

صاحب أول رسالة دكتوراه على مستوى دول الخليج أكد أن الدراسات أثبتت وجود علاقة وطيدة بين ضغوط العمل والأمراض المزمنة

# العسلاوي لـ «الأنباء»: 70% من ضحايا التنمر الوظيفي في الكويت غير راضين عن الإدارة في عملهم

■ انفق حوالي ثلثي ضحايا التنمر على أهمية وجود أخصائي اجتماعي ونفسي في مكان العمل لمحاربة الظاهرة

■ نسبة معدل انتشار التنمر الوظيفي في الكويت تبلغ حوالي 39% على مقياس 3 أفعال سلبية شهرياً

ومعدل انتشاره كما تم تسليط الضوء على التفسيرات النظرية للتنمر الوظيفي والخصائص الشخصية له والضحية بالإضافة إلى الآثار المترتبة على التنمر الوظيفي. وأشار العسلاوي إلى أبرز نتائج الدراسة التي قام بها عن التنمر الوظيفي في الكويت وكيفية محاربتها، وإلى التفاصيل:

اجرى عضو هيئة التدريس في قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة الكويت د. محمد العسلاوي دراسة لرسالة الدكتوراه تعد هي الأولى من نوعها على مستوى دول الخليج والخاصة بالتنمر الوظيفي. «الأنباء» التقت العسلاوي وتحدثت معه في أمور عدة أبرزها التعريف بالتنمر الوظيفي وأنواعه



النبذ والنفي والتصعيد وخفض الراتب والدرجة والنقل من مكان العمل إلى مكان العمل وغيره من إجراءات العقاب والتهذيب في مكان العمل وخفض الراتب والدرجة والنقل من مكان العمل إلى مكان العمل وغيره من إجراءات العقاب والتهذيب في مكان العمل...

تلك العوامل تتفاعل مع بعضها البعض بطريقة ديناميكية وينتج عنها التنمر الوظيفي. نود تسليط الضوء على أبرز

الآثار السلبية للتنمر: أثبتت الدراسات أن ضغوط العمل لها علاقة وطيدة بالأمراض المزمنة، والآثار النفسية تتمثل في القلق وهجمات الذعر والكتابة والخوف والتفكير الانتحاري وعانوا من الاكتئاب بما يجعلهم يكونون خجولين كما أن بعضهم يكون متعباً مسالماً لا يجادل ويتجنب الصراع وجدير بالثقة وأميناً وحساساً ويفضل الامكان الهادئة وتلك الصفات تجعل بعض المديرين يسيئون استغلالها من خلال ممارسة التنمر على الموظفين. أما الخصائص الخاصة بالتنمر فتتمثل في كونه شخصية صعبة سيكوباتية وقحة استبدادية طاغية والمنظور الأخلاقي لديه منخفض ولديه هيمنة اجتماعية يجب العلاقات الاجتماعية وسهل لديه هيمنة اجتماعية وقائد ويتمتع بالاستقلالية والانانية ويتميز بأنه شخص سلطوي ويحاول دوماً التفرد بالأراء والغاء الآخر ونقل لديه روح الجماعة والتعاون. أما بالنسبة للخصائص المؤسسات التي رصدوا فيها حالات عالية للتنمر فوجدوا أن روح التعاون تقل فيها بين الفريق والمناخ يكون سلبياً والبيئة منوترة، وهناك صراع مستمر بين العاملين والاستقلالية منخفضة وانعدام الثقة وانتفاخ عصب العمل وانعدام الأمن الوظيفي واعطاء الموظفين مهام رتيبة مملّة والتعامل القسري والاجباري لمهام تفوق طاقة الموظف أو في غير تخصصه المهني، بالإضافة إلى عدم وضوح رؤية المؤسسة، وتسود حالة من التنافس غير الصحي ونقص الدعم الاجتماعي من الزملاء وأساليب قيادة غير فعالية وتواصل ضعيف واختلال في موازين القوة بين المدير والمرؤء، فهناك فجوة كبيرة بينهم وبالتالي فالتنمر الوظيفي ينتج بسبب صراع بين أشخاص بناء على خصائصهم وطباعهم والسياسات المتبعة والمواجهة بالإضافة إلى الخصائص المنظمة

صور غير لائقة للشخص ونشر الشائعات وسرقة بعض البيانات.

