



Paternal leadership and its role in reducing workplace bullying: The mediating role of psychological well-being

Analytical research of the opinions of a sample of teachers working in schools in Babylon Governorate

Sinan Aliwi Abbas ¹, Hussein Ali Abdullah ² , Idris Muhammad Ali ³

القيادة الأبوية ودورها في الحد من التنمر في مكان العمل: الدور الوسيط للرفاهية النفسية
(بحث تحليلي لآراء عينة من المدرسين العاملين في مدارس محافظة بابل)

ادريس محمد علي ³

حسين علي عبد الله ²

سنان عليوي عباس ¹

1. Babil Education Directorate. Babil Governorate- Iraq.
2. Accounting Department, College of Administration and Economics, University of Karbala- Karbala Governorate- Iraq. Hussein.abdallah@uokerbala.edu.iq
3. University Presidency, University of Karbala. Karbala Governorate- Iraq.

1. مديرية تربية بابل. محافظة بابل- العراق.

2. قسم المحاسبة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء- محافظة كربلاء- العراق.

3. رئاسة الجامعة، جامعة كربلاء. محافظة كربلاء- العراق.



Article information

Article history: DD/MM/YY

Received: 1/6/2024

Accepted : 4/8/2024

Available online: 3/12/2024

Keywords:

paternalistic leadership,
workplace bullying,
psychological well-being.

تاريخ الاستلام: 2024/6/1

تاريخ قبول النشر: 2024/8/4

تاريخ النشر: 2024/12/3

الكلمات المفتاحية

القيادة الأبوية، التنمر في مكان العمل،
الرفاهية النفسية

Abstract

The research aimed to demonstrate the impact that paternal leadership exerts in reducing bullying in the workplace through the mediating role of psychological well-being at the level of a sample of teachers working in some schools in Babil Governorate. The problem was represented by several questions, the most important of which was (Does paternal leadership contribute to reducing or reducing bullying in the workplace in the studied schools. The descriptive analytical method was used as one of the methods used in social and administrative research. The questionnaire was used as a main tool in collecting data. The researched community consisted of four schools located in Babylon Governorate. The selected sample amounted to (100) teachers working in those schools. A number of statistical methods were used, including: normal distribution test, confirmatory factor analysis, and the following statistical programs were adopted (SPSS; Amos; Microsoft Excel). One of the most prominent results reached was that paternal leadership contributes to reducing bullying in the workplace, in addition to the psychological well-being variable mediating the relationship between the dependent and independent variables.

Citation: Abbas, Sinan Aliwi, Abdullah, Hussein Ali, Ali, Idris Muhammad. (2024). Paternal leadership and its role in reducing workplace bullying: The mediating role of psychological well-being: Analytical research of the opinions of a sample of teachers working in schools in Babylon Governorate, *Iraqi Journal for Administrative Sciences*, Vol. 20 (82), 42-66.

الاقتباس: عباس، سنان عليوي، عبدالله، حسين علي، علي، ادريس محمد. (2024). القيادة الأبوية ودورها في الحد من التنمر في مكان العمل: الدور الوسيط للرفاهية النفسية، *المجلة العراقية للعلوم الإدارية*، المجلد 20، (82)، 42-66.

المستخلص

هدف البحث الى بيان التأثير الذي تمارسه القيادة الأبوية في الحد من التنمر في مكان العمل من خلال الدور الوسيط للرفاهية النفسية على مستوى عينة من المدرسين العاملين في بعض مدارس في محافظة بابل، وقد مثلت المشكلة بعدة تساؤلات وكان من اهمها (هل تسهم القيادة الأبوية في تقليل او الحد من التنمر في مكان العمل في المدارس المبحوثة) وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي باعتباره احد المناهج المستخدمة في البحوث الاجتماعية والإدارية، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسة في جمع البيانات، وكان المجتمع المبحوث يتكون من اربعة مدارس واقعة في محافظة بابل. اما العينة المختارة فقد بلغت (100) من المدرسين العاملين في تلك المدارس، وقد تم استخدام عدد من الوسائل الإحصائية منها: اختبار التوزيع الطبيعي، التحليل العاملي التوكيدي، وتم اعتماد البرامج الإحصائية التالية (SPSS; Amos; Microsoft Excel). وكان من أبرز النتائج التي تم التوصل اليها هو ان القيادة الأبوية تسهم في الحد من التنمر في مكان العمل إضافة الى ان متغير الرفاهية النفسية يتوسط العلاقة بين المتغير المعتمد والمستقل.

المقدمة

تعد السلوكيات السلبية في مكان العمل من العوامل المهمة التي لها تأثير كبير على إداء العاملين حيث يعمل على ايجاد بيئة عمل سلبية وغير مناسبة، والتي تسهم في تراجع دافعيتهم وكفاءتهم وتشعرهم بعدم الرضا بالإضافة الى انها تؤثر على سلوكياتهم وانفعالاتهم وعدم قدرتهم على الصمود امام التحديات والمشكلات التي تواجههم في العمل . ومن هذا المنطلق جاء اهتمام الباحث بموضوع البحث الذي عنى بدراسة القيادة الأبوية ودورها في الحد من التمر في مكان العمل وذلك من خلال ادخال متغير الرفاهية النفسية كمتغير وسيط ، اذ أن الظروف التي في بيئة القطاع العام العراقية اليوم بشكل عام والتي تعد المدارس الحكومية جزء منها ، تشجع على دراسة العلاقة بين المتغيرات المبحوثة، لكونها بيئة مناسبة لبروز العديد من الظواهر التي طالما كانت موضوعات مهمة للبحث، ولعدم دراسة المتغيرات اعلاه مجتمعة حسب اطلاع الباحث وهي تسعى لجمع اكبر قدر ممكن من البحوث والدراسات لإعداد الجانب الفكري الخاص بالبحث الحالي. ومن اجل الإحاطة بموضوع البحث فقد تمت هيكلته الى أربعة مباحث، اذ تناول المبحث الاول منهجية البحث، اما المبحث الثاني فقد اخص بالتأطير الفكري والمفاهيمي لمتغيرات البحث والعلاقة بين المتغيرات، في حين ركز المبحث الثالث على الجانب الميداني للبحث، واختتم البحث بالمبحث الرابع والذي تضمن الاستنتاجات والتوصيات.

2. الجانب النظري

1.2 القيادة الأبوية (Paternalistic leadership)

1.1.2 مفهوم القيادة الأبوية

ان العديد من الدراسات المبكرة عن القيادة الأبوية نشأت في شركات من بلدان شرقية، حيث تعد الأبوة قيمة إيجابية مقبولة بشكل كبير من قبل الموظفين اليابانيين، لأنهم يؤمنون بها ويعدها مصدر معزز للعمل الفعال في المنظمات اليابانية، كما لا تزال القيادة الأبوية أسلوب سائد في منظمات الاعمال الحالية في الصينية وهي منتشرة في المنظمات الالهية (Liu,2014:4). وهناك اختلاف بين الكتاب والباحثين في تحديد مفهوم القيادة الأبوية وهذا يعود لاختلافهم في رؤاهم والزوايا التي ركز عليها كل منهم. ويوضح الجدول (3) عدد من المفاهيم الخاصة بالقيادة الأبوية حسب اراء بعض الكتاب والباحثين

جدول (3) بعض مفاهيم القيادة الأبوية

المفهوم	المصدر
القائد الذي يوفر الحماية والرعاية والتوجيه للمرؤوسين على الصعيد الوظيفي والعائلي مما يؤدي لإخلاص واحترام وولاء المرؤوسين.	(Ünler & Kılıç, 2019:2)
أسلوب قيادي يتكون من ثلاث عناصر هامة هي التسلط والخير والاخلاق اذ يؤكد على السلطة المطلقة ووجوب الطاعة، والرعاية والاهتمام بالمرؤوسين ولفضائل الشخصية والانضباط العالي.	(Khan & Gul,2020:203)
نمط قيادي لديه تأثير قوي على التابعين، ومنحهم فرصة شرح أفكارهم الخاصة، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات وفرض السيطرة عليهم، وتشجيعهم على الابتكار.	(Saygili et al.,2020:2)
سلوك يتضمن الانضباط والسلطة القوية والنزاهة الأخلاقية	Malik &) (Santoso,2022:85)
هي عملية هيكلية يهتم فيها القائد بالشؤون الشخصية والعائلية لأتباعه ويتوقع الاحترام والولاء في المقابل.	(Aybar & Cark, 2023: 33)
يشير مفهوم القيادة الأبوية إلى أن القائد يجب أن يأخذ دور خبير أو شخصية تشبه الأب	(Ghayas et al.,2023:161)

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على المصادر المذكورة.

وعليه يرى الباحثون بان القيادة الابوية هي السلوكيات التي يمارسها القائد والتي تؤدي الى تأثر بشكل ايجابي في سلوكيات التابعين تجاه العمل والمنظمة.

2.1.2 أهمية القيادة الأبوية

من المعروف ان القيادة هي المهارة اللازمة لحشد الأتباع لتحقيق الأهداف، لذلك فان سلوكيات القائد الابوي تثير مشاعر الاحترام والخوف والطاعة لدى أتباعها، ما ينتج عن ذلك سلوكيات تنظيمية إيجابية مثل الولاء والاحترام والانسجام، خاصة في المجتمعات الشرقية، اذ يعمل القادة الأبويون على تعزيز ثقة الموظفين ومساعدتهم على تحسين مساهماتهم في أهداف المنظمة من خلال تحديد نقاط القوة والضعف الفريدة لديهم، وقد قام العديد من الباحثين بالتحقيق في القيادة عبر الثقافات ووجدوا في النهاية أن أساليب القيادة التي تعزز المشاركة لها قيمة في الثقافات الفردية في الغرب، ويولي القادة الذين يتمتعون بمهارات القيادة الابوية اهتمامًا شخصيًا لأتباعهم ويعاملونهم بلطف، فهم يهتمون حقًا بشأن الرفاهية الشاملة لأتباعهم، سواء في العمل أو خارجه، وبينما يمارسون سلطتهم، فإنهم يتجنبون استغلال عواطف أتباعهم، ويجمع القادة الأبويون بين الانضباط القوي والسلطة والمودة الأبوية (Aybar & Cark, 2023:33).

ويؤكد (خلف وآخرون، 2020:345) أن القيادة الأبوية لها آثار إيجابية في المجتمع لقدرته على اكتساب الثقة العاطفية من المرؤوسين وان الثقة العاطفية تدل على مجموعة مشاعر إيجابية والروابط الشخصية تجاه القائد وأنها تؤدي دورا مهما في توضيح كيف يمكن للقائد الأبوي أن يقوم بتحفيز أتباعه من اجل الوفاء بالمعايير العليا للأداء الوظيفي. وفي السياق نفسه أشار (Cicellin et al., 2015:103) الى ان القيادة الأبوية تساعد على خلق بيئة عائلية في مكان العمل - يتصرف القائد كأحد أفراد الأسرة الكبار الذي يوجه مرؤوسيه في حياتهم الوظيفية والشخصية- اضافة الى ذلك إقامة علاقات وثيقة وشخصية مع المرؤوسين فالقائد الأبوية يؤثر بشكل كبير على أداء العاملين من خلال مجموعة من السلوكيات الوظيفية الإيجابية.

علاوة على ذلك، فان القائد الابوي يعبرون عن اهتمام شخصي بالموظفين مما يجعلهم يشعرون بأنهم ملزمون ومديون بالمثل ويتولى القادة هنا الدور الأبوي ويتصرفون بعناية تجاه عمل الموظفين ومشاكلهم، مما قد يحفز الموظفين ومن ثم فإن القيادة الابوي لها علاقة إيجابية بالأداء التنظيمي (Ghayas et al., 2023:161). وادك (Cheng & Wang, 2015:639) بان للقيادة الأبوية تأثيرا كبيرا على المستوى الفردي والجماعي والتنظيمي وكذلك لها تأثير في السلوك التنظيمي والإداري في المنظمات، ومن النتائج المحتملة للقيادة الأبوية الولاء للقائد والالتزام التنظيمي وتحقيق الرضا الوظيفي وسلوك المواطن التنظيمي والأداء الوظيفي وتعد القيادة الأبوية أحد أهم الأساليب لزيادة الفعالية التنظيمية وجودة مخرجاتها لأن عمليات اتخاذ القرار ومهام العمل داخل المنظمة تسير بشكل تشاركي ما يجعل نسبة الخطأ منخفضة .

