

النشرة الفنية لورشة عمل،  
التعامل مع التنمر في بيئة العمل  
**Dealing with Bullying at Work**

يوم واحد، (4) ساعات

2024/04/24م

تدريب إلكتروني ((•))



## بطاقة معلومات الورشة:

مدة التدريب	: يوم واحد، (4) ساعات
نمط التدريب	: تدريب إلكتروني - Live
تاريخ الانعقاد	: 2024/04/ 27م
توقيت التدريب	: pm 04:00 - pm 12:00
شهادة التدريب	: شهادة الكترونية صادرة من مجموعة الجهود المشتركة "بنسبة الحضور لاتقل عن 90%"
لغة التدريب	: اللغة العربية مع بعض المصطلحات الفنية باللغة الإنجليزية

- أساليب التدريب :
- أسلوب العصف الذهني.
  - أسلوب السيناريوهات والحلول.
  - أسلوب تقديم الحلول والممارسات.
  - أسلوب تبادل الأفكار والتجارب في العمل.

- الفئة المستهدفة :
- مدراء العموم.
  - الرؤساء التنفيذيين.
  - كافة العاملين في الاشراف.
  - المشرفين ورؤساء الاقسام.
  - كافة العاملين كمدراء ادارات.
  - المدراء والعاملين في مجال الموارد البشرية.
  - الشركاء الراغبين بتحسين إدارة النزاع في مكان العمل.

## التعامل مع التنمر في بيئة العمل :

وفقًا للدراسة التي اجرتها جمعية Workplace Bullying Institute ، انه يمكن لاي شخص ان يتنمر على الاخرين حيث اوجدت الدراسة ان حوالي 70% من المتنمرين هم من الذكور، 30% من النساء، 61% ياتي من الرؤساء أو المشرفين، 33% ياتي من زملاء العمل ووجدت الدراسة ان التنمر قد يحدث من المديرين بسبب اساءة استخدام السلطة بما في ذلك مراجعات الأداء السلبية غير المبررة أو الصراخ أو التهديد بالفصل من العمل او خفض الرتبة ، او رفض الاجازة او النقل الى قسم اخر او التخريب عليه و يعتقد الناس أن هدف المتنمر كان أكثر ميلاً إلى الافراد الذين يكونوا طيبين وعطوفين ومتعاونين ومقبولين ومتميزين في العمل. وبالإشارة الى بيئات العمل التي يحدث التنمر فيها بشكل متكرر أكدت الدراسة أن تلك البيئات

تتصف بأنها بيئات عمل مرهقة أو تتغير بشكل متكرر، وتفرض أعباء عمل ثقيلة على الموظفين، ولديها سياسات غير واضحة حول سلوك رؤساء العمل والمسؤولين، ولديها ضعف التواصل والعلاقات مع الموظفين. إضافة الى ان لديها العديد من الموظفين الذين يشعرون بالملل أو القلق بشأن الأمن الوظيفي. لديها الكثير من الموظفين الذين يشعرون بالظلم وعدم تحقيق العدالة في مكان العمل. وبيئة تتصف بالفساد الاداري والبعد عن النزاهة والشفافية. يعتقد الناس أن هدف المتنمر كان أكثر ميلاً إلى الافراد الذين يكونوا طبيين وعطوفين ومتعاونين ومقبولين ومتميزين في العمل. وبالإشارة الى بيئات العمل التي يحدث التنمر فيها بشكل متكرر أكدت الدراسة أن تلك البيئات تتصف بأنها بيئات عمل مرهقة أو تتغير بشكل متكرر، وتفرض أعباء عمل ثقيلة على الموظفين، ولديها سياسات غير واضحة حول سلوك رؤساء العمل والمسؤولين، ولديها ضعف التواصل والعلاقات مع الموظفين. إضافة الى ان لديها العديد من الموظفين الذين يشعرون بالملل أو القلق بشأن الأمن الوظيفي ولديها الكثير من الموظفين الذين يشعرون بالظلم وعدم تحقيق العدالة في مكان العمل، وبيئة تتصف بالفساد الاداري والبعد عن النزاهة والشفافية.

التنمر مشكلة اجتماعية ونفسية يمكن أن نواجهها في أي وقت من حياتنا، في المدرسة أو الجامعة أو العمل، والمتنمر هو شخص يعاني من مشاكل نفسية عميقة، وليس من السهل التعامل مع التنمر، ولا توجد حلول بسيطة له، إذ يمكن أن يتسبب في شعور الكثير من البشر بالعجز والضعف والارتباك، وغالبا ما يكون الضحايا مصدومين أو محرجين أو مستائين، لدرجة أنهم غير متأكدين مما يجب عليهم فعله، ولسوء الحظ فإن هذا التردد أو عدم الاستجابة يمكن أن يفتح الباب لمزيد من التنمر، ويوجد التنمر بأشكال عديدة: يمكن أن يكون جسديا (الدفع أو اللكم أو الضرب)

أو لفظيا (الشتائم أو التهديدات) أو نفسيا وعاطفيا (نشر الإشاعات أو إهمال أحد في محادثة ما أو نشاط معين)، ومع الاستخدام الواسع لوسائل التواصل الاجتماعي يمكن أن يحدث التنمر خارج ساعات الدراسة أو العمل عبر رسائل البريد الإلكتروني والرسائل النصية والمنشورات على وسائل التواصل الاجتماعي المختلفة. وغالبا ما تكون هذه المنشورات عبر الإنترنت

والمعروفة باسم "التنمر الإلكتروني" مؤذية وضارة إلى أبعد الحدود.