ما معدل انتشار التنمر الوظيفي؟ الدول الإسكندنافية أول الرواد في البحث عن هذا الموضوع وقاموا بتوثيق أقل عدد انتشار للتنمر الوظيفي وتزايد في الدول الأوروبية وينتشر بشكل أكبر في الولايات المتحدة الأمريكية.

ما التفسيرات النظرية للتنمر الوظيفي؟ النظرية تقول أن التنمر هو سلوك متعلم من الأسرة أو المدرسة أو الأصدقاء أو الشارع أو أي بيئة يتعامل معها الشخص، وهناك نظريات أخرى توعز التنمر للحسد والغيرة وتجاهل القيادة ومناخ سلبى متساهل وثقافة المؤسسة وسماة شخصية تساعد للسماح بظهور مثل السلوكيات. وهناك نظريات أكدت أن التنمر يظهر بسبب الاعتقاد بأن هناك كمية محدودة من المكافآت ويعتقدون أنها يستحقونها جميعاً لأنفسهم، وهناك بحث فريد من نوعه قاموا بإجراء مسح للأدغة لجموعة من المتنمرين ووجدوا أن توصيل تلك الأدغة مغايرة عن الإنسان الطبيعي وأن هؤلاء المتنمرين بمجرد مشاهدتهم للضحية أو الهدف يتألم ينشط لديهم المركز المسؤول عن المتعة، فيستمتعون عندما يرون الضحية يتألم، والمشرفون الذين يعاونون من كسر العقد النفسي أو الظلم التفاعلي، حيث يرى المدير الظلم في الإدارات الأخرى فيرى أنه ليس بالمتنمر بل هو شخصياً بظلم الآخرين.

بالإضافة إلى أن هناك بعض الجهات والشركات تولي اهتمامها بالمنافسة والانجاز الفردي والمكافأة يقلل من أهمية الجهود الجماعية بما يلغي روح التعاون والمنافسة، وقد تمكن الفريقية المتطرفة والذكورة بعض الأفراد الذين لديهم السلطة للتنمر على الآخرين بدعم بالحصانة المكتسبة.

ما الخصائص الشخصية للمتنمر والضحية؟ وجدت الاسباب السابقة ان في كل حالة تنمر هناك خصائص

التي ترعى هذا النوع من الافعال، وقد وجدوا ان خصائص الضحايا تتمثل في انهم يكونون اقل استقلالا وانفتاحا واستقرارا وضميرهم حي ولديهم قلة مهارة في كيفية التعامل مع الاحباطات والقلق والتوتر، والضحايا غالبيتهم يكونون خجولين كما ان بعضهم يعانون من الاكتئاب بما يجعلهم يكون متعباً مسالماً لا يجادل ويتجنب الصراع وجدير بالثقة وأميناً وحساساً ويفضل الامكان الهادئة وتلك الصفات تجعل بعض المديرين يسيئون استغلالها من خلال ممارسة التنمر على الموظفين. أما الخصائص الخاصة بالتنمر فتتمثل في كونه شخصية صعبة سيكوباتية وقحة استبدادية طاغية والمنظور الأخلاقي لديه منخفض ولديه هيمنة اجتماعية يجب العلاقات الاجتماعية وسهل لديه هيمنة اجتماعية وقائد ويتمتع بالاستقلالية والانانية ويتميز بأنه شخص سلطوي ويحاول دوماً التفرد بالأراء والغاء الآخر ونقل لديه روح الجماعة والتعاون. أما بالنسبة للخصائص المؤسسات التي رصدوا فيها حالات عالية للتنمر فوجدوا أن روح التعاون تقل فيها بين الفريق والمناخ يكون سلبياً والبيئة منوترة، وهناك صراع مستمر بين العاملين والاستقلالية منخفضة وانعدام الثقة وانتفاخ عصب العمل وانعدام الأمن الوظيفي واعطاء الموظفين مهام رتيبة مملّة والتعامل القسري والاجباري لمهام تفوق طاقة الموظف أو في غير تخصصه المهني، بالإضافة إلى عدم وضوح رؤية المؤسسة، وتسود حالة من التنافس غير الصحي ونقص الدعم الاجتماعي من الزملاء وأساليب قيادة غير فعالية وتواصل ضعيف واختلال في موازين القوة بين المدير والمرؤء، فهناك فجوة كبيرة بينهم وبالتالي فالتنمر الوظيفي ينتج بسبب صراع بين أشخاص بناء على خصائصهم وطباعهم والسياسات المتبعة والمواجهة بالإضافة إلى الخصائص المنظمة