2. 1. 3 أبعاد القيادة الأبوية

على الرغم من اختلاف الباحثين في تحديد ابعاد للقيادة الأبوية الا ان البحث الحالي سوف يتبنى مقياس (Cheng et al, 2004) والذي يتضمن ثلاثة أبعاد هي (القيادة السلطوية، القيادة الاخلاقية، القيادة الخيرة)، وسيتم توضيح كل بعد من هذه الأبعاد وكما يلي: -

2. 1. 3. 1 القيادة السلطوية authoritarian leadership

يتميز البعد السلطوي بالعلاقة الهرمية بين سيطرة القائد وقوته وسلطته وامتثال الموظف وإشباعه واحترامه اذ يمارس القادة السلطة من خلال وضع القواعد والالتزامات والعقوبات والتقدير وتُظهر الأدلة التجريبية التأثيرات المتنوعة للبعد السلطوي على مواقف الموظف وسلوكه ومن ناحية أخرى، تفيد التقارير أن البعد السلطوي له تأثير سلبي على الأداء خارج الدور والتمثال مع القادة، والالتزام التنظيمي، والخوف من المشرفين بالإضافة إلى ذلك، فإن البعد السلطوي له أيضًا تأثير سلبي على الصحة النفسية، وأصوات الموظفين في المقابل، كشفت العديد من الدراسات أن البعد السلطوي له تأثير إيجابي على ولاء الموظف للمشرفين، والتزامه تجاه المنظمة، وتحديد هوية الموظف، وامتثاله، وامتثانه وللبعد السلطوي تأثير إيجابي على الولاء للقادة والمنظمات، والامتثال، والرضا الوظيفي (Malik & Santoso, 2022:85). وأشار (Khuwaja et al., 2020:6) الى ان القيادة السلطوية تعني سلوك القائد الذي يؤكد السلطة والسيطرة القوية، ويطلب من المرؤوسين الاحترام والانضباط، اذ تعتمد هذه العلاقة السلطوية على القوة والاستغلال، لذلك يطبع المرؤوسين لتجنب العقوبة. وادك (Du et al., 2020:2) بان القيادة السلطوية هي سلطة القائد وهيمنته على المرؤوسين والتي تتطلب الامتثال لأوامر القائد دون معارضة.

2. 1. 3. 2 القيادة الأخلاقية moral leadership

لقد أشار (Wany et al., 2017:2) الى ان القيادة الأخلاقية تعني اظهار السلوك الملائم الذي يلتزم بالمعايير المعتمدة والمقبولة في السلوكيات الشخصية والعلاقات بين الأشخاص ونشر ذلك السلوك لدى المرؤوسين من اجل الاقتداء به. من المفترض أن تعمل القيادة الأخلاقية على تعزيز الالتزام التنظيمي (Ghayas et al., 2023:161).

وكذلك فان القيادة الأخلاقية تعني ايضاً أن القائد يتصرف وفق الأعراف والقيم الاجتماعية التي يمكن أن تكون قودة للجميع (Çevik, & Çevik, 2023:15). ويرى البعض بان القيادة الأخلاقية لا تشكل المناخ الأخلاقي للمؤسسات التعليمية فحسب، بل تعمل ايضاً كمحفز للتغيير الإيجابي، وتعزز البيئات الغنية بالفضيلة والتحفيز والابتكار، يتم تمكين المجتمعات التعليمية تحت تأثير القيادة الأخلاقية وتحفيزها، وإظهار فعالية عالية والالتزام المتجدد بالتعلم والنمو (Paul et al.,2023:1511). وادك عدد من الباحثين بان القيادة الأخلاقية تعد ظاهرة واسعة تشمل الخصائص الشخصية وطرق القيادة وتأثيراتها على المجتمع (Hanhimäki, 2023:202). في حين أشار (غالي، 2020:44) أن للقيادة الاخلاقية أهمية كبيرة في تعزيز السلوك الاخلاقي في المنظمات ضمن بيئة العمل اذ يحدد القادة الاهداف والسلوك التنظيمي، كما يكون القادة في وضع يتيح لهم التحكم في العديد من النتائج التي تؤثر على المرؤوسين وقد ينظر الى الدور القيادي للقادة الاخلاقيون على انهم ذو اهمية جوهرية للمنظمة و فرق العمل الخاصة بهم وللمجتمع ككل حيث أن القادة الأخلاقيون يجعلون العمل أكثر جدوى بالنسبة الى المرؤوسين من خلال توفير الاستقلالية الوظيفية وتشكيل معتقداتهم حول سياق العمل.

2. 3. 1. 3 القيادة الخيرة benevolent leadership

ان القيادة الخيرة هي سلوك يظهر فيه القائد اهتماما برفاهية المرؤوسين واحتياجاتهم، كما يظهر اهتماما بشؤون المرؤوسين الشخصية والعائلية، ويقدم الدعم عندما يكون الأداء ضعيفا ويحل المشاكل التي تواجه التابعين ونتيجة لهذا السلوك يعبر المرؤوسون عن امتنانهم ويشعرون بأنهم ملزمون برد الجميل بطريقة مشابهه، اضع الى ذلك فان هذا النوع من القيادة تشجع العاملين على العمل مع المنظمة حتى عندما تكون الأجور نفسها او اقل من أجور المنظمات الأخرى لنفس العمل (Dedahanov et al., 2019: 3). والقيادة الخيرية تعني ايضاً أن القائد يتعامل مع المشاكل الشخصية والعائلية لموظفيه ويحميهم ويعتني بهم (Çevik, & Çevik, 2023:15). وهذا النوع من القيادة يعبر بصدق عن اهتمامهم لتحقيق مصالح المرؤوسين على الصعيد الشخصي والوظيفي وهذا ما يدفع التابعين الى الولاء والثقة والطاعة والامتثال للقائد، وان سلوكيات القائد الخير تتوافق مع قيم ومعتقدات ومبادئ المنظمة فهو لا يمكن ان يلهم مرؤوسيه دون ان يكون لهم قودة يحتذى بها (واعر، 2020:35). وتعمل القيادة الخيرة على خلق فوائد واجراءات ونتائج وافعال تؤدي الى تحقيق المنافع المشتركة والنتائج الإيجابية لجميع افراد المجتمع (Ghosh,2015:593).

2.2 التنمر في مكان العمل (workplace bullying)

2. 2. 1 مفهوم التنمر في العمل:

يعد التنمر في مكان العمل مشكلة خطيرة وشائعة في اغلب المنظمات ويمكن أن يكون لها آثار ضارة على الأفراد والمنظمات، اذ ينطوي على المعاملة غير العادلة للموظفين، والتي يمكن أن تتخذ أشكالاً مختلفة، بما في ذلك الإساءة اللفظية، والترهيب، والإذلال، والاستبعاد، ولا تضر هذه المشكلة بالصحة العقلية والجسدية للضحايا فحسب، بل تؤثر ايضاً على الإنتاجية والإبداع والأداء التنظيمي العام. لذلك، من الضروري معالجة التنمر في مكان العمل وحماية حقوق الموظفين لتعزيز بيئة عمل صحية وشاملة مع ذلك، فقد تم بذل جهود لمعالجة هذه القضايا من خلال البحوث والمبادرات الدولية لمنع ومكافحة التنمر في مكان العمل. بدأت الأبحاث العلمية حول التنمر في مكان العمل في أوروبا في أوائل التسعينيات. إن الانتشار العالمي للتنمر في مكان العمل، كما يتضح من المسح الذي أجرته منظمة العمل الدولية (ILO) والذي يشير إلى أن ما يقرب من 23٪ من العمال في جميع أنحاء العالم قد أبلغوا عن تعرضهم لحالات من التنمر في مكان العمل (Kim, 2023:1). ويوضح الجدول (4) عدد من المفاهيم الخاصة بالتنمر في مكان العمل حسب اراء بعض الكتاب والباحثين.

جدول (4) مفهوم التنمر في مكان العمل

المصدر	المفهوم
(Zanabazar et al., 2023:1072)	بأنه عملية تنطوي على الاستخدام المستمر للضغط الجسدي والعاطفي، والتنمر والترهيب من قبل أصحاب العمل أو الزملاء أو العملاء، مما يؤدي إلى الخوف والضيق لدى الموظف المستهدف.
(Green et al.,1:2023)	ولا يتم تعريف التنمر في مكان العمل على أنه سلوك غير أخلاقي فحسب، بل ايضاً على أنه ممارسة خطيرة يمكن أن تؤدي إلى الاكتئاب والقلق والتوتر ومتلازمة الضيق ما بعد الصدمة.

التنمر هو حدث مؤلم يرتبط بالإجهاد لفترات طويلة، وانخفاض في الرضا الوظيفي المتصور وانخفاض المشاركة في العمل	((Strutyńska-Laskus et al., 2023:145))
التنمر في مكان العمل هو ظاهرة ضارة، تتميز بأفعال وممارسات متكررة موجهة ضد عامل أو أكثر، والتي قد يتم تنفيذها بشكل متعمد أو بغير وعي. إنه يسبب شعوراً بالإهانة والإهانة والألم الذي يتعارض مع أداء عمل الضحايا و/أو يؤدي إلى بيئة عمل غير سارة	(João & Portelada,2023:1)
التنمر في مكان العمل هو نوع من الإساءة المنهجية التي تحدث بانتظام وتتميز باختلال توازن القوى بين الأشخاص المعنيين، مما يجعل من الصعب على الهدف الدفاع عن أنفسهم.	(Usmani et al.,2023:145)

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على الجهود المعرفية المذكورة آنفاً

لذلك ومن خلال ما تقدم يرى الباحثون ان التنمر في مكان العمل يعد من السلوكيات السلبية التي يقوم بها الشخص بهدف الحاق الاذى بالآخرين سواء كان هذا الاذى لفضياً او جسدياً.

2. 2. 2. اثار التنمر في مكان في العمل

يعاني ضحايا التنمر من مشاكل الصحة العقلية مثل التوتر والقلق والاكتئاب، والتي يمكن أن تؤثر على صحتهم وأدائهم بشكل عام. علاوة على ذلك، يمكن أن يؤدي التنمر في مكان العمل إلى انخفاض الرضا الوظيفي، وزيادة التغيب عن العمل، وارتفاع معدلات دوران الموظفين. ويمكن أن تعاني المنظمات أيضاً من انخفاض الإنتاجية، وانخفاض معنويات الموظفين، وسمعة مشوهة بسبب التنمر. وأن التعرض للتنمر لا يؤثر فقط على الكفاءة الذاتية والإبداعية والانفتاح على التجارب الجديدة ولكن أيضاً على إدراك الفرد وابداعه (Strutyńska-Laskus et al., 2023:142,145). وفي الوقت نفسه، أظهرت الأبحاث أن التنمر في مكان العمل يضر بالموظفين والمنظمات إذ أن التنمر في مكان العمل يمكن أن يضر بشكل كبير برفاهية الموظفين، ويؤدي إلى مواقف عمل سلبية، وزيادة التغيب عن العمل، وانخفاض معنويات الموظفين وصحتهم (Zanabazar et al., 2023:1072). يخلق التنمر في مكان العمل بيئة عمل عدائية ومخيفة تؤثر على الصحة البدنية والعقلية للأشخاص المتضررين أن يصابوا بمشاكل صحية نفسية وفسولوجية (Green et al., 2023:1). علاوة على ذلك، فقد سلطت الأبحاث المكثفة الضوء على الآثار الضارة للتنمر في مكان العمل، بما في ذلك الضرر النفسي والجسدي للأفراد والتكاليف الكبيرة المفروضة على المنظمات، بما في ذلك زيادة معدلات دوران الموظفين وانخفاض الإنتاجية ونتيجة لذلك، برز التنمر في مكان العمل باعتباره مصدر قلق اجتماعي بالغ الأهمية ومتعدد الأوجه (Kim, 2023:1). إن ضحايا التنمر في مكان العمل عادة ما يكونون من العاملين المتفوقين والمتفانين (Chen & Fung, 2024: 95). غالباً ما يعاني الأفراد الذين يتعرضون للتنمر من مجموعة من المشكلات الجسدية والعاطفية والعقلية والنفسية مثل الحزن والاكتئاب وفقدان الثقة والاحترام ولوم الذات وعدم الرضا الوظيفي وانخفاض الإنتاجية في العمل (مما قد يزيد من حدة التنمر) وصعوبات النوم والضغط على العلاقات الشخصية (Chen & Fung, 2024: 95). ويؤدي التنمر في مكان العمل إلى إضعاف أداء عمل الضحايا، فضلاً عن العلاقة مع زملاء العمل وجودة العمل (João & Portelada,2023:1)

2. 2. 2. 3 أبعاد التنمر في العمل

نظراً لاختلاف الباحثين في تحديد ابعاد المشاركة في العمل فأن البحث الحالي سوف يتبنى المقياس (Beheshtifar,2014) الذي يشتمل على أربعة أبعاد هي (الاستخفاف، تقويض العمل، الانتقاد، الإساءة اللفظية)، وسيتم توضيح كل بعد من هذه الابعاد وكما يلي: -

2. 2. 2. 3. 1 الاستخفاف

يعد الاستخفاف أحد اشكال التنمر الذي يمارسه الشخص تجاه أحد الأشخاص في العمل إذ يؤثر بشكل كبير وسلبى على الشخص المستهدف مما يؤثر على كفاءة الفرد الإنتاجية وكذلك يؤدي الى اضرار نفسية وبدنية على الفرد (Edwards, et al, 2017:3). وأشار الباحثين الى ان الاستخفاف يعد من الممارسات السلبية التي يمارسها بعض القادة والرؤساء في العمل والتي تتضمن التقليل من دور الافراد العاملين والتعامل معهم بشكل سيئ (LaVan & Martin, 2008: 147).

