

إسهام الفظاظة الأسرية والوجدانات السالبة في التنبؤ بالتنمر الوظيفي لدى موظفي جامعة السويس في ظل جائحة كورونا

إعداد

د. مسعد أبو الديار

قسم علم النفس - جامعة السويس

مُلخَص :

هدفت الدراسة إلى كشف العلاقة بين التنمر الوظيفي والفظاظة الأسرية والوجدانات السالبة لدى عينة من موظفي جامعة السويس، واستخدم المنهج الوصفي، والتعرف على اسهام الفظاظة الأسرية والوجدانات السالبة كمتغيرات منبئة بالتنمر الوظيفي، وتضمنت عينة الدراسة (٢٠٠) موظفاً بمتوسط عمري قدره (٣٨,٠٨) وانحراف معياري (٢,٣٢) سنة، طُبِقَ عليهم مقياس التنمر الوظيفي والفظاظة الأسرية والوجدانيات السالبة، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن أكثر أشكال التنمر الوظيفي شيوعاً لدى عينة الدراسة في ظل جائحة كورونا هو التنمر اللفظي، وأقلها شيوعاً كان التنمر الجنسي، كما اتضح وجود ارتباط موجب دال بين التنمر الوظيفي والفظاظة الأسرية والوجدانيات السالبة، وتبين وجود فروق دالة بين الذكور والإناث على مقياس التنمر الوظيفي والفظاظة الأسرية والوجدانيات السالبة في اتجاه الذكور، كما لوحظ أن لكل من الفظاظة الأسرية والوجدانيات السالبة قدرة تنبؤية مرتفعة بالتنمر الوظيفي لدى الإناث والذكور، كما أقرت النتائج وجود فروق دالة بين الأعلى خبرة، والأقل خبرة من الموظفين على مقياس الفظاظة الأسرية والوجدانات السالبة والتنمر الوظيفي في اتجاه الأقل خبرة.

المصطلحات الأساسية : التنمر الوظيفي، الفظاظة الأسرية، الوجدانات السالبة.

مقدمة :

تعد جائحة كورونا المستجد أزمة القرن الحادي والعشرين الكبرى بلا منازع حتى الآن مُلقية بظلالها بقوة على البشرية جميعاً، أفراداً ومجتمعات، ومؤسسات وحكومات، حيث تشير الإحصائيات العالمية إلى أن عدد الإصابات حول العالم قد بلغت في ١٩ فبراير ٢٠٢٢ ما يقارب 422,508,722 حالة، وقُدِّر عدد حالات الوفاة 5,894,556 حالة، بينما بلغت حالات الإصابة في مصر 465,423 حالة، وتجاوز عدد الوفيات 23,632 حالة (وزارة الصحة المصرية، ٢٠٢٢)

ومع ظهور تلك الجائحة زادت حدة المشكلات النفسية والمجتمعية والوظيفية واختلف تأثيرها على أفراد الأسرة بظهور جائحة كورونا، وما نتج عنها من تهديد وعدم استقرار، وما شكلته من خطر داهم على البشرية بأكملها، فأظهرت دراسة "العجلان والجويعي" (٢٠٢٠)^(١)، انخفاض مستوى الأمن النفسي في أثناء جائحة كورونا، وزيادة الضغوط وظهور واضح للتمتر بكافة أشكاله، ولاسيما التمر الوظيفي (Amin, 2020)، كما تركت الجائحة آثاراً سلبية على أفراد الأسرة جميعهم، وأثرت على العلاقات داخل الأسرة والمشاعر والدفع الأسري؛ مما ساعد في ظهور ما يسمى بالفظاظة الأسرية (منصور، ٢٠٢١)، كما أوضحت دراسة "الأسود" (٢٠٢١) أن المشكلات الأسرية ارتفعت، وقل التواصل بين أفراد الأسرة في ظل العزل المنزلي في أثناء جائحة كورونا، وفي ظل الضغوطات الوظيفية المختلفة التي صاحبت الجائحة.

ويشكل التمر الوظيفي خطراً نفسياً اجتماعياً شديداً، ويشمل أفعالاً وأشكالاً عدة منها التمر الجسدي، والاعتداء اللفظي، والإقصاء الاجتماعي (Bartlett & Bartlett, 2011). ويرتبط التمر في مكان العمل بارتفاع معدل عدم الرضا الوظيفي وانخفاض الالتزام داخل العمل (Naseer, Raja & Donia, 2016) ولا تُلقِي الضغوطات الناتجة عن سوء المعاملة في العمل بآثارها فقط في محيط العمل، بل تنتشر إلى مجال الأسرة مسببة ما يسمى بالفظاظة الأسرية (Hoel, Sheehan, Cooper & Einarsen, 2011)، ورغم ذلك لا يعرف الكثير لماذا ينقل بعض الأفراد المشكلات النفسية من بيئة العمل إلى محيط الأسرة (Agarwal, 2018).

ولعل السبب الرئيس في محاولة القيام بهذه الدراسة واختيار التمر الوظيفي والفظاظة الأسرية والوجدانات السالبة هو استحواذ هذه المتغيرات على اهتمام من قبل الباحثين الأجانب من دون العرب، نظراً لارتباطها بالصحة النفسية والجسدية للفرد. فقد أقرت الدراسات الأجنبية على ارتباط الفظاظة الأسرية والوجدانات السالبة بالتمتر الوظيفي (Branch & Parker, 2013; Rai & Aqarwal, 2018) ، وأجرى "ساروير" وآخرون (Sarwar et al., 2021) دراسة تناولت العلاقة

(١) تم توثيق المراجع في البحث الحالي وفقاً لنظام APA الإصدار السابع للجمعية الأمريكية لعلم النفس . American Psychological Association

بين التمر الوظيفي والفاظظة الأسرية والمشاعر السلبية على عينة من (٢٥١) من الممرضات بوزارة الصحة، والتعرف على الدور الوسيط للتمر الوظيفي من خلال الففاظظة الأسرية والمشاعر السلبية، وأشارت نتائجها إلى أن التمر الوظيفي يُسبب مشاعر سلبية لدى الممرضات وتنتقل تلك المشاعر للمحيط الأسري، مما يتسبب بدوره في ظهور الففاظظة الأسرية.

مشكلة الدراسة :

يمثل الانتشار الواسع للتمر الوظيفي والنتائج السلبية المرتبطة به تحديًا كبيرًا للمنظمات والمؤسسات (Einarsen, et al., 2011; Sarwar et al., 2021). فوفقًا للإحصاءات الحديثة يتعرض ٩-١٥٪ من الموظفين للتمر في مكان العمل، وعلى الجانب الآخر، فإن "برانش" وآخرون (Branch et al., 2013) يقرّون أنه رغم تجاوز تناول التمر الوظيفي حاجز العقدين من الزمان، فإن البعض لا يزال ينظر إليه على أنه ظاهرة يتم المبالغة في تبسيطها، وإساءة فهمها (Escartín et al., 2011)، ومن أكثر المؤسسات التي ينتشر فيها التمر وفقًا لدراسة كل من (Lee & Yoo, 2019; Vukelic et al., 2019) هي: (الجامعات، والمدارس، والقطاع العام، والمستشفيات).

كما ربطت عدد قليل من الدراسات الأجنبية والعربية التمر الوظيفي والفاظظة الأسرية والوجدانيات السالبة، فلقد أقرت نتائج دراسة "الضلاعين" (٢٠٠٨، ص ٥٥) ودراسة (Rai & Agarwal, 2017) ، أنه كلما زادت ضغوطات العمل، كلما انعكس ذلك على التوافق العام للشخص وظهور المشاعر والوجدانات السالبة، ولاسيما داخل المحيط الأسري؛ وأن تعرض رب الأسرة للتمر الوظيفي بأبعاده، يؤثر على مستوى أداء العمل، كما أشار (Zhou et al., 2020) إلى أن جائحة كورونا تسببت في خلق بيئة من عدم الاستقرار النفسي، وازدياد التعقيد البيئي، والديناميكية المتسارعة وشدة الضغوط النفسية، وظهور عديد من التهديدات لمؤسسات المجتمع كافة، ومنها الأسرة، حيث جعلت هذه المؤسسات في مواجهة كثير من التحديات.

وتبين وجود ندرة شديد للدراسات التي تناولت الآثار السلوكية للتمر في مكان العمل حيث لم تتوصل الدراسة الحالية إلا لدراسة واحدة وهي دراسة "بارك وأونو" (Park & Ono, 2016) والتي توصلت إلى أن من أهم التمر الوظيفي هو: نية الموظف ترك العمل، أو إتباعه سلوك الصمت واللامبالاة .

وجانب آخر يُظهر مشكلة الدراسة الحالية وهو عدم إعطاء ظاهرة التمر التي يتعرض لها الأكاديميون والموظفون الإداريون في المؤسسات الأكاديمية الاهتمام الكافي على نحو ميداني، حيث أن نجاح المؤسسات الأكاديمية يعتمد اعتماداً أساسياً على مدى استعداد العاملين فيها لأداء واجباتهم وتحمل مسؤولياتهم الوظيفية الرسمية (على؛ ومحمد، ٢٠٢١، ص ٩٥).

ونظراً لكل ما سبق ولكون التتمتر الوظيفي ولاسيما في ظل جائحة كورونا يمثل عاملاً خطيراً، وفضلاً عن قلة البحوث العربية والأجنبية التي حاولت كشف طبيعة العلاقة بين متغيرات هذه الدراسة، فقد رأى الباحث من خلال هذه الدراسة أن يحاول التعرف على طبيعة العلاقة بين الفظاظة الأسرية والوجدانات السالبة والتتمتر الوظيفي ومدى اسهام الفظاظة الأسرية والوجدانات السالبة كمتغيرات منبئة بالتتمتر الوظيفي.

