس المتغيرات

ترميز متغيرات البحث

يتضمن البحث الحالي نموذج بسيط الذي يتضمن متغيرين اساسين ويتم استخدام المصطلحات الانكليزية في وضع الرموز للمتغيرات والابعاد الفرعية كما في الجدول (1)

عدد الفقرات	الرمز	الابعاد	المتغيرات الرئيسية
3	AU	الاستقلالية	الرفاهية النفسية
3	SA	تقبل الذات	
3	WPR	العلاقة الايجابية مع الاخرين	
3	PL	الهدف في الحياة	
3	EM	التمكن من البيئة	
3	UN	التطور الشخص	
3	UN	الاستخفاف	
3	WU	تقويض العمل	
3	CR	الانتقاد	
3	LS	الصراخ العالي	
3	VA	الاساءة اللفظية	

جدول (1) ترميز وتوصيف اداه القياس

المصدر : اعداد الباحثين بالاعتماد على ادبيات الموضوع

اختبار التوزيع الطبيعي

عند استخدام الاساليب الاحصائية في الدراسة من الضروري التحقق من اختبار التوزيع الطبيعي ام لا, وتحديد الاساليب الملائمة ويتم تحليل البيانات على اساليب المعلمية في حال تكون البيانات ضمن حدود التوزيع الطبيعي وعندما تكون خارج حدود التوزيع الطبيعي تعدد الاساليب اللامعلمية

(Kwak & Park , 2019 : 5) لذلك يكتسب التوزيع اهمية كبيرة ولتحقيق الاختبار نتبنى اختبار

(Kolmogorov-Smirnov test) ويعد معيار التقييم هو قيمة ($P-Value$) فإن كان مستوى المعنوية اكثر (0,05) يدل على ان البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي وبخلافه التوزيع غير طبيعي . يوضح الجدول (2) ان القيمة الاحصائية للاختبار بلغت (0.062 , 0.058) على التوالي للمتغيرين (الرفاهية النفسية و التدمر في مكان العمل) ومستوى المعنوية (0.096 , 0.148) على التوالي . وهذه المستويات اكثر من (0,05) اي ان البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً ومن ضمن اعتدالية التوزيع اي يسمح باساليب التحليل المعلمي للتحليل .

الجدول (2) يوضح ($Kolmogorov-Smirnov$ test) لمتغيرات الدراسة

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

المصدر : المخرجات برنامج (SPSS V.25)

قياس معامل الثبات

يُعد اختبار الثبات من اهم الاساسيات التي يستند اليها ادوات القياس لكي تأتي نتائج البحث بمستوى عالي من الثقة ويشير الثبات الى اتساق المحتوى داخلياً ويميز بدرجة عالية من الدقة والموثوقية والاعتماد عليه ,ويعد اختبار كرونباخ الفا من اهم الاختبارات لقياس الثبات واكثرها شيوعاً واستخداماً من قبل الباحثين في مجالات البحث العلمي , وان نسبة الثبات تكون مقبولة اذا تجاوزت قيمته (70%) وتكون النسبة مرتفعة اذا بلغت (80%) فأكثر (: Korkmaz , 2020

(115

الجدول (3) يوضح اختبار الثبات

.817	الاستقلالية	.917	الرفاهية النفسية
.824	تقبل الذات		
.809	العلاقات الايجابية مع الاخرين		
.831	الهدف في الحياة		
.788	التمكن من البيئة		
.812	التطور الشخصي		
.741	الاستخفاف	.823	التمتع في مكان العمل
.758	تقويض العمل		
.760	الانتقاد		
.720	الصراخ العالي		
.713	الاساءة اللفظية		

الوصف الاحصائي للمتغيرات

هذا الوصف يوضح العرض الاحصائي ومستوى توفر الرفاهية النفسية ومستوى التمتع في مكان العمل من خلال اجابات عينة البحث والجدول (4) يوضح ذلك