ما المقصود بمصطلح التنمر؟ الأصل في كلمة التنمر يعود لكلمة نمر وعندما نقول تنمر شخص فعني انه غضب وساء خلقه كالنمر الغاضب، ومرادفات التنمر البلطجة والاستتسار والاعتداء والتحرش، والتنمر الوظيفي هو سوء المعاملة المنتظم بمنهجية وليس بشكل عشوائي لوقوع ضرر على الضحية ويأتي من أحد المرؤوسين أو الزملاء أو الرؤساء والذي إذا استمر لفترة طويلة يسبب مشاكل اجتماعية ونفسية وذهنية خطيرة على الهدف والضحية، والتنمر الوظيفي يشابه التنمر بين الأطفال في المدارس من ناحية الآثار السلبية الناتجة من التنمر على الضحايا إلا ان بيئة العمل تختلف عن بيئة المدرسة وبذلك يختلف التنمر الوظيفي عن التنمر بينهم.

ما الذي يميز التنمر عن العنف؟ العنف يعتبر تحدياً عابراً ينتهي بانتهاء الحدث ومعاقبة المتسببين، أما التنمر الوظيفي فيكون هناك رافع وحاجة واجتدة لدى المتنمرين للسيطرة على الأشخاص المستهدفين، ويقوم المتنمرين باختيار أهدافهم

في البداية نود منك اعطاءنا نبذة عن نشأة مصطلح التنمر الوظيفي؟

تعتبر السويد من اولي الدول التي سعت للبحث عن مشكلة التنمر حتى حقبة الثمانينات والعديد من الباحثين يعتبرون د.هانس ليمان الرائد في هذا المجال وهو الرئيس الاول للحركة الدولية ضد التنمر وبحوثه وشغفه في مجال التنمر بين الاطفال وجد ان ديناميكية التنمر عند الاطفال في مجال العمل فوجد نفس ديناميكية التنمر عند البالغين مع الاختلاف في التنكب، ونشر د.هانس ليمان اول منشور علمي يخص التنمر الوظيفي في 1990 وهو اول من انشأ عبارة الصدما النفسية ووثق من خلالها الاعتلالات النفسية جراء ما يسمى بالازهاج النفسية في العمل واستخدم مصطلح «البلطجة» وفي عام 1990 كانت هناك صحيفة بريطانية تدعى انديا امين نشرت سلسلة حلقات عن التنمر عبر الإذاعة البريطانية BBC وصاغت مصطلح التنمر الوظيفي عام 1992 ومن ثم بدأ الباحثون يهتمون بهذا الموضوع لاسيما في الدول الإسكندنافية (السويد، النرويج، فنلندا).

ما المقصود بمصطلح التنمر؟ الأصل في كلمة التنمر يعود لكلمة نمر وعندما نقول تنمر شخص فعني انه غضب وساء خلقه كالنمر الغاضب، ومرادفات التنمر البلطجة والاستتسار والاعتداء والتحرش، والتنمر الوظيفي هو سوء المعاملة المنتظم بمنهجية وليس بشكل عشوائي لوقوع ضرر على الضحية ويأتي من أحد المرؤوسين أو الزملاء أو الرؤساء والذي إذا استمر لفترة طويلة يسبب مشاكل اجتماعية ونفسية وذهنية خطيرة على الهدف والضحية، والتنمر الوظيفي يشابه التنمر بين الأطفال في المدارس من ناحية الآثار السلبية الناتجة من التنمر على الضحايا إلا ان بيئة العمل تختلف عن بيئة المدرسة وبذلك يختلف التنمر الوظيفي عن التنمر بينهم.