وتكمن مشكلة الدراسة في عدد من التساؤلات، كان لها أساس نظري وعملي متمثل في نتائج الدراسات السابقة وهي :

- ١ - ما هي أكثر أشكال التتمتر الوظيفي شيوعاً لدى عينة الدراسة في ظل جائحة كورونا؟
- ٢ - هل توجد علاقة بين الفظاظة الأسرية والوجدانات السالبة والتتمتر الوظيفي لدى عينة الدراسة في ظل جائحة كورونا؟
- ٣ - هل يمكن أن تسهم الفظاظة الأسرية والوجدانات السالبة في التنبؤ بالدرجة الكلية لمقياس التتمتر الوظيفي لدى عينة الدراسة في ظل جائحة كورونا؟
- ٤ - هل توجد فروق دالة إحصائياً في الفظاظة الأسرية والوجدانات السالبة والتتمتر الوظيفي في ظل جائحة كورونا تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)؟
- ٥ - هل توجد فروق دالة إحصائياً في الفظاظة الأسرية والوجدانات السالبة والتتمتر الوظيفي في ظل جائحة كورونا تعزى لمتغير الخبرة (الأعلى خبرة، الأقل خبرة)؟

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى التحقق من الأهداف الفرعية الآتية :

- ١ - تحديد أكثر أشكال التتمتر الوظيفي شيوعاً لدى عينة الدراسة في ظل جائحة كورونا.
- ٢ - التعرف على طبيعة العلاقة بين الفظاظة الأسرية والوجدانات السالبة والتتمتر الوظيفي في ظل جائحة كورونا.
- ٣ - التنبؤ بالتتمتر الوظيفي من درجات العينة على مقياسي الفظاظة الأسرية والوجدانات السالبة في ظل جائحة كورونا.
- ٤ - الكشف عن الفروق الدالة احصائياً بين الذكور والإناث في بين الفظاظة الأسرية والوجدانات السالبة والتتمتر الوظيفي في ظل جائحة كورونا.
- ٥ - الكشف عن الفروق الدالة احصائياً بين الأعلى خبرة، والأقل خبرة في الفظاظة الأسرية والوجدانات السالبة والتتمتر الوظيفي في ظل جائحة كورونا.

أهمية الدراسة :

- ١ - يُعد التمر الوظيفي من المتغيرات المهمة التي تؤثر سلبياً على التفاعل الاجتماعي والتوافق النفسي.
- ٢ - قلة الدراسات المتعلقة التي ربطت العلاقة بين الفظاظة الأسرية والوجدانات السالبة والتمر الوظيفي ولاسيما في ظل جائحة كورونا سواء في المجتمعات الغربية أو العربية.
- ٣ - تعريف المتخصصين بمظاهر التمر الوظيفي عند هذه الفئة مما يعينهم على التعرف المبكر عليها وآلية التعامل الصحيح معها.
- ٤ - تسهم هذه الدراسة في زيادة القدرة على مواجهة المشكلات عن طريق تعزيز وتنمية مهارات اجتماعية ايجابية لدى ضحايا التمر الوظيفي.
- ٥ - لا يوجد الاهتمام الأمثل بهذه المشكلة في المجتمعات العربية، سواءً من حيث انتشارها أو تشخيصها، علاوة على عدم وجود برامج علاجية للحد من أعراضها.

مفاهيم الدراسة :

[١] التمر الوظيفي Bullying Workplace :

يعرف التمر الوظيفي بأنه ميل الأفراد أو الجماعات لاستخدام سلوك عدواني استخداماً مستمراً ضد زميل في العمل، أو مدراء ضد مرؤوسيههم ويأخذ أشكالاً عدة منها اللفظي والجسمي والاجتماعي (الغزاوي، ٢٠٢٠، ص. ١٧٦)

ويعرف التمر الوظيفي إجرائياً بأنه: "أي سلوك سلبي يعرض الموظفين للخطر، ويتضمن المشكلات المتعلقة بالصحة النفسية والجسدية ويؤثر على المدى البعيد على أدائهم الابتكاري وفاعلية الانجاز المطلوبة"، ويقاس من خلال استجابات أفراد العينة على عبارات مقياس التمر الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية.

[٢] تعريف الفظاظة الأسرية Family Incivility : الفظاظة هي الخشونة والغلظة، يقال:

رجل فظٌّ : ذو فظاظةٍ جافٍ غليظٍ، في منطِقِهِ غلظٌ وخبونَةٌ.

ويمكن تعريف الفظاظة الأسرية على "أنها سلوكيات سلبية منخفضة الكثافة يقوم بها أفراد الأسرة الذين لديهم نوايا غامضة، وتنتهك قواعد الاحترام المتبادل داخل الأسرة (حمد، ٢٠١٧). وتبدأ الفظاظة الأسرية من قِبل أفراد الأسرة وتتضمن سلوكيات وقحة وغير محترمة مثل السخرية وتجاهل بعضنا البعض" (Lim& Tai, 2014, p. 352)

وتُعرف الفظاظة الأسرية إجرائياً بأنها "أي سلوك أسري القصد منه انتهاك حقوق الفرد وعدم احترامه ومعاملته معاملةً سيئة، ونُقاس الفظاظة الأسرية بالدرجة التي يحصل عليها المشارك من خلال استجاباته على فقرات مقياس الفظاظة الأسرية المعد لأغراض هذه الدراسة.

[٣] تعريف الوجدانات السالبة :

يُعرف الوجدان في المعجم الوسيط بأنه كل إحساس أولى بالذلة أو الألم (المعجم الوسيط، ٢٠١١، ص ١٠٥٥).

يرى "عبدالخالق" (٢٠١٨) أن الوجدان الموجب والسالب يعبران عن قابلية الفرد كي يشعر بالانفعالات الإيجابية أو السلبية كالسرور والحب والحزن والغضب والإثارة والضيق والابتهاج وغير ذلك.

ويُعرف الوجدان السالب إجرائياً بأنه "متغير يتسم بالانفعالية السلبية والميل للتركيز على المفاهيم السلبية عن الأفراد والذات والعالم، وأيضاً الشعور بالحزن والغضب، ويُقاس بالدرجة التي يحصل عليها المشارك من خلال استجاباته على فقرات مقياس الوجدانات السالبة المعد لأغراض هذه الدراسة.

[٤] تعريف جائحة كورونا :

"الجائحة" **Pandemic** وباء ينتشر انتشاراً واسعاً، ويجتاح دول أو قارات عدة، ويصيب عدد كبير من الناس (Zhou et al., 2020)

"فيروس كورونا" **Corona virus** فصيلة كبيرة من الفيروسات التي تسبب المرض لدى الإنسان، وتسبب عدوى الجهاز التنفسي التي تتراوح حدتها من نزلات البرد الشائعة إلى الأمراض الشديدة مثل متلازمة الشرق الأوسط التنفسية والمتلازمة التنفسية الحادة (السارس)، وفيروس كورونا كوفيد-١٩ (منظمة الصحة العالمية، ٢٠٢٠).

حدود الدراسة :

- ١ - حدود بشرية : اقتصر تطبيق مقاييس الدراسة على عينة أُختيرت اختياراً عشوائياً.
- ٢ - حدود مكانية : قام الباحث بالتطبيق الميداني لأدوات الدراسة في بعض كليات جامعة السويس.
- ٣ - حدود زمنية : قام الباحث بالتطبيق الميداني خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (٢٠٢١ / ٢٠٢٢) في الفترة من ٢٧/١٠/٢٠٢١ إلى ١٥/١١/٢٠٢١.

الأطر النظرية والدراسات السابقة المفسرة لمتغيرات الدراسة :

نظراً لأن البحث العلمي يركز على اظهار المشكلة وعرضها عرضاً مباشراً، ومن دون تكرار لعرض المتغيرات المعروفة، ونظراً لاحتواء بعض المراجع العربية والأجنبية على شرح لمتغيرات هذه الدراسة، فقط اكتفت الدراسة الحالية بعرض سريع للأطر النظرية المفسرة لتلك المتغيرات كما يلي :

أولاً : التتمر الوظيفي : فيما يلي عرض لأشكال التتمر الوظيفي والنظريات المفسرة له :

[١] أشكال التنمر الوظيفي :

تتعدد أشكال التنمر وتنقسم إلى التنمر الجسدي كالضرب أو الصفع أو السحب أو إجباره على فعل شئ بقوة، والتنمر اللفظي كالسب والشتم أو التهديد أو التعنيف أو الإشاعات الكاذبة، والتنمر العاطفي والنفسي كالمضايقة والتهديد والتخويف والإذلال والرفض من الجماعة، والتنمر الاجتماعي في العلاقات الاجتماعية كمنع بعض الأفراد من ممارسة بعض الأنشطة أو رفض صداقتهم أو نشر شائعات عنهم (أبو الديار، ٢٠١٢؛ موسى، وفرحان، ٢٠١٣).

وهدفت دراسة على؛ ومحمد (٢٠٢١) البحث عن انتشار أشكال سلوكيات التنمر وأثرها على ضعف الانغماس الوظيفي لدى الاكاديميين والموظفين والإداريين في جامعة سوهاج، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي بنمطه المسحي، على عينة (٦٤٠) مفردة، وأسفرت النتائج عن ارتفاع انتشار صور وأشكال سلوكيات للتنمر الوظيفي بدرجة كبيرة، ولاسيما التنمر اللفظي، وأن تؤدي سلوكيات التنمر في بيئة العمل إلى ضعف الانغماس الوظيفي بدرجة كبيرة.

[٢] النظريات المفسرة للتنمر الوظيفي :

فيما يلي عرض موجز لأهم الاتجاهات النظرية التي سعت إلى تفسير التنمر الوظيفي:

أ) التنمر في ضوء النظرية التحليلية (خبرات الطفولة): رأى التحليليون القدامى أن تنشئة الطفل في أثناء مرحلة الرضاعة يكون قد اختبر خبرات سارة أو حزينة ترتبط بالألم والموازنة، والتمييز، يخزن الأفراد الخبرات المؤلمة في ذاكرته (أبو الديار، ٢٠١٢) وتسعى إلى الظهور في أية مناسبة، على شكل انفجارات انفعالية على صورة هجوم، أو اعتداء أو تنمر (حجازي، ٢٠٠٠، ص ٥٠).

ب) التنمر في ضوء النظرية السلوكية: أشارت النظرية السلوكية إلى أن التنمر قابل للتكرار إذا ارتبط بالتعزيز، فإذا تنمر الفرد على الآخر ولم يتم عقابه وردعه، فإنه سوف يكرره مرة أخرى. ومن ثم فإن هذه الاستجابات التي تبقى لتصبح جزءاً من سلوك الفرد هي الاستجابات التي دُعمت (أبو الديار، ٢٠١٢؛ عبدالعظيم، ٢٠٠٧).

