

التنمر الوظيفي وعلاقته بالإرهاب النفسي لدى موظفي الدولة

م. د. رعد حسين حمزة

Dr.Raghad Hussien Hamza

raghadhussein959@gmail.com

مكان العمل : جامعة بابل-كلية التربية للعلوم الإنسانية-قسم العلوم التربوية والنفسية

Place of work: university of Babylon-college of Education for Humanities Department of Educational and Psychological Science.

الكلمات المفتاحية : التنمر الوظيفي، الارهاب النفسي ، موظفي الدولة

١٤٤٥ هـ

٢٠٢٣ م

مستخلص البحث:

هدف البحث الحالي الى تعرف التنمر الوظيفي والإرهاب النفسي، فضلا عن تعرف العلاقة الارتباطية بين التنمر الوظيفي والإرهاب النفسي لدى موظفي الدولة، وقد تألفت عينة البحث من (١٥٠) موظفاً وموظفة من مديرية تربية بابل ورئاسة جامعة بابل اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة، ولتحقيق اهداف البحث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي وتبنت مقياس جوردي واخرين (2017) et al. Jordi لقياس التنمر الوظيفي الذي تألف من (١٢) فقرة وأربعة بدائل للإجابة وتم التحقق من صدقه وثباته، ومقياس روي واخرون (2021) Rui et al. لقياس الإرهاب النفسي الذي تألف من (٢٠) فقرة وثلاثة بدائل للإجابة وتم التحقق من صدقه وثباته أيضاً، وعبر استعمال الوسائل الإحصائية المناسبة توصل البحث الى وجود تنمر وظيفي وإرهاب نفسي لدى الموظفين من عينة البحث، فضلاً عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التنمر الوظيفي والإرهاب النفسي. وفي ضوء النتائج التي توصل اليها البحث الحالي وضعت الباحثة عدداً من التوصيات والمقترحات.

Abstract:

The aim of the current research is to identify Workplace bullying and psychological terror, as well as the correlation between Workplace bullying and psychological terror among state employees. The research sample consisted of (150) male and female employees from the Babylon Education Directorate and the Presidency of the University of Babylon, were chosen randomly. To achieve the goals of the research, the researcher used the correlational descriptive approach and adopted two scales of Jordi et al. (2017) to measure Workplace bullying, the scale consists of (12) items and Rui et al. (2021) to measure psychological terror the scale consists of (20). The findings were concluded that there is Workplace bullying and psychological terror, and there is a positive correlation between Workplace bullying and psychological terror. In light of the findings, the researcher developed a number of recommendations and suggestions.

Key words:

Workplace bullying- Psychological terror.

- الفصل الاول:-

- تعريف بالبحث:

- مشكلة البحث:

يعد التنمر الوظيفي او التنمر في مكان العمل مشكلة منتشرة ولها آثار كبيرة على الأفراد والمنظمات على حد سواء، وهو ينطوي على سوء معاملة الفرد او الموظف بشكل متكرر من قبل واحد أو أكثر من زملائه، مما يؤدي إلى ضرر نفسي وعاطفي وجسدي، ومن ثم فإن هذا يؤثر سلباً في القدرة التنافسية للمنظمات والمؤسسات وتحقيقها لاهداف الموضوع لها (Jana & Alias, 2022, p.123). وإلى جانب ذلك، تتميز طبيعة التنمر في مكان العمل باختلال توازن القوى بين المتنمرين وأهدافهم، مما يخلق ديناميكية أو حالة غير صحية داخل المنظمة او المؤسسة، ولقد بحث الكثير من الدراسات في مدى انتشار ومعدلات حدوث التنمر في مكان العمل في مختلف الصناعات والبلدان، إذ اشارت الأبحاث في هذا الصدد إلى أن التنمر في مكان العمل يعد أمراً شائعاً فهو يؤثر في عدد كبير من الموظفين في جميع أنحاء العالم، فعلى سبيل المثال فإن البحث الذي أجراه نيلسن وآخرون (Nielsen et al. (2020) توصل إلى أن ما يقرب من (١٥% - ٢٠%) من الموظفين أفادوا بأنهم تعرضوا لشكل من أشكال التنمر في مكان العمل مرة واحدة على الأقل خلال حياتهم المهنية (Tsuno, 2022, p.3).

ومن جهة أخرى، حظي مفهوم الإرهاب النفسي باهتمام كبير في السنوات الأخيرة بسبب آثاره الضارة على الأفراد والمنظمات والمجتمعات على حد سواء، فالإرهاب النفسي يشير إلى الاستخدام المتعمد للتكتيكات التي تهدف إلى غرس الخوف أو الضيق في ذهن الفرد، وهو ينطوي على التلاعب بالعواطف والأفكار والتصورات والسلوك لممارسة السيطرة أو السلطة على الآخرين، إذ يمكن أن تظهر أنواع مختلفة من الإرهاب النفسي بطرق مختلفة مثل الإساءة اللفظية، أو أساليب التخويف، أو التلاعب بشخص ما لجعله يشكك في سلامته العقلية، أو العزلة عن شبكات الدعم الاجتماعي، أو المضايقة أو سلوكيات التنمر (Simpson et al., 2021, p.81). واستناداً إلى ما تقدم، يمكن تحديد مشكلة البحث الحالي بالاجابة عن التساؤل الآتي:- هل يسهم التنمر الوظيفي في مكان العمل بسلوكيات الإرهاب النفسي؟.

- أهمية البحث:

تؤدي الثقافة التنظيمية أثراً مهماً في تشكيل السلوكيات داخل أماكن العمل بما في ذلك سلوكيات التنمر، حيث يمكن لبيئة العمل غير المواتية والتي تتميز بمنافسة مرتفعة، ونقص قنوات الاتصال بين الموظفين وآليات الدعم أن تعزز من الظروف التي تفضي إلى التنمر في مكان العمل، فضلاً عن أن القيادة والإدارة السيئة التي تفشل في معالجة القضايا المتعلقة بسوء المعاملة في العمل تمكن من خلق سلوك التنمر الذي يسبب عواقب سلبية في جميع أقسام المؤسسات والمنظمات (Kristoffer et al., 2022, p.31). لذا فإن أهمية البحث الحالي تكمن في إلقاء الضوء على كل هذه الآثار السلبية للتنمر في مكان العمل وتوجيه الأنظار إليها ومن ثم معالجتها والتعامل معها مما يعود بالنفع على المؤسسة أو المنظمة ورفع كفاءتها وإنتاجيتها. ومن جهة أخرى، فإن هنالك عوامل كثيرة تساهم في حدوث الإرهاب النفسي، فعلى المستوى الفردي، قد تؤدي آليات التوافق غير الكافية أو المشكلات الشخصية التي لم يتم حلها إلى حث بعض الأفراد إلى اللجوء إلى أساليب التلاعب بوصفها وسيلة لتأكيد الهيمنة أو السيطرة على الآخرين، فضلاً عن أن العوامل التنظيمية تؤدي أيضاً دوراً في سلوكيات الإرهاب النفسي، إذ يمكن لثقافات مكان العمل غير المواتية التي تتميز بالمنافسة الشديدة أو البيئات عالية الضغوط أن تخلق ظروفاً مناسبة لترسيخ الإرهاب النفسي، فضلاً عن أن التأثيرات المجتمعية مثل الأعراف الثقافية التي تديم أو ترسخ اختلال توازن القوى يمكن أن تكون بمثابة أرض خصبة لهذا النوع من السلوك (Teo, et al., 2021, p.81). وعلى هذا فإن أهمية البحث الحالي تتضح في إلقاء الضوء على العوامل الشخصية والتنظيمية داخل المؤسسة أو المنظمة المسببة للإرهاب النفسي ومعالجتها مما يقود إلى ارتفاع الروح المعنوية بين الموظفين والتي بدورها يمكن أن تؤدي إلى زيادة مستويات الإنتاجية وتقليل دوران الموظفين أو انتقالهم إلى مكان عمل آخر، فإن من الأهمية بمكان معالجة هذه المسألة ليس فقط من أجل الأفراد ولكن أيضاً لرفاهية المجتمع بشكل عام.

- أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى تعرف:

- ١- التنمر الوظيفي لدى موظفي الدولة.
- ٢- الإرهاب النفسي لدى موظفي الدولة.
- ٣- العلاقة الارتباطية بين التنمر الوظيفي والإرهاب النفسي تبعاً لمتغيرات الجنس (ذكور-إناث)

- حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالموظفين في دوائر الدولة من مديرية تربية بابل ورئاسة جامعة بابل في مركز محافظة بابل لسنة ٢٠٢٣-٢٠٢٤.

- تحديد المصطلحات:

١- التمر الوظيفي:

عرفه جوردي وآخرون (Jordi et al. (2017):

نوع من سلوك العمل الذي يؤدي إلى نتائج عكسية، فهو يعني مضايقة شخص ما أو الإساءة إليه أو استبعاده اجتماعيًا أو التأثير سلبيًا عليه (Jordi et al.,2017,p.42).

عرفه ام بي نيلسون وآخرون (M. B. Nielsen et al. (2023):

الاستهداف المستمر للموظف من خلال تصرفات أو سلوكيات سلبية من قبل واحد أو أكثر من الزملاء داخل بيئة العمل M. B. (Nielsen et al.,2023,p.134).

التعريف النظري: تبنت الباحثة تعريف جوردي وآخرون (٢٠١٧) لأنها تبنت مقياسهم.

التعريف الاجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب نتيجة استجابته على مقياس التمر الوظيفي الذي تبنته الباحثة.

٢- الإرهاب النفسي:

عرفه شينجي (Shengji (2021):

شكل من أشكال العنف الذي يستهدف نفسية الفرد وليس جسده المادي، فهو تكتيك تلاعب منهجي يهدف إلى زرع الخوف من أجل السيطرة (Shengji,2021,p.84).

عرفه روي وآخرون (Rui et al. (2021):

الاستخدام المتعمد لأساليب تثير الخوف للتلاعب بالآخرين أو السيطرة عليهم ويتميز بإحداث ضائقة عاطفية أو تخويف أو تهديد أو إكراه يؤدي إلى صدمة نفسية شديدة وتكمن خطورته في قدرته على استغلال نقاط الضعف لدى الأفراد والجماعات (et al.,2021,p.2). (Rui).

التعريف النظري: تبنت الباحثة تعريف روي وآخرون (٢٠٢١) لأنها تبنت مقياسهم.

التعريف الاجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب بسبب استجابته على مقياس الإرهاب النفسي المتبنى من قبل الباحثة.

- الفصل الثاني:-

- اطار نظري ودراسات سابقة:

- اطار نظري:

- المحور الاول:- التمر الوظيفي:

- مفهوم التمر الوظيفي:

يعد التمر في مكان العمل مشكلة مهمة في علم النفس، لأنه لا يؤثر فقط في الأفراد المعنيين، ولكن له أيضًا تأثير عميق في المنظمات، وهو يشير إلى سوء المعاملة المستمرة والمتكررة للموظف من قبل زملائه أو رؤسائه، مما يخلق بيئة عمل عدائية، ويمكن أن يتميز التمر في مكان العمل ببضع سمات رئيسية: أولاً، أنه ينطوي على سلوك مستمر يحدث بمرور الوقت وليس مجرد سلوكيات وحوادث متقطعة، ثانيًا، يتضمن عادةً أعمال العدوان أو التخويف التي تستهدف السلامة الجسدية أو النفسية للفرد، واذ تعد الإساءة اللفظية والعنف الجسدي والإذلال ونشر الشائعات من الأشكال الشائعة للتمر في مكان العمل او التمر الوظيفي (G. V. van Schalkwyk,2020,p.2).

- انتشار التمر الوظيفي:

ألفت الكثير من الدراسات الضوء على مدى انتشار التمر في مكان العمل في مختلف الصناعات والبلدان، فوفقًا لبحث أجراه المعهد الامريكي للتمر في مكان العمل (Workplace Bullying Institute- WBI)، فقد تعرض (١٩٪) من البالغين الأمريكيين لشكل من

أشكال التنمر في مكان العمل خلال حياتهم المهنية، وفضلا عن ذلك، يمكن ان تساهم عوامل مثل ديناميكيات او سلوكيات القوة داخل المنظمات والثقافات التنظيمية غير المناسبة في حدوث التنمر في مكان العمل (Costa et al., 2015, p.269).