3	74.58	0.903	3.729	الاستقلالية	1
1	82.12	1.020	4.106	تقبل الذات	2
6	69.72	0.970	3.486	العلاقات الايجابية مع الاخرين	3
4	74.16	0.912	3.708	الهدف في الحياة	4
5	70.86	0.926	3.543	التمكن من البيئة	5
2	79.28	0.934	3.964	التطور الشخصي	6
-	75.12	0.623	3.756	المتوسط العام لمتغير الرفاهية النفسية	
2	39.32	1.005	1.966	الاستخفاف	1
5	33.96	1.014	1.698	تقويض العمل	2
3	37.82	0.709	1.891	الانتقاد	3
4	36.96	0.824	1.848	الصراخ العالي	4
1	39.38	1.130	1.969	الاساءة اللفظية	5
-	37.48	0.762	1.874	المتوسط العام لمتغير التمتع في مكان العمل	

المصدر : اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v.25

يتضح وجود علاقة ارتباط عكسية بين الرفاهية والتمتع في مكان العمل وذات دلالة معنوية بين الرفاهية النفسية والتمتع في مكان العمل فبلغ معامل الارتباط (-0.639^{**}) وتضح ان عينة الدراسة سعوا الى تحسين مستوى الرفاهية النفسية من خلال تعزيز الاستقلالية واتخاذ القرارات وتحسين علاقة الثقة وتقبل الذات وبناء علاقات متينة ويقلل من التمتع في مكان العمل

المبحث الرابع : الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

- 1- ان العاملين في مديرية ماء كربلاء يتمتعون بمستويات عالية من الرفاهية وهذا يدل على قدرتهم على الحد من تأثير التمتع في مكان العمل .
- 2- بما ان الرفاهية حالة عقلية تتميز بإيجابية ومشاعر ممتعة فسعت الكثير من المناهج النفسية لتحديد لها للقضاء على السلوكيات السلبية
- 3- ان التمتع بالرفاهية النفسية بمستوى قليل وضعيف الا انه بالإمكان ان تعمل على خفض مستويات التمتع في مكان العمل
- 4- ان انحسار السلوكيات السلبية الممارسة ضد العاملين في مديرية ماء كربلاء المقدسة سوف يخلق جوا ايجابيا ويعزز الشعور بالمسؤولية ويرفع مستوى الرفاهية النفسية في العمل

التوصيات

- 1- ضرورة ترسيخ الرفاهية النفسية وتشجيع الباحثين في الموضوعات التي تحد من السلوكيات السلبية في العمل
- 2- تفعيل دور الارشاد النفسي والتوجيه المستمر لتجنب الممارسات السلبية التي يتعرض لها العاملون في مكان العمل
- 3- ضرورة توفير بنى تحتية للعاملين لزيادة الرفاهية النفسية بما يعزز العلاقات الايجابية في مكان العمل والاستقلالية
- 4- اقامة ندوات وبرامج ارشادية للعاملين للحد من السلوكيات السلبية في العمل ولا سيما التمتع .
- 5- سن اللوائح والقوانين التي تمنع التمتع وتعاقب المتتمتع واتخاذ الاجراءات الضرورية بذلك

المصادر

- 1- الرديعان , عبد الكريم (2008) الاستقواء لدى طلبة المدارس الاساسية , انتشاره والعوامل المرتبطة به . المجلة الاردنية في العلوم التربوية
- 2- محمد رضا , محمد ابو هاشم , (2014). النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة النفسية والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية وتقدير الذات والمساندة الاجتماعية لدى طلاب الجامعة , جامعة بنها , مجلة كلية التربية
- 3- ملوخ , عبد الله . (2020) . اساليب مواجهة الضغوط النفسية والمهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات , مجلة جامعة دمشق , دمشق , سوريا

4- المنديل صيتة بنت منديل .(2018) . السمات الشخصية واثرها في نقشي ظاهرة التتمر في بيئة العمل . مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية , المركز القومي للبحوث , جامعة الملك عبد العزيز , جدة , المجلد 2 .