2. 2. 2. 3. 2 تقويض العمل

ويقصد به إعطاء الفرد مهام قليلة وبسيطة مقارنة بزملائه بالعمل وعدم إعطائه أي معلومات تساعد على انجاز عملة المناطق به من اجل ان لا يتمكن من إتمام عمله بشكل صحيح مما يدفع الاخرين للسخرية منه (Beheshtifar,2014:22)

. واكد (Brotheridge & Lee, 2007: 32) ان تقويض العمل الذي يمارس على الافراد العاملين في أماكن العمل يتم من خلال انتقادهم على امكانياتهم وقدراتهم وذلك بالتقليل من جهودهم وكفاءتهم وهذا ما يؤثر بشكل سلبي على نفسية العاملين.

2.2.3.3 الانتقاد

تقديم انتقادات متكررة للفرد من اجل تحطيم معنوياته من قبل المسؤولين في العمل ويعد أسلوب لفظي مؤثر في العاملين بشكل كبير (Laura, 2011:43)

2.2.3.4 الصراخ العالي

وهو صراخ المسؤولين على الافراد العاملين في أماكن العمل ويعد من الأساليب العدائية المستخدمة ضد الافراد في العمل (Devie,2016:11). ويعد البعض بانه أسلوب يحدث بشكل متكرر مما يؤثر بشكل سلبي على العمل والعاملين في المنظمة مما يجعل العاملين يشعرون بالخوف والتهديد من جراء هذا الفعل (Devenish, 2017:30).

2.2.3.5 الإساءة اللفظية

لقد وصفت الإساءة اللفظية بانها لغة عدوانية غير لائقة يستخدمها بعض القادة تجعل الافراد العاملين يخافون ويشعرون بعدم الارتياح في أماكن عملهم جراء تهديدهم والصراخ بوجههم (Pompeii et al.,2013:63). وأضاف البعض بان الإساءة اللفظية هي سلوك يمارسه بعض الرؤساء يؤدي الى عدم احترام كرامة الافراد العاملين وقيمهم وتحدث بشكل متكرر وقد تتطور هذه السلوكيات الى العنف الجسدي والنفسي (di martion,2002:11).

2.3 الرفاهية النفسية (psychological well-being)

2.3.1 مفهوم الرفاهية النفسية

الرفاهية النفسية تعني التوازن المثالي في جميع النواحي في حياة الفرد، ويمكن لأي شخص التعامل بسهولة مع أي مشكلة في حياته والحفاظ على نظرة إيجابية للعالم، وعادة ما يكونون استباقيين ورحيبون بالآخرين بقلب مليء بالسعادة والدفء، والرفاهية النفسية هي مزيج من الجوانب الجسدية والعقلية والاجتماعية لأي فرد، وتظهر الرفاهية النفسية قدرة الفرد على التعامل مع التوتر واتخاذ موقف إيجابي تجاه الحياة، إن الرفاهية النفسية تدور حول أن الحياة تسير على ما يرام، إنها مزيج من الشعور جيد ويعمل بفعالية، وعندما يكون الفرد سعيدًا ومنتجًا ومستعدًا دائمًا لمواجهة التحديات، فإن لديه توازنًا في الصحة النفسية (Priya,2023:66). لقد نوقشت تعريفات الرفاه النفسي بين الباحثين، حيث عرفت منظمة الصحة العالمية بأنها حالة ذهنية يكون فيها الفرد قادرًا على تطوير إمكانياته، والعمل بشكل منتج، والتعامل مع ضغوط الحياة العادية وهي حالة ذهنية يستطيع فيها الفرد تطوير إمكانياته، والعمل بشكل منتج وإبداعي، ويكون قادرًا على التعامل مع ضغوط الحياة العادية (Dhanabhakym & Sarath, 2023:603).

وتعد الرفاهية النفسية من المؤشرات المهمة التي تشير الى الرضا عن الحياة لذا تعد الغاية التي يسعى اليها الفرد وهي مزيج من الشعور بالأداء الفاعل والرضا وتجنب المشاعر السلبية كالإحباط والحزن والفتل (Hupport: 2013). اما (Lejo et al: 2018) فيعرفها بانها قناعة الفرد بأرائه وثقته بانه قادر على تطوير ذاته وبناء علاقات إيجابية مع الافراد الآخرين وتوافقه معهم. وأضاف (Imaddudin:2019) بان الرفاهة النفسية تعد وظيفة إيجابية للفرد وذلك لانها تركز على قبول الذات والعلاقات المقبولة والنمو الشخصي. إن مفهوم الرفاه النفسي متعدد الأوجه ويشمل جوانب مختلفة من الصحة العقلية والعاطفية للفرد، بما في ذلك العلاقات الإيجابية، والنمو الشخصي والتنمية، واحترام الذات الإيجابي، والشعور بالسيطرة على حياة الفرد، وعلى الرغم من التحديات التي تواجه التوصل إلى تعريف واضح وموجز للرفاه النفسي، فقد اقترح الباحثون تعريفات مختلفة تسلط الضوء على الطبيعة المتعددة الأبعاد للبناء وتشمل مكونات الرفاه النفسي الرضا عن الحياة، والمشاعر الإيجابية، وانخفاض مستويات المشاعر السلبية، الاستقلالية والعلاقات الإيجابية والهدف في الحياة والنمو الشخصي، هذه المكونات مترابطة ويمكن أن تؤثر على بعضها البعض، مما يؤدي إلى تحسين الرفاهية العامة، يعد الحفاظ على مستويات عالية من الرفاهية النفسية أمرًا ضروريًا لعيش حياة مرضية وتعزيز الصحة والسعادة بشكل عام (Dhanabhakym & Sarath, 2023:605). ومن خلال ماتم عرضه من تعريفات يمكن وضع التعريف التالي هي قدرة الفرد في التعبير عن مشاركة وافكار بصوره ايجابية كونه يتمتع برضا عن مستوى ادائه وشعوره بالسعادة كونه يساهم في تطوير المنظمة .

2.3.2 أهمية الرفاهية النفسية

تعد الرفاهية النفسية عنصراً ضرورياً من أجل الإحساس بالسعادة النفسية لأن الفرد بحاجة إلى يتمتع بحياة يسودها التوافق الاجتماعي والنفسى (Rashid, 2008:105). ان الأفراد الذين يتمتعون بالرفاهية النفسية يستطيعون مواجهة صعوبات الحياة المختلفة وذلك لأنها تتطور نتيجة عدد من المتغيرات مثل التنظيم الانفعالي والتفؤل وتقدير الذات والسعادة وحل المشكلات (Edwards et al, 2005:79). وتعتبر الرفاهية النفسية أداة فاعلة في المجتمع المعاصر وذلك لتمكين الأفراد من تحقيق ذاتهم وبالتالي الاستفادة من كافة قدراتهم (Device & Raj, 2016: 52). الرفاهية النفسية تجعل الفرد قادر على مواجهة الصعوبات المختلفة وحل المشكلات والسعادة (Edwards et al, 2005:79). وازداد (محمد، 2023:39) بان الرفاهية النفسية تعمل على زيادة مستوى رضا الفرد عن الحياة وتحسين نوعيتها وبناء شخصية الأفراد.

2.3.3 ابعاد الرفاهية النفسية

2.3.3.1 الاستقلالية: تشير الاستقلالية إلى القدرة على اتخاذ القرارات والتصرف بطريقة تحددها ذاتياً والأفراد الذين يعرفون مستويات عالية من الاستقلالية قادرون على متابعة أهدافهم ومصالحهم الخاصة، هو صاحب القرار الذاتي ومستقل؛ القدرة على مقاومة الضغوط الاجتماعية للتفكير والتصرف بطرق معينة؛ ينظم السلوك من الداخل؛ يقيم نفسه وفق المعايير الشخصية (Ryff, 2013:12). ويعرفها (Wyled, 2007:86) ان يكون الفرد مستقلاً وقادر على التصرف بمسؤولية وعدم قبوله قرارات الآخرين. تشير الاستقلالية إلى القدرة على اتخاذ القرارات والتصرف بطريقة تحددها ذاتياً، الأفراد الذين يعرفون مستويات عالية من الاستقلالية قادرون على متابعة أهدافهم ومصالحهم الخاصة، الأمر الذي يمكن أن يؤدي إلى تحسين الرفاهية (Dhanabhakym & Sarath, 2023:604).

2.3.3.2 التمكين البيئي: لديه حس الإتقان والكفاءة في إدارة البيئة. يتحكم في مجموعة معقدة من الأنشطة الخارجية؛ ويستفيد بشكل فعال من الفرص المحيطة؛ القدرة على اختيار أو إنشاء سياقات مناسبة للاحتياجات والقيم الشخصية (Ryff, 2013:12).

2.3.3.3 النمو الشخصي: يشير النمو الشخصي إلى عملية التطوير والتحسين الذاتي المستمرة لدى الشخص يمكن أن يشمل ذلك تعلم مهارات جديدة، واستكشاف اهتمامات جديدة، وتطوير علاقات جديدة يعد النمو الشخصي جانباً مهماً من الرفاهية لأنه يساعد الأفراد على الحفاظ على الشعور بالنمو والإشباع طوال حياتهم (Dhanabhakym & Sarath, 2023:604). باختصار، الرضا عن الحياة، والمشاعر السارة، وانخفاض مستويات المشاعر السلبية، والاستقلالية تعد الروابط الإيجابية والشعور بالهدف في الحياة والنمو الشخصي كلها جوانب مهمة للرفاهية النفسية هذه العناصر مترابطة وتعمل معاً لتعزيز الإشباع العام والسعادة والرفاهية. لديه شعور بالتطور المستمر يرى نفسه ينمو ويتوسع؛ منفتح على التجارب الجديدة؛ لديه إحساس بإدراك إمكاناته؛ يرى تحسناً في الذات والسلوك بمرور الوقت؛ يتغير بطرق تعكس المزيد من المعرفة الذاتية والفعالية (Ryff, 2013:12).

2.3.3.4 العلاقات الإيجابية مع الآخرين: يتمتع بعلاقات دافئة ومرضية وثقة مع الآخرين؛ يشعر بالقلق إزاء رفاهية الآخرين؛ قادرة قوية التعاطف والمودة والحميمية. يفهم الأخذ والعطاء في العلاقات الإنسانية (Ryff, 2013:12). تعد العلاقات الشخصية الإيجابية مع الأصدقاء والأهباء والأصدقاء والاهتمامات الرومانسية أمراً بالغ الأهمية للرفاهية النفسية، تمنح هذه الروابط الناس الدعم العاطفي، والشعور بالانتماء للمجتمع، ودعم السعادة والرفاهية (Dhanabhakym & Sarath, 2023:604).