ج) التنمر في ضوء نظرية معالجة المعلومات الاجتماعية: يعالج الأفراد المتمترين المعلومات الاجتماعية معالجة مشوهة إذ يعاني المتمترون تدنيًا في القدرة الاجتماعية، ويميلون إلى اختيار حل عدواني في تفاعلهم مع الأشخاص الآخرين. (Monks et al., 2005)

[٣] الآثار النفسية والاجتماعية للتنمر الوظيفي :

للتنمر الوظيفي في بيئة العمل آثار نفسية واجتماعية ضارة ليست لضحايا التنمر فقط بل على المجتمع كله، وأفرت نتائج دراسة "هورورد وآخرون" (Horwood et al., 2005) إلى أن

المرأة العاملة أكثر عرضة للوقوع كضحية لسلوك المتتمرين. فالتنمر عدو الإبداع والتميز ويقلل فرص النجاح، كما أثبتت نتائج دراسة كل من "الوالملي" (٢٠٠٣، ص ٧٠) و"حويحي" (٢٠٠٨، ص ٨٥) أن المشكلات النفسية، وانعدام التقدير يؤثر على مستوى الرضا والرغبة في العمل، وبالتالي يقلل مستوى أداء العمل، ومستوى الكفاءة الإنتاجية.

وعادة يبقي العاملين الذين تعرضوا للتنمر صامتين، ويشعرون بالخجل والإذلال؛ لأنهم يخضعون للسيطرة، وعاجزين عن تغيير وضعهم، ويعتقدون في معظم الأحيان أنهم إذا قاموا بالإبلاغ عن المتتمرين وسيتم إلقاء اللوم عليهم، ويزداد وضعهم سوءاً، وبالتالي يفقدون وظيفتهم (Naime, 2007)، فقد بينت دراسة "توماس" (Thomas (2005 أن سلوكيات التنمر في مكان العمل تؤثر على العاملين تأثيراً سلبياً، وأن أغلب العاملين الذين يتعرضون لهذه السلوكيات يتعرضون لمستوى عالٍ من الإجهاد القلق والاكتئاب ونوبات الخوف، وهذه الحالات جميعها تكون مرتبطة بانخفاض معنويات الموظفين في أماكن العمل والميل إلى البحث عن عمل بديل.

وهدفنا دراسة "العزاوي" (٢٠٢٠) معرفة تأثير التنمر الوظيفي علي كفاءة أداء العنصر البشري في المؤسسات الاقتصادية، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) موظف بوزارة الهجرة، وأسفرت النتائج عن وجود تأثير دال إحصائياً للتنمر الوظيفي على كفاءة أداء العنصر البشري، ووجود تأثير دال إحصائياً لكفاءة أداء العنصر البشري على المؤسسات الاقتصادية، كما يوجد تأثير دال إحصائياً للتنمر الوظيفي على المؤسسات الاقتصادية.

ثانياً : الفظاظة الأسرية :

قال تعالى: "وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ" (آل عمران: ١٥٩)، فيما يلي عرض لمكونات الفظاظة الأسرية ومدى ارتباطها بالتنمر الوظيفي.

[١] مكونات الفظاظة الأسرية :

إن أول سمة من سمات فظاظة الأسرة هي السلوك غير المتحضر، ويشمل التعامل الجاف، والسخرية وتجاهل الفرد من قبل أفراد الأسرة (Lim and Tai, 2014)، أما المكون الثاني وهو العدوان غير المقصود/ المبهم بمعنى عدم إيذاء الآخر عمدًا ولكن الإضرار بالآخر عرضيًا (Cortina et al., 2001) ، ويتضمن المكون الثالث سوء المعاملة وانتهاك الاحترام المتبادل بين أفراد الأسرة (Pearson et al., 2001).

[٢] الفظاظة الأسرية والتنمر الوظيفي :

الفظاظة لا تحدث حدوثاً مكثفاً على مدى فترة طويلة، ومن وقت لآخر، ولا يتم إساءة استخدام القوة كما يحدث في العنف المنزلي، وإنما هي سلوكيات غير سليمة، مثل التصرفات الوقحة وغير المحترمة والسخرية والتجنب وتجاهل بعضنا البعض (Stanley & Humphreys, 2017).

وفقاً "لشينج" وآخرون (Cheng et al., 2019)، أن التتمر في مكان العمل وكذلك الفظاظة الأسرية تؤثر على الموظفين وتسبب ضغوطاً نفسية (Halbesleben et al., 2014)، كما أسفرت نتائج البحوث وجود علاقة إيجابية بين التتمر في العمل والتفاعلات المتوترة داخل الأسرة (Zuckerman & Bolger, 1995).

وأقرت دراسة "كارلسون" وآخرون (Carlson et al., 2011) تأثيراً موجباً بين التتمر داخل العمل والفظاظة الأسرية، حيث أن التتمر الوظيفي يساهم في التوتر في التفاعلات الأسرية.

وأجرى "بول" وزملاءه (Paul et al., 2021) دراسة هدفت كشف العلاقة بين الفظاظة الأسرية والانهك النفسي والتتمر الوظيفي، واستخدم المنهج الوصفي على عينة مكونة من (٢٩٠) طبيباً يعملون في مستشفيات الرعاية في الهند، وكشفت الدراسة وجود علاقة موجبة بين فظاظة الأسرة والانهك النفسي مما يؤدي إلى ارتفاع مستويات التتمر الوظيفي لدى الأطباء.

وأشار "النشار والسواح" (٢٠٢٠) إلى أن للتتمر الوظيفي في بيئة العمل علاقة سلبية بالكفاءة الإنتاجية لربة الأسرة العاملة، وبالتالي يؤدي إلى شعورها بالاضطرابات النفسية.

ثالثاً : الوجدانات السالبة Negative affect :

[١] آثار الوجدان السالب :

أوضحت الدراسات أن لوجود الوجدانات السالبة آثار سلبية على الصحة الجسمية والنفسية للفرد، كما تؤثر عليه اجتماعياً كما يلي :

- الوجدان السالب منبئ قوي بالأعراض الجسمية.
- يرتبط الوجدان السالب بالاكئاب والقلق وتصلب الأفكار.
- يرتبط بالعصابية.
- يرتبط بالحزن والكسل.
- يؤدي الإحساس بعدم الرضا وعدم الراحة والضيق. (Nolen-Hoekesema, 2000)

[٢] صفات ذوى الوجدان السالب :

يتسم الأفراد ذوى الوجدان السالب بعدم السرور، والقلق ومشاعر الغضب والكره والتوتر، والخوف والانتزاع، والخزي، وتزداد لديهم الملاحظة الذاتية وإمعان النظر في الفشل والقصور، والتركيز على العناصر السلبية في أنفسهم وفي الآخرين، وفي العالم الذى يعيشون فيه (Civiti, 2014, p. 567).

وترى "إمتوبل" (٢٠١٧) أن للوجدان السالب ثلاث متغيرات هي :

أ) الغضب **Anger** : تعرفه بأنه انفعال يستثار بسبب ظروف خارجية يستجيب لها الفرد حسب تفسيره للموقف أو الظروف، ويصاحب انفعال الغضب ردود أفعال فسلولوجفة تختلف مع اختلاف درجة الغضب وطرفقة التعبير عنه من شخص لآخر.

ب) العداطفة **Hostility** : العداطفة هف شعور داخلف مملوء بالكراهفة تجاه شخص أو مجموعة من الأشخاص مع تمنى وقوع الشر لهم، وهذا الشعور بالكراه لا يأتي من دون أسباب.

ج) التشاؤم **Pessimism** : هو التركيز على كل التوقعات السلبفة فف كل الأمور واستبعاد كل ما هو إجابف (إمتوبل، ٢٠١٧).

[٣] الوجدانات السالبة والتمر الوظفف :

فمكن ربط التتمر فف مكان العمل بالعواطف والمشاعر، هفث تتطلق العواطف كرد فعل على الأحداث المجهدة فف العمل (Rospenda et al., 2008).

كما تشير دراسات أخرى إلى أن القلق والاكنتاب نتائج طبعفة التتمر (Glasø & Notelaers, 2012)، وتوصل "ترفسف" وآخرون إلى أن ضحافا التتمر فعانون من التتمر فف مكان العمل، ومرتبط ذلك بالاكنتاب والقلق (Tracy et al., 2006)، والغضب والخوف (Nielsen & Einarsen, 2012).

كما لاحظ "لف" Lee (٢٠١٠) انخفاض السعادة الأسرفة وتدنف المشاعر بفن من ففعرضون للتمر الوظفف مقارنة بالأفراد الذين لم فعوا ضحافا للتمر الوظفف.

وسعت دراسة "مالاكاف" وآخرون (Malecki et al., 2015) فحص العلاقة بفن السلوك التمرف فف العمل وبفن بعض المتغفرات النفسفة والوجدانفة على (٦١٢) طالباً من الصف السابع والصف الثامن الابتدائف، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفف، وطبقت الدراسة مفاس تقدر الذات والقلق والاكنتاب ومفاس السلوك التمرف، وأسفرت نتائج الدراسة على أن التتمر الوظفف ففهم فف القلق والاكنتاب وتدنف تقدر الذات.

رابعاً : جانحة كورونا – Pandemic Corona :

فف ٣٠ ففافر ٢٠٢٠، أعلنت لجنة الطوارئ المنشأة بموجب اللوائح الصحفة الدولية الطارئة التابعة لمنظمة الصحة العالمية تفشف ففروس كورونا (كوففد-١٩)، وفف ١١ مارس ٢٠٢٠ أعلنت منظمة الصحة العالمية أن كوففد-١٩ أصبح جانحة. (شبكة الموارد البشرية لمجلس الرؤساء التنفيذفف، ٢٠٢٠).

[١] أعراض مرض ففروس كورونا ٢٠١٩ :

تتراوح فترة الحضانة (الفترة بفن الإصابة وظهور الأعراض) من ففم إلى ١٤ ففم، إلا أن أغلب الحالات كانت فترة حضانتها خمس أيام، فمكن لأعراض كوففد-١٩ أن تكون ففر محددة نسبياً (Zhou et al., 2020)، ومن الأعراض الأكثر شفوعاً، الحمف (٨٨%) والسعال

الجاف (٦٨%)، ومن الأعراض الأقل شيوعاً التعب، والبلغم، وفقدان حاسة الشم، وفقدان حاسة التذوق، وضيق التنفس، وألم العضلات والمفاصل، والتهاب الحلق، وصداع، وتقيؤ، وإسهال (قناوي، ٢٠٢٠).

[٢] الآثار النفسية والاجتماعية لجائحة كورونا :

أجري العديد من البحوث حول الصحة النفسية في أثناء انتشار الجائحة، في أنحاء العالم شتى. وأبلغ عن معدلات عالية نسبياً من أعراض القلق، والاكتئاب، واضطرابات ما بعد الصدمة، كما عانى المصابون باضطرابات نفسية وعصبية بسبب عوامل العزل، كما أن العزلة الاجتماعية والحد من النشاط البدني والتدهور المعرفي والخرف ازداد لدى كبار السن، وفي اليابان وتايلاند تم الإبلاغ عن وجود مؤشرات على ارتفاع معدلات الانتحار (Zhou., Yang., Wang & Zhang, 2020).