ما الذي يميز التنمر عن العنف؟ العنف يعتبر تحدياً عابراً ينتهي بانتهاء الحدث ومعاقبة المتسببين، أما التنمر الوظيفي فيكون هناك رافع وحاجة واجتدة لدى المتنمرين للسيطرة على الأشخاص المستهدفين، ويقوم المتنمرين باختيار أهدافهم



د.محمد العسلاوي متحددا للزميلة آلاء خليفة (زين علام)

## للتنمر الوظيفي آثار سلبية نفسية واجتماعية وسلوكية واقتصادية على الضحايا

### الطفل المتنمر إذا لم يردعه ويعاد تأهيله ينتج عنه مدير متنمر وزميل متنمر أيضا

والنوعيت والموقع والاسلوب لذلك فهو منتظم وممنهج ويكون التنمر على هيئة القيام بمجموعة من الافعال او الامتناع عن افعال معينة والتي تحدث بشكل متكرر ومستمر، ويكون هناك اشراك للآخرين في التنمر يكونون جنبا الى جنب مع الجنحة اما طوعا او عن طريق الاكراه باستخدام القوة والسلطة والامتناع عن الشخصية للتخويف والتنمر لها الاسبقية على العمل نفسه ويتأثر الشخص المستهدف سلبا ويواجه صعوبة في الدفاع عن نفسه، وبالتالي فيكون هناك اختلال في موازين القوة مما يدفع بالطرف الاقوى في الاستمرار بسلوكياته لفترة معينة ويكون الهدف النفسية عاجزا عن الدفاع عن نفسه ويتأثر سلبا من الناحية النفسية والعقلية والصحية، ويستخدم الجاني سلطته في زعزعة الاستقرار النفسي للهدف، وتنجر الإشارة إلى أن العنف والتنمر يندرجان تحت السلوك العدواني ولكن التنمر هو مرحلة متقدمة للعنف وامتداد له ولذلك فهو اخطر على جميع المستويات.



د.محمد العسلاوي متحددا للزميلة آلاء خليفة (زين علام)

## التنمر الوظيفي يؤثر سلبا على الصحة النفسية والاجتماعية

والنوعيت والموقع والاسلوب لذلك فهو منتظم وممنهج ويكون التنمر على هيئة القيام بمجموعة من الافعال او الامتناع عن افعال معينة والتي تحدث بشكل متكرر ومستمر، ويكون هناك اشراك للآخرين في التنمر يكونون جنبا الى جنب مع الجنحة اما طوعا او عن طريق الاكراه باستخدام القوة والسلطة والامتناع عن الشخصية للتخويف والتنمر لها الاسبقية على العمل نفسه ويتأثر الشخص المستهدف سلبا ويواجه صعوبة في الدفاع عن نفسه، وبالتالي فيكون هناك اختلال في موازين القوة مما يدفع بالطرف الاقوى في الاستمرار بسلوكياته لفترة معينة ويكون الهدف النفسية عاجزا عن الدفاع عن نفسه ويتأثر سلبا من الناحية النفسية والعقلية والصحية، ويستخدم الجاني سلطته في زعزعة الاستقرار النفسي للهدف، وتنجر الإشارة إلى أن العنف والتنمر يندرجان تحت السلوك العدواني ولكن التنمر هو مرحلة متقدمة للعنف وامتداد له ولذلك فهو اخطر على جميع المستويات.



