

جامعة عمار ثليجي الأغواط  
كلية العلوم الاجتماعية  
قسم علم النفس وعلوم التربية الأرففونيا



الميدان: العلوم الإنسانية والاجتماعية  
الشعبة: العلوم الاجتماعية

## واقع السلوكيات السلبية (التنمر، المضايقة، الاستقواء)

-دراسة ميدانية بمستشفى 240 سرير بولاية الاغواط -

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس  
تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية

إشراف الأستاذ (الدكتور):

\* عمومن رمضان

إعداد الطالبتين:

للـ بن العربي حسينة

للـ عمراوي ريم شيما

### لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	العضوية
فارسي ابراهيم	أستاذ محاضر -أ-	جامعة عمار ثليجي الأغواط	رئيسا
عمومن رمضان	أستاذ التعليم العالي	جامعة عمار ثليجي الأغواط	مشرفا ومقررا
صافي محمد	أستاذ محاضر -أ-	جامعة عمار ثليجي الأغواط	مناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024



## شكر و عرفان



بكل معاني التقدير والاحترام، نتوجه بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى أستاذنا الفاضل  
دكتور عمومن رمضان،

الذي كان مشرفاً وموجهاً ومُلهماً طوال فترة إعداد هذا البحث  
لقد كان لخبرته العلمية الواسعة، ونصائحه الثمينة، وتوجيهاته الدقيقة، الأثر الكبير في  
إغناء العمل وبلورته بالشكل الذي خرج عليه  
كان مثلاً للأستاذ الحريص، لا يبخل بوقته، ولا يتردد في الدعم والمساندة في كل مرحلة  
من مراحل الإنجاز

في كل مرة شعرنا فيها بالتعب أو التردد، وجدنا في كلماته ما يجدد العزم، وفي صبره ما  
يعزز الثقة.

فله منا كل التقدير، على علم أفادنا به، وعلى أخلاقٍ زرعها في طلابه، وعلى سعة صدرٍ  
واهتمامٍ نادر.

لن تفي الكلمات حقه، ولكن دعائنا له بوافر الصحة والعافية والتوفيق في حياته العلمية  
والعملية، هو أقل ما يمكن أن نقدمه.

شكراً من القلب، أستاذنا الكريم، على كل ما قدمته، وعلى كل ما كنت تمثله لنا من قدوة  
وعطاء.

## اهداء

إلى من غرست في نفسي القيم، وكانت لي السند في كل حين...  
إلى أُمي الحبيبة، نبض القلب وضيء الروح، شكرًا لحبك غير المشروط.

إلى من علّمني أن الرجولة مواقف، وأن العطاء لا يُشترط،  
إلى أبي العزيز، قدوتي ومصدر إلهامي، أدامك الله لي فخراً وسنداً.

إلى أستاذي الكريم، الذي فتح لي أبواب المعرفة،  
وكان نوراً أضاء درب العلم، فلك مني كل التقدير والامتنان.

وإلى صديقتي الغالية، التي كانت لي رفيقة الدرب،  
شكرًا لوفائك، ولوقوفك إلى جانبي في كل المراحل.

لكم جميعًا، أهدي ثمرة هذا الجهد، فأنتم شركاء النجاح.

## شيماء



## اهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبتوفيقه تتحقق الغايات، الحمد لله على نعمة العلم،  
ونعمة الثبات، ونعمة الوصول بعد طول انتظار في هذه اللحظة التي تختزل سنيًا من  
السعي والكفاح،

أهدي هذا التخرج، ثمرة تعبى وجهدي، وعنوان رحلتي العلمية، إلى من كان لها الفضل –  
بعد الله – في وصولي إلى من كانت دعواتها نور طريقي، وصبرها سرّ ثباتي، وحنانها  
بلسمًا لكل تعب... إلى أمي الحبيبة،

يا من سهرت، وضحيّت، وكنت لي وطنًا لا يغيب...

هذا التخرج هو عربون وفاء لسنواتك الطويلة من العطاء، وهو ثمرة تعبك قبل أن يكون  
ثمرة جهدي.

وإلى من غيّبهم الموت، لكن لم يُغيّبهم قلبي...

إلى روح أبي، السند الأول، والنور الذي لا ينطفئ... وإلى روح أخي الغالي، الذي غاب عن  
عيني، لكنه حاضر في وجداني...

أهديكما هذا الإنجاز، وأرجو من الله أن يُبلّغكما فرحتي، ويجعل مثواكما الجنة  
إلى إخوتي الأعزاء، يا من كنتم السند في كل خطوة، والرفاق في كل لحظة، أهدىكم ثمرة  
جهدي، ونجاحي، وفخري، فأنتم من زرع فيّ الأمل، وسقيتموني الحب، لكم مني كل  
الشكر، وكل الحب، وكل التقدير

إلى أساتذتي الذين لم يبخلوا بعلمهم، فكانوا مشاعل نور أنارت طريقي،  
إلى صديقاتي التي شاركوني التحديات وبادلونا الطموحات، وساهموا في جعل هذه الرحلة  
أكثر عمقًا

إلى رفيقات الدرب، وصاحبات الذكريات التي لا تُنسى...

## حسينة



# ملخص الدراسة

### ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع السلوكيات السلبية (التنمر المضايقة والاستقواء) لدى ممرضي المؤسسة الاستشفائية العقيد لطفي بمدينة الاغواط وكذا معرفة مدى انتشار السلوكيات السلبية واكثرها انتشارا، والفروق في مستوى السلوكيات السلبية حسب نوع الوظيفة والمصلحة، حيث اجريت الدراسة بمستشفى العقيد لطفي بمدينة الاغواط على عينة قوامها (57) ممرض، تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة، واعتمدت الطالبتين على المنهج الوصفي الاستكشافي، كما تم بناء الاستبيان واقع السلوكيات السلبية (التنمر، المضايقة، والاستقواء) من طرف الطالبتين، وبعد المعالجة الاحصائية للبيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss ، وفي ضوء ذلك تم التوصل الى مجموعة من النتائج كالتالي:

- تنتشر السلوكيات السلبية (التنمر المضايقة والاستقواء) بمستشفى العقيد لطفي بمدينة الاغواط بدرجة منخفضة.

-اكثر السلوكيات السلبية انتشارا لدى عينة الدراسة هي المضايقة.

-توجد فروق في متوسط درجات السلوكيات السلبية (التنمر المضايقة والاستقواء) لدى عينة الدراسة حسب نوع الوظيفة لصالح الممرضين.

توجد فروق في متوسط درجات السلوكيات السلبية (التنمر المضايقة والاستقواء) لدى عينة الدراسة حسب نوع المصلحة لصالح مصلحة الاستعجالات

**الكلمات المفتاحية:** السلوكيات السلبية، التنمر، المضايقة، الاستقواء.

**Abstract :**

The present study aimed to explore the reality of negative behaviors (bullying, harassment, and victimization) among nurses at Colonel Lotfi Hospital in the city of Laghouat. It also sought to identify the extent and the most prevalent type of these behaviors, as well as to examine the differences in the level of negative behaviors according to job position and department. The study was conducted at Colonel Lotfi Hospital in Laghouat on a randomly selected sample of 57 nurses. The researchers adopted a descriptive-exploratory methodology and developed a questionnaire designed to assess the reality of negative behaviors (bullying, harassment, and victimization). After statistical analysis of the data using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), the study reached the following results:

Negative behaviors (bullying, harassment, and victimization) are present at a low level at Colonel Lotfi Hospital in Laghouat.

Harassment is the most prevalent form of negative behavior among the study sample.

Statistically significant differences were found in the mean scores of negative behaviors (bullying, harassment, and victimization) according to job position, in favor of nurses.

Statistically significant differences were also found in the mean scores of negative behaviors (bullying, harassment, and victimization) according to department, in favor of the emergency department.

**Keywords:** Negative behaviors, bullying, harassment, victimization.

# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات

الصفحة	فهرس المحتويات
	شكر وتقدير
	إهداء
أ	ملخص الدراسة
د	فهرس المحتويات
و	فهرس الجداول
ز	فهرس الأشكال
ز	فهرس الملاحق
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
1	1. مقدمة
2	2. الفرضيات
2	3. أهداف الدراسة
3	4. أهمية الدراسة
3	5. التعاريف الإجرائية
4	6. حدود الدراسة
الفصل الثاني: الخلفية النظرية للدراسة	
6	تمهيد
7	1. التتمر
8	2.1 أبعاد التتمر في مكان العمل
9	3.1 الاستراتيجيات المطبقة لمواجهة التتمر في مكان العمل
11	2. المضايقة
12	1.2 أبعاد المضايقة
13	2.2 الآثار السلبية للمضايقة
14	3. الاستقواء
15	1.3 أبعاد سلوكيات الاستقواء

## فهرس المحتويات

17	2.3 خصائص الاستقواء
20	4. الدراسات السابقة
28	5. التعقيب على الدراسات السابقة
30	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثالث: الجانب التطبيقي للدراسة</b>	
32	تمهيد
33	1. الإجراءات الميدانية للدراسة
33	1.1 منهج الدراسة
33	2.1 الدراسة الاستطلاعية
34	3.1 أداة الدراسة
39	4.1 الدراسة الأساسية
41	5.1 الاجراءات وصعوبات الدراسة
42	6.1 أساليب المعالجة الإحصائية
43	2. عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة
43	1.2 عرض وتحليل نتائج التساؤل الأول
44	2.2 عرض وتحليل نتائج التساؤل الثاني
47	3.2 عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
48	4.2 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
51	5.2 تفسير ومناقشة النتائج
58	استنتاج عام
62	قائمة المراجع
الملاحق	