- آثار التنمر الوظيفي على الأفراد والمنظمات:

يعاني ضحايا التنمر في مكان العمل من مجموعة من التأثيرات النفسية والعاطفية التي يمكن أن تؤثر بشكل كبير على صحتهم بشكل عام. غالبًا ما يصاب الأفراد الذين يتعرضون لسوء المعاملة المستمرة بأعراض مرتبطة باضطرابات القلق مثل زيادة مستويات التوتر، ومعدلات الاكتئاب أعلى من غير الضحايا، وفضلا عن ذلك، يتضاءل الرضا الوظيفي بشكل كبير بسبب انخفاض تقدير الذات ومشاعر العجز في الحياة المهنية لهؤلاء الأفراد (Einarsen et al., 2011, p.5). وفيما يتعلق بآثار التنمر الوظيفي في المنظمات والمؤسسات، فإن هذه الآثار او العواقب تمتد إلى ما هو أبعد من الأفراد، فهو يؤثر أيضًا في المؤسسات بشكل عام عبر انخفاض مستويات الإنتاجية ومعايير الأداء الضعيفة بين الموظفين الذين يشهدون أو يواجهون هذا السلوك، فضلا عن ان التنمر في مكان العمل يساهم في زيادة معدلات دوران او تنقل الموظفين حيث يسعى الموظفون إلى بيئة عمل أكثر صحة وملائمة، حيث تواجه المنظمات التي تتسامح مع مثل هذا السلوك أو تتجاهله تكاليف مالية مرتبطة بالتوظيف والتدريب وفقدان الأفراد المهنيين والمحترفين (Costa et al., 2015, p.271). وعلى هذا الاساس، ترى الباحثة أن التنمر في مكان العمل هو مشكلة نفسية مهمة تؤثر على الأفراد والمنظمات على حد سواء ويعكس انتشاره الحاجة إلى استراتيجيات الاهتمام والتدخل التي تعزز بيانات العمل الصحية الخالية من سوء المعاملة، وعبر فهم ماهية التنمر في مكان العمل وتأثيراته في الصحة العقلية للأفراد والرضا الوظيفي والإنتاجية إلى جانب تأثيره على أداء المنظمات، يصبح من الواضح أن معالجة هذه القضية أمر بالغ الأهمية لرفاهية الموظفين ونجاح المنظمات، وعبر تنفيذ استراتيجيات الوقاية، ومعالجة العوامل المساهمة فيه، والالتزام باللوائح القانونية، يمكن العمل على خلق ثقافة في مكان العمل تعزز الاحترام والتعاطف والدعم بين الموظفين.

- بعض النظريات المفسرة للتنمر الوظيفي:

١ - نظرية الهيمنة الاجتماعية:

اقترح النظرية في البداية في عام (١٩٩٢) باحثو علم النفس الاجتماعي جيم سيدانيوس، وإريك ديفيروكس، وفيليسيا براتو Jim Sidanius, Erik Devereux, and Felicia Pratto ومفاد هذه النظرية أن هياكل السلطة الهرمية داخل المنظمات تعزز سلوك الهيمنة عن طريق المعاملة الخاصة والتفضيلية بين الموظفين مما يؤدي إلى أعمال عدوانية ضد المرؤوسين او الموظفين، حيث يتم تشكيل والمحافظة على سلوكيات عدم المساواة بين الموظفين عبر التمييز في المعاملة الذي تنتهجه المؤسسة او المنظمة، فأن الأيديولوجيات او الأفكار الخاصة بالمنظمة توفر الشرعية او المقبولة الأخلاقية لسلوك الهيمنة عبر جعل التمييز في المعاملة بين الموظفين امرا طبيعيا، فمثلا ان الأفكار من قبيل العمر (أي أن البالغين لديهم قوة أكبر ومكانة أعلى من الأطفال)، والجنس (أي أن الرجال لديهم قوة أكبر ومكانة أعلى من النساء)، كلها تعد تسلسلات هرمية قائمة على المجموعة حيث يمكن لمثل هذا التعسف او التمييز الاختيار على أساس العرق أو الدين أو الجنسية، أو أي فئة أخرى مبنية على أسس اجتماعية، ومن ثم فإن هذا كله يعد عوامل او أسباباً لظهور سلوك التنمر الوظيفي في مكان العمل (Jolley & Lantian, 2022, p.321).

٢ - نظرية الاجهاد:

هي نظرية اجتماعية وجنائية تم تطويرها في عام ١٩٣٨ من قبل روبرت ك. ميرتون Robert K. Merton حيث ترى النظرية أن الأفراد الذين يعانون من مستويات عالية من التوتر أو الاجهاد بسبب المتطلبات المتعلقة بالعمل هم أكثر عرضة للانخراط في سلوكيات التنمر في مكان العمل، فالمنظمة او المؤسسة تضغط على الموظفين لتحقيق أهدافها وهذا يؤدي إلى الضغط الذي قد يدفع بالموظف إلى ارتكاب سلوكيات التنمر في العمل، فضلا عن ان النظرية ترى ان الضغط او الاجهاد يمكن أن يكون:

١- بنيوي: يشير هذا النوع من الضغوط إلى العمليات التي تحدث على المستوى المؤسسة او المنظمة والتي تؤثر على كيفية إدراك الموظف لاحتياجاته، أي إذا كانت البنى الاجتماعية المحددة غير كافية بطبيعتها أو كان هناك تنظيم غير كاف، فإن هذا قد يغير تصورات الفرد فيما يتعلق بالوسائل والفرص المتاحة امامه.

٢- فردي: ويشير إلى الاحتكاكات والمضايقات التي يعاني منها الموظف في أثناء بحثه عن طرق لإشباع احتياجاته، أي أنه إذا أصبحت أهداف المؤسسة او المنظمة مهمة بالنسبة للفرد، فإن تحقيقها بالفعل قد يصبح أكثر أهمية والحاحا ومن ثم زيادة الضغط عليه (Coyne et al.,2017,p.816).

- المحور الثاني:- الإرهاب النفسي:

- مفهوم الإرهاب النفسي:

إن الارهاب النفسي، والمعروف أيضاً باسم الصدمة النفسية، هو موضوع ذو أهمية كبيرة في مجال علم النفس، ويشير إلى الاستخدام المتعمد للخوف والترهيب والتلاعب لممارسة السيطرة على الأفراد أو الجماعات، ويمكن أن يكون لهذا الشكل من الإرهاب آثار عميقة وطويلة الأمد على الصحة العقلية ورفاهية أولئك الذين يتعرضون له، فإن فهم طبيعة وخصائص وتأثيرات الارهاب النفسي أمر بالغ الأهمية لتطوير التدخلات الفعالة وأنظمة الدعم للمتضررين (Chong & Young-Hun,2015,P.447). وعلى هذا، يعد الارهاب النفسي مشكلة مهمة في مجال علم النفس وله آثار ضارة في صحة الأفراد ورفاههم، فإن فهم اثاره والأسس النظرية والنظريات المفسرة له وكذلك العوامل المؤثرة عليه يعد أمراً ضرورياً لتطوير تدخلات مناسبة وأنظمة دعم للمتضررين منه، وعبر معالجة التداعيات المعقدة للإرهاب النفسي على حياة الأفراد، يمكن العمل على تعزيز الشفاء والمرونة والوقاية منه عبر جهود التوعية على المستويات المؤسسية والمجتمعية (Teo, et al.,2021,p.82).