ومن أخطر أنواع التنمر ذلك المرتبط ببيئة العمل لما له من آثار خطيرة، ليس على الفرد (الموظف) نفسه فقط ولكن على عائلته وأطفاله أيضا، إذ من الممكن أن يؤدي إلى ترك العمل أو الفصل منه من قبل مدير متنمر، وهو ما يزيد مشاكل البطالة والفقر والحرمان في العالم، وعلى الرغم من عدم وجود تعريف قانوني للتنمر فإنه يمكن وصفه بأنه سلوك غير مرغوب فيه من شخص قد يكون زميلك أو مديرك في العمل، أو مجموعة من الأشخاص الذين يشكلون "لوبي" خاصا داخل المؤسسة التي تعمل فيها، وتدخل في هذا الباب التصرفات المسيئة والكيدية أو المهينة، بما في ذلك إساءة استخدام السلطة التي تقوض أو تهين أو تسبب أذى جسديا أو عاطفيا لموظف ما، اما التنمر الوظيفي: هو سلوك عدواني يقوم به فرد أو مجموعة من الأفراد تجاه شخص ما بشكل مستمر، فقد يقوم به زملاء العمل تجاه زميلهم، أو يقوم به مدير العمل تجاه مرؤسيه، بينما يمكن أن يكون السلوك العدواني عبارة عن تهديد أو إذلال أو تخويف أو إساءة لفظية أو تحرش أو إساءة جسدية.

## ومن هنا كيف يمكن أن يؤثر التنمر على صحتك؟

يمكن أن يكون للتنمر آثار خطيرة على الصحة البدنية والعقلية في حين أن ترك الوظيفة أو تغيير الأقسام يمكن أن ينهي البلطجة، فهذا ليس ممكناً دائماً. حتى عندما يمكنك إخراج نفسك من بيئة التنمر، يمكن أن يستمر تأثير التنمر لفترة طويلة بعد توقف التنمر، ومن آثار التنمر على الصحة البدنية: الشعور بالغيثان أو القلق قبل العمل أو عند التفكير في العمل، أعراض جسدية، مثل مشاكل في الجهاز الهضمي أو ارتفاع ضغط الدم، مخاطر أعلى للإصابة بمرض السكري، صعوبة في الاستيقاظ أو الحصول على نوم جيد، أعراض جسدية أخرى، مثل الصداع وانخفاض الشهية. أما الآثار النفسية للتنمر فهي: التفكير والقلق بشأن العمل باستمرار، حتى أثناء الإجازة، الخوف من العمل والرغبة في البقاء في المنزل، الحاجة إلى إجازة للتعافي من الإجهاد، فقدان الاهتمام بالأشياء التي يحب القيام بها عادة، زيادة خطر الإصابة بالاكتئاب والقلق، أفكار انتحارية، احترام الذات متدني.

وعليه ارتأت الجهود لعقد ورشها التوعوية لمساعدة مؤسساتنا العربية بكل أنواعها ان تتبنى استراتيجية لوقاية العاملين فيها من التنمر والعمل بكل نزاهة وشفافية ووضع معايير واضحة لرؤساء الأقسام والمشرفين والعاملين في المراكز العليا لاحتلال العدل دون تحيز للأشخاص وان تكون المصلحة العامة للمؤسسة هي في المقام الأول لان المؤسسات هي ليست مؤسسات افراد!!!

### هدف ورشة العمل:

تهدف ورشة العمل إلى المام المتدربين بمفهوم التنمر وأشكاله والتعرف على الفرق بين ادارة الاداء والتنمر والاساءة والكشف عن الطرق التي يمكن ان تعالج التنمر من خلال وضع اجراءات وسياسات لمكافحة ذلك وربطها بلوائح السلوك للتعامل معها ومراجعتها بشكل دوري للخروج بدليل مرجعي متكامل للتعامل مع مشكلة التنمر في بيئة العمل والكشف عن اسبابه وتقديم الحلول لمكافحته وصولاً الى بيئة عمل خالية من المعوقات التي تحد من النجاح والتطوير وتحقيق أهداف المؤسسة بعيداً عن أي خلافات.

سيقدم هذه الورشة أحد خبراء مجموعة الجهود المشتركة المتخصصين في المجال وممن يمتلكون التجربة والممارسة الحقيقية، مع الاخذ بعين الاعتبار تعزيز عملية التدريب باستخدام أساليب التدريب الحديثة لتعزيز الجوانب النظرية متبوعة بالتطبيقات والحالات والتمارين العملية والسيناريوهات ودراسة الحالة، بحيث تكون عملية جداً ومثيرة للاهتمام بهدف تطبيق المعرفة النظرية في الأوضاع التنظيمية، إضافة الى تعزيز الممارسات بتقديم التجارب والأفكار من خلال النقاشات الحوارية.

### المواضيع الرئيسية للورشة:

- مفهوم التنمر المؤسسي.
- تصنيف التنمر وأشكاله.
- اسباب التنمر الوظيفي.
- ما يميز التنمر الوظيفي عن العنف.
- كيفية الكشف عن التنمر في العمل.
- التنمر الوظيفي واثره على أداء الموظفين.

- الأنواع الشائعة من المتنمرين في مكان العمل.
- الإجراءات التنظيمية وعوبة المتنمر في العمل.
- الاستراتيجيات الإدارية الفعالة لمنع التنمر في العمل.
- النظرة القانونية وآلية التعامل مع أحداث وادعاءات مكان العمل.
- طرق التعامل مع التنمر الوظيفي من جهة المؤسسة والموظفين.

**إنتهت النشرة الفنية،**