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	السلوكيات السلبية	35
02	التي إتفق المحكمون على حذفها	36
03	العبارات التي إتفق المحكمون على تعديل صياغتها	36
04	نتائج الصدق البنائي لاستبيان يقيس التتمر	36
05	نتائج الاتساق الداخلي لدرجة ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية لاستبيان يقيس المضايقة	37
06	نتائج الاتساق الداخلي لدرجة ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية لاستبيان يقيس الاستقواء	38
07	نتائج معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لبنود الاستبيان.	38
08	عينة الدراسة حسب الجنس	39
09	خصائص عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية	40
10	خصائص عينة الدراسة حسب الاقدمية	40
11	خصائص عينة الدراسة حسب نوع الوظيفة	40
12	خصائص عينة الدراسة حسب نوع المصلحة	41
13	مستوى السلوكيات السلبية (التتمر-المضايقة- الاستقواء) لدى عينة الدراسة	43
14	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الاستبيان وترتيبها	45
15	نتائج الفروق في درجات السلوكيات السلبية (التتمر-المضايقة- الاستقواء) باختلاف نوع الوظيفة	47
16	نتائج الفروق في درجات السلوكيات السلبية(التتمر) لدى عينة الدراسة باختلاف المصلحة	49
17	نتائج الفروق في درجات السلوكيات السلبية(المضايقة) لدى عينة الدراسة باختلاف المصلحة	50
18	نتائج الفروق في درجات السلوكيات السلبية(الاستقواء) لدى عينة الدراسة باختلاف المصلحة	51

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
20	خصائص الاستقواء في مكان العمل	01

فهرس الملاحق

عنوان الملحق	الرقم
إستبيان قبل التحكيم	01
الإستبيان بعد التحكيم	02
إستمارة التحكيم	03
قائمة المحكمين	04
الهيكل التنظيمي	05
النتائج	06
ترخيص بالزيارة	07

# الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. مقدمة
2. الفرضيات
3. أهداف الدراسة
4. أهمية الدراسة
5. التعاريف الإجرائية
6. حدود الدراسة

## 1. مقدمة:

لقد بدأ انتشار السلوكيات السلبية أمر يورق كافة العاملين في المؤسسات خصوصا أنها تزداد بشكل ملحوظ، لها انعكاساتها السلبية على إجراءات وقواعد العمل، وعلى صحة وسلامة الأفراد النفسية، وكذا وتوجهات المنظمة، كما يمكن ان تسيئ إلى سمعة المنظمة وتسبب لها خسائر مادية ومعنوية وتجعل المنظمة ذات بيئة غير ملائمة للعمل التنظيمي، وهنا يمكننا الإشارة إلى أن سلوكيات العمل السلبية قد تناولها الباحثون في مفاهيم مختلفة منهم التمر، المضايقة، الاستقواء وأطلق عليها "Hunter" السلوك المعادي للمجتمع سوء السلوك التنظيمي السلوك الانتقامي التنظيمي وأخيرا الانحراف التنظيمي.

إن نجاح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها يتوقف أساسا على توفير الجو المناسب حتى يؤدي العمال عملهم بطرق تتسم بالفعالية والاهتمام وبالمستوى الذي يتوقعه منهم الآخرون وذلك من خلال الكشف عن مختلف الاضطرابات التي يعاني منها العمال والعمل على تفادي الظروف المؤدية إليها، ويتعرض الممرضين لجملة من المشكلات والضغط المختلفة من بينها السلوكيات السلبية (التمر، المضايقة، الاستقواء) والتي تعتبر من أكثر المشكلات النفسية والجسدية انتشاراً في بيئة العمل ويسجل انتشارها بشكل ملحوظ داخل المؤسسات الصحية حيث تمثل القطاع الصحي أهم نطاق ضمن قطاع الخدمات لما له من أهمية في حياة الأفراد والمجتمع، إذ أن رقي أي مجتمع وتطوره يتوقف على جودة الخدمات الصحية المقدمة لأفراده والتي تنعكس على مستوى الصحة النفسية والجسدية لهؤلاء الافراد وبالتالي صحة المجتمع، ويمثل الممرضين نسبة كبيرة في هذا القطاع اذ تتعدد تخصصاتهم ويكثر تواصلهم مع المرضى نتيجة الخدمات المقدمة من طرفهم اذ لا يمكن للأطباء القيام بعملهم من غير الاستعانة بهذه الفئة من العمال فهم الوسيط بين البرنامج العلاجي المسطر من طرف الطاقم الطبي والمرضى ويقوم دورهم على تقديم الرعاية التمريضية اللازمة لتعزيز الصحة والمحافظة عليها، ووفقا لدراسة الحالية فإن الباحث استخدم مصطلح السلوكيات

العمل السلبية من أجل الحفاظ على الاتساق والقضاء على الارباك. (ملال، 2022، ص 22).

استنادا على ما ذكرناه ونظرا إلى أهمية الموضوع الحالي جاءت دراستنا بهدف التعرف إلى أهم السلوكيات العمل السلبية المنتشرة في مكان العمل ووضع أهم استراتيجيات للحد منها داخل بيئة العمل، ومنه طرح التساؤلات الآتية:

1- ما مدى انتشار سلوكيات السلبية (التنمر، المضايقة، الاستقواء) لدى ممرضي المؤسسة الاستشفائية العقيد لطفي بمدينة الأغواط؟

2- ما أكثر السلوكيات السلبية انتشارا بالمؤسسة الاستشفائية العقيد لطفي بمدينة الأغواط؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات السلوكيات السلبية (التنمر، المضايقة، الاستقواء) لدى عينة الدراسة تعزى لنوع الوظيفة.

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات السلوكيات السلبية (التنمر، المضايقة، الاستقواء) لدى عينة الدراسة تعزى لنوع المصلحة.

2. الفرضيات:

- توجد فروق دالة إحصائية في متوسط درجات السلوكيات السلبية (التنمر، المضايقة، الاستقواء) يعزى لنوع الوظيفة.

- توجد فروق دالة إحصائية في متوسط درجات السلوكيات السلبية (التنمر، المضايقة، الاستقواء) يعزى حسب نوع المصلحة.

3. أهداف الدراسة:

- الكشف عن مدى انتشار السلوكيات السلبية (التنمر، المضايقة، الاستقواء).

- تحديد أكثر السلوكيات السلبية انتشارا (التنمر، المضايقة، الاستقواء).
- معرفة الفروق في مستوى السلوكيات السلبية (التنمر، المضايقة، الاستقواء) حسب نوع الوظيفة.
- معرفة الفروق في مستوى السلوكيات السلبية (التنمر، المضايقة، الاستقواء) حسب نوع المصلحة.

#### 4. أهمية الدراسة:

- يساعدنا هذا البحث بالوصول إلى المعلومات تمكن المنظمات من مواجهة ظاهرة السلوكيات السلبية (التنمر، المضايقة، الاستقواء) في مكان العمل ورفع مستوى الصحة النفسية للعاملين والوقاية من هذه الظاهرة مستقبلا.
- يمكن لهذا البحث أن يكون اطارا نظريا يناقش ظاهرة السلوكيات السلبية في مكان العمل مما يوفر مرجعا علميا.
- جذب انتباه المنظمات بشكل عام والمستشفيات بشكل خاص في منع نوع من هذه السلوكيات.
- محاولة تقديم حلول تسهم في تعزيز قدرة المستشفيات في توظيف كافة امكانياتها من اجل مواجهة السلوكيات السلبية (التنمر، المضايقة، الاستقواء).

#### 5. التعاريف الإجرائية:

- 1.5 التنمر إجرائيا:** هو سلوك عدواني يقوم به الممرضين أو جماعة ضد زميل في العمل ويأخذ عدة أشكال لفظية، نفسية تعرضهم لصراخ والنقد مما يهدد صحتهم، وتقاس بالدرجة الكلية التي يتحصل عليها افراد عينة الدراسة على ابعاد التنمر
- 2.5 المضايقة إجرائيا:** هي مجموعة من السلوكيات السيئة والغير مرغوب فيه تصدر عن الممرضين من أجل المساس بالأمن النفسي والوظيفي ونجعل الفرد قادر عن تحقيق ذاته ووجود عرقلة في حياته المهنية. وتقاس بالدرجة الكلية التي يتحصل عليها افراد عينة الدراسة على ابعاد المضايقة.

**3.5 الاستقواء إجرائيا:** هو مجموعة من المضايقات والاساءات والتأثيرات السلبية التي يتعرض لها الممرض من طرف زملائه في العمل تؤثر على مهام عمله وتحدث بشكل متكرر ومنتظم. وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها افراد عينة الدراسة على ابعاد الاستقواء

**6. حدود الدراسة:**

**1.6 الحدود المكانية:** تم إجراء الدراسة بالمستشفى العسكري المختلط الشهيد بن علي دغين المدعو العقيد لطفي بمدينة الأغواط.

**2.6 الحدود الزمانية:** تحديد المجال الزمني لأي بحث أو دراسة ميدانية من الأمور المهمة والأساسية لإجراء دراسة علمية، وعليه تمت مباشرة القيام بالدراسة الميدانية بعد أخذ الموافقة من إدارة المؤسسة، وعليه تمت الدراسة في الفترة الممتدة من 24 فيفري إلى غاية 05 مارس 2025.