- تعريف وتفسير الإرهاب النفسي:

يشمل الارهاب النفسي أشكالاً مختلفة من الإساءة التي تستهدف السلامة العاطفية للفرد، وهو ينطوي على تكتيكات مثل السيطرة القسرية والإساءة اللفظية والإذلال والتهديدات التي تهدف إلى إثارة الخوف أو الخضوع لدى الضحية، وغالباً ما يكون الهدف هو اكتساب السلطة على الفرد أو المجموعة المستهدفة من الافراد، إذ تكمن طبيعة الإرهاب النفسي في قدرته على التلاعب بأفكار الفرد وعواطفه ومعتقداته وسلوكياته عبر الإكراه والتلاعب الممنهج وهذا يخلق حالة من الخوف والقلق المستمر لدى الضحية مما قد يؤدي إلى ضائقة نفسية كبيرة (Romeo ET AL.,2022,P.331).

- آثار الارهاب النفسي في الأفراد:

إن تأثيرات الارهاب النفسي يمكن ان تكون بعيدة المدى ويمكن أن تؤثر في جوانب مختلفة من حياة الفرد، فمن الناحية النفسية، يمكن أن يؤدي إلى أعراض مثل اضطرابات القلق والاكتئاب واضطراب ما بعد الصدمة والصدمات المعقدة، فضلاً عن أن آثار الإرهاب النفسي يمكن أن تتنوع بين الآثار العاطفية والسلوكية، فعاطفياً، قد يعاني الافراد من خوف شديد، أو عجز، أو خجل، أو شعور بالذنب، أو شعور بعدم القيمة، وقد يواجهون أيضاً صعوبات في الثقة بالآخرين أو تكوين علاقات اجتماعية صحية بسبب التلاعب الذي يتعرضون له في أثناء ممارسة الإرهاب النفسي ضدهم، وسلوكياً، فإن الأفراد الذين تعرضوا للإرهاب النفسي قد تظهر عليهم تغيرات في أنماط سلوكهم مثل الانسحاب من الأنشطة الاجتماعية أو زيادة العدوانية نتيجة الخوف المستمر واليقظة المفرطة (Esposito et al.,2021,p.28).

- تأثير وعواقب الإرهاب النفسي:

يمكن أن يكون للإرهاب النفسي آثار واسعة النطاق على الأفراد والجماعات والمجتمع بصفة عامة، فعلى المستوى الفردي، قد تشمل العواقب الاضطراب العاطفي الشديد، واضطراب ما بعد الصدمة، واضطرابات القلق، والاكتئاب، وحتى التفكير في الانتحار، وعلى المستوى

الجماعي أو المجتمعي، يمكن أن يؤدي الإرهاب النفسي إلى التفكك الاجتماعي، وانعدام الثقة بين أفراد المجتمع، وانخفاض الإنتاجية في أماكن العمل أو المؤسسات التعليمية، وتآكل القيم الديمقراطية إذا تم استخدامه كأداة من قبل الأنظمة القمعية (Giorgi,2021,p.47).

- استراتيجيات مكافحة الإرهاب النفسي:

تتطلب معالجة الإرهاب النفسي أساليب متعددة الأوجه تتضمن استراتيجيات الوقاية والتدخل، ويؤدي التعليم دورًا حاسمًا في رفع مستوى الوعي حول هذه القضية وتعليم الأفراد كيفية تعرف علامات الإرهاب النفسي أو سوء المعاملة، فإن إنشاء مساحات آمنة حيث يمكن للأفراد طلب الدعم دون خوف أمر ضروري في مكافحة الإرهاب النفسي، ويمكن تحقيق ذلك عبر إنشاء خدمات استشارية أو خطوط مساعدة أو مجموعات دعم مخصصة لمساعدة المتضررين من مثل هذه الأفعال، فضلاً عن ذلك، فإن تطوير السياسات التي تجرم أعمال الإرهاب النفسي مع ضمان الإجراءات القانونية الواجبة لكل من الضحايا والجناة يمكن أن يكون دائماً ضد هذه السلوكيات (Esposito et al.,2021,p.29). وهنا، ترى الباحثة أن الإرهاب النفسي له آثار بعيدة المدى على الأفراد والمجتمعات على حد سواء، فإن فهم خلفيته النظرية وتعريفه ونظرياته التي تشرح أسبابه وتأثيره واستراتيجيات الوقاية والتدخل، فضلاً عن الاعتبارات الأخلاقية، كلها أمور حاسمة في معالجة هذه القضية بفعالية. وعبر القيام بذلك، يمكن إنشاء أو خلق بيئات أكثر أماناً حيث يكون الأفراد متحررين من التلاعب أو السيطرة الناجمة عن الخوف.

- بعض النظريات المفسرة للإرهاب النفسي:

١- نظرية الهوية الاجتماعية:

صاغ هذه النظرية في الأصل عالمي علم النفس الاجتماعي هنري تاجفيل Henri Tajfel وجون تورنر John Turner في السبعينيات والثمانينيات من القرن الماضي، إذ قدمت نظرية الهوية الاجتماعية مفهوم الهوية الاجتماعية كوسيلة لشرح السلوك بين المجموعات، وتستكشف نظرية الهوية الاجتماعية ظاهرة "المجموعة الداخلية" و"المجموعة الخارجية"، وتستند إلى وجهة النظر القائلة بأن الهويات تتشكل من خلال عملية اختلاف محددة بشكل نسبي أو مرنة تعتمد على الأنشطة التي يخطر فيها الفرد، وأشارت النظرية إلى أن المنظمة أو المؤسسة يمكنها تغيير سلوكيات الأفراد إذا تمكنت من تعديل هويتهم الذاتية أو جزء من مفهومهم الذاتي المستمد من المعرفة والارتباط العاطفي بالمجموعة، وتفترض أن الأفراد يكونون أكثر عرضة للانخراط في أعمال الإرهاب النفسي عندما يتعاطفون بقوة مع مجموعة معينة ينتمون إليها (Turner & Reynolds,2010.p336).