وأشارت دراسة "بيام وكونسلتنج" (Beam Consulting, 2020) إلى أن هناك ثلاثة تأثيرات رئيسية لجائحة كورونا، في مجال العمل وهي: (١) التغييرات في قيم المنظمات، فبجانب الاهتمام بالأرباح، سيكون هناك تركيز كبير علي الأدوار الاجتماعية والبيئية، (٢) حتمية التحول الرقمي (٣) المرونة التنظيمية في عمل المنظمات ومحاولة مراعاة المعاناة النفسية للموظفين.

فروض الدراسة :

- ١ - تترتب أشكال التتمر الوظيفي لدى عينة الدراسة في ظل جائحة كورونا.
- ٢ - توجد علاقة بين الفضاظة الأسرية والوجدانات السالبة والتتمر الوظيفي لدى عينة الدراسة في ظل جائحة كورونا.
- ٣ - تسهم الفضاظة الأسرية والوجدانات السالبة في التنبؤ بالدرجة الكلية لمقياس التتمر الوظيفي لدى عينة الدراسة في ظل جائحة كورونا.
- ٤ - لا توجد فروق دالة إحصائية في الفضاظة الأسرية والوجدانات السالبة والتتمر الوظيفي في ظل جائحة كورونا تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).
- ٥ - لا توجد فروق دالة إحصائية في الفضاظة الأسرية والوجدانات السالبة والتتمر الوظيفي في ظل جائحة كورونا تعزى لمتغير الخبرة (الأعلى خبرة، الأقل خبرة).

منهج الدراسة وإجراءاتها :

أولاً : منهج الدراسة :

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، والذي يعتمد على كشف العلاقة بين التتمر الوظيفي والفضاظة الأسرية والوجدانات السالبة، ومدى التنبؤ بالتتمر الوظيفي

من (الفظاظة الأسرية، والوجدانات السالبة) لدى عينة الدراسة.

ثانياً : عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) موظفاً وموظفة بواقع (١٠٠) من الذكور ومثلهم من الإناث، تراوحت أعمارهم بين (٢٦-٥٠) سنة بمتوسط عمري قدره (٣٩,٢١) وانحراف معياري (٢,٥٢) سنة من موظفي جامعة السويس، وتراوحت الدرجات الوظيفية لعينة الدراسة بين الأولى والثانية والثالثة، واختيرت العينة اختياراً قسدياً.

وقام الباحث بإحداث المضاهاة بين أفراد العينة من الذكور والإناث في متغيرات (العمر والمستوى الاقتصادي الاجتماعي والثقافي، والذكاء العام) والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (١) الفروق بين عينة الدراسة في متغيرات الدراسة الديموغرافية (العمر والمستوى الاقتصادي الاجتماعي والثقافي، والذكاء العام)

المتغير	الذكور (٢٠٠)		الإناث (٢٠٠)		قيمة ت	مستوى الدلالة
	ع	م	ع	م		
العمر	٢,٦٩	٣٩,٣١	٢,٢١	٣٨,٧١	٠,٦٣٦	غير دالة
الذكاء	٩,٢	١٠١,٣٠	١٠,١٠	١٠٠,٩٩	٠,٨١٧	غير دالة
المستوى الاقتصادي الاجتماعي والثقافي،	٢,٢٩	٤٥,٥١	٢,٨١	٤٥,٣٥	٠,٩٢٠	غير دالة

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل متغيرات الدراسة الديموغرافية مما يعني تجانس أفراد العينة على كل من: العمر والمستوى الاقتصادي الاجتماعي والثقافي، والذكاء العام.

شروط اختيار العينة :

تمثلت تلك الضوابط والشروط الإجرائية في الآتي:

- ١ - استخدم الباحث اختبار الذكاء للحصول على تقدير مبدئي للقدرة العقلية العامة عند العينة الأولية والتي يبلغ قوامها (٢٢٠) موظفاً وموظفة، وتبين أن جميعهم في المدى الطبيعي للذكاء.
- ٢ - استبعاد الحالات الذين يعانون مشكلات نفسية وعددهم (٦ حالات) ممن يعانون من مشكلات نفسية، وذلك من خلال الاطلاع سجلاتهم الوظيفية والتي سُجل فيها أنهم يعانون من مشكلات نفسية.
- ٣ - استبعاد الحالات ممن لديهم عدم استجابة على الاختبارات (١٤ حالات) ممن ليس لديهم رغبة في الإجابة على الاختبارات).

- ٤ - حُدِّد المدى العمري لأفراد العينة بحيث يتراوح ما بين (٢٦-٥٠) عاماً.
- ٥ - بعد استبعاد كل الحالات السابقة تكونت عينة الدراسة بشكلها النهائي من (٢٠٠) موظفاً وموظفة بواقع (١٠٠) من الذكور ومثلهم من الإناث.

ثالثاً: أدوات الدراسة :

تعتمد هذه الدراسة على عدة أدوات بعضها وظف لحساب التجانس بين أفراد عينة الدراسة ووظف البعض الآخر لتشخيص المتغيرات النفسية، وللتحقق من الكفاءة السيكومترية لاختبارات الدراسة، وتم تطبيق هذه الأدوات على عينة استطلاعية (ن=٦٠) موظفاً وموظفة (ذكور=٣٠، إناث=٣٠)، وكان متوسط عمر عينة الذكور (٣٨,٩٠±٢,١٧)، بينما بلغ متوسط سن عينة الإناث (٣٧,٠٥±٢,٠١) وهى عينة مشابهة للعينة الأساسية، وحُسب الثبات في الدراسة الحالية بطريقة ألفا كرونباخ أو الاتساق الداخلي : وتعتمد هذه الطريقة على مدى ارتباط البنود مع بعضها بعضاً داخل كل مقياس وكذلك ارتباط كل بند مع درجة المقياس ككل. (أبو حطب وآخرون، ١٩٩٩). أما فيما يتعلق بالصدق، فحُسب الصدق في الدراسة الحالية بطريقة الصدق المرتبط بالمحك، وفيما يلي عرض لأدوات الدراسة والخصائص السيكومترية لها :

- ١- اختبار المصفوفات المتدرجة: قام رافن (Raven, 1983) بإعداده، ويتكون من ٦٠ مصفوفة مقسمة إلى خمس مجموعات كل مجموعة تحتوي على ١٢ مصفوفة متدرجة في الصعوبة من دقة الملاحظة حتى الوصول إلى مقياس إدراك العلاقات العامة، والتي تتصل بالجوانب العقلية المجردة. وتتكون المصفوفة من شكل كبير حذف جزء منه وعلى المفحوص أن يحدد الجزء الناقص من بين (٦) أو (٨) أشكال معروضة وهي تناسب الأعمار من ٦ : ٦٠ عاماً، وتم تعريبه وتقنيته وأظهرت النتائج معدلات مرتفعة من الثبات والصدق (عبدالرؤوف، ٢٠٠٤).
- ٢ - مقياس المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي : أعد هذا المقياس "سعفان وخطاب" (٢٠١٦)، ويتكون من ثلاثة أبعادهم الاقتصادي والاجتماعي والثقافي وكل بعد له مستويات فرعية، وقام مُعد المقياس بالتحقق من شروطه السيكومترية، وتبين أن المقياس يملك معدلات مرتفعة من الثبات والصدق، حيث تراوحت معاملات الثبات ما بين (٠,٦١-٠,٨٦) بينما بلغت معاملات الصدق على الاختبار درجات مرتفعة من صدق الاتساق الداخلي حيث تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية ما بين (٠,٣٢-٠,٨٢)
- ٣- مقياس التمر الوظيفي :

أ (وصف المقياس: أعده أبو الديار عام (٢٠٢٠) ويتكون المقياس من (٢٨) عبارة تقيس مظاهر التمر الوظيفي التي يقوم بها الموظف المتمم، وتشمل أبعادها (البُعد الجسدي،

والبُعد اللفظي، والبُعد العاطفي، والبُعد الجنسي، والبُعد الالكتروني). وتتم الإجابة على عبارات المقياس من خلال (٥) بدائل، وهي (دائماً) وتأخذ خمس درجات، و(غالباً) وتأخذ أربع درجات، و(أحياناً) وتأخذ ثلاث درجات، و(نادراً) وتأخذ درجتان، و(لا تنطبق) وتأخذ درجة واحدة، وبذلك تكون الدرجة العظمى لمقياس التنمر الوظيفي (١٤٠) والدرجة الصغرى (٢٨).

(ب) الكفاءة السيكومترية لمقياس التنمر الوظيفي :

أ (معاملات الثبات لمقياس التنمر الوظيفي: حُسب الثبات لمقياس التنمر الوظيفي بطريقة ألفا كرونباخ وقد تراوح معامل الثبات بين (٠,٧١-٠,٧٩) للذكور، و(٠,٦٩-٠,٧٧) للإناث.

ب) صدق لمقياس التنمر الوظيفي: حُسب الصدق لمقياس التنمر الوظيفي بطريقة الصدق المرتبط بالمحك، حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجات العينة الاستطلاعية (٦٠ مشارك، بواقع ٣٠ ذكور، و٣٠ إناث) على مقياس التنمر الوظيفي المستخدم في هذه الدراسة واستبانة التنمر إعداد أولويس: تعريب وترجمة الباحث (٢٠١١)، وقد تراوح معامل الارتباط بين (٠,٤٥-٠,٦٢) للذكور، و(٠,٤٩-٠,٦٩) للإناث.

٤ - قائمة الوجدانات الإيجابية والسلبية (Positive and Negative Affect Schedule PANAS) :

أ (وصف المقياس : وضع هذه القائمة المختصرة "واطسون وكلارك وتيليجان" (Watson, Calrk & Tellegen, 1988)، وتشمل القائمة (٢٠) بنداً يمثلان العاملين الإيجابي والسلبي (Watson & Clark, 1994). وقام "عبد الخالق" (٢٠١٨) بترجمة هذه القائمة إلى اللغة العربية الفصحى الحديثة، وتشتمل النسخة العربية على عشرين بنداً: عشرة للوجدان الإيجابي وتمثلهم البنود الآتية : ١، ٤، ٥، ٩، ١٠، ١٤، ١٢، ١٦، ١٧، ١٩، وعشرة للوجدان السلبي وتمثلهم البنود الآتية : ٢، ٣، ٦، ٧، ٨، ١١، ١٣، ١٥، ١٨، ٢٠. وتتم الإجابة على عبارات المقياس من خلال (٥) بدائل، وهي: ضئيل جداً (درجة)، قليلاً (درجتان)، متوسط (٣ درجات)، إلى حد ما (٤ درجات)، للغاية (٥ درجات).