**3.6 المجال البشري:** يتمثل في ممرضي ومساعدى التمريض بالمستشفى المختلط العقيد لطفي بمدينة الأغواط.

ومن هذا المنطلق قمنا بتقسيم الدراسة المعنونة بـ **واقع السلوكيات السلبية (التممر، المضايقة، الاستقواء) لدى عينة من الممرضين إلى ثلاثة فصول:**

**الفصل الأول:** الإطار العام للدراسة ويتكون من ستة عناصر وهي: مقدمة، الفرضيات، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، التعاريف الإجرائية، حدود الدراسة

**الفصل الثاني:** الخلفية النظرية للدراسة ويتكون من: تمهيد، التمر، المضايقة، الإستقواء، الدراسات السابقة، التعقيب على الدراسات السابقة، خلاصة الفصل.

**الفصل الثالث:** الجانب التطبيقي للدراسة ويتكون من: تمهيد، منهج الدراسة، الدراسة الإستطلاعية، أداة الدراسة، الدراسة الأساسية، الإجراءات وصعوبات الدراسة، أساليب المعالجة الإحصائية، عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة.

ثم يليهم **الإستنتاج العام، التوصيات والإقتراحات.**

# الفصل الثاني:

## الخلفية النظرية للدراسة

- تمهيد

1. التتمر

2.1 أبعاد التتمر في مكان العمل

3.1 الاستراتيجيات المطبقة لمواجهة التتمر في مكان العمل

2. المضايقة

1.2 أبعاد المضايقة

2.2 الآثار السلبية للمضايقة

3. الاستقواء

1.3 أبعاد سلوكيات الاستقواء في مكان العمل

2.3 خصائص الاستقواء في مكان العمل

4. الدراسات السابقة

5. التعقيب على الدراسات السابقة

- خلاصة الفصل

### تمهيد:

تعد السلوكيات السلبية من أبرز المشكلات التي تواجه المجتمعات لما لها من تأثير على الأفراد والعلاقات الاجتماعية فهي لا تقتصر على فعل مؤدي في لحظة معينة بل تتراكم لتترك آثار نفسية وجسدية طويلة الأمد كاللتمر، المضايقة، الاستقواء) حيث يسعى البعض من خلالها الى فرض السيطرة أو التقليل من شأن الآخرين وتنتشر هذه السلوكيات خاصة في بيئة العمل مما يجعل مواجهتها ضرورة ملحة لبناء بيئة صحية وآمنة للجميع وهذا ما نتطرق إليه في هذا الفصل لمعرفة ما هي أهم هذه السلوكيات. وما مفهومها وأهم أبعادها.

### 1. التنمر:

إن لفظ التنمر أصلها اللغوي تنمّر، يتنمر، تنمّرًا فهو متنمر والمفعول متممر له وتتمر الشخص نمر، غضب وساء خلقه وصار كالنمر الغاضب (معجم عربي عربي)

ويرجع بداية مفهوم التنمر في بيئة العمل إلى العالم السويدي (Heniz leymann) (عالم النفس السويدي) في بداية الثمانينات وقد أطلق عليه ليمنان في البداية مصطلح المهاجمة Mobbing وفي عام 1990 قدمت (اندريا ادامز A.Adams) مصطلح التنمر في بيئة العمل لأول مرة في إذاعة BBC وفي عام 1992 نشرت Adams أول كتاب في التنمر الوظيفي بعنوان التنمر في مكان العمل "كيفية مواجهته والتغلب عليه" وقد قام (Gray.Namie) في الولايات المتحدة بتشغيل إدارة معهد التنمر في بيئة العمل لمدة عشرة سنوات لتعامل مع قضية التنمر في بيئة العمل بين كل من العامل وصاحب العمل من اجل توفير حلول للتغلب على هذه المشاكل في بيئة العمل.

ويعرف "H.Leymann" التنمر في بيئة العمل بأنه سلوك عدائي غير مقبول يحدث على الأقل مرة واحدة في الأسبوع ويستمر لمدة ستة أشهر في مكان العمل ويؤثر على انتاجية وأداء كل من الضحايا والتنظيمات.

وتعرف "Andrea Adams" بأنه سلوك غير مبرر ومسيئ ومهين تجاه عامل أو مجموعة من العاملين ويتضمن إساءة استخدام السلطة أو المنصب ويمكن ان يتسبب في فقدان العاملين تدريجيا كل ايمانهم بأنفسهم ومعاناتهم من اعتلال الصحة الجسدية والاضطراب العقلي كنتيجة مباشرة للتنمر. (عبد الله، 2022، ص 211).

ويعرف "Namie" التنمر في مكان العمل على أنه ضر متكرر وإساءة معاملة شخص أو أكثر على شكل شفهي أو سلوك ينطوي على تهديد أو تخويف أو الترهيب الذي يمنع انجاز العمل.

وقد عرفه "Einarsen etal" على أنه إساءة المعاملة المرؤوسين أو زملاء أو الرئيس والذي قد يسبب مشاكل اجتماعية ونفسية وجسدية شديدة.

في حين عرفه "Smith Cool" التتمر على أنه مزيج من الإساءة العاطفية واجتماعية وغيرها من وسائل الاتصال المدمرة التي تؤثر على الصحة التنظيمية وتضر برفاهية الموظف (السعيد، 2022 ص 45).

### 2.1 أبعاد التتمر في مكان العمل:

اتفق الكثير من الباحثين أن للتتمر الوظيفي ابعاد متعددة يمكن أن تكون كالتالي:

**1.2.1 المراقبة المفرطة:** هي ممارسات تركز على قياس أداء الموظف وسلوكياته وخصائصه شخصية بشكل مبالغ فيه مما يسبب عواقب للموظفين ويؤثر على رفاهيتهم وثقافة العمل والإنتاجية والتحفيز والإبداع وأشارت دراسة Jaswal إلى أن للمراقبة المفرطة في أماكن العمل آثار سلبية على الموظفين مثل زيادة الضغط وفقدان الهوية، ظهور مشاكل الخصوصية وان موظفين الذين يخضعون للمراقبة بأنهم غالبا يفشلون في التصدي بها فهم أكثر عرضة للمعاناة من مشاكل صحية ويضطرون لترك أماكن عملهم. وكما بينت دراسة Schultz Gawford ان المراقبة المفرطة تساهم في تناقض خصوصية العاملين وتشكل ضررا كبيرا عليهم وأنه ينبغي اعتبار حرية العامل وحياته الشخصية سلعة اقتصادية يمكن تبادلها لصالح العمل. (المحلاوي، 2024، ص75).

**2.2.1 الإساءة اللفظية:** هي سلوك عدواني ينتج من خلال رفع الصوت والحديث بطريقة فظة وغليظة وغير مقبولة اجتماعيا وهو سلوك شائع من قبل المشرفين في التعامل مع العاملين مما يجعلهم دائما في حالة قلق وتوتر وأن الهدف من الإساءة اللفظية هو سيطرة على الآخرين وتخويفهم وترهيبهم ويكون ذلك من خلال إهانة أحد العاملين علنا أمام الجميع فالإساءة اللفظية تساهم في شعور العاملين بالخجل وتدني احترام الذات وانعدام الثقة بالنفس والاحراج، ينعكس هذا الشعور السلبي على زملاء العمل الآخرين الذين يشهدون سوء المعاملة زملائهم من قبل المشرفين عليهم ويشعرون أنهم سيكونون بالتأكيد الضحايا المقبلين.

**3.2.1 النقد المستمر:** هي عملية انتقاد تصرفات وأفعال العاملين وطريقة حديثهم بشكل دائم دون توقف مما يؤثر على نفسية العاملين وشعورهم مما يضعف من شخصية العاملين ويصبحون غير راغبين بالعمل حيث تبين دراسة Naime أن النقد المستمر يساهم في انعدام الأمن الشخصي للعامل ويحبطه ويفقده ثقته بنفسه وبقراراته ويشعره بعدم التقدير من قبل الآخرين وأكدت الدراسة أن النقد المستمر يضعف الأداء ويساهم في الأذى النفسي وتحطيم الروح المعنوية للعاملين وبالتالي انخفاض إنتاجيتهم.

**4.2.1 الاستخفاف:** العامل بطبيعته له مشاعر وأحاسيس وكرامة في العمل ولا يرضى بالانقاص من شخصيته أو تقليل من شأنه والانقاص من الآخرين يولد حقدًا واضرارًا وإذلال العاملين أمام الآخرين والتقليل من قيمتهم لتبرير العدوان تجاههم فالمدير والرئيس المستبد يبرر تسلطه وعدوانه على الأفراد بالحط من شخصهم وإدعاء عدم نضوجهم وعدم معرفتهم بمصلحة المؤسسة ويبرر قراراته بحقهم بالنظر إليهم على أنهم جاهلون وكسالى يليق بهم التعامل الإنساني عبارة عن إيذاء وإذلال وإهانة العامل بشكل مباشر وغير مباشر من خلال مضايقة وسوء معاملة وتقليل من قيمة أعماله في مؤسسة.

(ربيع، شرير، 2023، ص ص 21-22).