٢- نظرية الإحباط- العدوان:

جاء بهذه النظرية دولايد وزملاؤه Dollard and his collaborators وهي تفترض أن "العدوان هو دائماً نتيجة للإحباط" وأن "الإحباط يؤدي دائماً إلى شكل من أشكال العدوان"، ووفقاً لهذه النظرية، فإن التحريض على الاعتداء يزداد مع شدة الإحباط، ومن ثم يمكن أن يكون العدوان جسدياً أو لفظياً، وأشارت النظرية إلى أنه إذا لم يتبع العدوان الإحباط، فسيتم الحفاظ على الإحباط والرغبة في الاعتداء، فكل إحباط لا يتبعه رد فعل عدواني يتراكم، ومن ثم ينمو إلى حد أن أي سلوك يواجهه الفرد يمكن أن يثير رد فعل عنيفاً للغاية، وهذا يشير إلى أنه عندما يعاني الأفراد من الإحباط بسبب احتياجات أو أهداف لم يتم تلبيتها، فقد يلجأون إلى الإرهاب النفسي بوصفه وسيلة للتنفيس عن غضبهم أو تأكيد السيطرة (Giorgi,2021,p.48).

- دراسات سابقة:

١- التنمر الوظيفي:-

- دراسة عبد المطلب (٢٠١٩):

(الاحترق النفسي وعلاقته بظاهرة التنمر الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء المنهج الحديث)
جرت الدراسة في جامعة أسيوط في مصر وهدفت إلى تعرف العلاقة الارتباطية بين الاحترق النفسي والتنمر الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، وبلغت عينة الدراسة (١٣٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال، وتبنت الدراسة مقياس الاحترق النفسي وأعدت مقياس

التنمر الوظيفي بعد استخراج الخصائص السيكومترية لهما، وتوصلت الى وجود تنمر وظيفي لدى عينة الدراسة من معلمات رياض الاطفال ووجود علاقة ارتباطية بين الاحتراق الوظيفي والتنمر الوظيفي (عبد المطلب، ٢٠١٩: ٣١٧).

- دراسة الخالدي (٢٠٢١):

(التنمر الوظيفي وعلاقته بالشخصية السايكوباثية لدى موظفي الدولة)
جرت الدراسة في جامعة المستنصرية في العراق وهدفت الى تعرف العلاقة الارتباطية بين التنمر الوظيفي والشخصية السايكوباثية، وبلغت عينة الدراسة (١٥٠) موظفاً وموظفة، وتبنت الدراسة مقياسي التنمر الوظيفي والشخصية السايكوباثية بعد استخراج الخصائص السيكومترية لهما، وتوصلت الى وجود تنمر وظيفي لدى عينة الدراسة من الموظفين ووجود علاقة ارتباطية بين التنمر الوظيفي والشخصية السايكوباثية (الخالدي، ٢٠٢١: ٣٤٧).

٢- الإرهاب النفسي:-

- دراسة عبد الحسين (٢٠٢٣):

(الإرهاب النفسي وعلاقته بالإنتاجية لدى موظفي القطاع العام والخاص)
جرت الدراسة في جامعة بغداد في العراق وهدفت الى تعرف العلاقة الارتباطية بين الإرهاب النفسي والإنتاجية، وبلغت عينة الدراسة (٤٠٠) موظف من القطاعين العام والخاص، وتبنت الدراسة مقياسي الإرهاب النفسي والإنتاجية في العمل بعد استخراج الخصائص السيكومترية لهما، وتوصلت الى وجود إرهاب نفسي لدى عينة الدراسة من الموظفين في القطاعين ووجود علاقة ارتباطية عكسية بين الإرهاب النفسي والإنتاجية في العمل، أي كلما زاد الإرهاب النفسي قلت الإنتاجية في العمل والعكس صحيح (عبد الحسين، ٢٠٢٣: ١).

- الفصل الثالث:

- منهج البحث واجراءاته:-

- منهج البحث:

بما أن البحث الحالي يهدف إلى تعرف العلاقة الارتباطية بين التنمر الوظيفي والإرهاب النفسي لدى موظفي الدولة، فقد اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي في البحث، وذلك لأنه يتلائم وطبيعة البحث، إذ أنه يعطينا وصفاً دقيقاً للظاهرة المدروسة ولا يقتصر على جمع البيانات والحقائق وتصنيفها وتبويبها، بل يتضمن كذلك قدراً من التفسير لهذه النتائج من أجل الوصول لتعميمات بشأن الظاهرة المدروسة (صابر، وخفاجة، ٢٠٠٢: ٨٧).

- مجتمع البحث وعينته:

تألف مجتمع البحث الحالي من موظفي الدولة من مديرية تربية بابل ورئاسة جامعة بابل إذ بلغ مجتمع البحث الكلي (٥٨٢) موظفاً وموظفة، اذ زارت الباحثة شعبة الإحصاء في مديرية تربية بابل ورئاسة جامعة بابل وجدول (١) يبين ذلك.

جدول (١)
يبين عدد افراد مجتمع البحث

الدائرة الحكومية	ذكور	اناث	المجموع
مديرية تربية بابل	١٧٩	٢٠٦	٣٨٥
رئاسة جامعة بابل	١٠١	٩٦	١٩٧
المجموع	٢٨٠	٣٠٢	٥٨٢

- عينة البحث الاساسية:

سحبت عينة البحث الاساسية من مجتمع البحث بالطريقة العشوائية البسيطة، اذ بلغ عدد افراد عينة البحث (١٥٠) موظفاً وموظفة من الموظفين الاداريين، وجدول (٢) يبين ذلك.

جدول (٢)
يبين عدد افراد عينة البحث الاساسية

الدائرة الحكومية	ذكور	اناث	المجموع
مديرية تربية بابل	٤٠	٣٠	٧٠
رئاسة جامعة بابل	٤٠	٤٠	٨٠
المجموع	٨٠	٧٠	١٥٠

- اداتا البحث:

لتحقيق أهداف البحث، تطلب ذلك تبني اداتان لتعرف التنمر الوظيفي والإرهاب النفسي لدى موظفي الدولة، وبعد اطلاع الباحثة على الدراسات ذات الصلة تبنت الباحثة مقياس جوردي وآخرون (Jordi et al. 2017)، اذ تألف المقياس من (١٢) فقرة، واربعة بدائل للإجابة امام كل فقرة هي (يحدث يومياً، يحدث غالباً، يحدث أحياناً، لا يحدث) بمتوسط فرضي بلغ (٣٠) درجة. ولغرض التحقق من الخصائص السيكمترية له، فقد تم التحقق من الصدق عبر عرض فقرات المقياس على عدد من المحكمين^١ والذين أظهروا موافقتهم على جميع الفقرات، أما الثبات فاستخرج بطريقة التجزئة النصفية اذ تم استخراج معامل ارتباط بيرسون الذي بلغ (٠,٨٢) وباستعمال معادلة سبيرمان- براون لغرض استخراج ثبات المقياس كله بلغ معامل الثبات (٠,٩٠).