(ب) الكفاءة السيكومترية لقائمة الوجدانات السلبية :

١ - معاملات الثبات: حُسب الثبات لقائمة الوجدانات السلبية بطريقة ألفا كرونباخ وقد تراوح معامل الثبات بين (٠,٦٩-٠,٧٢) للذكور، و(٠,٧٠-٠,٧٩) للإناث.

٢ - الصدق: حُسب الصدق لقائمة الوجدانات السلبية بطريقة الصدق المرتبط بالمحك، حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجات العينة الاستطلاعية نفسها والمشار

إليها في المقياس السابق، على قائمة الوجدانات السلبية المستخدم في هذه الدراسة وقائمة الوجدانات الايجابية والسلبية اعداد الدواش، (٢٠٢٠)، وقد تراوح معامل الارتباط بين (٠,٦٩-٠,٤٧) للذكور، و(٠,٦٤-٠,٤٧) للإناث.

٥ - مقياس الفضاظة الأسرية :

أ (وصف المقياس: يقيس الفضاظة الأسرية من إعداد الباحث (٢٠١٩)، وهو مكون من ٢٤ عبارة وأبعاد الفضاظة الأسرية هي السخرية، وتجاهل الشخص من قبل أفراد الأسرة، والإيذاء العرضي (غير مبيت النيه) وعدم الاحترام المتبادل بين أفراد الأسرة، ويُطلب من المشاركين تقييم كل عنصر من العناصر الستة باستخدام مقياس ليكرت المكون من ٥ نقاط (١ = أبداً، ٢ = نادراً، ٣ = أحياناً، ٤ = غالباً، ٥ = دائماً).

ب) الكفاءة السيكومترية لمقياس الفضاظة الأسرية :

١ - معاملات الثبات: حُسب الثبات لمقياس الفضاظة الأسرية بطريقة ألفا كرونباخ، وقد تراوح معامل الثبات بين (٠,٧٦-٠,٧٣) للذكور، و(٠,٧٤-٠,٧٠) للإناث

٢ - الصدق : حُسب صدق مقياس الفضاظة الأسرية بطريقة الصدق المرتبط بالمحك، حيث وُجد معامل الارتباط بين درجات العينة الاستطلاعية على مقياس الفضاظة الأسرية المستخدم في هذه الدراسة ومقياس أساليب التنشئة الأسرية اعداد الصياح (٢٠١٨)، وقد تراوح معامل الارتباط بين (٠,٦٢-٠,٤٥) للذكور، و(٠,٤٩-٠,٦٧) للإناث.

إجراءات تطبيق الدراسة :

لكي يُتحقق من صحة الفروض قام الباحث بعدد من الإجراءات تمثلت في تجهيز أدوات القياس، وتثبيت وضبط بعض المتغيرات، ثم القيام بدراسة استطلاعية على عينة لها المواصفات نفسها للعينة الأصلية للدراسة بهدف التأكد من صلاحيتها للتطبيق، وبعد ذلك أُجريت الدراسة الأساسية.

ومرت إجراءات التطبيق للعينة الأساسية بمراحل عدة متتالية تمثلت في :

١ - تم أخذ الموافقة لإجراء التطبيق الميداني في بعض كليات جامعة السويس بمصر وهي كليات (الآداب والتربية والحاسبات والمعلومات والسياسة والاقتصاد والإدارة المركزية الجامعية).

٢ - تم اختيار العينة بطريقة قصدية.

٣ - ضبط وتثبيت بعض المتغيرات والتعرف على مدى التكافؤ بين الذكور والإناث حيث طُبِق اختبار الذكاء، وذلك لتحديد مستوى ذكاء العينة وإحداث التكافؤ بينها، ثم الحصول على درجات أفراد العينة على مقاييس الفضاظة الأسرية والوجدانات السالبة والتثمر الوظيفي.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات :

- للتحقق من صحة فروض الدراسة أُجريت بعض التحليلات الإحصائية باستخدام حزمة البرامج الإحصائية (Statistical Package For Social Sciences) المعروفة بإسم الـ (S.P.S.S) وتم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية :
- ١ - المتوسط، والانحراف المعياري.
 - ٢ - معامل الارتباط المستقيم لـ "بيرسون".
 - ٣ - معامل ألفا كرونباخ.
 - ٤ - اختبار "T. test" للتعرف على دلالة الفروق بين المجموعات.
 - ٥ - معامل الانحدار المتعدد.

عرض النتائج ومناقشتها :

- **الفرض الأول:** تترتب أشكال التمر الوظيفي لدى عينة الدراسة في ظل جائحة كورونا. للإجابة على هذا الفرض حُسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والوزن النسبي لأشكال التمر الوظيفي، كما هو مبين في الجدول الآتي.

جدول (٢) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والوزن النسبي لأشكال التمر الوظيفي

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أشكال التمر الوظيفي
٣	٤٣,٣	٠,٣٨	١,٣	البُعد الجسدي.
١	٥٠,٥	٠,٥٥	١,٥١	البُعد اللفظي.
٢	٤٦,٢	٠,٤١	١,٣٦	البُعد العاطفي
٥	٤١,٢	٠,٤٢	١,٢١	البُعد الجنسي
٤	٤٣,١	٠,٣٩	١,٢٥	البُعد الالكتروني

يتضح من الجدول السابق أنّ: المجال اللفظي حصل على أعلى نسبة حيث بلغ وزنه النسبي (50.5%)، ويليه المجال العاطفي بوزن نسبي (46.2%)، ثم المجال الجسدي بوزن نسبي (43.3%)، ويليه المجال الالكتروني بوزن نسبي (43.1%)، وأخيراً المجال الجنسي بوزن نسبي (41.2%). واتفقت هذه النتيجة مع دراسة جرادات (٢٠١٨) في أنّ أكثر أشكال التمر ممارسةً هو التمر اللفظي، بينما التمر الجنسي كان أقل نسبة في أشكال التمر الوظيفي.

كما تتفق نتيجة هذا الفرض مع دراسة علي؛ ومحمد (٢٠٢١) التي أشارت إلى ارتفاع انتشار صور وأشكال سلوكيات للتمر الوظيفي بدرجة كبيرة، ودراسة "راي وأراجويل" (Rai & Agarwal, 2019) التي أشارت إلى أنّ انتشار التمر في مكان العمل في المنظمات الهندية كان

على نطاق واسع ، ودراسة "الزغبى" (٢٠١٤) التي أشارت إلى أن انتشار سلوكيات التمر الوظيفي في بيئة العمل في كليتي "أربد وتوليدو" في الأردن كان بدرجة عالية، وعلى الجانب الآخر اختلفت نتيجة هذا الفرض مع دراسة "عبيد" (٢٠١٩) التي أشارت إلى انخفاض مستوى التمر لدى المرشدين التربويين.

ويفسر شيوع هذه السلوكيات بين العاملين في كليات الجامعة بأن ضحايا التمر لا يتقدمون بشكوى ضد من يمارسون التمر عليهم أو حتى يتحدثون بهذا الموضوع، وبالتالي فإن الإدارة تجهل الكثير من هذه الممارسات، أو أن تطبيق الإدارة للتعليمات والإجراءات الخاصة بسلوك العاملين في الوظيفة ولاسيما السلوكيات السلبية مثل التمر ربما يكون ضعيفاً، وربما يكون لقلة خبرة الإدارة في مواجهة السلوكيات المرتبطة بظاهرة التمر، وذلك لصعوبة إثباتها؛ لأنها في معظم الأحيان تكون سلوكيات خفية (على، ومحمد، ٢٠٢١)، كما أن شيوع هذه السلوكيات في بعض الكليات يدل على أن التواصل الاجتماعي بين العاملين ليس قوياً، كما أن هذا المستوي العالي لانتشار سلوكيات التمر ربما يدل على شعور بعدم الرضا الوظيفي الذي يسود بين العاملين، والذي يعود إلى أسباب مختلفة لاسيما في ظل جائحة كورونا وما نتج عنها من معاناة نفسية للأفراد جميعهم.

- **الفرض الثاني:** توجد علاقة بين الفظاظة الأسرية والوجدانات السالبة والتمر الوظيفي لدى عينة الدراسة في ظل جائحة كورونا. للتحقق من صحة هذا الفرض استخدم معامل ارتباط بيرسون وأسفرت النتائج عما يأتي :

جدول (٣) معاملات الارتباط (بيرسون) بين الفظاظة الأسرية والوجدانات السالبة والتمر الوظيفي (ن=٢٠٠)

المقاييس	التمر الوظيفي	
	الذكور (ن=100)	الإناث (ن=100)
الفظاظة الأسرية	**٠,٤٢٤	**٠,٣٧٥
الوجدانات السالبة	**٠,٤٨٦	**٠,٤٥٢

** دالة عند مستوى ٠,٠١

تُشير النتائج الواردة في جدول (٣) إلى وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين الفظاظة الأسرية والوجدانات السالبة وبين التمر الوظيفي، حيث تراوح معامل الارتباط الموجب ما بين (٠,٣٧-٠,٥٦) مما يعني أنه كلما زادت درجات الفظاظة الأسرية والوجدانات السالبة زادت درجات التمر الوظيفي.

وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه عدد من الأبحاث من وجود ارتباط بين فظاظة الأسرة وعواقب العمل السلبية وأن الأفراد الذين يعانون من مستويات عالية من الفظاظة الأسرية تزداد لديهم المشاعر السلبية، والضغط الوظيفية (Bai et al., 2016, 2020; Cheng et al.,

(2019; De Clercq et al., 2018; Naeem et al., 2020) ، نظراً لارتفاع مستويات الإرهاق بنسبة ٨٠٪ ومستويات عدم الرضا الوظيفي بنسبة ٧٦٪ (Gedam et al., 2018).

كما تتفق نتيجة هذا الفرض مع ما أشارت إليه دراسة "بيام وكونسلتج" (Beam Consulting, 2020) من وجود ثلاثة تأثيرات رئيسة لجائحة كورونا، في مجال العمل من أهمها التغييرات في قيم المنظمات والأدوار والصراعات والاضطرابات النفسية التي يعاني منها العاملين بالمنظمات وعدم المرونة التنظيمية.