1. Ali & Ahmed. (2019). The Structure of Psychological Well-Being revisited , Journal of Personality and Social Psychology, 69
2. Allport GW.(2012). Pattern and growth in personality. New York(PhD thesis)
3. Bartlett, J. A. (2016). Workplace Bullying: A Silent Epidemic. Library Leadership & Management, 31(1).
4. Bartoli, M., Angulo-Brunet, A., Bosque-Prous, M., Clotas, C., & Espelt, A. (2022). The Emotional Competence Assessment Questionnaire (ECAQ) for children aged from 3 to 5 years: validity and reliability evidence. Education Sciences, 12(7)
6. Beheshtifar.(2014). Workplace Bullying And Occupational Stress Among University Teachers: Mediating And Moderating Factors", Europe's Journal Of Psychology, , Vol. 15(2)
7. Edwards et al,S. (2005). Exploring The Relationship Between Physical Activity, Psychological Wellbeing and Physical Self-perception in Different Exercise Groups, South Africa Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation, 27(1)
8. Edwards, M., & Blackwood, K. (2017). Artful interventions for workplace bullying: exploring forum theatre. Journal of Workplace Learning, 29(1)
9. Einarsen, S., Hoel H. & Notelaers, G. (2011). Measuring exposure to bullying and harassment at work Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire
10. Keyes & Waterman (2003). The absence of positive psychological well-being as risk factor for depression. Journal of Affective Disorders .(3) 122.
11. Korkmaz, Ö., Çakir, R., & Erdoğan, F. U. (2020). A validity and reliability study of the Basic STEM Skill Levels Perception Scale. International Journal of Psychology and Educational Studies, 7(2)

12. Mohajan, H. K. (2017). Two criteria for good measurements in research: Validity and reliability. *Annals of Spiru Haret University. Economic Series*, 17(4).
- Kwak, S. G., & Park, S. H. (2019). Normality test in clinical research. *Journal of Rheumatic Diseases*, 26(1)
13. Olweas .(1991). Social Learning Theory of Aggression, *Journal of Communication*, 28(3)
14. Rodrigo,(2020) Protective role of personal competence skills in adolescent substance use: Psychological well-being as a mediating factor. *Psychology of Addictive Behaviors* (3) 15
15. Ryan, M.R. & Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 5.
16. Ryff & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well(PhD thesis)
17. Ryff, (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (6)
18. Ryff, . (2019). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of happiness studies*, 9
19. Ryff, C. D. (2019). Entrepreneurship and eudaimonic well-being Five venues for new science. *Journal of Business Venturing*, 34.
20. Samsari, E. P., & Soulis, S. G. (2019). Problem Solving and Resilience Self-Efficacy as Factors of Subjective Well-Being in Greek Individuals with and without Physical Disabilities. *International Journal of Special Education*, 33(4)
21. Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). " Research methods for business students " 5th ed , Pearson Education Limited : Prentice Hall , England.
22. Seals.(2004). Social Learning Theory of Aggression, *Journal of Communication*, 28(3)
23. Sergin.(2007). The Contours of Positive Human Health Psychological Inquiry .
24. Singh & Cahill, D. J. (2018). From coworkers to friends. The development of peer friendships in the workplace. *Western Journal of Communication*, 62
25. Singh & Cahill, D. J. (2018). From coworkers to friends. The development of peer friendships in the workplace. *Western Journal of Communication*, 62

26. Yoo .g&loo,s: It dosen't end there(2018) : workplace bullying, work to- family conflict, and employee well- being in korea, international journal of Environmental research and public health

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

psychology and self-acceptance. In M.E. Bernard (Ed.), The 26. Hoffman,

A.J., & Moats, M. (1984). Humanistic Strength of Self-Acceptance , Theory, Research and Application. New York