اما مقياس الإرهاب النفسي، فقد تبنت الباحثة مقياس روي وآخرين (Rui et al. 2021) الذي تألف من (٢٠) فقرة، وثلاثة بدائل للإجابة أمام كل فقرة هي (يحدث دائماً، يحدث أحياناً، لا يحدث) بمتوسط فرضي بلغ (٤٠) درجة. ولغرض التحقق من الخصائص السيكمترية له، فقد تم التحقق من الصدق عبر عرض فقرات المقياس على نفس مجموعة المحكمين لمقياس التنمر الوظيفي والذين اظهروا موافقتهم على جميع الفقرات، اما الثبات فقد تم استخراجه بطريقة إعادة تطبيق الاختبار، اذ طبق الاختبار على عينة مقدارها (١٥) فرداً من افراد مجتمع البحث الأساسي، ثم اعيد تطبيقه على ذات العينة بعد مرور (١٥) يوماً وعبر استعمال معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين الأول والثاني للمقياس تبين ان معامل الارتباط كان قد بلغ (٠,٨٧) وهو يعد معامل ثبات جيداً.

- الوسائل الاحصائية:

معامل ارتباط بيرسون:

لاستخراج الثبات بطريقة التجزئة النصفية وطريقة إعادة تطبيق الاختبار، فضلاً عن تعرف العلاقة الارتباطية بين التنمر الوظيفي والإرهاب النفسي لدى افراد عينة البحث الحالي.

معادلة سبيرمان- براون:

لتصحيح معامل ارتباط بيرسون لكل الاختبار بغرض استخراج معامل الثبات.

الاختبار التائي لعينة واحدة:

لتعرف التنمر الوظيفي والإرهاب النفسي لدى افراد عينة البحث.

^١ أ. د. صالح نهير الزامل، علم النفس التربوي، كلية التربية- جامعة واسط/ أ. د. عبود جواد راضي، علم النفس التربوي، كلية التربية- جامعة واسط/ أ. م. د. شيماء نصيف، علم النفس التربوي، كلية التربية- جامعة واسط/ أ. م. د. سلام غياض العتاي، علم النفس التربوي، كلية التربية- جامعة واسط.

- الفصل الرابع:

- عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها:

- الهدف الأول:- تعرف التمر الوظيفي لدى موظفي الدولة.

بغرض تحقيق الهدف الأول، استعملت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣٢) وبانحراف معياري (١,٣٨)، وبلغت القيمة التائية المحسوبة (١٨,١٨) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٤٩) وجدول (٣) يبين ذلك.

جدول (٣)

يبين القيمة التائية المحسوبة والجدولية لمقياس التمر الوظيفي

المتغير	العينة	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		مستوى الدلالة ٠,٠٥
					المحسوبة	الجدولية	
التمر الوظيفي	١٥٠	٣٢	٣٠	١,٣٨	١٨,١٨	١,٩٦	دال

يظهر من الجدول (٣) أن القيمة التائية المحسوبة والبالغة (١٨,١٨) هي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٤٩) وهذا يشير الى وجود فرق دال احصائيا، ومن ثم يمكن القول بوجود تتمر وظيفي لدى موظفي الدولة من عينة البحث الحالي، وقد يفسر ذلك وفقا لنظرية الهيمنة الاجتماعية بأن هياكل السلطة الهرمية داخل المنظمات او المؤسسات الحكومية تعزز سلوك الهيمنة عن طريق تصرفاتها الخاطئة مثل سلوك المعاملة الخاصة والتفضيلية بين الموظفين (خاصة للناث) مما يؤدي إلى أعمال عدوانية ضد المسؤولين او الموظفين، إذ يتم تشكيل والمحافظة على سلوكيات عدم المساواة بين الموظفين عبر التمييز في المعاملة الذي تنتهجه المؤسسة او المنظمة ومن ثم تشكل سلوك التمر الوظيفي لدى الموظف. وتتشابه نتيجة هذا الهدف مع نتيجة دراسة كل من عبد المطلب (٢٠١٩) ودراسة دراسة الخالدي (٢٠٢١) اللتان اشارتا الى وجود تتمر وظيفي لدى الافراد من عينة البحث.

- الهدف الثاني:- تعرف الإرهاب النفسي لدى موظفي الدولة.

بغرض تحقيق الهدف الثاني، استعملت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤١) وبانحراف معياري (١,٧٥)، وبلغت القيمة التائية المحسوبة (٧,١٤) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٤٩) وجدول (٤) يبين ذلك.

جدول (٤)

يبين القيمة التائية المحسوبة والجدولية لمقياس الإرهاب النفسي

المتغير	العينة	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		مستوى الدلالة ٠,٠٥
					المحسوبة	الجدولية	
الإرهاب النفسي	١٥٠	٤١	٤٠	١,٧٥	٧,١٤	١,٩٦	دال

يظهر من الجدول (٤) أن القيمة التائية المحسوبة والبالغة (٧,١٤) هي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٤٩) وهذا يشير الى وجود فرق دال احصائيا، ومن ثم يمكن القول بوجود إرهاب نفسي لدى موظفي الدولة من عينة البحث الحالي، وقد يفسر ذلك وفقا لنظرية الهوية الاجتماعية التي اشارت الى أن المنظمة او المؤسسة يمكنها تغيير سلوكيات الأفراد إذا تمكنت من تعديل هويتهم الذاتية أو جزء من مفهومهم الذاتي المستمد من المعرفة والارتباط العاطفي بالمجموعة، وتفترض أن الافراد يكونون

التنمر الوظيفي وعلاقته بالإرهاب النفسي لدى موظفي الدولة
م. د. رعد حسين حمزة

أكثر عرضة للانخراط في أعمال الإرهاب النفسي عندما يتعاطفون بقوة مع مجموعة معينة ينتمون إليها ويدعمونها. وتتشابه نتيجة هذا الهدف مع نتيجة دراسة عبد الحسين (٢٠٢٣) التي أشارت الى وجود إرهاب نفسي لدى الافراد من عينة البحث.