وينشأ التمتع الوظيفي نتيجة لشعور الموظف بعدم التقبل من أفراد المجتمع الوظيفي، مما ينعكس سلباً عليه ويصيبه باليأس، والإحباط والشعور بالنقص، وعدم الثقة بالنفس، وسوء التوافق النفسي والاجتماعي (عطية، ٢٠٠٢)، كما أن مرتفعي التمتع يتصفون بعدم قدرتهم على التعاطف الوجداني أو المشاركة الانفعالية؛ مما يجعل حياتهم جافة ومتوترة وخالية من الخبرات الانفعالية، وكثيراً ما يتجاهلون مشاعر الآخرين، ويظهرون درجة عالية من التمرکز حول الذات.

ويمكن تفسير الارتباط بين الفظاظة الأسرية والوجدانات السالبة إلى ما أشار إليه "لورنس وشارون" (Lawrence & Sharon, 2001) إلى أن الأفراد يولدون بمورثات عاطفية أخلاقية إيجابية ولكن مع وجود متغيرات وعوامل سلبية محيطة تتغير الدوائر الدماغية وتقل المرونة مما ينتج عنه خلق مسارات سلبية مختلفة مثل عدم التوافق والتكيف.

كما يُفسر الارتباط بين متغيرات الدراسة جميعهم في وقت تنشر في جائحة كورونا في ضوء النهاية المبهمة لهذه الجائحة والتحورات المتعددة لها والخوف من الإصابة، كل ذلك أدى إلى وجود ضغوطات نفسية على الموظفين، مما يزيد لديهم مستويات القلق والضغط النفسي والاضطرابات الاكتئابية.

- **الفرض الثالث:** تسهم الفظاظة الأسرية والوجدانات السالبة في التنبؤ بالدرجة الكلية لمقياس التمتع الوظيفي لدى عينة الدراسة في ظل جائحة كورونا. للتحقق من صحة الفرض، تم استخدام الانحدار المتعدد لمعرفة أقوى المتغيرات تأثيراً في التمتع الوظيفي ويبين نتائجه جدول (٤).

جدول (٤) تحليل الانحدار المتعدد لمتغيرات الدراسة لدى عينة الدراسة

المنبئات	المعامل البائي	ر	ف	بيتا	قيمة ت
الفظاظة الأسرية	٠,٢٥١	٠,٦٨٦	**٣٨,٢٧	٠,٣٧٩	*٢,٥٦
الوجدانات السالبة	٠,١٧٢			٠,٣٣٥	*٢,٢٧
الثابت			٩,٧٨		

* دالة عند مستوى ٠,٠٥

بمراجعة الجدول السابق وفحص ما عرضه من بيانات، ونظراً لاختلاف المتغيرات المنبئة بالتمتع الوظيفي لدى عينة الدراسة فإن معادلتنا للانحدار لكل منهما كما يأتي :
معادلة الانحدار لعينة الدراسة =

$$= 9,78 + (\text{الثابت}) + 0,251 \text{ الفضاظة الأسرية} + 0,172 \text{ الوجدانات السالبة}$$

من خلال عرض نتائج المعادلتين السابقتين وبيانات الجدول السابق، يمكن استنباط أن تأثير الفضاظة الأسرية والوجدانات السالبة على التنبؤ بالتمتع الوظيفي تأثير قوي وفعال ودال إحصائياً وأنها تفسران معاً (٦٩%) من التباين الكلي في درجات التمتع الوظيفي، مما يشير إلى قدرتهما على التنبؤ بالتمتع الوظيفي.

وتتفق نتائج هذا الفرض مع ما أسفرت عنه نتائج دراسة كل من (Rai & Aqarwal, 2018; Sarwar et al., 2021)، حيث أقرت جميعهم أن لكل من الفضاظة الأسرية والوجدانات السالبة قدرة تنبؤية مرتفعة بالتمتع الوظيفي، كما أقرت دراسة "بول" وزملاءه (Paul et al., 2021) أن فضاظة الأسرة تؤدي إلى ارتفاع مستويات التمتع الوظيفي.

كما اتفقت نتيجة هذا الفرض مع ارتباط وجود أسرة مفككة وزيادة نسبة ظهور سلوك التمتع الوظيفي ولاسيما في ظل جائحة كورونا، والعكس صحيح مع دراسة "وانج" وآخرون (Wang, et al., 2016) التي تؤكد أن دعم الوالدين العالي يرتبط بمشاركة أقل عبر أشكال وتصنيفات التمتع، كما اتفقت نتيجة هذا الفرض مع دراسة "اسكيزو" (Eskisu, 2014) في أن أسر المتمتع تعاني من مشكلات في الوظائف الأسرية.

ويرى الباحث أن التمتع الوظيفي يصاحبه ضعف في الجودة الأسرية ك (التفكك الأسري، والاضطرابات، والجفاف العاطفي)، كما أن نوع العلاقات الأسرية والمشاعر السلبية داخل الأسرة، لها تأثيرها الكبير على شخصيته وسلوكه، فهي الأرض الخصبة التي تساعد على الإصابة باضطرابات نفسية ومشكلات سلوكية متمثلة في العدوان والتمتع والاكتئاب.

ويفسر الباحث بأن هذه النتيجة ربما ترجع إلى الأساليب غير السوية في التنشئة الأسرية والتي تكون قادرة على التنبؤ بسلوك التمتع، وذلك لأنها أساليب تفقد الاستقرار النفسي والأمان الشخصي (الصياح، ٢٠١٨)

كما يمكن تفسير النتيجة السابقة في ضوء أن الموظف المتمتع يكون رافضاً لعالمه المحيط على اعتباره غير آمن، كما أن العواطف لدى الموظف عادة ما تكون مذبذبة وغير واضحة ومتغيرة نسبياً وتؤثر في قدرته على استخدام إمكانياته العقلية إلى الحد الذي يمكن أن يعوق أو يحول من دون تنمية قدراته على التفكير والتخطيط. (Edwards & Blackwood, 2017)

إن شعور الموظف/ الموظفة بمشكلات في علاقاتهم الاجتماعية، وفي قراءة السلوكيات غير اللفظية، وفي التواصل الفعال مع الآخرين، تجعل لديهم صعوبات معالجة المعلومات

الاجتماعية، وفهم الانفعالات المركبة بجانب المعاناة الأساسية في مهارات القراءة وكل هذا يؤثر على جوانبهم السلوكية والمعرفية ويجعلهم عرضة للإساءة من الآخرين (Rose & Gage, 2016) كما يترافق الشعور بالتوتر حيال الأمور التي تحدث حول الموظف ضحية التمر، مع نقشي فيروس كورونا المستجد والإحساس بعدم اليقين، والشعور بالخوف من إصابتهم بالفيروس، إلى جانب القلق من إصابة أحد الأشخاص المقربين بالعدوى، واللجوء إلى الحجر الصحي (Paul et al., 2021).

• **الفرض الرابع:** لا توجد فروق دالة إحصائية في الفظاظة الأسرية والوجدانات السالبة والتمتع الوظيفي في ظل جائحة كورونا تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى):
للتحقق من صحة الفرض السابق، أستخدم اختبار "T.Test"، وذلك لحساب دلالة الفروق بين متوسطي درجات الذكور والإناث من الموظفين في متغيرات الدراسة، ويوضح جدول (٥) نتائج هذا الفرض.

جدول (٥) دلالة الفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث في متغيرات الدراسة (ن=٢٠٠)

قيمة (ت)	العينة				المقياس
	الإناث (ن=١٠٠)		الذكور (ن=١٠٠)		
	ع	م	ع	م	
**٤,٢٣	٣,٣١	٥٩,٣٢	٢,١٤	٧٧,١٧	الفظاظة الأسرية
**٣,٣٤	٣,٨٣	٦٤,١٢	٢,٤٢	٧٥,١٤	الوجدانات السالبة
**١١,٠٩	١٨,٣١	٨٨,٨٧	١٥,٧٠	١١٣,٠٣	التمتع الوظيفي

* دالة عند مستوى ٠,٠٥

تُشير النتائج الواردة في جدول (٥) إلى وجود فروق دالة بين الذكور والإناث على مقاييس الفظاظة الأسرية والوجدانات السالبة والتمتع الوظيفي في اتجاه الذكور، حيث بلغت قيمة (ت) (٤,٢٣) و(٣,٣٤) و(١١,٠٩) على التوالي. وهو ما نفى صحة هذا الفرض.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه "سيمبسون وكوهين" (Simpson & Cohen, 2004) في أن الذكور أكثر تعرضاً للتمتع الوظيفي مقارنة بالإناث بنسبة تصل ٢٨,٥% للإناث مقابل ٨,١٩% للذكور.

ويرجع تفوق الذكور على الإناث في التمتع الوظيفي إلى أن الذكور المتمتعين عادة ما يُزيقون بعض القيم التي يضعها المجتمع وفقاً لمتطلباتهم ورغباتهم، كما أن لديهم خبرة ذاتية بالاغتراب والنبذ الاجتماعي نتيجة لرغبتهم بالانعزالية في عالم مليء بالخيبات والأوهام. والرغبة بالسيطرة وحب الظهور (أبو الديار، ٢٠١٢)

ويمكن تفسير تلك النتيجة أيضاً في ضوء سلبية المناخ الأسري التي يتسم الذكور فيها بعدم الاهتمام والاحترام وضعف الضوابط المفروضة عليه مقارنة بالإناث، فيكون لديهم شعور بعدم

القيمة والكفاءة وعدم الرغبة والدافعية للنجاح وتدني القدرة على مواجهة مشكلات الحياة بكفاءة وفاعلية (Macinnes, 2006).

وهناك من يُرجع تفوق الذكور في الفظاظة الأسرية والوجدانات السالبة والتتمر الوظيفي مقارنة بالإناث في ظل جائحة كورونا إلى أن الأمهات العاملات لن يتمكن من ترك أطفالهن في المنزل بمفردهم، ولا يمكنهن استئجار مربية أو ترك أطفالهن مع أحد من الجيران أو الأقارب، لاسيما في ظل انتشار جائحة كورونا وبالتالي لجوء أغلبهن للتقاعد في المنازل فترات مؤقتة، ومن هنا كان الضغط المضاعف أكثر على الذكور وبالتالي أصبحوا أكثر عدوانية وفظاظة (Paul et al., 2021).

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من "أبو الديار" (٢٠١١)، و"أميطوش" (٢٠٢١) (Balakrishnan & Fernandez, 2018 ؛ CabrielaKashy-Rosenbaum & Aizenkot, 2020) والتي أفرت أن الذكور كانوا أكثر تنمراً مقارنة بالإناث. بينما اختلفت نتيجة هذا الفرض مع ما توصل إليه (Alkhateeb & Abushihab, 2014) إلى عدم وجود فروق دالة بين الذكور والإناث في سلوك التتمر.