2.3.3.5 الهدف في الحياة: أحد العناصر الأساسية للرفاهية هو الشعور بالهدف في الحياة، أو وجود سبب للعيش، لأنه يمنح الناس إحساساً بالاتجاه والمعنى من الأرجح أن يشعر الناس بالرضا والسعادة إذا كان لديهم إحساس واضح بالهدف. الهدف العالي لديه أهداف في الحياة وشعور بالتوجيه؛ يشعر أن هناك معنى للحياة الحالية والماضية؛ يحمل معتقدات تعطي غرضاً للحياة؛ لديه أهداف وغايات للعيش (Ryff, 2013:12). أحد العناصر الأساسية للرفاهية هو الشعور بالهدف في الحياة، أو سبب للعيش، لأنه يمنح الناس إحساساً بالاتجاه والمعنى، من المرجح أن يشعر الناس بالرضا والسعادة إذا كان لديهم هدف في الحياة. شعور واضح بالهدف (Dhanabhakym & Sarath, 2023:604).

2.3.3.6 تقبل الذات: يمتلك الهدف العالي توجهاً إيجابياً تجاه الذات؛ يقر ويقبل جوانب متعددة من الذات، بما في ذلك الصفات الجيدة والسيئة؛ يشعر بإيجابية تجاه الحياة الماضية (Ryff, 2013:12).

3. المنهجية

1.3 مشكلة الدراسة

ان المشكلة الميدانية للبحث تتمثل في محاولة فهم طبيعة العلاقة التي تربط بين متغيرات البحث (القيادة الابوية - التمر في مكان العمل - الرفاهية النفسية) على مستوى بعض المدارس في محافظة بابل هذا من جهة، وكذلك عدم دراسة هذه المتغيرات من قبل الباحثين الاخرين من جهة أخرى، وهذا ما يدعونا الى الخوض لمعالجة هذه المشكلة من خلال دراسة هذه المتغيرات لبيان مدى اهميتها والافادة منها كونها تسهم في معالجة سلوكيات السلبية للمدرسين وتحفزهم على ممارسة السلوكيات الايجابية والتقليل من السلوكيات السلبية. وفي ضوء ما سبق يمكن تمثيل مشكلة البحث في عدة تساؤلات منها:

1. ما مستوى علاقة الارتباط بين القيادة الأبوية بأبعادها مع التمر في مكان العمل؟
2. ما مستوى تأثير القيادة الأبوية بأبعادها في التمر في مكان العمل؟
3. ما هي العلاقة المعرفية بين متغيرات الدراسة وكيف يمكن توظيفها من الناحية الميدانية؟
4. هل يمارس المدرءاء في المدارس المبحوثة سلوكيات ابوية من وجهة نظر عينة الدراسة؟
5. هل يمارس المدرسين في المدارس عينة البحث سلوكيات التمر في مكان العمل؟

2.3 أهمية الدراسة

يكتسب البحث الحالي اهمية كبيرة يمكن تجسيدها بالآتي:

1. تعد متغيرات البحث من الموضوعات الحديثة في السلوك التنظيمي وبالتالي فان دراستها تعد محاولة لأثارة الاهتمام بها في المدارس المبحوثة.
2. يعد مجال البحث (المدارس) ذو أهمية كبيرة كونها تقوم باستيعاب الطلبة وتأهليهم وتزويدهم بالمهارات والشهادات مما له انعكاسات على البيئة والمجتمع مستقبلاً.
3. موضوع البحث الحالي يسهم بوضع جملة من المقترحات والتوصيات والتي سوف تعطي المسؤولين وصناع القرار في مواجهة المشاكل التي ممكن ان تواجههم اثناء تطبيق هذه المتغيرات والعمل على حلها.
- يعد تطبيق منهج القيادة الابوية ضروريا في بيئة المدارس لأنه يؤثر على رفاهية المدرسين وهذا بالتالي ينعكس بشكل إيجابي على رفاهية الطلب .

3.1 اهداف الدراسة Study objectives

استنادا لمشكلة البحث وتساؤلاته، يمكن ان نضع عدة اهداف للبحث الحالي والذي يسعى إلى تحقيقها وهي

كالآتي:

1. جمع إطار نظري يضم مفهوم القيادة الأبوية وابعادها فضلاً عن مفهوم التمر في مكان العمل وابعاده وكذلك الرفاهية النفسية.
2. اختبار علاقات الارتباط والتأثير بين المتغيرات الرئيسية والفرعية على مستوى المدارس عينة البحث.
3. اكتشاف طبيعة العلاقة المنطقية بين متغيرات البحث ودعم وتعزيز هذه العلاقة منطقياً للإفادة منها في الجانب الميداني للبحث.
4. وصف وتشخيص متغيرات البحث على مستوى المدارس العينة المبحوثة.

4.3 مجتمع وعينة البحث Research population and sample

1.4.3 وصف مجتمع البحث

لقد تم اختيار المدرسين العاملين في اربع من مدارس محافظة بابل لتكون مجتمع للبحث وهي مدرسة ام المؤمنين , مدرسة النهروان , مدرسة المشروع ومدرسة كوئا، وقد بلغ حجم المجتمع (130) مدرساً من العاملين في المدارس المختارة، وقد كان نوع العينة قصدية إذ جرى توزيع (130) استبانة وقد كان المسترجع منها (110) بينما كان الصالح منها للتحليل الإحصائي (100).

2.4.3 وصف عينة البحث

توضح هذه الفقرة وصف عينة البحث وفق الفقرات التي تم تناولها في الاستبانة والتي تبين المعلومات الشخصية والعلمية الخاصة بالعينة وكما هو موضح في الجدول (1).

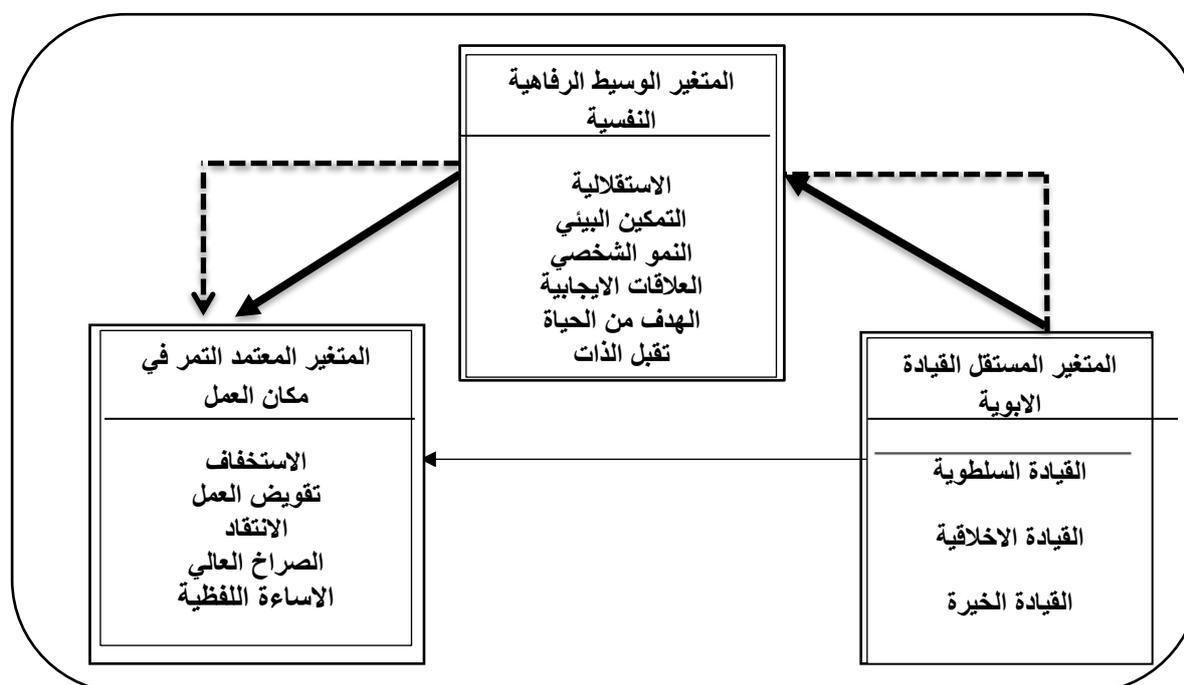
جدول (1) وصف عينة البحث

ت	المتغير	الفئات المستهدفة	التكرار	النسبة %
-1	الجنس	ذكور	76	76%
		اثاث	24	24%
-2	الفئة العمرية	30 فأقل	15	10%
		31- أقل من 40	36	36%
		41- أقل من 50	30	30%
		51- أقل من 60	19	19%
-3	المؤهل العلمي	بكالوريوس	86	86%
		ماجستير	14	14%
-4	مدة الخدمة بالسنوات	1-10 سنة	17	17%
		11-20 سنة	15	15%
		21-30 سنة	20	20%
		31 فأكثر	48	48%
		المجموع	100	100%

المصدر: اعداد الباحثين

5.3 نموذج البحث

تبنى البحث الحالي مخططاً فرضياً يبين العلاقة التأثيرية بين متغيرين هما القيادة الأبوية كمتغير مستقل والتتمر في مكان العمل كمتغير معتمد فضلاً عن المتغير الوسيط الرفاهية النفسية ، لذا فان الأسهم التي تربط متغيرات البحث الرئيسية توضح طبيعة للعلاقات التأثيرية فيما بينهما، وكما موضح في الشكل (1).



شكل (1) المخطط الفرضي للبحث

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الجهود المعرفية المذكورة لاحقاً

6.3 بناء الفرضيات Building Hypotheses

ينطلق البحث لمعالجة مشكلته من الفرضيات الآتية: -

- 6.3.1 الفرضية الاولى: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للقيادة الأبوية في الرفاهية النفسية.
 6.3.2 الفرضية الثانية: هنالك تأثير ذو دلالة معنوية لمتغير القيادة الأبوية في متغير التمر في مكان العمل.
 6.3.3 الفرضية الثالثة: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للرفاهية النفسية في التمر في مكان العمل.
 6.3.4 الفرضية الرابعة: يوجد تأثير غير مباشر ذو دلالة معنوية للرفاهية النفسية بين القيادة الأبوية والتمر في مكان العمل.

7.3 التعريفات الاجرائية

- 7.3.1 القيادة الأبوية (Paternalistic Leadership): هي السلوكيات التي يمارسها القائد والتي تؤدي الى تأثير بشكل ايجابي في سلوكيات التابعين تجاه العمل والمنظمة.
 7.3.2 التمر في مكان العمل (workplace bullying): هي السلوكيات السلبية التي يقوم بها الشخص بهدف الحاق الاذى بالآخرين سواء كان هذا الاذى لفضياً او جسدياً .
 7.3.3 الرفاهية النفسية (psychological well-being): هي قدرة الفرد في التعبير عن مشاركة وافكار بصوره ايجابية كونه يتمتع برضا عن مستوى اداءه وشعوره بالسعادة كونه يسهم في تطوير المنظمة .

8.3 مقاييس البحث

تم الاعتماد على مقاييس جاهزة معتمدة في دراسات سابقة لقياس المتغير المستقل (القيادة الأبوية)، المتغير التابع (التمر في مكان العمل)، والمتغير الوسيط (الرفاهية النفسية) وكما هو موضح في الجدول (2) ادناه.

جدول (2) متغيرات البحث وابعادها الفرعية ومصادر قياسها

ت	المتغير	البعد	المصدر
-1	القيادة الأبوية	القيادة السلطوية	Cheng et al ,2004
		القيادة الاخلاقية	
		القيادة الخيرة	
-2	التمر في مكان العمل	الاستخفاف	Beheshtifar,2014
		تقويض العمل	
		الانتقاد	
		الصراخ العالي	
		الاساءة اللفظية	
-3	الرفاهية النفسية	الاستقلالية	Ryff,2019
		التمكين البيئي	
		النمو الشخصي	
		العلاقات الايجابية	
		الهدف من الحياة	
		تقبل الذات	

المصدر: اعداد الباحثين

9.3 الأساليب الإحصائية

تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة بقصد تحليل إجابات افراد العينة المبحوثة منها فحص التوزيع الطبيعي للبيانات، التحليل العاملي التوكيدي، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط ومعادلة النمذجة الهيكلية.