### 3.1 الاستراتيجيات المطبقة لمواجهة المتنمر في مكان العمل:

إلى أن يكون هناك التزام عام وإجراءات لدعم هذا الالتزام فإن السياسة ليست سوى كلمات على الورق تتضمن الاستراتيجيات والخطوات التالية لمواجهة متنمر في مكان العمل.

#### 1.3.1 استراتيجية المواجهة: وتتم بمجموعة من الخطوات التالية:

- طلب الدعم من العائلة والزملاء.
- استشارة طبيب أو معالج نفسي.
- طلب إفادة شهود ممن شاهدوا المتنمر.
- مواجهة المتنمر.

- تحضير قضية ضد المتمم بالأدلة والاستعداد العقلي والعاطفي.
- تقديم شكوى داخلية على مستوى الإدارة.
- عرض القضية على المسؤولين والمجلس الداخلي للإدارة.
- أخذ القضية علنا.

**2.3.1 استراتيجية التكيف الذاتي:** اقترح الباحثون مجموعة متنوعة من استراتيجيات التي يمكن للأهداف الفردية استخدامها للرد على المتمم في مكان العمل يشير هارفي هور نشأتين إلى هذه الجهود على أنها طريقة تغيير الضحايا تشمل التكتيكات المقترحة في إطار هذا النهج على الحد من الاتصال الجسدي مع المتمم والعلاج الذي يركز على العاطفة التعديل الذاتي والوصول إلى الدعم من قبل العائلة والأصدقاء أو جماعة العمل أو برنامج مساعدة الموظفين.

ويقترح كل من غاري وروث نامي مؤسسا حركة مناهضة التتم في و.م.آ أن العائلة والأصدقاء هم أول مجموعة من الأشخاص الذين يمكنهم مساعدتهم من خلال دعمهم والتعاطف معهم وتبادل الخبرات الشخصية ويمكن كذلك طلب المساعدة المعالجين (المختصين النفسيين في العمل والتنظيم، والخدمات الاستشارية ونقابات والخدمات القانونية).

**3.3.1 استراتيجيات الذكاء العاطفي:** اقترح الباحثون كذلك استراتيجية الذكاء العاطفي للضحية للتعامل مع المتمم في مكان العمل نظرا لأن الدافع الرئيسي للتتم هو رؤية الم أهدافهم يتم تشجيع الضحايا على البقاء بعيدا عن طريق المتمم وعدم السماح لهم برؤيتهم لأن سلوكهم مخيف لهم بأي شكل من الأشكال ويتم كذلك توجيه الضحايا على البقاء هادئين وغير مضطرين قدر الإمكان عند التعرض للهجوم ومحاولة التعرف على أنماط السلوك العدوانية وتجنب التتم أثناء فترات الغضب ...

**4.3.1 استراتيجية الخروج:** بالإضافة إلى الاستراتيجيات التي تركز على مواجهة والتكيف الذاتي والذكاء العاطفي هناك أيضا استراتيجية ترك الوظيفة بكرامة والبحث عن فرص جديدة

في كثير من الأحيان يكون السؤال الحاسم بالنسبة لهدف الممتزم في مكان العمل هو هل يجب أن أبقى وأدافع أم يجب أن أتوقف. (حداد، 2024، ص ص 192-206).

### 2. المضايقة:

**المضايقة لغة:** مصدر ضايق، فعل يسبب تعب الاعصاب وعدم الراحة

الضيق، ضيق، فقر وسوء الحال شدة ما ضاق عنه الصدر من هم وحزن وهو ازعاج الآخرين وإطلاق راحتهم (معجم عربي عربي).

تعد المضايقة لدى العاملين ظاهرة منتشرة تسبب للواقعين تحت ظلالها مشكلات نفسية كثيرة وضغوطات مرهقة تؤدي إلى عدم الرضا عن العمل والذات وتشوش الإحساس بالحياة وتولد الاستعداد لإضطرابات النفسية وسوء التوافق في حياة المهنية وقد عرف **Leymann** المضايقة في مكان العمل بأنها طريقة اتصال غير طبيعية وغير أخلاقية تطبق على فرد ما من قبل فرد آخر أو مجموعة أفراد بطريقة ممنهجة ومباشرة تسبب له اليأس والعزلة وتكرر لفترة طويلة من الزمن تنتهي بالشفاء النفسي والعاطفي والاجتماعي والجسدي للضحية الهدف.

وعرف **Zapf-Einarsen** المضايقة في مكان العمل على أنها مجموعة الأفعال والسلوكيات السلبية التي يتعرض لها فرد ما من قبل فرد آخر أو مجموعة أفراد في مكان العمل في وقت معين وبفواصل زمنية ويواجه الضحية صعوبة في الدفاع عن نفسه تجاه تلك الأفعال والسلوكيات. (عريض، 2020، ص 46).

كما يقصد بالمضايقة كافة أنواع الاتجاهات الحادة والعدائية التي يترتب عليها الكثير من النواتج السلبية والتي يصل مداها إلى حد إيقاف ضحتها عن العمل ومعاناته من الاضطرابات النفسية والبدنية وعرفت نعيسة المضايقة بتعرض الفرد لاستخدام السلوك العدواني وغير معقول بشكل مستمر في أماكن العمل من قبل مجموعة من زملاء العمل

وممارسة أشكال الادلال الجسدي والنفسي والاعتداء اللفظي وغير اللفظي في السر والعلن انتهاء بتدمير حياة الفرد المهنية والاجتماعية. (مرسي، 2018، ص 290)

كما تشير المضايقة إلى أي سلوك غير مرحب به أو مسيء تسبب في وقوع أو يتوقع بشكل معقول أن يتسبب في وقوع التأثير الاتي، الإساءة إلى شخص (أشخاص) آخر أو اهانتة أو احراجة، خلق بيئة عمل مخيفة أو عدوانية أو تدخل بشكل غير معقول في قدرة الشخص آخر على أداء وظيفته خلال العمل، وقد تحدث المضايقة بالكلمات (مكتوبة أو منطوقة أو الايماءات أو الأفعال ويمكن توجيهها إلى شخص واحد وعدة أشخاص على أي مستوى وهناك أنواع مختلفة من سلوكيات المضايقة ويشمل استغلال السلطة والتنمر، المهاجمة والمضايقة الجنسية والتمييز وقد يكون أي شخص من أي صعوبة جنسية ضحية لأي نوع من المضايقة. (زين الدين، 2015 ص 63).

## 1.2 أبعاد المضايقة:

حدد **Gul etal** أبعاد المضايقة في مكان العمل إلى خمس مجموعات رئيسية هي :

**1.1.2** سلوكيات والمواقف التي تهدف إلى عرقلة تحقيق الذات ومن أمثلتها المدراء والزملاء في العمل يحدون من إمكانيات الفرد وقدراته، الانتقاد المستمر لنتائج الأعمال التي يقوم بها الفرد تلقي الفرد للتهديدات اللفظية ومكتوبة.

**2.1.2** السلوكيات والمواقف التي تهدف إلى عرقلة إقامة العلاقات مع الآخرين: ومن امثلتها منع الفرد (الضحية) من التحدث والتواصل مع الآخرين، اجبار الفرد (ضحية) على العمل في أماكن لا وجود لزملائه فيها، منع الآخرين من التواصل مع ضحية.

**3.1.2** السلوكيات والمواقف التي تضر باحترام الفرد وتنال من سمعته: ومن أمثلتها تحدث من في العمل بطريقة سيئة حول الفرد، نشر الاشاعات والأحاديث الكاذبة عن الضحية تقليد سلوك الضحية وتناول حياته الخاصة بهدف السخرية، إجبار الفرد على أداء مهام معنية تفقده ثقته بنفسه الحكم على مجهودات الفرد في العمل بشكل مذل ومهين.

**4.1.2** السلوكيات والمواقف التي تضر بجودة الحياة المهنية: من أمثلتها يتم تغيير واجبات والمهام الملقاة على عاتق الضحية باستمرار يتم إعطاء الضحية في العمل واجبات تزيد وتقل عن مستوى قدراته وامكانياته بتسبب الوضع الوظيفي المحيط للضحية بمشاكل عائلية أو مالية.

**5.1.2** السلوكيات والمواقف التي تضر بالصحة: ومن أمثلتها إصابة الضحية ببعض الأضرار الجسدية تعرض الضحية للتهديدات بالعنف الجسدي والتخويف.  
(عريض، 2020، ص48).

## 2.2 الآثار السلبية للمضايقة :

أظهر الباحثون أن الأفراد الواقعين كضحايا للمضايقة في العمل يعانون من مشاكل نفسية وعصبية وجسدية، كما بينو أن المضايقة تضر بالمنطق الطبيعي للضحية وقدراته على التواصل حيث يشعر الأفراد بعدم الأمان ويشككون في قدراتهم العقلية ويتصرفون بطرق غير عقلانية وبشكل خاطئ، وقد بينت إحدى الدراسات أن 43.9% من الضحايا المضايقة أصبحوا مرضى وأن 30.8% قاموا بتغيير وظائفهم في نفس المنطقة التي كانوا يعملون بها وأن 22.5% تركو العمل كما أشار **Leymann** إلى أن 25% من أسباب التقاعد المبكر في السويد كان بسبب سلوكيات المضايقة في العمل وأن ما نسبته 12% من أسباب الانتحار أيضا عائد للمضايقة في العمل والمضايقة في العمل لا تنمر الفرد فقط بل تساهم أيضا في تدمير المنظمة من خلال ظهور العديد من الأمراض التنظيمية مثل: ازدياد معدل دوران العمل، زيادة الاجازات المرضية، فقدان العمالة المساهرة ارتفاع تكلفة تدريب العمال الجدد، انخفاض في الإنتاجية، انخفاض في مستوى جودة المنتجات، تكلفة تعويضات التقاعد المبكر، تدمير العلاقات الاجتماعية في المنظمة. (عريض، 2020، ص 48)

### 3. الاستقواء:

-تعريف استقواء لغة: استقوى، يستقوى، استقواء فهو مستقوى والمفعول مستقوى به.