الفرض الخامس: لا توجد فروق دالة إحصائية في الفظاظة الأسرية والوجدانات السالبة والتتمر الوظيفي في ظل جائحة كورونا تعزى لمتغير الخبرة (الأعلى خبرة، الأقل خبرة) :

للتحقق من صحة الفرض السابق، أُستخدم اختبار "T.Test"، وذلك لحساب دلالة الفروق بين متوسطي درجات الأعلى خبرة، والأقل خبرة من الموظفين في متغيرات الدراسة، ويوضح جدول (٧) نتائج هذا الفرض:

جدول (٦) دلالة الفروق بين متوسطات درجات الأعلى خبرة،

والأقل خبرة في متغيرات الدراسة (ن=٢٠٠)

قيمة (ت)	العينة				المقياس
	الأقل خبرة (ن=٧٥)		الأعلى خبرة (ن=١٢٥)		
	ع	م	ع	م	
٢,٩٥**	٦,٦٩	٢٠,١٨	٦,٢٤	١٦,١٧	الفظاظة الأسرية
٢,٥٤*	٥,٩١	١٨,٦٤	٤,٠٢	١٥,٣٤	الوجدانات السالبة
٢,٧٢**	٩,٢٠	٢٣,٦٢	٩,٣٢	١٨,٤٣	التتمر الوظيفي

** دالة عند مستوى ٠,٠١

* دالة عند مستوى ٠,٠٥

تُشير النتائج الواردة في جدول (٦) إلى وجود فروق دالة بين الأعلى خبرة، والأقل خبرة على مقاييس الفظاظة الأسرية والوجدانات السالبة والتتمر الوظيفي في اتجاه الأقل خبرة، حيث بلغت قيمة (ت) (٢,٩٥) و(٢,٥٤) و(٢,٧٢) على التوالي. وهو ما نفى صحة هذا الفرض.

وقد يرجع ذلك إلى أن الأقل خبرة لديهم عدم نضج وظيفي كامل بجانب شعورهم أن مستوى الدخل المتوسط والتي لا تكفي لتلبية متطلبات الحياة جميعها؛ وبالتالي فهم غير راضيين عن العمل الذي يقومون به مما أدى إلى زيادة نسبة العنف واللامبالاة وعدم الاهتمام والتوتر بين الأفراد داخل بيئة العمل والذي يؤدي بدوره إلى حدوث تنمر وظيفي بين الرئيس والمرؤوسين وبين الزملاء بعضهم بعضاً، كما أنهم لا يمتلكن الحافر للإبداع والتفكير والقدرة علي العمل، كما أن الأقل خبرة من الموظفين يواجهون مشكلات وضغوطات في العمل؛ وأنه كلما زادت الضغوط المهنية كلما قلت رغبة الموظف في العمل والرضا عنه، وانخفضت قدرته على التواصل وبالتالي احتكاكه السلبي بزملائه ورؤسائه في العمل (السواح والنشار، ٢٠٢٠).

وفيما يتعلق بالفظاظة الأسرية، يفسر الباحث ذلك نتيجة لقلّة الوعي الثقافي لدى الموظفين الأقل خبرة، حيث أن تعرض الموظف للتممر داخل العمل يؤدي بطبعه إلى نوع من الفظاظة في التعامل لدى الموظف وهذا ينقله الموظف إلى أسرته، حيث توصل "الغامدي" (٢٠٠٩) أن الفظاظة الأسرية تؤدي إلى اضطراب العلاقة بالآخرين، كما أن أسلوب القسوة والعنف داخل العمل يعمل على زيادة الأمراض النفسية كالاكتئاب وعدم ثبات الشخصية مما يترتب عليه سوء التعامل داخل الأسرة.

أما عن سبب اتسام الأقل خبرة بدرجات عالية من الوجدانات السالبة فيعود ذلك إلى أنهم أقل تنظيمًا للذات وأكثر تسرعاً ويهتمون بالماضي والحاضر في الوقت نفسه، كل ذلك يؤدي بهم إلى نوع من التشتت وعدم الشعور بالاستقرار النفسي والوجداني مما يؤدي بالنهاية إلى وجدانات سالبة.

توصيات الدراسة :

في ضوء إجراءات هذه الدراسة وما توصل إليه الباحث من نتائج، ومن خلال الصعوبات التي واجهته في أثناء سير الدراسة، يُستنتج جملة من التوصيات وهي كالآتي :

- ١ - العمل على زيادة الاهتمام بالدراسات العلمية التي تهتم بدراسة سلوك التمر الوظيفي لاسيما في ظل جائحة كورونا.
- ٢ - العمل على نشر الوعي عن أشكال التمر، و لاسيما التمر الوظيفي وأخطاره ومسبباته.
- ٣ - ضرورة إشراك الأسرة في برامج معدة لضحايا التمر الوظيفي لتكون الاستفادة أكبر.
- ٤ - عقد دورات تتناول التخطيط المنظم للأنشطة والخدمات المقدمة لضحايا التمر الوظيفي في الأندية ومراكز التأهيل.
- ٥ - ضرورة العمل على تنمية المتغيرات الإيجابية لدى العاملين في الجامعة؛ لأنها تؤدي دوراً مهماً في تحصينهم ضد الاضطرابات والانحرافات السلوكية.

- ٦ - محاولة تخفيف العبء عن العاملين بالجامعة المعرضين للضغط في ظل جائحة كوفيد-١٩ من خلال عقد الدورات التثقيفية وتقديم الدعم لهم.

المقترحات البحثية :

- ١ - تنمية الوجدانات الموجبة لتحسين المهارات الحياتية ومهارات التفكير الإيجابي.
- ٢ - فاعلية برنامج في خفض التمر الوظيفي لدى عينة من العاملين بجامعة السويس.
- ٣ - إجراء دراسات تبحث في مدى تتبؤ التمر الوظيفي بالاضطراب النفسي والانسحاب الاجتماعي.

قائمة المراجع

أولاً : المراجع العربية :

- أبو الديار، مسعد (٢٠١١). فاعلية برنامج إرشادي انتقائي لتقدير الذات في خفض سلوك التمتع لدى الأطفال ذوي اضطرابات الانتباه المصحوب بفرط النشاط، *مجلة مركز البحوث والدراسات النفسية*. جامعة القاهرة، ٦(٨)، ١-٦٥.
- أبو الديار، مسعد. (٢٠١٢). *سيكولوجية التمتع بين النظرية والعلاج* (ط.٢) الكويت. مركز تقويم وتعليم الطفل.
- أبو حطب، فؤاد، وعثمان، سيد، وصادق، أمال (١٩٩٩). *التقويم النفسي*، القاهرة. مكتبة الأنجلو المصرية.
- امتوبل، عائشة (٢٠١٧). بعض متغيرات الوجدان السالب لدى عينة من طلبة جامعة بنغازي في ظل الأحداث الراهنة. *المجلة الليبية العالمية*، ١(٤)، ١-٢٤.
- أميطوش، موسى (٢٠٢١). مستوى التمتع لدى تلاميذ المرحلة المتوسطة دراسة ميدانية في بعض متوسطات ولاية تيزي وزو، *مجلة العلوم النفسية والتربوية*، ٧(١)، 206-229
- جرادات، عبدالكريم (٢١١٨). الاستقواء لدى طلبة المدارس السياسية انتشاره والعوامل المرتبطة به، *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، ٤(٢) 109-124.
- حجازي، فتياني (٢٠٠٠). *مدى فاعلية برنامج إرشادي في تخفيف حدة السلوك العدواني لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عين شمس.
- حمد، عائشة (٢٠١٧). بعض متغيرات الوجدان السالب لدى عينة من طلبة جامعة بنغازي في ظل الأحداث الراهنة، *المجلة الليبية العالمية*، ٢٨، ١-٢٤.
- حويحي، مروان (٢٠٠٨). *أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الدواش، فؤاد (٢٠٢٠). *قائمة الوجدانات الايجابية والسلبية*، القاهرة. مكتبة الأنجلو المصرية.
- الزغبى، دلال (٢٠١٤). سلوكيات التمتع التي يمارسها العاملون في المؤسسات الأكاديمية في الأردن والعوامل المرتبطة بها (دراسة حالة) *المجلة الدولية للأبحاث التربوية الإمارات العربية*، ٣٥(٣)، 32 - 63.
- السواح، إلهام؛ والنشار، نجلاء (٢٠٢٠). التمتع الوظيفي في بيئة العمل وعلاقته بالكفاءة الإنتاجية لربة الأسرة العاملة *المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي*، ٣٦(١)، ١-٣٦.

شبكة الموارد البشرية لمجلس الرؤساء التنفيذيين (٢٠٢٠). **مبادئ توجيهية إدارية للمكاتب بشأن جائحة فيروس كورونا المستجد** (كوفيد-١٩) الإصدار ٤ .

الصباحين، علي، والقضاة، محمد (٢٠١٣). **سلوك التمر عند الأطفال والمراهقين**. الرياض. مكتبة الملك فهد الوطنية.

الصياح، خالد (٢٠١٨). أساليب التنشئة الأسرية والتحصيل الدراسي كمنبئات بالعنف لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية ، **مجلة بحوث التربية النوعية**، جامعة المنصورة، ٤(٥٠) ، ٩٥-١٥٩.

الضلاعين، علي (٢٠٠٨). اتجاهات ربة المنزل نحو أهمية مجالات العمل المنزلي: دراسة ميدانية، **مجلة دراسات العلوم الادارية**، ٣٥ (١).

عبدالخالق، أحمد (٢٠١٨). الوجدان الإيجابي والسلبي وعلاقته بالشخصية. **مجلة علم النفس**، ٣١(١١٧)، 67-82. 369

عبدالعظيم، طه (٢٠٠٧). **سيكولوجية العنف العائلي والمدرسي**. الإسكندرية. دار الجامعة الجديدة.

عبيد، سالم حميد (٢٠١٩). الانغماس الوظيفي وعلاقته بالإزعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين. **مجلة الاستاذ للعلوم الإنسانية والاجتماعية**، ٥٨ (٤)، 80 - 53

العزاوي، هدى (٢٠٢٠). أثر التمر الوظيفي على كفاءة أداء العنصر البشري في المؤسسات الاقتصادية. **مجلة بحوث الشرق الأوسط**، ٣(٣)، ١٧٤-٢٠٢

عطية، إبراهيم (٢٠٠٢). **مدى فاعلية برنامج مقترح لتعديل السلوك العدواني لدى الأطفال ضعاف السمع** (رسالة دكتوراه). جامعة عين شمس.