4 الجانب العملي

1.4 ترميز مقاييس البحث

إن توصيف المتغيرات وترميزها يعد من أساسيات التحليل الإحصائي وخطوة مهمة تسهل تعريف المقاييس وتعزز عملية فهم اجراءات تحليلها واختبارها، وبذلك ستعتمد الرموز المشتقة من المصطلحات الإنكليزية كما هي عليه في الجدول (5).

جدول (5) ترميز وتوصيف متغيرات البحث

رمز المؤشر الاحصائي	الابعاد الفرعية	المتغير	ت
AL1	القيادة السلطوية	القيادة الأبوية	-1
EL1	القيادة الاخلاقية		
EL6	القيادة الخيرة		
UN1	الاستخفاف	التنمر في مكان العمل	-2
WU1	تقويض العمل		
VA2	الانتقاد		
CR1	الصراخ العالي		
LS1	الاساءة اللفظية		
AU1	الاستقلالية	الرفاهية النفسية	-3
EM1	التمكين البيئي		
PG1	النمو الشخصي		
WPR1	العلاقات الايجابية		
PL1	الهدف من الحياة		
SA2	تقبل الذات		

المصدر: اعداد الباحثين

2.4 اختبار الصدق الظاهري وصدق المحتوى

اتجه الباحثون إلى عدد من السادة الخبراء بتخصص إدارة الموارد البشرية، نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي، الإدارة الاستراتيجية والاحصاء ضمن مجال إدارة الاعمال وذلك لضمان توافر انواع الصدق اعلاه على مستوى الاستبانة وضمان تمثيل وانتماء كل فقرة ومدى وضوحها استناداً إلى محتواه وصياغته ومعالجة ما ينبغي معالجته من الفقرات مع الاهتمام بإضافة أو حذف ما يراه المحكم من أسئلة في الأبعاد الفرعية للقياس. واستناداً إلى الاقتراحات التي قدمها السادة المحكمين على محتوى المقياس أجري الباحث عدد من المعالجات اللازمة وتغيير أغلب الصياغات التي تتعلق ببعض الأسئلة التي رأى المحكمون اهمية معالجتها لتصبح أكثر فهماً وانسجاماً مع مكان التطبيق على مستوى المستشفيات الأهلية وتكون أكثر تمثيلاً وقياساً للابعاد والمتغيرات التي تمثلها.

3.4 اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

لغرض معرفة طبيعة التوزيع للبيانات محل الدراسة، اعتمد الباحثون على اختبار (Kolmogorov-Smirnov test)، إذ يقيم هذا الأسلوب من خلال قيمة ($P-Value$) فإذا كان مستوى المعنوية لهذا المؤشر تتجاوز الـ (0.05) فإن ذلك يدل على أن البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي وبخلاف ذلك يكون التوزيع غير طبيعي (Fagerland, 2012:3) وعلى النحو الآتي:

1.3.4 اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث

تم تقييم اعتدالية التوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث من خلال اعتماد اختبار (Kolmogorov-Smirnov test)، إذ نجد في الجدول (6) بان مستوى المعنوية لإحصائية الاختبار قد بلغ (0.11-0,12) وهي اعلى من مستوى (0.05)، وهذا يعني ان جميع فقرات المتغيرات تخضع للتوزيع الطبيعي ما يسمح باستخدام الاحصاءات المعلمية في التحليل والاختبار.

الجدول (6) اختبار كولموغوروف- سميرنوف لمتغيرات البحث

Tests Of Normality						
المتغيرات	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	الاحصاءات	درجة الحرية	المعنوية	الاحصاءات	درجة الحرية	المعنوية
القيادة الابوية	.093	100	.033	.966	100	.012
التنمر في مكان العمل	.150	100	.055	.947	100	.011
الرفاهية النفسية	.091	100	.040	.966	100	.012

a. Lilliefors Significance Correction

المصدر : اعداد الباحثين

2.3.4 اختبار الصدق البنائي التوكيدي

1.2.3.4 التحليل العاملي التوكيدي لمتغير القيادة الأبوية:

إن المتغير المستقل (القيادة الأبوية) قد تم قياسه من خلال ثلاثة ابعاد هي (القيادة السلطوية، القيادة الأخلاقية، القيادة الخيرة). حيث يتضح من خلال الجدول (7) ان التقديرات المعيارية قد كانت اعلى من الـ (0.40) وهي نسب ذات دلالة معنوية وذلك لأنه النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (7) كانت أكبر من (2.56) وهي نسبة معنوية عند (0.01). وقد أظهرت النتائج بان جميع مؤشرات المطابقة الخاصة بالنموذج كانت مستوفية، وبهذا فان النموذج الخاص بمتغير القيادة الأبوية قد حاز على مستوى مرتفع من المطابقة وهذا يشير الى أن هذا المتغير يقاس بـ (18) فقرة مقسمة الى ثلاثة ابعاد.

جدول (7) معلمات التحليل العاملي التوكيدي لمتغير القيادة الأبوية

المسارات	الاوزان المعيارية	التقدير اللامعاري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	مستوى المعنوية
AL1 <---	.579	1.952	.938	2.581	***
AL2 <---	.655	2.347	1.109	2.116	***
AL3 <---	.509	1.007	.496	2.631	
AL4 <---	.459	1.222	.617	2.982	***
AL5 <---	.497	1.865	.923	2.620	***
AL6 <---	.256	1.000			
EL1 <---	.402	.476	.125	3.815	***
EL2 <---	.590	.773	.135	5.711	***
EL3 <---	.650	.714	.113	6.342	***
EL4 <---	.811	.967	.121	8.011	***
EL5 <---	.784	.933	.120	7.746	***
EL6 <---	.767	1.000			
BL1 <---	.454	.905	.263	3.445	***
BL2 <---	.531	1.007	.262	3.851	***
BL3 <---	.401	.590	.190	3.100	***
BL4 <---	.674	.984	.222	4.428	
BL5 <---	.403	.455	.145	3.147	***
BL6 <---	.552	1.000			

المصدر: اعداد الباحثين

2.2.3.4 التحليل العاملي التوكيدي لمتغير التنمر في مكان العمل

لقد تم قياس متغير التنمر في مكان العمل من خلال خمسة ابعاد هي (الاستخفاف، تقويض العمل، الانتقاد، الصراخ العالي، الإساءة اللفظية). حيث يتضح من خلال الجدول (8) ان التقديرات المعيارية قد كانت اعلى من الـ (0.40) وهي نسب ذات دلالة معنوية وذلك لأنه النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (8) كانت أكبر من (2.56) وهي نسبة معنوية عند (0.01). وقد أظهرت النتائج بان جميع مؤشرات المطابقة الخاصة بالنموذج كانت

مستوفية، وبهذا فان النموذج الخاص بمتغير التمر في مكان العمل قد حاز على مستوى مرتفع من المطابقة وهذا يشير الى أن هذا المتغير يقاس بـ (15) فقرة مقسمة الى خمسة ابعاد.

جدول (8) معلمات التحليل العاملي التوكيدي لمتغير التمر في مكان العمل

المسارات	الاوزان المعيارية	التقدير اللامعاري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	مستوى المعنوية	
UN1 <---	الاستخفاف	.661	1.000			
UN2 <---	الاستخفاف	.680	.940	.164	5.740	***
UN3 <---	الاستخفاف	.787	.924	.144	6.405	***
WU1 <---	تقويض العمل	.831	1.000			
WU2 <---	تقويض العمل	.827	.939	.095	9.929	***
WU3 <---	تقويض العمل	.905	1.075	.094	11.418	***
VA3 <---	الانتقاد	.810	1.000			
VA2 <---	الانتقاد	.842	1.169	.121	9.693	***
VA1 <---	الانتقاد	.844	1.105	.114	9.724	***
CR1 <---	الصراخ العالي	.764	1.000			***
CR2 <---	الصراخ العالي	.718	1.035	.130	7.989	***
CR3 <---	الصراخ العالي	.764	1.001	.116	8.595	***
LS1 <---	الإساءة اللفظية	.799	1.000			
LS2 <---	الإساءة اللفظية	.812	.885	.096	9.209	***
LS3 <---	الإساءة اللفظية	.832	.957	.100	9.524	***

المصدر: اعداد الباحثين

3.2.3.4 التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الرفاهية النفسية

لقد تم قياس متغير الرفاهية النفسية من خلال ستة ابعاد فرعية هي (الاستقلالية، التمكن من البيئة، تقبل الذات، النمو الشخصي، الهدف من الحياة، العلاقات الإيجابية مع الاخرين. حيث يتضح من خلال الجدول (9) ان التقديرات المعيارية قد كانت اعلى من الـ (0.40) وهي نسب ذات دلالة معنوية وذلك لأنه النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (9) كانت أكبر من (2.56) وهي نسبة معنوية عند (0.01). وقد أظهرت النتائج بان جميع مؤشرات المطابقة الخاصة بالنموذج كانت مستوفية، وبهذا فان النموذج الخاص بمتغير مشاركة في العمل قد حاز على مستوى مرتفع من المطابقة وهذا يشير الى أن هذا المتغير يقاس بـ (24) فقرة مقسمة الى ستة ابعاد.

جدول (9) معلمات التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الرفاهية النفسية

المسارات	الاوزان المعيارية	التقدير اللامعاري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	مستوى المعنوية	
AU1 <--	الاستقلالية	.599	1.000			
AU2 <--	الاستقلالية	.528	.886	.198	4.485	***
AU3 <--	الاستقلالية	.808	1.523	.250	6.095	***
EM1 <--	التمكن من البيئة	.923	1.000			
EM2 <--	التمكن من البيئة	.884	1.099	.078	14.018	***
EM3 <--	التمكن من البيئة	.843	.896	.072	12.499	***
SA1 <--	تقبل الذات	.737	1.000			
SA2 <--	تقبل الذات	.842	1.175	.139	8.459	***
SA3 <--	تقبل الذات	.860	1.154	.134	8.642	***
PG1 <--	النمو الشخصي	.822	1.000			
PG2 <--	النمو الشخصي	.854	1.012	.098	10.334	***
PG3 <--	النمو الشخصي	.930	1.170	.100	11.758	***
PL1 <--	الهدف من الحياة	.787	1.000			
PL2 <--	الهدف من الحياة	.660	.806	.117	6.909	***

PL3	<--	الهدف من الحياة	.825	1.012	.111	9.104	***
WPR1	<--	العلاقات الإيجابية مع الاخرين	.821	1.000			
WPR2	<--	العلاقات الإيجابية مع الاخرين	.852	1.025	.100	10.224	***
WPR3	<--	العلاقات الإيجابية مع الاخرين	.816	1.045	.109	9.595	***

المصدر: اعداد الباحثين

4.4 اختبار معامل الثبات لأداة القياس

يمثل الثبات الدرجة التي يمكن ان تقاس فيها الفروق الفردية بانسجام وتجانس عند الاجابة عن مقياس معين، ويعد المقياس ثابتاً عندما يقاس ما بني من اجله. اذ نلاحظ من الجدول (10) أن كرونباخ الفا للمتغيرات الرئيسة والفرعية تراوحت بين (0.708 - 0.955) وتعتبر القيم في الجدول (10) معتمدة وذات مستوى ممتاز في الدراسات الوصفية كونها قيم عالية، وبذلك نستنتج ان أداة البحث ومقاييسها صالحة للتطبيق كونها دقيقة وتتمتع بالثبات والصدق العالي.