- الهدف الثالث:- تعرف العلاقة الارتباطية بين التنمر الوظيفي والإرهاب النفسي لدى موظفي الدولة.

بغرض تعرف العلاقة الارتباطية بين التنمر الوظيفي والإرهاب النفسي لدى افراد عينة البحث، استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٤١)، ولغرض تعرف دلالة معنوية معامل الارتباط المحسوب استعملت الباحثة الاختبار التائي الخاص بمعامل ارتباط بيرسون وكما هو مبين في جدول (٥).

جدول (٥)

يبين القيمة التائية لمعامل الارتباط بين التنمر الوظيفي والإرهاب النفسي

المتغير	العينة	معامل الارتباط	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة ٠,٠٥
التنمر الوظيفي والإرهاب النفسي	١٥٠	٠,٤١	٥,٤٦	١,٩٦	دال

يظهر من جدول (٥) أن القيمة التائية المحسوبة والبالغة (٥,٤٦) هي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وهذا يشير الى وجود فرق دال احصائياً، ومن ثم يمكن القول بوجود علاقة ارتباطية بين التنمر الوظيفي والإرهاب النفسي، حيث ان التنمر الوظيفي يمكن ان يقود في آخر الأمر الى الإرهاب النفسي، فالتنمر الوظيفي وفقاً لنظرية الاجهاد يمكن أن ينشأ لدى الأفراد الذين يعانون من مستويات عالية من التوتر أو الاجهاد بسبب المتطلبات المتعلقة بالعمل، ومن ثم فأنهم يكونون أكثر عرضة من غيرهم للانخراط في سلوكيات التنمر في مكان العمل، فالمنظمة او المؤسسة تضغط على الموظفين لتحقيق أهدافها وهذا يؤدي إلى الضغط الذي قد يدفع بالموظف إلى ارتكاب سلوكيات التنمر في العمل، والشعور بالإحباط الذي ترى نظرية الإحباط- العدوان أن كل إحباط لا يتبعه رد فعل عدواني يتراكم، ومن ثم ينمو إلى حد أن أي سلوك يواجهه الفرد يمكن أن يثير رد فعل عنيفاً للغاية، وهذا يشير إلى أنه عندما يعاني الأفراد من الإحباط بسبب احتياجات أو أهداف لم يتم تلبيتها، فقد يلجأون إلى الإرهاب النفسي بوصفه وسيلة للتنفيس عن غضبهم أو تأكيد السيطرة على الواقع.

- التوصيات:

- ١- يجب اتخاذ الإجراءات العقابية التي من شأنها ان تحد من التنمر الوظيفي لدى الموظفين في مكان العمل.
- ٢- العمل على تحسين الموظفين ضد الإرهاب النفسي باتباع أساليب إدارية صحيحة وتعزيز العلاقات الاجتماعية بين الموظفين وإشاعة روح التسامح والمودة ونبذ العنف والتطرف.
- ٣- يجب على المديرين والمسؤولين المباشرين تعرف الأسباب التي تقود الى سلوكيات التنمر الوظيفي والإرهاب النفسي التعامل لدى الموظفين والتعامل معهم بعدالة وعدم تمييز لما في ذلك من ترك اثر طيب في نفوسهم يؤدي الى ابتعادهم عن التنمر والعنف ومشكلات العمل.

- المقترحات:

- ١- إجراء دراسة مماثلة على عينات من وزارات ودوائر حكومية أخرى.
- ٢- إجراء دراسات أخرى لقياس العلاقة الارتباطية بين الإرهاب النفسي وعدد من المتغيرات مثل الصحة النفسية، الشخصية السايكوباتية، التمييز الاجتماعي.

- ٣- إجراء دراسة مماثلة حول التمرن الوظيفي وعلاقته بكل من الضغوط النفسية والدافعية للعمل.
- ٤- إجراء دراسة مماثلة تتناول دور جنس الموظف (ذكر أو أنثى) في التمرن الوظيفي والإرهاب النفسي.
- المصادر العربية والاجنبية:
- ١- الخالدي، امل إبراهيم حسون. (٢٠٢١). "التمرن الوظيفي وعلاقته بالشخصية السايكوبائية لدى موظفي الدولة". مجلة كلية التربية. ٤: ٣٤٧-٣٥٨.
- ٢- صابر، فاطمة، وخفاجة، ميرفت. (٢٠٠٢). "أسس ومبادئ البحث العلمي". مكتبة ومطبعة الاشعاع. الإسكندرية. مصر.
- ٣- عبد الحسين، اشواق جاسم. (٢٠٢٣). "الارهاب النفسي وعلاقته بالإنتاجية لدى موظفي القطاع العام والخاص". رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية ابن رشد للعلوم الإنسانية. جامعة بغداد. العراق.
- ٤- عبد المطلب، فاطمة عربي. (٢٠١٩). "الاحترق النفسي وعلاقته بظاهرة التمرن الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء المنهج الحديث". المجلة العلمية لإدارة البحوث والنشر العلمي. ١١: ٣١٧-٣٤١.
- 5- Chong, Sungjun Park, & Young-Hun Kim. (2015). "Development of Three Dimensional Fracture Strain Surface in Average Stress Triaxiality and Average Normalized Lode Parameter Domain for Arctic High Tensile Steel: Part I Theoretical Background and Experimental Studies". In Journal of Ocean Engineering and Technology. Vol. 29. 445–453.
- 6- Costa, Solange et al., (2015). "Scientific production on workplace bullying/ harassment in dissertations and theses in the Brazilian scenario". In Revista da Escola de Enfermagem da U S P: 49 (2):267–276.
- 7- Coyne, Alana-Marie et al., (2017). "Bystander Responses to Bullying at Work: The Role of Mode, Type and Relationship to Target". In Journal of Business Ethics. Vol. 157. 813–827.
- 8- D. Jolley, & A. Lantian. (2022). "Bullying and Conspiracy Theories". In Social Psychology.
- 9- Einarsen, S., et al., (2011). "The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), Bullying and harassment in the workplace. Developments in theory, research, and practice. 3–41.
- 10- Esposito, Nino Giannitto, et al., (2021). "Development of Psychological Problems Among Adolescents During School Closures Because of the COVID-19 Lockdown Phase in Italy: A Cross-Sectional Survey". In Frontiers in Pediatrics. 8.
- 11- G. V. van Schalkwyk. (2020). "From bullying to adjustment and competence to teacher-student relationships: school/educational psychology at work around the globe". In International Journal of School & Educational Psychology. Vol. 8:1–2.
- 12- Giorgi Kobakhidze. (2021). "Theoretical Background for a Strategy of Development of Cultural Literacy in Schools". In Journal of Education Culture and Society.1: 45.58.