استقوى فلان صار ذا قوة (طاقة) استقوى لمساعدة فلان صار قويا بمساعدته.

يعد الاستقواء في مكان العمل من المفاهيم الخطيرة والمرتبطة بالسلوكيات السلبية التي تمارس ضمن نطاق المنظمات بمختلف تصنيفاتها وقد لفت هذا الموضوع اهتمام الباحثين بسبب آثاره على الفرد والمجتمع والمنظمة على حد سواء، وأائل من تطرق لي هذا المصطلح وشكل مفهومه ومضامينه الفكرية ونفسية.

- ويعرفه (Kelleher) بأنه شكل من أشكال السلوك العدواني داخل المنظمة يحدث عندما يمارس فردا سواء مدير أو موظف سلطة غير شرعية على طرف آخر ينتج عن ذلك عدم التوازن والتكافؤ في القوى، الطرف الأول يسمى المستقوى بينما الطرف ثاني يطلق عليه بالضحية. (داليا، 2021، ص 889)

- وعرفه (Aryame) بأنه التعرض المتكرر لسلوكيات السلبية لشخص أو أكثر بصورة منتظمة ويتضمن العديد من السلوكيات المختلفة كالإهانة والسخرية من قبل المستقوى أو مجموعة من المستقويين بإتجاه المستقوى عليه كالسخرية وإطلاق ألفاظ مسيئة لشخصه وتحقير من ذاته (هبة ، فراج 2021 ، 58).

- وعرفه Fox and Crown: الاستقواء يشير إلى سلوكيات السلبية التي تهدف إلى الإساءة المستمرة في مكان العمل وتنتشئ من اختلال توازن في السلطة ويعرف الاستقواء أيضاً على أنه سلوكيات غير متحضرة تتم عن العدائية والسخرية تهدف إلى استبعاد الآخرين ويتفق أبو غزال في أنه شكل من أشكال السلوك العدواني يحدث عندما يتعرض شخص ما بشكل مستمر إلى سلوك سلبي بسبب الألم ينتج عن عدم التكافؤ في القوى بين الفردين يسمى الأول استقواء والآخر ضحية أي المستهدف من الاستقواء وقد يكون الاستقواء جسدياً أو لفظياً أو انفعالياً ويتمثل الاستقواء في

سلوكيات السلبية المباشرة أو الغير المباشرة الموجهة نحو شخص ضحية أو نحو عمله وقد تحصل إلى الإيذاء البدني. (أحمد، 2021، ص 10).

### 1.3 أبعاد سلوكيات الاستقواء في مكان العمل:

فقد اتفقت آراء الباحثين على أنها ظاهرة متعدد الأبعاد، إلا أن هناك تباين بينهم في عدد ومسميات تلك الأبعاد، فبعض الدراسات تنظر إليها على أنها تتكون من بعدين فقط هما: الاستقواء العام، والاستقواء الموجه نحو العمل. وفي حين تناولتها دراسات أخرى على أنها تشمل على ثلاثة أبعاد وهي المضايقة التنظيمية، المضايقة الشخصية المضايقة المرتبطة بالعمل، ويتفق كل من (Raknes and Eimarsen) مع التقسيم السابق، إلا أنهم يرون أن الأبعاد الثلاثة للاستقواء هي: المضايقة الشخصية، المضايقة المرتبطة بالعمل والإقصاء الجماعي.

- في حين يرى كل من (Dilek and Aytolan) أن ظاهرة الاستقواء في مكان العمل تشمل على أربعة أبعاد هي:

➤ عزل الفرد عن العمل.

➤ الهجوم على الوضع المهني للضحية.

➤ الهجوم على شخصية الضحية.

➤ السلوكيات السلبية المباشرة.

بينما تناول Leymann ظاهرة الاستقواء في مكان العمل في خمسة أبعاد هي:

➤ الإضرار بالسمعة الضحية.

➤ الاتصالات السلبية.

➤ التأثير على قدرة الضحية على الحفاظ على العلاقات الاجتماعية.

➤ التأثير على إمكانية الضحية في أداء العمل.

➤ التأثير على الصحة الجسدية للضحية.

أما (Stallworth and Fox) فيرون أنها تشتمل على ستة عناصر هي: سلوكيات التهديد، السلوكيات المهنية، العزل الإقصاء، الإضرار بالسمعة، الرقابة التعسفية، تخريب العمل.

وفي ضوء ما سبق، يمكن القول إنه لا يوجد اتفاق بين الباحثين حول أبعاد ظاهرة الاستقواء في مكان العمل، إلا أن التقسيم الذي قدمه (Eimarsen) والذي يشتمل على ثلاثة أبعاد هي: الاستقواء الموجه نحو عمل ضحية، الاستقواء الموجه نحو شخص الضحية. الاستقواء المواجه نحو جسد الضحية، يخطى بقبول وإتفاق بين العديد من الباحثين (Nielsen etal 2016 : e.g Berry etal 2016 (olsen etal) 2016)، ولذلك استعان الباحث بتلك الأبعاد في الدراسة الحالية، وفيما يلي شرح مختصر لكل بعد:

**1.1.3 الاستقواء الموجه نحو عمل الضحية:** ويشير إلى السلوكيات السلبية التي يقوم بها المستقوى للتأثير على عمل وأداء الضحية مثل حجب المعلومات اللازمة لأداء العمل، تجاهل رأي الضحية في المهام المرتبطة بالعمل، تحميل الضحية بأعباء عمل زائدة بهدف إظهاره بأنه فاشل، أو عدم إسناد مهام عمل له على الإطلاق، أو إسناد.

(مرزوق، 2018، ص5)

مهام عمل للضحية ليس لها معنى أو قليلة الأهمية، أو إسناد مهام ذات أهداف يصعب على الضحية تحقيقها، وتوجيه اللوم له على أعمال غير مسؤول عنها، التعامل مع الضحية بشكل غير عادل تكليفه بمهام خارج الدور الرسمي له، وتقييم أداء الضحية دائماً بشكل سلبي.

**2.1.3 الاستقواء الموجه نحو شخص الضحية:** وتعني تلك سلوكيات التي تصدر من الرئيس أو المدير أو الزملاء، وتستهدف شخص الضحية، ومن الأمثلة على تلك السلوكيات، تجاهل الضحية عزله اجتماعياً، إظهاره أمام الآخرين على أنه يتسم بالغباء، نشر الأكاذيب والشائعات المعرضة حوله، النقد المستمر له. إتهامه بالاضطراب العقلي وعدم الاتزان النفسي، النداء له بسرية التشكيك في أمانته، التهديد اللفظي له، معاملته بطريقة مهينة وغير

لائقة أمام الآخرين، استخدام لغة وإشارات بذيئة ضده التدخل في أموره الشخصية بشكل مستمر.

**3.1.3 الاستقواء الموجه نحو جسد الضحية:** وتشير إلى سلوكيات سلبية الموجهة نحو بدن أو جسد الضحية، والتي ربما تسبب له أضرار جسدية، مثل القيام باعتراض الضحية أثناء العمل ودفعه داخل مكان العمل، التحدث معه بصوت مرتفع، الصراخ في وجهه، توجيه أصابع الاتهام له، توجيه ضربات وركلات ولكمات له إيذائه جسدياً بأشياء صلبة أو سلاح. (مرجع سابق، ص6)

### 2.3 خصائص الاستقواء في مكان العمل:

يعد سلوك الاستقواء من سلوكيات التي لها أهمية بالغة لدى منظمات ويعد تحدياً واضحاً لها لكونه يؤثر في الروح المعنوية لدى الموظفين وكذلك بسبب خسائر مادية ومعنوية للمنظمة لذلك يرى الباحث أنه من ضروري قبل التطرق إلى خصائص سلوك الاستقواء في مكان العمل لا بد من معرفة خصائص كل من مكان العمل المعرض لهذا سلوك وكذلك معرفة خصائص ضحايا الذين من الممكن أن يتعرضون لهذه ظاهرة المؤذية التي قد تحدث بسبب عدم اتخاذ أي إجراء لمواجهة من لدن تلك المنظمات.

### 1.2.3 خصائص ضحايا الذين يتعرضون للاستقواء في مكان العمل:

توجد آراء متباينة متعددة بشأن صورة ضحية إذ ان الاستقواء لا يبدو عادة بدافع من العرق أو العمر أو الجنس وإنما يحدث ذلك ببساطة بسبب فرد محدد لا يروق لشخص آخر، في حين تسلط بحوث أخرى الضوء على أن شعبية الموظفين تعد أهدافاً محتملة للاستقواء، لذلك صيغت عدة ملامح متفق عليها لخصائص ضحية والتي نبينها كما يأتي:

(Raineri,2011, 23)

أ- يميل الضحية إلى امتلاك سمات إيجابية ومن ثم إعجاب لدى الآخرين أو غالباً ما يكون ضحايا متعلمين تعليماً عالياً إذ أشار تقرير **Namie** إلى أن 21% من المتعرضين لسلوك

الاستقواء هم أصحاب شهادات العليا أو المهنيين و 63% تشمل صفات إيجابية الأخرى مثل الثقة، والعطف، والتفاؤل المفرط، والكفاءة، والحب من لدن الآخرين، وبسبب هذه صفات شخصية وبسبب مواهب غالبا ما ينظر إلى ضحية على أنه تهديد على شخص مستقوي، فضلا عن جوائز متعلقة بمواهب ضحية يمكن أن تزيد في كثافة سلوك الاستقواء.