علي، حمدي؛ محمد، وفاء (٢٠٢١). التمر في بيئة العمل والانغماس الوظيفي - دراسة سيوسولوجية على عينة من الاكاديميين ومعاونيهم والموظفين الإداريين في جامعة سوهاج، **مجلة علوم الانسان والمجتمع**. ١٠(١)، ٩١-١٤٣

الغامدي، مسفر (٢٠٠٩). العلاقة بين العنف الأسري والعنف المدرسي لدى عينة من طلاب المرحلة المتوسطة بمدينة جدة، **رسالة ماجستير غير منشورة**، جامعة أم القرى، مكة المكرمة: السعودية.

قناوي، شاكر (٢٠٢٠). جائحة كورونا والتعليم عن بعد: ملامح الأزمة وآثارها بين الواقع والمستقبل والتحديات والفرص. **المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية**، ٣(٤)، ٢٦٠-٢٢٥.

المجلس التنفيذي لمنظمة الصحة العالمية (٢٠٢١). **التأهب والاستجابة في مجال الصحة النفسية أثناء جائحة كوفيد-١**، الدورة الثامنة والأربعون بعد المائة،

https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/EB148/B148_20-ar.pdf

منظمة الصحة العالمية (٢٠٢٠). **المصطلحات الطبية المتعلقة بفيروس كورونا** - متاح على

<http://www.emro,who,int/ar/cov.org>

النشأ، نجلاء، والسواح، الهام (٢٠٢٠). التنمر الوظيفي في بيئة العمل وعلاقته بالكفاءة الإنتاجية لربة الأسرة العاملة، **مجلة الاقتصاد المنزلي**، ٣٦(١)، 1-36

الوائلي، سالم (٢٠٠٣). دور الحوافز في تحسين أداء الأطباء بالمستشفيات العسكرية (رسالة ماجستير غير منشورة). الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي. عمان.

وزارة الصحة المصرية (٢٠٢٢). **أبرز إحصائيات الوضع الحالي لمكافحة فيروس كورونا المستجد في مصر مقارنة بالعالم**، تاريخ الاطلاع ٢٠٢٢/٢/١٩ على الرابط:

<https://www.care.gov.eg>

ثانياً : المراجع الأجنبية :

Bai, Q.; Lin, W. & Wang, L. (2016). Family incivility and counterproductive work behavior: A moderated mediation model of self-esteem and emotional regulation. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 11-19. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.014>

Beam Consulting (2020). **Key Success Factors of Digital Transformation in Thailand**, Japan. Available at: <https://cutt.us/47pfm>. accessed on: 10 Dec.2020

Bolger, N. & Zuckerman, A. (1995). A framework for studying personality in the stress process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 890–902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.5.890>

Branch, S.; Ramsay, S. & Parker, M. (2013). Workplace bullying, mobbing and general harassment: A Review. *International Journal of Management Reviews*, 15(3): 280 – 299.

Carlson, D.S.; Ferguson, M.; Perrewé, P.L. & Whitten, D. (2011). The fallout from abusive supervision: An examination of subordinates and their partners. *Personnel Psychology*, 64, 937-961

Cheng, B.; Zhou, X. & Guo, G. (2019). Family-to-work spillover effects of family incivility on employee sabotage in the service industry, *International Journal of Conflict Management*. 30 (2) 270-287.

- Cortina, L.M.; Magley, V.J.; Williams, J.H. & Langhout, R.D. (2001). Incivility at the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 64-80.
- Cortina, L.M.; Kabat-Farr, D.; Magley, V.J. & Nelson, K. (2017). Researching rudeness: The past, present, and future of the science of incivility. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 299-313.
- De Clercq, D.; Inam Ul Haq; Umer Azeem, M. & Raja, U. (2018). Family incivility, emotional exhaustion at work, and being a good soldier: the buffering roles of waypower and willpower, *Journal of Business Research*, 89, 27-36.
- Edwards, M. & Blackwood, K. (2017). Artful interventions for workplace bullying: exploring forum theatre. *Journal of Workplace Learning*, 29(1), 37-48.
- Eşkisü, M. (2014). The relationship between bullying, family functions, perceived social support among high school students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 159, 492-496
- Gedam S.R.; Babar V. & Babhulkar, S. (2018). Study of Job Satisfaction and Stress among Doctors from Tertiary Care Institute at Rural Region of Central India. *Int Arch Addict Res Med* 4:026. doi. org/10.23937/2474-3631/1510026
- Glasø, L. & Notelaers, G. (2012). Workplace bullying, emotions, and outcomes. *Violence and Victims*, 27(3), 360-377
- Halbesleben, J. R.; Neveu, J. P.; Paustian-Underdahl, S.C. & Westman, M. (2014). Getting to the “COR”: Understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40, 1334-1364
- Horwood, Jwaylen, A; Herrick, D.; Williams, C. & Wolke, D. (2005). Common visual defects and peer victimization in children, *Journal of Education Psychology* 46(4):1177-81. doi: 10.1167/iops.04-0597.
- Lee, C.H. (2010). Personal and interpersonal correlates of bullying behaviors among Korean middle school students. *Journal of Interpersonal Violence*, 25(1), 152-176.
- Lee., J.; Hwang, J. & Lee, K. (2019). Job and Satisfaction Job related Stress among Nurses: The Moderating Effect of Mindfulness. *A-Work Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 62(1).87-95.
- Lim, S. & Tai, K. (2014). “Family incivility and job performance: a moderated mediated model of psychological distress and core self-evaluation”, *Journal of Applied Psychology*, 99(2) 351-359.
- Monks, C.; Smith, P. & Swettenham, J. (2005). Psychological Correlates Of Peer Victimization In Preschool: Social Cognitive Skills, Executive Function And Attachment Profiles. *Aggressive Behavior*. 67. 4-51

- Naeem, M.; Weng, Q.; Ali, A. & Hameed, Z. (2020). Linking family incivility to workplace incivility: mediating role of negative emotions and moderating role of self-efficacy for emotional regulation, *Asian Journal of Social Psychology*, 23 (1) 69-81
- Nielsen, M.B. & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26, 309-332.
- Park, J. & Ono, M. (2016). Effects of workplace bullying on work engagement and health: the mediating role of job insecurity. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(22), 1 – 24
- Paul V. M.T.; Aboobaker, N. & N. U.D. (2021). "Family incivility, burnout and job satisfaction: examining the mediation effect", *Benchmarking: An International Journal*, 28(6) 2110-2129. <https://doi.org/10.1108/BIJ-10-2020-0534>
- Pearson, C.M.; Andersson, L.M. & Wegner, J.W. (2001). "When workers flout convention: a study of workplace incivility", *Human Relations*, 54(11). 1387-1419.
- Rai, A. & Agarwal, A. (2019). Exploring bullying among Indian managers: a grounded theory approach. *Journal of Asia Business Studies*, 13(4), pp588-611
- Rai, A. & Aqarwal, M. (2018). Workplace bullying and employee silence: A moderated mediation model of psychological contract violation and workplace friendship. *Personnel Review*, 47(1): 226-256.
- Rai, A. & Aqarwal, M. (2017). Exploring nature of workplace bullying and psychometric properties of negative acts questionnaire – revised (NAQ- R) in Indian organizations, *Journal of Indian Business Research*, 9(3): 299-247.
- Rospenda, K.M.; Fujishiro, K.; Shannon, C.A., & Richman, J.A. (2008). Workplace harassment, stress, and drinking behavior over time: Gender differences in a national sample. *Addictive Behaviors*, 33, 964-967.
- Santhanam, N. & Srinivas, S. (2019). Modeling the impact of employee engagement and happiness on burnout and turnover intention among blue-collar workers at a manufacturing company, *Benchmarking: An International Journal*, 27 (2). 499-516.
- Sarwar, A.; Bashir, S. & Khan, A. (2021). Spillover of Workplace Bullying Into Family Incivility: Testing a Mediated Moderation Model in a Time-Lagged, *Journal of Interpersonal Violence*, 36(17-18) 8092–8117
- Simpson, R. & Cohen, C. (2004). Dangerous Work: The gendered nature of bullying in the context of higher education, gender, *Work and Organization*, 11(2). 163-186
- Stanley, N. & Humphreys, C. (2017). Identifying the key components of a 'whole family' intervention for families experiencing domestic violence and abuse", *Journal of Gender-Based Violence*, 1 (1). 99-115.

- Tracy, S.J.; Lutgen-Sandvik, P. & Alberts, J.K. (2006). Nightmares, demons, and slaves: Exploring the painful metaphors of workplace bullying. *Management Communication Quarterly*, 20, 148-185
- Vukelić, M.; Čizmić, S. & Petrović, I.B. (2018). *Acceptance of workplacebullying behaviors and job satisfaction: moderated mediation analysis with coping self-efficacy and exposure to bullying*. Psychological Reports (on-line first). doi:10.1177/0033294118793985.
- Wang, M. & Yi-Hua, H. (2016). Do gender differences matter to workplace bullying?. *Work*, 53(3), 631-638
- Watson, D.; Clark, L. A. & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063- 1070.
- Zhou, P.; Yang, Wang, G. & Zhang, W. (2020). *A pneumonia Outbreak associated with a new coronavirus of probable bat origin Nature*, <https://doi.org/10.1038/s41586-020-2012-7>.

The Contribution of Family Incivility & Negative Affections in Predicting Workplace Bullying Among Suez University Employees in Light of the Corona Pandemic

Mosaad Abu Al-Diyar

Department of Psychology - Suez University

Abstract:

The study aimed to reveal the relationship between workplace bullying and family Incivility and negative affections in a sample of employees of the University of Suez, and to identify the contribution of Incivility and negative affections as predictors of workplace bullying, and used a descriptive approach, and the study sample included (200) employees with an average age of (38.08) and standard deviation (2.32) years. The results of the study showed that the most common forms of workplace bullying among the study sample in light of the corona pandemic is verbal bullying and the least common was sexual bullying, as it turned out that there is a positive correlation between Workplace bullying and family Incivility and negative affections, it was shown that there were significant differences between males and females on the family Incivility, negative affections and workplace bullying in the direction of males, Moreover, it was noticed that for both the family Incivility and negative affections have a high predictive ability of Workplace bullying in females and males, It was also found that there were significant differences between the most experienced and the least experienced employees on the scales of family Incivility ,negative affections and workplace bullying in the direction of the least experienced.

Key words: Workplace Bullying, Family Incivility, Negative Affections.