الجدول (10) معامل الثبات للمتغيرات والابعاد

المتغيرات الرئيسة	كرونباخ الفا للمتغير	الابعاد الفرعية	كرونباخ الفا للابعاد
القيادة الأبوية	.708	القيادة السلطوية	.867
		القيادة الاخلاقية	.852
		القيادة الخيرة	.823
التنمر في مكان العمل	.925	الاستخفاف	.955
		تقويض العمل	.944
		الانتقاد	.934
		الصراخ العالي	.943
		الإساءة اللفظية	.945
الرفاهية النفسية	.928	الاستقلالية	.947
		التمكن من البيئة	.943
		تقبل الذات	.941
		النمو الشخصي	.941
		الهدف من الحياة	.940
		العلاقات الإيجابية مع الاخرين	.942

المصدر: اعداد الباحثين

5.4 وصف وتشخيص متغير القيادة الأبوية

يهدف الحصول على أفضل مستوى اجابة من الأفراد المستجيبين أعتد الباحث في تشخيص مستوى المتغيرات على رأي (Mazahreh et al., 2009: 403) الذي أشار إلى أنه في حالة اعتماد تدرج (Likert) الخماسي (أنتق بشدة - لا أنتق بشدة) فأن هناك خمسة تصنيفات تفسر في ضوءها قيم المتوسط الحسابي، وكما موضح في الجدول (11).

الجدول (11) تفسير قيم الوسط الحسابي

تسلسل الفئة	مدى الفئة	مستوى الفئة
1	1.80-1	منخفض جدا
2	2.60-1.81	منخفض
3	3.40-2.61	معتدل
4	4.20-3.41	مرتفع
5	5.00-4.21	مرتفع جدا

Source: Mazahreh, A., Hammad, H., & Abu-Jaber, H. (2009). "The attitudes of instructors and faculty members about the quality of technical education programs in community colleges in Jordan." *Journal of Social Sciences*, 5(4), p.403.

4. 1.5 وصف وتشخيص متغير القيادة الأبوية اجمالياً

سنتناول هذه الفقرة الاحصاءات الوصفية للقيادة الأبوية، اذ يتبين من الجدول (12) نتائج الاحصاءات الوصفية لمتغير القيادة الأبوية والذي يقاس بثلاثة ابعاد ميدانية، اذ كان الوسط الحسابي الكلي للقيادة الأبوية (3.760) والانحراف المعياري (0.552) ومعامل الاختلاف (14.68%) والاهمية النسبية (75.2%)، وتدل هذه النتائج ان متغير القيادة الأبوية قد حصل على درجة عالية من الاهمية استناداً الى اجابات افراد العينة المبحوثة، مما يدل على ان المدارس عينة البحث تهتم بتوفير الرعاية والحماية و التوجيه للمرؤوسين في حياتهم المهنية والشخصية بطريقة أبوية وتتوقع في المقابل الولاء و الاحترام من قبل المدرسين، كما تعزز ثقة المدرسين في القادة وتحسين أداء المدرسين كما تؤثر إيجاباً على الرضا في العمل، ويركز القائد على مساعدة المرؤوسين في انجاز أهدافهم وتحديد اتجاهاتهم وتقديم الدعم لهم من اجل ضمان تماشي أهدافهم مع أهداف المنظمة. اما ترتيب ابعاد متغير القيادة الأبوية على مستوى المدارس عينة البحث فقد جاء ترتيبها كالاتي (القيادة الاخلاقية، القيادة الخيرة، القيادة السلطوية) على التوالي حسب اجابات افراد العينة المدروسة، وكما مبين في الجدول (12).

الجدول (12) الاحصاءات الوصفية لمتغير القيادة الأبوية بأبعادها

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الابعاد
القيادة السلطوية	3.586	.681	18.99	71.72	3
القيادة الأخلاقية	3.965	.757	19.09	79.3	1
القيادة الخيرة	3.728	.642	17.22	74.56	2
المعدل العام للمتغير	3.760	.552	14.68	75.2	--

المصدر: اعداد الباحثين

4. 2.5 وصف وتشخيص متغير التمر في مكان العمل اجمالياً

سنتناول هذه الفقرة الاحصاءات الوصفية لمتغير التمر في مكان العمل، اذ يتبين من الجدول (13) نتائج الاحصاءات الوصفية لمتغير التمر في مكان العمل والذي يقاس من خلال خمسة ابعاد، اذ كان الوسط الحسابي الكلي للتمر في مكان العمل (2.682) والانحراف المعياري (0.909) ومعامل الاختلاف (33.91%) و الاهمية النسبية (53.64%)، وتدل هذه النتائج ان متغير التمر في مكان العمل قد حصل على درجة معتدلة من الاهمية استناداً الى اجابات افراد العينة المبحوثة، مما يدل على ان المدرسين في المدارس عينة البحث لا يمارسون سلوكيات التمر في مكان العمل بشكل كبير أي ان هنالك سلوكيات بسيطة تمارس في هذه المدارس. اما ترتيب ابعاد التمر في مكان العمل على مستوى المدارس عينة البحث فقد جاء ترتيبها كالاتي (الإساءة اللفظية، الاستخفاف، الانتقاد، الصراخ العالي، تفويض العمل) وكما موضح في الجدول (13).

الجدول (13) الاحصاءات الوصفية لمتغير التمر في مكان العمل بأبعاده

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الابعاد
الاستخفاف	2.683	.995	37.09	53.66	2
تفويض العمل	2.570	1.038	40.40	51.4	5
الانتقاد	2.680	1.034	38.60	53.6	3
الصراخ العالي	2.640	1.038	39.34	52.8	4
الإساءة اللفظية	2.840	1.073	37.79	56.8	1
المعدل العام للمتغير	2.682	.909	33.91	53.64	

المصدر: اعداد الباحثين

4. 3.5 وصف وتشخيص متغير الرفاهية النفسية اجمالياً

سنتناول هذه الفقرة الاحصاءات الوصفية لمتغير الرفاهية النفسية، اذ يتبين من الجدول (14) نتائج الاحصاءات الوصفية لمتغير الرفاهية النفسية والذي يقاس من خلال ستة ابعاد، اذ كان الوسط الحسابي الكلي للرفاهية النفسية (3.398) والانحراف المعياري (0.783) ومعامل الاختلاف (23.05%) والاهمية النسبية (67.96%)، وتدل هذه النتائج ان متغير الرفاهية النفسية قد حصل على درجة عالية من الاهمية استناداً الى اجابات افراد العينة المبحوثة، مما يدل على ان المدارس عينة البحث تهتم بتوفير الاستقلالية والتوجيه للمدرسين في حياتهم المهنية والشخصية بطريقة أبوية وتتوقع في المقابل الولاء و الاحترام من قبل المدرسين، كما تعزز تقبل الذات لدى المرؤوسين وتسعى القيادة في هذه المدارس الى نمو الشخصي لدى المدرسين وتحسين هدفهم في الحياة كما تؤثر إيجاباً على العلاقات الإيجابية مع

الاخرين في العمل، ويركز القائد على مساعدة المرؤوسين في انجاز أهدافهم وتحديد اتجاهاتهم وتقديم الدعم لهم من اجل ضمان تماشي أهدافهم مع أهداف المنظمة ويركز هنا القائد على ضمان رفاهية المدرسين. اما ترتيب ابعاد الرفاهية النفسية على مستوى المدارس عينة البحث فقد جاء ترتيبها كالآتي (الاستقلالية، الهدف من الحياة، العلاقات الإيجابية مع الاخرين، النمو الشخصي، تقبل الذات، التمكن من البيئة) على التوالي حسب اجابات افراد العينة المبحوثة ، وكما موضح في الجدول (14) .

الجدول (14) الاحصاءات الوصفية لمتغير الرفاهية النفسية بأبعادها

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الابعاد
الاستقلالية	3.633	.766	21.08	72.66	1
التمكن من البيئة	3.186	.905	28.42	63.72	6
تقبل الذات	3.313	.946	28.55	66.26	5
النمو الشخصي	3.376	.904	26.79	67.52	4
الهدف من الحياة	3.473	.981	28.260	69.46	2
العلاقات الإيجابية مع الاخرين	3.410	.962	28.22	68.2	3
المعدل العام للمتغير	3.398	.783	23.05	67.96	--

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS , Microsoft Excel).

4. 6 اختبار فرضيات البحث

4. 6. 1 اختبار فرضية التأثير الرئيسية الاولى: (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للقيادة الأبوية في الرفاهية النفسية)

لمعرفة العلاقة التآثيرية بين القيادة الابوية والرفاهية النفسية استخدم نموذج الانحدار الخطي البسيط الجدول (15) ، حيث أحتسب متغير القيادة الابوية كمتغير مستقل ومتغير الرفاهية النفسية كمتغير وسيط. أظهرت نتائج نموذج الانحدار أن القيادة الابوية تؤثر في الرفاهية النفسية وذلك من خلال الآتي :

- 1- ان قيمة (f) المحسوبة للأنموذج المقدر بلغ (10.87) عند مستوى دلالة (0.001) وهذا يعني وجد تأثير ذات دلالة معنوية إحصائية بين القيادة الأبوية والرفاهية النفسية وبدرجة ثقة (99%).
- 2- يتبين من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.65). يتضح بان القيادة الابوية قادرة على تفسير (6.5%) من المتغيرات التي تطرأ على الرفاهية النفسية في المدارس المبحوثة. اما النسبة المتبقية والبالغة (93.5%) فتعود الى متغيرات أخرى غير داخلية في أنموذج البحث.
- 3- يتبين من خلال قيمة معامل التأثير (β) البالغة (0.361). بان زيادة مستوى توافر القيادة الابوية بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات العيارية سيؤدي الى زيادة الرفاهية النفسية بنسبة (36.1%) من وحدة انحراف معياري واحد اذاً تقبل الفرضية.

الجدول (15) نموذج الانحدار الخطي البسيط

المتغير المستقل	المتغير الوسيط	معامل التأثير β	معامل التحديد R^2	قيمة F	مستوى المعنوية
القيادة الابوية	الرفاهية النفسية	0.361	0.65	10.87	0.001 ^b

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS).

4. 6. 2 اختبار فرضية التأثير الرئيسية الثانية: (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للقيادة الأبوية في التمر في مكان العمل)

يبين نموذج الانحدار الخطي البسيط في الجدول (16) النتائج الآتية :

- 1- ان قيمة (f) المحسوبة للأنموذج المقدر بلغ (7.87) عند مستوى دلالة (0.005) وهذا يعني وجد تأثير ذات دلالة معنوية إحصائية بين القيادة الأبوية والتمر في مكان العمل وبدرجة ثقة (95%).
- 2- يتبين من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.35). يتضح بان القيادة الابوية قادرة على تفسير (35%) من المتغيرات التي تطرأ على التمر في مكان العمل في المدارس المبحوثة. اما النسبة المتبقية والبالغة (65%) فتعود الى متغيرات أخرى غير داخلية في أنموذج البحث.

3- يتبين من خلال قيمة معامل التأثير (β) البالغة (0.211). بان زيادة مستوى توافر القيادة الابوية بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات العياري سيؤدي الى نقصان التمر في مكان العمل بنسبة (21%) من وحدة انحراف معياري واحد اذا تقبل الفرضية.

الجدول (16) نموذج الانحدار الخطي البسيط

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل التأثير β	معامل التحديد R^2	قيمة F	مستوى المعنوية
القيادة الابوية	التمر في مكان العمل	- .211	.35	7.87	.005 ^b

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS).

4. 6. 3 اختبار فرضية التأثير الرئيسية الثالثة: (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للرفاهية النفسية في التمر في مكان العمل)

يبين نموذج الانحدار الخطي البسيط في الجدول (17) النتائج الآتية:

- 1- ان قيمة (f) المحسوبة للأنموذج المقدر بلغ (315.612) عند مستوى دلالة (0.001) وهذا يعني وجد تأثير ذات دلالة معنوية إحصائية بين الرفاهية النفسية والتمر في مكان العمل وبدرجة ثقة (99%).
- 2- يتبين من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (.565). بان الرفاهية النفسية قادرة على تفسير ما نسبته (56.5%) من المتغيرات التي تطرأ على التمر في مكان العمل في المدارس المبحوثة. اما النسبة المتبقية والبالغة (43.5%) فتعود الى متغيرات أخرى غير داخلية في أنموذج البحث.
- 3- يتبين من خلال قيمة معامل التأثير (β) البالغة (.721). بان زيادة مستوى الرفاهية النفسية بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات العياري سيؤدي الى نقصان التمر في مكان العمل بنسبة (72.1%) من وحدة انحراف معياري واحد اذا تقبل الفرضية.