ب- غالبا ما يتم تحديد ضحية عن طريق قدرته على الاستيعاب، فيكون شخص مهذب، لطيف، وغير تصادمي ونادرا ما يتحدى شخص مستقوي، يميل إلى أن يكون هادئ حول ما يتعرض له من ظلم وأن شخص مستقوي غالبا ما يبحث عن ضحية التي لا تقوم بالشكوى عليه.

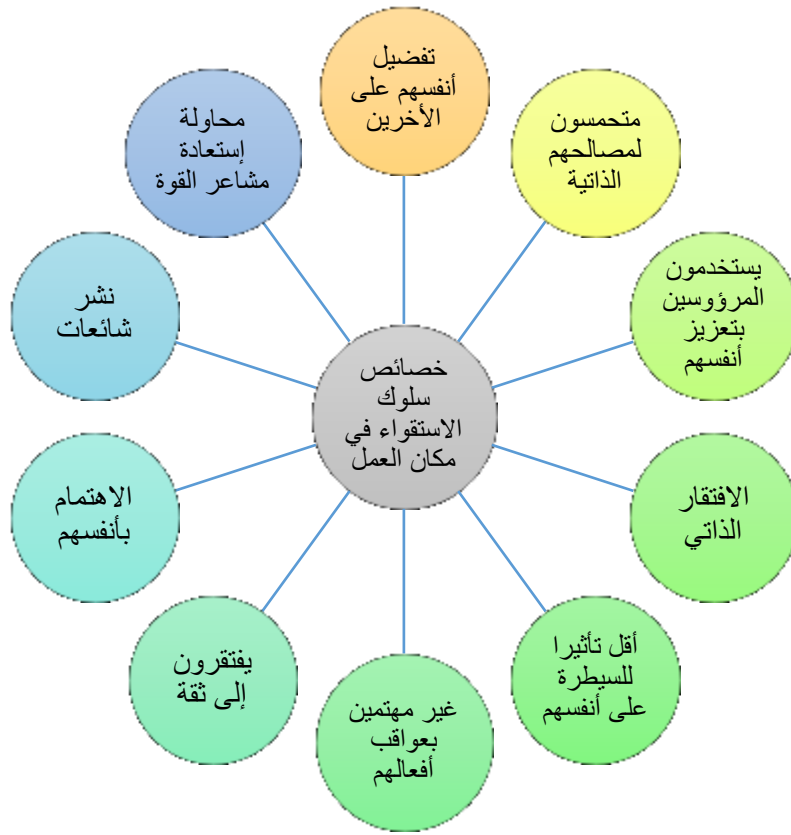
ج- يتم تعريف على ضحايا عن طريق ملاحظتهم وفي بعض الحالات، تكون ضحية ملحوظة جسديا كما أنهم يمثلون أقلية، إضافة إلى وجود سمات فعلية واضحة تميزهم، ووجود تحدي عقلي وجسدي فهم يعدون جذابين جسديا وفي حالات أخرى، تكون ضحية ملحوظة تسبب العمل أو ظروف الحياة.

### 2.2.3. خصائص مكان العمل المعرض للاستقواء:

إذ أشار ( Namie, 2003 ) إلى المجموعة من خصائص التي يمكن حصرها بما يأتي:

- أ- جعل الأرقام على توقعات والاعتماد على نتائج غير دقيقة.
- ب- أنظمة توظيف والترقية والمكافأة تركز على الأفراد "قوي الشخصية" أو العدوانيين في حين تتجاهل الأفراد ذوي نكاه العاطفي.
- ج- تخطيط على مدى القصير، على سبيل المثال، تلبية توقعات المستثمرين بشكل ربع سنوي هو ما يحكم العطيات.
- د- قواعد سلوك الداخلي تحد من الخطر وضيق التعريف بالحوادث غير قانونية.
- هـ- إعطاء المديرين التنفيذيين أولوية أعلى للصدقات بالنسبة إلى مصالح تجارية المشروعة.

- و- الخوف هو المهيمن في مكان عمل سواء عمداً أو عن غير قصد.
- ز- سوء استخدام عمليات تقييم الأداء مع الإفلات من عقاب.
- وهناك مجموعة من خصائص لسلوك الاستقواء في مكان العمل التي أشار لها الباحثون ومن بين هذه خصائص التي ذكرها (Halley, 2013, 10) وهي كما يأتي:
- أ- الأفراد المتممين يكونون متحمسون لمصالحهم الذاتية.
- (عبد الله، 2018، ص 38-39)
- ب- يستخدم مستقون الأفراد الآخرين وغالباً ما يستخدمون الرؤوسين من أجل تعزيز أنفسهم والحصول على ما يريدون.
- ج- إفتقارهم الذاتي، وسلوك المتمركز على الذات، والرغبة في الاهتمام والاشباع الذاتي هذه عوامل كلها تؤدي بهم للانخراط في سلوكيات وتكتيكات الاستقواء.
- د- غالباً ما يكونون في موقف عاجز وأقل تأثيراً في سيطرة على أهدافهم لذلك يستخدمون هذا الأسلوب من أجل تحقيق مكاسب شخصية أو تنظيمية.
- هـ- غير مهتمين من تأثير عواقب أفعالهم ورفضهم تحمل المسؤولية.
- و- يفتقرون إلى ثقة ومن ثم هم يريدون أن تكون الأمور سهلة فهم يفتقرون إلى ثقة اللازمة وتحمل مسؤولية، لذلك لا يريدون أي التزامات للآخرين.
- ز- مهتمين فقط بأنفسهم، وانعدام اهتمامهم بالآخرين ينتج عنه عدم وجود تعاطف.
- ح- نشر القيل والقال وشائعات عن الأهداف ومن ثم محاولة إستبعادهم من مجموعة.
- ط- يحاولون استعادة مشاعر القوة عن طريق الاستقواء على الآخرين.
- ي- يفضل المستقون أنفسهم بشكل فعال عن المجتمع الذي يريدون أن يستهدفون وفي ضوء ما ورد في أنفاً يمكن توضيح خصائص الاستقواء في مكان العمل كما في شكل أدناه.



شكل رقم (1): خصائص الاستقواء في مكان العمل

المصدر: (عبد الله، 2018، ص40)

#### 4. الدراسات السابقة

##### 1.4 الدراسات السابقة حول التمر:

-دراسة "بغو هوارى 2024" بعنوان واقع التمر الوظيفي في الوظيفة العمومية هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن مستوى التمر الوظيفي بأبعاده التمر النفسي، التمر اللفظي والتمر الاجتماعي على موظفي ولاية (أم البواقي)، استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب الاستكشاف والمقارنة، اعتمد على استبيان كأداة لجمع البيانات وقدرت عينة الدراسة بـ 36 موظف توصلت النتائج ان نسبة 72.3% من عينة الدراسة لا يتعرضون عليهم متوسط أما النسبة الباقية مقدرة بـ 4.5 تتعرض إلى مستويات مرتفعة من التمر الوظيفي، توصلت النتائج أيضا أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التمر الوظيفي

لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس في حين توجد فروق تعزى لمتغير الفئة السو ييومهنية.

-دراسة "حداد براهيم 2024" بعنوان ظاهرة التمر في مكان العمل الحلول واستراتيجيات للحد من السلوك المنحرف للتمر بولاية البليدة ، هدفت هذه الدراسة على رفع الغطاء عن ظاهرة التمر في مكان العمل ووضع التدخلات والاستراتيجيات المتاحة للحد من السلوكيات السلبية والمنحرفة المتمثلة في ظاهرة التمر في مكان العمل التي تتخذ أشكالاً وأنواعاً مختلفة من السلوكيات كالإيذاء والتعسف والتحرش والإساءة اللفظية وغير اللفظية والتخويف والتهديد وما إلى ذلك من الأفعال والأقوال فنجد أن المؤسسات سواء تعليمية أو اقتصادية أو خدمية إلى غير ذلك من القطاعات تعاني من مشكلة التمر في بيئة العمل بجميع صورها الفردية والجماعية من طرف المتتمرين وما يبذلونه من ممارسات تعسفية وتجاوزات تشريعية وانحرافات تنظيمية وأساليب عدائية داخل التنظيم مما يؤثر سلباً على أداء الفرد (المعلم - العامل) خاصة والكفاءة التنظيمية عامة ويقود المنظمة من بيئة آمنة ومستقرة إلى بيئة يملأها التهديد والتخويف والضغط وفقدان الوظيفة وانعدام الثقة فيها وعلى هذا سنحاول طرح الإرهاسات والمعوقات ومحاولة إيجاد الحلول الممكنة والاستراتيجيات العلمية لوقف والتخفيف من حدة هذه السلوكيات التي تضر بالفرد والمنظمة بمستويات مختلفة من الشدة والتكرار.