- 13- Jordi Escartín et al., (2017). "A reduced form of the Workplace Bullying Scale – the EAPA-T-R: A useful instrument for daily diary and experience sampling studies". An International Journal of Work, Health & Organizations. 31(1):42–62.
- 14- K. Tsuno. (2022). "Do personal resilience, coping styles, and social support prevent future psychological distress when experiencing workplace bullying? Evidence from a 1-year prospective study". In BMC Psychology. Vol.10. 1-12.
- 15- Kristoffer Holm, Eva Torkelson, & M. Backstrom. (2022). "Workplace incivility as a risk factor for workplace bullying and psychological well-being: a longitudinal study of targets and bystanders in a sample of swedish engineers". In BMC Psychology. Vol. 10.
- 16- M. B. Nielsen, Michael Rosander, & S. Einarsen. (2023). "Witnessing workplace bullying — protocol for a systematic review and meta-analysis of individual health and well-being outcomes". In Systematic Reviews. Vol. 12.
- 17- N. Simpson, et al., (2021). "Developing conflict resolution strategies and building resilient midwifery students: A mixed methods research protocol". (Preprint).
- 18- Romeo, Agata Benfante, G. Geminiani, & L. Castelli. (2022). "Personality, Defense Mechanisms and Psychological Distress in Women with Fibromyalgia". In Behavioral Sciences.12.
- 19- Rui Silva et al., (2021). "Leymann Inventory of Psychological Terror Scale: Development and Validation for Portuguese Accounting Professionals". Economies. 9: 94.
- 20- S. Jana, & S. Alias. (2021). "Factors Influencing Workplace Bullying among Employees in a Private Education Institution". In International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences.
- 21- S. Teo, et al., (2021). "Workplace bullying, psychological hardiness, and accidents and injuries in nursing: A moderated mediation model". In PLoS ONE. Vol. 16.
- 22- Shengji Li. (2021). "Psychological Wellbeing, Mindfulness, and Immunity of Teachers in Second or Foreign Language Education: A Theoretical Review". In Frontiers in Psychology. Vol. 12.
- 23- Turner, J. C. & Reynolds, K. J. (2010). "The story of social identity". In T. Postmes; N. Branscombe (eds.). Rediscovering Social Identity: Core Sources. Psychology Press.

يرجى تفضلكم بالإجابة على الاسئلة الاتية بما يناسبكم وذلك عبر اختيار البديل الذي ترونه مناسباً، علماً ان اجاباتكم هي لأغراض البحث العلمي فقط وسوف لا يطلع عليها احد سوى الباحثة.

مع الشكر والامتنان.....

ت	الفقرات	يحدث يومياً	يحدث غالباً	يحدث أحياناً	لا يحدث
١	لقد تم استيعادي من الاحتفالات والأنشطة الاجتماعية التي ينظمها زملائي في العمل.				
٢	لقد تم تهديدي أنا والأشخاص المقربين مني بالأذى.				
٣	لقد تم التعامل مع قراراتي وإنجازاتي الصحيحة بازدراء وعدم مبالاة.				
٤	لقد تم تقييد مسؤولياتي.				
٥	تم التحكم أو حظر مراسلاتي أو مكالماتي الهاتفية أو مهام العمل الخاصة بي.				
٦	لقد تلقيت إيماءات تهديد وترهيب لجعلي امتثل لطلبات الآخرين في العمل.				
٧	لقد تعرضت مكانتي وسمعتي المهنية للهجوم والتشويه.				
٨	لقد تم تكليفي بمهام بسيطة وسخيفة أو مهام صعبة مستحيلة.				
٩	ان الأشياء (المستندات والمواد) التي أحتاجها لكي أتمكن من العمل قد تعرضت للتلف أو التغيير.				
١٠	لقد تعرضت لمعتقداتي أو آرائي للهجوم من الآخرين في العمل.				
١١	يتم تذكرني بشكل مبالغ فيه ومستمر بأخطائي.				
١٢	لقد تم تكليفي بمهام ذات مستوى أقل مما كنت أقوم به سابقاً.				

مقياس الإرهاب النفسي

عزيزي الموظف- الموظفة:-

يرجى تفضلكم بالإجابة على الاسئلة الاتية بما يناسبكم وذلك عبر اختيار البديل الذي ترونه مناسباً، علماً ان اجاباتكم هي لأغراض البحث العلمي فقط وسوف لا يطلع عليها احد سوى الباحثة.

مع الشكر والامتنان.....

ت	الفقرات	يحدث دائماً	يحدث أحياناً	لا يحدث
١	يقوم مديرك في العمل بتقييد الفرصة المتاحة لك للتعبير عن نفسك.			
٢	يقيد زملائك فرصتك في التعبير عن نفسك.			
٣	يتم الصراخ عليك وتوبيخك بصوت عالٍ.			
٤	يتم انتقاد عملك باستمرار.			
٥	تتلقى التهديدات الشفهية.			
٦	يتم التواصل معك عبر التلميح فقط.			

التنمر الوظيفي وعلاقته بالإرهاب النفسي لدى موظفي الدولة
م. د. رعد حسين حمزة

٧	يتم نقلك إلى مكتب آخر بعيداً عن زملائك.		
٨	يتم تعامل الزملاء معك كما لو كنت غير موجود.		
٩	يتحدث الزملاء عنك بشكل سيء خلف ظهرك.		
١٠	يتم تداول شائعات لا أساس لها من الصحة عنك.		
١١	يتم السخرية منك.		
١٢	يقلد زملائك إيماءاتك أو مشيتك أو صوتك للسخرية منك.		
١٣	يتم السخرية من معتقداتك السياسية أو الدينية.		
١٤	يتم اجبارك أحياناً على القيام بعمل يؤثر على احترامك لذاتك.		
١٥	يتم الحكم على جهودك بطريقة خاطئة ومهينة.		
١٦	قرار اتك موضع تساؤل وشك من زملائك دائماً.		
١٧	يتم منحك مهام لا معنى لها للقيام بها.		
١٨	يتم تكليفك باستمرار بمهام جديدة كثيرة.		
١٩	يتم استخدام العنف الخفيف لتهديدك.		
٢٠	يتم اتهامك بالتسبب في أضرار عامة تترتب عليها تكاليف مالية.		