الجدول (17) نموذج الانحدار الخطي البسيط

المتغير الوسيط	المتغير التابع	معامل التأثير β	معامل التحديد R^2	قيمة F	مستوى المعنوية
الرفاهية النفسية	التمر في مكان العمل	.721	.565	315.612	.001 ^b

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برامج SPSS

4. 6. 4 اختبار فرضية التأثير الرئيسية الرابعة: (يوجد تأثير غير مباشر ذو دلالة معنوية بين القيادة الابوية والتمر في مكان العمل من خلال الرفاهية النفسية)

لغرض اختبار الدور الوسيط لمتغير الرفاهية النفسية بين القيادة الابوية والتمر في مكان العمل فقد اعتمد الباحث طريقة (Baron & Kenny, 1986) وهي من الطرائق المستخدمة بشكل كبير على مستوى الدراسات الأجنبية. وتتضمن الخطوات الآتية:

- 1- وجود تأثير معنوي بين المتغير المستقل والمتغير الوسيط.
 - 2- وجود تأثير معنوي بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد.
 - 3- وجود تأثير معنوي بين المتغير الوسيط والمتغير المعتمد ضمن معادلة تحليل الانحدار الثالثة وبوجود المتغير المستقل كمتغير رقابي (Control Variable). وتتضمن هذه الخطوة اتجاهين هما:-
- أ- إذ انخفضت قيمة معامل التأثير في المعادلة الثالثة عن قيمتها في المعادلة الثانية فهذا يعني أن هناك دوراً وسيطاً جزئياً بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد.
- ب- اما إذ كانت قيمة معامل التأثير صفر (Zero-effect) في المعادلة الثالثة عن قيمتها في المعادلة الثانية فهذا يعني بأن هناك دوراً وسيطاً كاملاً بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد.
- وفي ضوء نتائج الجدول (15- 16) يتبين تحقق الشرط الأول والثاني.

ويعرض الجدول (18) نتائج اختبار الخطوة الثالثة من خطوات اختبار المتغير الوسيط، إذ يلاحظ وجود تأثير معنوي بين القيادة الابوية والتمر في مكان العمل بوجود الرفاهية النفسية كمتغير رقابي بلغت ($\beta=0.780$, $P < 0.01$). وعليه فإن متغير الرفاهية النفسية تتوسط بشكل جزئي علاقة بين القيادة الابوية والتمر في مكان العمل، لان قيمة معامل بيتا في الخطوة الأولى لمتغير القيادة الابوية انخفضت من ($\beta= 0.361$, $P < .001$) الى ($\beta= 0.120$, $P < .001$) في الخطوة الثالثة.

الجدول (18) نتائج اختبار تحليل المتغير الوسيط الخطوة الثالثة والرابعة لمتغير الرفاهية النفسية

Model		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	F	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.550	.250			2.199	.029
	القيادة الابوية	.120	.066	.085	162.800	2.826	.001
	الرفاهية النفسية	.780	.046	.794		17.099	.000

a. Dependent Variable: التتمر في مكان العمل

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برامج SPSS

5. الاستنتاجات والتوصيات

1.5 الاستنتاجات

- ادارة المدارس عينة البحث تهتم بتوفير سبل الرعاية والحماية للمدرسين وتعمل على توفير بيئة عمل امنه وتتعامل معهم بشكل ابوي وكعائلة واحدة.
- يعمل المدرسين على التمسك بمدارسهم ويسعون الى الولاء لها ، كما تعزز ثقة المدرسين في قادتهم مستويات العمل وتحسن أداء الكادر التدريسي مما يولد رضا إيجابيا على العمل .
- يركز المدراء في المدارس المبحوثة على مساعدة المدرسين لإنجاز أهدافهم عن طريق تقديم الدعم لهم من اجل ضمان تماشي أهدافهم مع أهداف المؤسسة التعليمية.
- تسعى ادارة المدارس الى تعزيز تقبل الذات لدى المدرسين وتعمل على تطوير النمو الشخصي لديهم وتسعى الى التأثير الايجابي في علاقتهم مع الاخرين.
- المدرسين العاملين في المدارس المبحوثة لا يتعرضون لسلوكيات التتمر سواء كانت من القيادة او اولياء الامور كون العمل التربوي هو رسالة سامية تعمل على تقديم جيل ينبذ كل اشكال العنف.
- المدرسين العاملين في المدارس عينة البحث لديهم نوع من الرفاهية النفسية الا انها ليس بالمستوى المطلوب كون احتياجاتهم لا تلبى بشكل كامل.

2.5 التوصيات

- على ادارة المدارس المبحوثة ان تعمل جاهدة بالتنسيق مع مديرية تربية محافظ بابل في تحسين بيئة العمل وجعلها أكثر اماناً وان تنظر الى ملاكاتها من جانب ابوي لتعزيز حب العمل من قبلهم.
- ضرورة ان تعمل ادارة المدارس بالتنسيق مع الجهات المختصة لتحسين سبل الراحة والامان داخل المدارس كونها تسهم في تعزيز الولاء التنظيمي مما ينعكس ايجاباً في تحقيق الاهداف المنشودة.
- العمل على تمكين العاملين وجعلهم يساهمون في عملية صنع القرار مما يجعلهم يسعون جاهدين الى العمل للحصول على نتائج ايجابية تنعكس بدورها في تحسين صورة تلك المدارس لدى المستفيدين.
- من الضروري ادخال الملاكات التدريسية في المدارس المبحوثة في ورش ودورات تدريبية تسهم في التعرف على سلوكيات التتمر في مكان العمل وتحد منه بغية الابتعاد عن مسبباته.
- على المدراء في المدارس المبحوثة تقديم المقترحات والافكار ورفعها الى الجهات المختصة بغية تشريع قوانين تحد من سلوكيات التتمر داخل مكان العمل.
- على ادارة المدارس المبحوثة ان تسعى جاهدة الى خل روح الثقة بالنفس لدى ملاكاتها وتعزز من رفايتهم النفسية وتشجعهم على الاستمرار والتقدم نحو الامام.

المصادر References

1. خلف، ياسر لطيف وعبد ، عذراء محسن ومحمود ، زيد خوام ، (2020) " القيادة الأبوية ودورها في الانغماس الوظيفي " ، مجلة كلية المعارف الجامعة ، المجلد 31 ، العدد 2 ، 334-365 .
2. غالي ، حيدر حسين ، (2020) " تأثير القيادة الأخلاقية كمتغير تفاعلي في العلاقة بين سلوك العمل المنحرف والأزمات التنظيمية الداخلية " رسالة ماجستير ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الكوفة .
3. محمد، وسام عبد الأمير،(2023)"الرفاهية النفسية وتأثيرها في الحد من سلوك التمر في مكان العمل دراسة استطلاعية لعينة من الجامعات والكليات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة" رسالة ماجستير ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة كربلاء .
4. واعر، وسيلة،(2020)" تأثير القيادة الابوية على أداء الموارد البشرية " مجلة الاستراتيجية والتنمية ، المجلد 10 ، العدد 4 ، 30-49.
5. Arjanto, P., Bafadal, I., Atmoko, A., & Sunandar, A. (2023). <https://ejce.cherkasgu.press>. *European Journal of Contemporary Education*, 12(4).
6. Aybar, S., & Cark, O. (2023). Paternalistic leadership and work engagement in the innovative service industry: the mediating role of psychological contract. *Marketing i menedžment inovacij*, 14(4), 32-47.
7. Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2007). Examining the relationship between the perceived work environment and workplace bullying. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 25(2), 31-44.
8. Çevik, M. N., & Çevik, M. S. (2023). The Relationship between School Administrators' Paternalistic Leadership Behaviours and Teachers' Work Alienation Levels. *European Journal of Educational Management*, 6(1), 15-30.
9. Cheng, B. S., Chou, L. F., Wu, T. Y., Huang, M. P., & Farh, J. L. (2004). Paternalistic leadership and subordinate responses: Establishing a leadership model in Chinese organizations. *Asian journal of social psychology*, 7(1), 89-117.
10. Cheng, M. Y., & Wang, L. (2015). The mediating effect of ethical climate on the relationship between paternalistic leadership and team identification: A team-level analysis in the Chinese context. *Journal of business ethics*, 129(3), 639-654.
11. Cicellin, M., Mussolino, D., & Viganò, R. (2015). Gender diversity and father–daughter relationships: understanding the role of paternalistic leadership in family firm succession. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 10(1), 97-118.
12. Dedahanov, A. T., Bozorov, F., & Sung, S. (2019). Paternalistic leadership and innovative behavior: Psychological empowerment as a mediator. *Sustainability*, 11(6), 1770.
13. Device, Gamian-Wilk, M .(2016). Personality traits as predictors or outcomes of being exposed to bullying in the workplace. *Personality and Individual Differences*, 115, 43.
14. Devonish, D. (2013). Workplace bullying, employee performance and behaviors: The mediating role of psychological well-being. *Employee relations*, 35(6), 630-647.
15. Dhanabhakym, M., & Sarath, M. (2023). Psychological wellbeing: A systematic literature review. *International journal of advanced research in science, communication and technology*, 3(1), 603-607.
16. Di Martino, V. (2002). Workplace violence in the health sector. *Country case studies Brazil, Bulgaria, Lebanon, Portugal, South Africa, Thailand and an additional Australian study. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo*, 3-42.
17. Edwards, M., & Blackwood, K. M. (2017). Artful interventions for workplace bullying: exploring forum theatre. *Journal of Workplace Learning*, 29(1), 37-48.

18. Edwards, S. D., Ngcobo, H. S., Edwards, D. J., & Palavar, K. (2005). Exploring the relationship between physical activity, psychological well-being and physical self-perception in different exercise groups. *South African Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation*, 27(1), 59-74.
19. Ghayas, M. M., Khan, M. M. S., Singh, E. P., Alajlani, S. E., & Ghafar, A. (2023). PATERNALISTIC LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: EVIDENCE FROM THE INFORMATION TECHNOLOGY SECTOR.
20. Ghosh, K. (2015). Benevolent leadership in not-for-profit organizations: Welfare orientation measures, ethical climate and organizational citizenship behaviour. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(5), 592-611.
21. Green, C., & Dimino Luong, A. (2023). Bullied: exploring the concepts of territorialism and groupthink involvement in workplace bullying. *Nursing open*, 10(10), 6777-6781.
22. Hanhimäki, E. (2023). Moral Professionalism in the Context of Educational Leadership. In *Leadership in Educational Contexts in Finland: Theoretical and Empirical Perspectives* (pp. 201-216). Cham: Springer International Publishing.
23. João, A. L., & Portelada, A. (2023). Coping with workplace bullying: Strategies employed by nurses in the healthcare setting. In *Nursing Forum* (Vol. 2023, No. 1, p. 8447804). Hindawi.
24. Khuwaja, U., Ahmed, K., Abid, G., & Adeel, A. (2020). Leadership and employee attitudes: The mediating role of perception of organizational politics. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1720066.
25. Kim, J. A. (2023). Bullying Experiences of Workers in Small-Sized Workplaces: A Phenomenological Study. *Sustainability*, 15(21), 15436.
26. LaVan, H., & Martin, W. M. (2008). Bullying in the US workplace: Normative and process-oriented ethical approaches. *Journal of business ethics*, 83, 147-165.
27. Malik, A. J., & Santoso, C. B. (2022). The influence of paternalistic leadership on individual performance. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(1).
28. Malik, N. A., & Björkqvist, K. (2019). Workplace bullying and occupational stress among university teachers: Mediating and moderating factors. *Europe's journal of psychology*, 15(2), 240.
29. Mazahreh, A., Hammad, H., & Abu-Jaber, H. (2009). The attitudes of instructors and faculty members about the quality of technical education programs in community colleges in Jordan. *Journal of Social Sciences*, 5(4), 401-407.
30. Pompeii, L., Dement, J., Schoenfisch, A., Lavery, A., Souder, M., Smith, C., & Lipscomb, H. (2013). Perpetrator, worker and workplace characteristics associated with patient and visitor perpetrated violence (Type II) on hospital workers: A review of the literature and existing occupational injury data. *Journal of Safety Research*, 44, 57-64.
31. Ryff, C. D. (2013). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and psychosomatics*, 83(1), 10-28.
32. Savitri, M. D. (2024). Keseimbangan Kerja-Kehidupan Berpengaruh Pada Kesejahteraan Psikologis Pekerja. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 3(3), 420-431.
33. Strutyńska-Laskus, E., Madeja-Bień, K., & Gamian-Wilk, M. (2023). How the Workplace Influences Teachers' Creativity: A Two-Wave Study on Workplace

- Bullying, Organisational Bullying Risk Factors and Creativity. *Przegląd Badań Edukacyjnych (Educational Studies Review)*, 1(41), 139-162.
34. Ünler, E., & Kılıç, B. (2019). Paternalistic leadership and employee organizational attitudes: the role of positive/negative affectivity. *Sage Open*, 9(3), 2158244019862665.
35. Zanaazar, A., Jigjiddorj, S., & Jambal, T. (2023). Impact of Workplace Bullying on Job Burnout. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 11(3), 1071-1090.