د.محمد العسلاوي متحددا للزميلة آلاء خليفة (زين علام)

## التنمر الوظيفي يؤثر سلبا على الصحة النفسية والاجتماعية

والنوعيت والموقع والاسلوب لذلك فهو منتظم وممنهج ويكون التنمر على هيئة القيام بمجموعة من الافعال او الامتناع عن افعال معينة والتي تحدث بشكل متكرر ومستمر، ويكون هناك اشراك للآخرين في التنمر يكونون جنبا الى جنب مع الجنحة اما طوعا او عن طريق الاكراه باستخدام القوة والسلطة والامتناع عن الشخصية للتخويف والتنمر لها الاسبقية على العمل نفسه ويتأثر الشخص المستهدف سلبا ويواجه صعوبة في الدفاع عن نفسه، وبالتالي فيكون هناك اختلال في موازين القوة مما يدفع بالطرف الاقوى في الاستمرار بسلوكياته لفترة معينة ويكون الهدف النفسية عاجزا عن الدفاع عن نفسه ويتأثر سلبا من الناحية النفسية والعقلية والصحية، ويستخدم الجاني سلطته في زعزعة الاستقرار النفسي للهدف، وتنجر الإشارة إلى أن العنف والتنمر يندرجان تحت السلوك العدواني ولكن التنمر هو مرحلة متقدمة للعنف وامتداد له ولذلك فهو اخطر على جميع المستويات.

وأخيراً كيف يمكن محاربة التنمر الوظيفي؟ هناك 3 خطوات رئيسية لمحاربة التنمر الوظيفي وهي لا بد أن يحدد الشخص أولاً هل يتعرض للتنمر أم تحرش أم عنف نفسي أم انتهاك عاطفي، والخطوة الثانية «خذ وقتك بالشفاة وشن هجوما مضادا»، والخطوة الثالثة تتمثل في ضرورة اتخاذ قرار بالمواجهة أو المغادرة من أجل الحفاظ على الصحة، والخطوة الرابعة جمع البيانات لبناء القضية التي توضح كيف تؤثر سلوكيات المتنمر السلبية على سير وإنتاجية العمل بالإضافة إلى خسائر فادحة من التنمر الوظيفي، ويقوم هامة تسمى «افضح المتنمر».

كما ان هناك الكثير من الامراض المزمنة التي يسببها التنمر فتتمثل في الربو، داء السكري، التهاب المفاصل، عرق النسا، اضطرابات الجهاز المناعي، السرطان، امراض القلب والاعبة الدموية، تصلب الشرايين والكثفان، آلام الظهر والجهاز العصبي، ومن ناحية أخرى فهناك آثار اجتماعية وعائلية تتمثل في نشر الشائعات والإفتراف وتضرر السمعة وفقدان الانسحاب من العمل والهجر وتعكر صفو الاسرة وسعادتها، بالإضافة إلى التغييرات في العلاقات والانسحاب من العمل والمنزل وارتفاع تكاليف الرعاية الصحية والبطالة والضائقة المالية. كما ان هناك آثار مهنية، حيث ان 70% من المستهدفين والضحايا يخسرون وظائفهم، بالإضافة إلى

كما ان هناك الكثير من الامراض المزمنة التي يسببها التنمر فتتمثل في الربو، داء السكري، التهاب المفاصل، عرق النسا، اضطرابات الجهاز المناعي، السرطان، امراض القلب والاعبة الدموية، تصلب الشرايين والكثفان، آلام الظهر والجهاز العصبي، ومن ناحية أخرى فهناك آثار اجتماعية وعائلية تتمثل في نشر الشائعات والإفتراف وتضرر السمعة وفقدان الانسحاب من العمل والهجر وتعكر صفو الاسرة وسعادتها، بالإضافة إلى التغييرات في العلاقات والانسحاب من العمل والمنزل وارتفاع تكاليف الرعاية الصحية والبطالة والضائقة المالية. كما ان هناك آثار مهنية، حيث ان 70% من المستهدفين والضحايا يخسرون وظائفهم، بالإضافة إلى

## قرية الشيخ صباح الأحمد التراثية

### ترحب بكم وتفتح أبوابها وفعالياتها

ابتداءً من ٢٠١٨/١١/٣٠ ولغاية ٢٠١٩/٣/١ - السائي - كيلو ٥٩

الراعي الماسي

شريك استراتيجي

الراعي الذهبي

www.sabahvillagekw.com

22222213 هفاكس، 22222215 مباشر، 24571026/7/9