-دراسة "عيسى بوعشرين وعصمان بوبكر 2024"، بعنوان أثر التمر الوظيفي على أداء العامل داخل المؤسسة تعتبر المؤسسة مهام كان نوعها فاعل استراتيجي يتميز بالثبات النسبي لأنها تعرف العديد من التغيرات التنظيمية والإدارية لأن الفاعل هو سمة الأفراد داخلها فقد تحدث عدة ظواهر سلبية من بينها التمر الوظيفي الذي أصبح ظاهرة خطيرة تهدد المؤسسات في صمت مما يؤثر على أداء الموظف داخلها وعليه تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير التمر الوظيفي على أداء العامل بالمؤسسة (المؤسسة الاستشفائية

بن سرور ولاية مسيلة) تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي لتكوين إطار النظري للبحث وقد تم جمع البيانات من خلال استمارة استقصاء كأداة رئيسية للبحث من خلال عينة مكونة من 70 مفردة بالمؤسسة الاستشفائية العمومية وتوصلنا في آخر الدراسة إلى نتيجة مهمة مفادها أن التمر الوظيفي يؤثر على أداء الموظفين في جوانب عديدة صحية ونفسية وسلوكية مما يجعل بيئة العمل غير آمنة مما يفرض ضرورة عدم التسامح مع كل أشكال التمر الوظيفي داخل المؤسسة الصحية الجزائرية.

دراسة "محمد حمزة امين عبد الله 2022" التمر في بيئة العمل والرغبة في الانسحاب الوظيفي، تهدف الدراسة إلى التعرف على درجة تعرض العاملين للتمر في بيئة العمل (القاهرة) وعلاقة ذلك بالرغبة في الانسحاب الوظيفي، ويعد البحث الراهن من البحوث الوصفية وقد اعتمد بصورة أساسية على أسلوب المسح الاجتماعي بالعينة كما اعتمد على استمارة المقابلة لجمع بيانات البحث وقد تكونت عينة البحث من 278 عاملا وعاملة بمضغ قابلوس نت وير للملابس الجاهزة في مدينة بني سويف وقد توصل البحث الى ارتفاع درجة التمر داخل المضغ بنمطيه التمر المرتبط بالعمل والتمر المرتبط بالشخص كما كشف البحث عن ارتفاع درجة الرغبة في الانسحاب الوظيفي لدى العاملين بالمضغ وأخيرا توصلت الدراسة الى وجود علاقة طردية دالة بين تعرض العاملين للتمر ورغبتهم في الانسحاب الوظيفي.

دراسة "خديجة ملال وآخرون 2021" دراسة فارقية لمستوى الأمن الوظيفي لدى الممرضين في ضوء متغيري التمر الوظيفي والجنس ستهدف الدراسة موضوع دراسة فارقية لمستوى الأمن الوظيفي لدى الممرضين في ضوء التمر الوظيفي والجنس وأجريت الدراسة على عينة عرضية تتكون من 200 ممرض من المستسقي الجامعي (بوهران) وذلك باستخدام الأدوات استبيان الأفعال السلبية (NAQ) لا ينراسون وزملائه ومقياس الأمن الوظيفي لبارلينغ وزملائه وتم التوصل إلى مستويات الأمن الوظيفي والتمر الوظيفي لدى

المرضى متوسطة توجد فروق في مستوى الأمن الوظيفي لصالح مجموعة المرضى غير المتعرضين للتمر، بينما لا توجد فروق في مستوى الأمن الوظيفي تبعاً للجنس، كما توجد فروق في مستوى الأمن الوظيفي تبعاً للتفاعل متغير الجنس وفئات المرضى حسب التمر الوظيفي.

دراسة "حمدي أحمد عمر علي (2021)" التمر في بيئة العمل والانغماس والوظيفي هدفت هذه الدراسة للكشف عن انتشار أشكال سلوكيات التمر وأثرها على ضعف انغماس الوظيفي لدى الأكاديميين والموظفين الإداريين في جامعة سوهاج (مصر) واستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي بنمطه المسحي وتم تطبيق استبانة على عينة 640 مفردة مكونة من ثلاث مقاييس، أحدهما لقياس سلوكيات التمر والثاني لقياس الانغماس الوظيفي والثالث لقياس أثر التمر الوظيفي على الانغماس الوظيفي ومن نتائجها، ارتفاع انتشار صور وأشكال سلوكيات التمر الوظيفي بدرجة كبيرة وأن أفراد العينة يتمتعون بمستوى عالي جداً من التقاني والانهماك ويشعرون بمستوى عالي من النشاط عند أدائهم لعملهم، وتؤدي سلوكيات التمر في بيئة العمل إلى ضعف الانغماس الوظيفي بدرجة كبيرة وقد أوصى البحث بإيجاد بيئة عمل آمنة وداعمة للإنجاز والانغماس الوظيفي ونطبق سياسة عدم التهاون في مواجهة التمر .

#### 2.4 الدراسات السابقة حول المضايقة:

دراسة "حروز فاطمة الزهراء (2024)"، المضايقة التنظيمية اللامعيارية المنظمية تعبر عن سوء السلوك التنظيمي بجامعة محمد بوضياف المسيلة، الذي يلغي كل محددات المعايير الأخلاقية والتي في حالة وجودها، تحدد سلوك الأفراد وتضبطه وفق أنماط محددة للسلوك التنظيمي على مستوى تنظيم العمل، لكن في حالة غيابها تسود حالة الأنومي وتصبح كل الممارسات اللامعيارية مسيطرة على المناخ التنظيمي، سواء على مستوى الفئة المسيسة أو الفئة الفاعلة فعل مستوى الفئة المسيسة تعتبر المضايقة التنظيمية من أبرز

السلوكيات التنظيمية المجسدة لحالة الأنومي والممارسة في إطار تتابع مرحلي، يبدأ بالصراع وينتهي بالاستبعاد، فالمضايقة التنظيمية تتكاشف في ثلوث الأبعاد: الأسس السلطوية التسلطية، التي يكون مبررها الوضع الوظيفي والمستوى التنظيمي، الذي ينتهي إليه أفراد الفئة المسيسة ويمنحهم هذا الامتياز، إضافة إلى الممارسات المكيافيلية وهذا ضمن السياق الممارستي، أما على سياق التفاعلي فغياب عدالة التفاعلات تعبر عن بعد آخر للمضايقة التنظيمية، حيث يتم خلالها تغييب أنسنة بيئة العمل ولا مجال للعلاقات والتعاملات الإنسانية بين الفئة المسيسية والفئة الفاعلة.

دراسة "عريض محمود علي (2020)" بعنوان المضايقة في مكان العمل وأثرها في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية تجاه المنظمة هدفت الدراسة التعرف على مستوى الإحساس بالمضايقة لدى العاملين في بعض جامعات مناطق الشمال السوري وكذلك التعرف على درجة ممارستهم لسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية تجاه المنظمة كما هدفت الدراسة أيضا التعرف على أثر المضايقة في مكان العمل بأبعادها المختلفة في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية تجاه المنظمة، اعتمد الباحث على منهج الوصفي التحليلي حيث طبقت الدراسة على عينة قوامها 130 مفردة موزعة ما بين عضو هيئة تعليمية وموظف اداري تم إختيارهم بطريقة العينة الملائمة وتم استرداد 110 استبانة وبهذا بلغت نسبة الاستجابة 84% وقد قام الباحث باستبعاد 13 استبانة لعدم كفاية البيانات فيها وتم اعتماد 97 استبانة من أجل التحليل الاحصائي لإختبار فرضيات الدراسة، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود مستوى منخفض جدا من الإحساس بالمضايقة في مكان العمل لدى العاملين وكذلك مستوى منخفض جدا لممارسة سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية تجاه المنظمة كما توصلت الدراسة إلى أن بعد اواحد فقط من أبعاد مضايقة في مكان العمل وهو بُعد الاضرار بالسمعة قد أثر معنويا في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية ولم تكشف الدراسة عن أي تأثير معنوي لبقية أبعاد

مضايقة في مكان العمل (عرقلة تحقيق الذات، عرقلة إقامة العلاقات، الاضرار بجودة الحياة المهنية، الاضرار بالصحة في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية تجاه المنظمة.

#### 3.4 الدراسات السابقة حول الاستقواء:

دراسة "سارة صلاح (2023)"، دراسة حول العلاقة بين العدالة التنظيمية والاستقواء في أماكن العمل، يهدف البحث إلى دراسة العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك الاستقواء في أماكن العمل، نال هذا الموضوع إهتمام العديد من الباحثين حيث تم تناول تلك العلاقة في العديد من بيئات العمل المختلفة وعلى فترات زمنية مختلفة، حيث بعد العدالة التنظيمية عاملاً رئيسياً يؤثر على السلوك الأخلاقي للموظفين ومن ثم أكد العديد من الباحثين أن جودة العدالة أساسية لسلوك الموظفين، فهناك العديد من الدراسات البحثية التي تدرس العلاقة بين السلوك الأخلاقي للموظفين والعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك الاستقواء، في أماكن العمل من خلال عرض الدراسات السابقة لكل متغير من متغيرات البحث، ثم الدراسة التي تناولت العلاقة بين العدالة التنظيمية والاستقواء في أماكن العمل، وقد خلصت الباحثة إلى أن العدالة التنظيمية، وهو ما يوضح أهمية البحث ودوره في تحسين بيئة العمل والعمل على تحقيق تحقيق العدالة التنظيمية وترسيخ قواعد السلوك التنظيمي والأخلاقي داخل المؤسسات المختلفة وهو ما يسعى البحث إلى تحقيقه.