ملحق رقم (1)

انموذج استمارة الاستبيان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة كربلاء

م/استبيان راي

تحية طيبة...

اني (م.د حسين علي عبد الله) تدريسي في جامعة كربلاء – كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة أقوم بإجراء بحث بعنوان ((القيادة الأبوية ودورها في الحد من التمر في مكان العمل : الدور الوسيط للرفاهية النفسية - بحث تحليلي لآراء عينة من المدرسين العاملين في مدارس محافظة بابل)) ، اذ يعتمد جزء كبير من نتائج هذا البحث على البيانات المجمعة من هذا الاستبيان، ويستغرق إكماله حوالي (10) دقائق، إن اجابتمكم تمنح الحيوية لنتائج هذا البحث . كما أود أن أشير إلى أن هذا الاستبيان لا يتطلب ذكر الاسم ويتم استخدامه للأغراض الإحصائية فقط .

رقم الموبايل/لغرض الاستفسار عن اي فقرة من الفقرات 07735365767

المحور الأول / المعلومات التعريفية بعينة البحث

يرجى وضع علامة (✓) في المربع الذي تراه مناسباً لكل فقرة:

أ- النوع الاجتماعي:

ذكر أنثى

ب- الفئة العمرية:

18-30 سنة 31-40 سنة 41-41 سنة 50 51-60 سنة 61 سنة فأكثر

ج- المؤهل العلمي:

اعدادية دبلوم فني بكالوريوس دبلوم عالي ماجستير دكتوراه

د- مدة الخدمة الفعلية:

1-10 سنة 11-20 سنة 21-30 سنة 30 سنة فأكثر

المحور الثاني / الفقرات المتعلقة بمتغيرات البحث

أولاً: القيادة الابوية: هي السلوكيات التي يمارسها القائد والتي تؤدي الى تأثير ايجابي في سلوكيات التابعين تجاه العمل والمنظمة. وتتضمن الابعاد التالية:

1- القيادة السلطوية: هي عملية وضع الطموحات وتحديد النتائج، تتسم بالكفاءة في الفترات المحددة زمنياً، و يستخدم هذا النمط عندما يحتاج أعضاء الفريق إلى توجيهات واضحة.

ت	الفقرات	المقياس			
		اتفق تماماً	اتفق	غير متأكد	لا اتفق تماماً
1	يطلب من المرؤوسين الالتزام بإرشاداته وتعليماته بالكامل.				
2	يحدد جميع القرارات في الكلية (الجامعة) بمختلف مستويات أهميتها .				
3	دائماً هو صاحب القرار الأخير في الاجتماعات.				
4	يتصرف دائماً بطريقة قيادية أمام المرؤوسين.				
5	يطبق رقابة صارمة على المرؤوسين.				
6	يستعمل الترهيب والتهديد عندما يخفق المرؤوسين في اداء بعض الاعمال.				
7	يطلب من المرؤوسين الالتزام بإرشاداته وتعليماته بالكامل.				

2- القيادة الاخلاقية: هي نهج قيادي يركز على توجيه الفريق بأخلاقيات عالية وقيم أخلاقية صحيحة. يتطلب تطبيقها القدرة على اتخاذ القرارات الأخلاقية وتعزيز النزاهة

ت	الفقرات	المقياس			
		اتفق تماماً	اتفق	غير متأكد	لا اتفق تماماً
1	يعاقب المرؤوسين على الأخطاء الشخصية باسم المصلحة العامة (R).				
2	يستخدم سلطته للحصول على امتيازات خاصة لنفسه (R).				
3	يقوم بتقسيم العمل وفقاً للكفاءة والخبرة في العمل.				
4	يؤمن انجازات وإسهامات المرؤوسين.				
5	يقدم مصلحة المرؤوسين على مصالحه الخاصة.				
6	لا يستخدم العلاقات الشخصية للحصول على مكاسب شخصية غير مشروعة.				

3- القيادة الخيرة: هي عملية قيام القائد بالاهتمام بمروسيه ومحاولة مساعدتهم والعناية بهم والسعي الى تلبية احتياجاتهم

ت	الفقرات	المقياس			
		اتفق تماماً	اتفق	غير متأكد	لا اتفق تماماً
1	يكرس كل طاقته للعناية بالمروسين.				
2	يهتم بحياة المروسين حتى خارج حدود العمل .				
3	يُظهر عادةً اهتمامًا كبيرًا لتحقيق راحة المروسين.				
4	يقدم المساعدة للمروسين عند الحاجة .				
5	يهتم بتلبية الاحتياجات الشخصية للمروسين.				
6	هتم بمعرفة الأسباب التي تقف وراء عدم أداء المروسين بشكل جيد.				

ثانياً: الرفاهية النفسية : هي قدرة الفرد في التعبير عن مشاركة وافكار بصوره ايجابية كونه يتمتع برضا عن مستوى اداءه وشعوره بالسعادة كونه يسهم في تطوير المنظمة ، وتتضمن الابعاد الآتية:-

1- الاستقلالية: الحرية من سيطرة الآخرين أو تأثيرهم أو دعمهم أو مساعدتهم أو ما شابه ذلك.

ت	الفقرات	المقياس			
		اتفق تماماً	اتفق	غير متأكد	لا اتفق تماماً
10	اتخذ القرار الصائب بالرغم من الضغط النفسي				
11	اثق بأرائي مادامت منطقية وان كانت مخالفة لآراء الآخرين				
12	اعيد النظر في قراراتي اذا تم الاعتراض عليا من قبل الاغلبية				

2- تقبل الذات: هو قبول الفرد لجميع سماته وصفاته الشخصية، ايجابية كانت أو سلبية .

ت	الفقرات	المقياس			
		اتفق تماماً	اتفق	غير متأكد	لا اتفق تماماً
17	اشعر بانني واثق من قدراتي				
18	اشعر بالسعادة والرضا عن نفسي لسير الأمور بصورة صحيحة				
19	اشعر بالرضا عن نفسي حين ادخال السعادة في نفوس الآخرين				

3- العلاقات الإيجابية مع الآخرين: موازنة النتائج مع مراعاة ظروف الآخرين؛ خلق روح التعاون فيما بين الآخرين؛ إيجاد حلول للصراعات مع الآخرين؛ تقديم ملاحظات صريحة بطريقة مجدية.

ت	الفقرات	المقياس			
		اتفق تماماً	اتفق	غير متأكد	لا اتفق تماماً
22	استمتع بتبادل الحديث مع الآخرين				
23	اثق في الآخرين وبيادلوني الثقة				
24	أشارك في نقاش مع مستوى اداري اعلى				

4- الهدف في الحياة: ما يمنحنا المقدرة على تحمل المنغصات اليومية والروتين الممل، والاستمتاع بشعور الإنجاز مع كل خطوة نحو الهدف، حتى السعي نحو حياة أفضل يؤدي في بعض الأحيان إلى السعادة التي نتوق إليها

ت	الفقرات	المقياس			
		اتفق تماماً	اتفق	غير متأكد	لا اتفق تماماً
28	اشعر بحبوية عند الاستماع الى أفكار جديدة				
29	التزم بالمعلومات المحددة وفق الموضوع المخصص دائماً				
30	اجد ما يتم العمل به يلائم قدراتي				

5- **التمكن من البيئة:** هي عملية تغيير سلوك الفرد من اجل تحقيق هدف المنظمة والعي لتلافي الصعوبات التي تحدث اثناء العمل .

ت	الفقرات	المقياس			
		اتفق تماماً	اتفق	غير متأكد	لا اتفق تماماً
28	اغير من سلوكي وطريقة تفكيري لتحقيق الأهداف				
29	اواجه صعوبة في ترتيب اموري بطريقة ترضيني				
30	اشعر بالضغط والاجهاد لعدم قدرتي على العمل بصورة تامه				

6- **النمو الشخصي:** هو عملية مستمرة لفهم الذات وتطويرها لتحقيق أقصى إمكانات الفرد. إنه ينطوي على توسيع معارف الفرد ومهاراته وذكائه العاطفي لتحسين نوعية الحياة

ت	الفقرات	المقياس			
		اتفق تماماً	اتفق	غير متأكد	لا اتفق تماماً
28	اهتم بالأنشطة التي تحسن الخبرات				
29	اشعر بانني تطورت وتحسنت كثيراً عن السابق				
30	استمتع بالمشاركة عند الفعاليات والأنشطة				

ثالثاً: **التنمر في مكان العمل:** هي السلوكيات السلبية التي يقوم بها الشخص بهدف الحاق الاذى بالآخرين سواء كان هذا الاذى لفضياً او جسدياً ، وتتضمن الابعاد الآتية :

1- **الاستخفاف :-** هي عملية الاساءة الى الاخرين ومحاولة تشويه سمعتهم و تقليل مكانتهم بما يعكس بالسلب على ادائهم .

ت	الفقرات	المقياس			
		اتفق تماماً	اتفق	غير متأكد	لا اتفق تماماً
31	اطلق الشائعات على بعض زملائي في العمل				
32	اعمل على مقاطعة بعض الزملاء				
33	لا احب مشاركة زملاء العمل في الأنشطة				

2- **تفويض العمل:** العملية التي يتم فيها إعادة توجيه المهام ونقل المسؤوليات من المديرين إلى أعضاء فريق العمل، لإنجاز مهام معينة.

ت	الفقرات	المقياس			
		اتفق تماماً	اتفق	غير متأكد	لا اتفق تماماً
60	احجب المعلومات او الموارد لمنع زملائي عن العمل				

61	اخلق أسباب للمشاجرة مع فرد معين				
62	أحاول السخرية على فرد معين ليكون اضحوكه للآخرين				

3- الانتقاد: عملية تقديم آراء صحيحة ووجيهة حول عمل الآخرين، والتي تنطوي عادة على تعليقات إيجابية وسلبية ولكن بطريقة ودية وليس بطريقة فيها عناد.

ت	الفقرات	المقياس			
		اتفق تماماً	اتفق	غير متأكد	لا اتفق تماماً
68	اشعر الآخرين بان تغاضي المسؤول عن الثناء عليهم هو امر مستحقاً بالنسبة لهم				
69	دائماً أعامل الآخرين بطريقة غير لائقة				
70	انتقد البعض امام الآخرين نقداً سلبياً				

4- الصراخ العالي: البكاء أو قول شيء بصوت عالٍ وعادةً بنبرة عالية، خاصةً بسبب المشاعر القوية مثل الخوف أو الإثارة أو الغضب.

ت	الفقرات	المقياس			
		اتفق تماماً	اتفق	غير متأكد	لا اتفق تماماً
76	اتعرض للصراخ اثناء العمل بدون مبرر				
77	يطلق البعض نكات استهزائية امام الآخرين للسخرية مني				
78	أصدرت تعليقات بذيئة لزملائي امام الآخرين				

5- الإساءة اللفظية: استخدام شخص ما لكلمات بشكل متكرر لتحقير شخص آخر أو تخويفه أو التحكم به

ت	الفقرات	المقياس			
		اتفق تماماً	اتفق	غير متأكد	لا اتفق تماماً
	اتعرض للمضايقات اللفظية اثناء العمل				
	اسمع دائماً الفاظاً غير لائقة				
	اتعرض للتهديد بالالفاظ او الضرب في بعض الأحيان				