دراسة "نصير قاسم خلف(2021)"، تقييم سلوك الاستقواء في مكان العمل لدى إدارات الإتحادات الرياضية المركزية تأتي الدراسة الحالية لتقييم سلوك الاستقواء في مكان العمل لدى إدارات الإتحادات الرياضية المركزية في اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية، جامعة ديالى، بغداد، فقد أعدت الدراسة بالإعتماد على جانبين، الجانب الأول تناول التأطير النظري لأبعاد الدراسة ومتغيراتها، بينما إحتوى الجانب الثاني منهجية الدراسة وإطارها التطبيقي، حيث تجسدت أهمية هذه الدراسة كونها تبحث في واحد من المواضيع المهمة والمغيبة عن قائمة البحوث الإدارية في مجال الإدارة الرياضية وتأتي كونها تسلط الضوء

على سلوك سلبي ندرکه في مؤسستا الرياضية (الاستقواء في مكان العمل). حيث تشير مشكلة هذه الدراسة في وجود حالات من الاستقواء في مكان العمل في المؤسسات الرياضية بين الأعضاء مما يؤدي إلى عدم أخذ بعض العاملين دورهم في المشاركة والقيادة داخل الإتحاد الرياضي المركزي، حيث إعتد الباحثان المنهج الوصفي في إتمام هذه الدراسة وتمثلت عينة البحث برؤساء وأعضاء إدارات الإتحادات الرياضية المركزية، كما أعتد الباحثان استمارة الاستبانة للحصول على البيانات، وتم معالجتها إحصائياً ومناقشة النتائج ومن ثم تم التوصل إلى بعض الاستنتاجات والتي أهمها هي أن الاستقواء في مكان العمل من السلوكيات المنحرفة والذي له علاقة كبيرة في نجاح العمل الإداري، وإن أعضاء إدارات الاتحادات الرياضية المركزية ليس لديهم سلوك الاستقواء في مكان العمل وهذا الشيء ناتج من الخلفيات المعرفية والثقافية والإدارية والإجتماعية لديهم وإختتمت الدراسة بمجموعة من التوصيات والمقترحات وأهمها من الضروري قيام لجنة أولمبية وطنية عراقية بإستثمار نتائج تقييم سلوك الاستقواء في مكان العمل لدى إدارات الاتحادات الرياضية المركزية بشكل جيد ومدروس لإنجاح المسيرة الرياضية وتمييزها بإعتبارها المسؤولة عن تلك الاتحادات الرياضية.

دراسة "حسين عبد الله (2018)" بعنوان الاستقواء في مكان العمل ودوره في سلوكيات العمل السلبية هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير الاستقواء في مكان العمل في سلوكيات العمل السلبية ومن أجل تحقيق أهداف دراسة تم بناء مخطط فرضي يحدد العلاقة بين المتغير المستقل سلوك الاستقواء في مكان العمل والمتغير التابع سلوكيات العمل السلبية. ومن أجل إختيار فرضيات الدراسة تم تطبيق الدراسة على عينة من الممرضين العاملين في بعض مستشفيات محافظة كربلاء المقدسة وهي (مدينة الإمام الحسين الطبية، مستشفى النسائية والتوليد التعليمي، مستشفى كربلاء التعليمي للأطفال)، جامعة كربلاء، العراق، من أجل الحصول على معلومات لازمة عن طريق استبانة أعدت لهذا الغرض

وزعت على عينة بلغ عدد أفرادها (576) يمثلون شريحة الممرضين في المستشفيات المبحوثة الثلاث. إذا اعتمدت الدراسة على عدد من الأدوات والأساليب الإحصائية المتقدمة عن طريق برنامج Spss V.25، كالتكرار النسبي، والوسط الحسابي والانحراف المعياري، وتحليل التباين الأحادي، ومعامل الارتباط البسيط، واختبار (t) وتحليل الانحدار البسيط واختبار (f) ومعامل التفسير ( $R^2$ )، ومعامل الميل الحدي (B) وكرونباخ الفأ.

- وفي ضوء النتائج المستخلصة تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها، وجود سلوك الاستقواء في مكان العمل داخل المنظمات المبحوثة يسهم في زيادة سلوكيات العمل السلبية، فضلاً عن وجود حالة من التباين في إنتشار سلوك الاستقواء في مكان العمل وسلوكيات العمل السلبية في المستشفيات عين الدراسة.

وأختتمت الدراسة بمجموعة من التوصيات المتعلقة بمتغيري الدراسة كان أهمها، ضرورة التفكير الجدي من لدن الإدارة في المستشفيات المبحوثة في معالجة حالة الاستقواء التي يعاني منها العاملون ومحاولة وضع بعض الإجراءات التي يمكن أن تحد من هذا السلوك المنحرف.

دراسة "عبد العزيز علي مرزوق(2018)، بعنوان "تأثير ممارسة إدارة الموارد البشرية على سلوكيات الاستقواء في مكان العمل تمثل هدف الدراسة الرئيس في تحديد درجة تأثير ممارسة إدارة الموارد البشرية على أبعاد سلوكيات على عينة قدرها 250 مفردة من العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ، جامعة كفر الشيخ، مصر، وإستخدم أسلوب معامل ارتباط بيرسون، ومعامل الارتباط البسيط وأسلوب الانحدار المتعدد المتدرج، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية بين ممارسة تقييم أداء والعمل بروح الفريق وبين سلوكيات الاستقواء في مكان العمل، وإن هناك تأثير معنوي موجب لتصميم الوظيفة والاتصالات، وتأثير معنوي سالب للعمل بروح الفريق وتقييم الأداء على سلوكيات الاستقواء الموجه نحو العمل، كما إشارة النتائج إلى وجود تأثير معنوي موجب لتصميم الوظيفة

والإتصالات وتأثير الموجهة نحو شخص العامل، (وأخيرا تبين وجود تأثير معنوي موجب للإتصالات وتأثير معنوي سالب للعمل بروح الفريق وتقييم الأداء على سلوكيات الاستقواء الموجهة نحو جسد العمل) وفي ضوء تلك النتائج تم تقديم مجموعة من التوصيات التي يأمل الباحث أن تسهم في تقليل شعور العاملين بالمستشفيات محل دراسة سلوكيات الاستقواء في مكان العمل.

#### 5. التعقيب على الدراسات السابقة:

تعددت اهداف الدراسات إلا أنها كانت متقاربة في توجهها العام حيث:

#### -من حيث الاهداف:

سعت معظم الدراسات الى الكشف عن الفروق في ضوء متغير التتمر من وجهة نظر الممرضين مثل دراسة (ملال 2021) ودراسة (بغو 2024) ودراسة (عبد الله 2022)، اما دراسات اخرى كدراسة (بوعشرين 2024) فقد هدفت للكشف عن مستوى التتمر في بيئة العمل من وجهة نظر العاملين ،اما دراسة (حمدي 2021) فهدفت الكشف عن مدى انتشار سلوكيات التتمر من وجهة نظر الإداريين ،بينما دراسة (حداد 2024) التي هدفت لوضع استراتيجيات لحد من سلوك التتمر ،بينما دراسة (حروز 2024) ودراسة (عريض 2020) التي هدفت لتعرف على مستوى المضايقة ، ودراسة (مرزوق 2018)، ودراسة (عبد الله 2018) التي هدفت لمعرفة تأثير سلوك الاستقواء في مكان العمل من وجهة نظر العاملين ودراسة (قاسم 2021) التي هدفت تقييم سلوك الاستقواء ودراسة (صلاح 2023) التي هدفت الكشف عن العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك الاستقواء في مكان العمل وتشارك دراستنا الحالية مع هذه الدراسات في سعيها لتعرف عن مستوى واقع السلوكيات السلبية ( التتمر المضايقة، والاستقواء) من وجهة نظر الممرضين.

### من حيث المنهج:

اتجهت غالبية الدراسات السابقة الى استخدام المنهج الوصفي ،المنهج الوصفي التحليلي لكونه الانسب لهذه الدراسات بينما دراستنا الحالية اعتمدت على المنهج الوصفي الاستكشافي لكونه اكثر ملائمة بطبيعة الموضوع.

### من حيث العينة:

اختلفت عينات الدراسات السابقة حيث اعتمدت بعضها على العاملين واخرى على العاملين الإداريين ،واخرى على العاملين بالمصنع ودارسات اعتمدت على ممرضين ،اما دراستنا اختارت عينة الممرضين حيث تم اختيار عينة مكونة من 57 ممرض مما يجعلها اكثر تحديد في فئة المستجوبين مقارنة ببعض دراسات الاخرى.

### من حيث الادوات:

استخدمت بعض الدراسات المقابلة كأداة لدراسة، اما البعض الاخر اعتمدت على الاستبيان، وهذا ما يتطابق مع دراستنا في استخدام الاستبيان كأداة، وما تختلف به دراستنا عن الدراسات السابقة هي اننا قمنا ببناء استبيان لقياس السلوكيات السلبية.

### من حيث النتائج:

تباينت نتائج الدراسات السابقة نظرا لاختلاف فرضياتها واهدافها فقد توصلت بعض الدراسات ان مستوى التمر متوسط دراسة (بغو 2024) بينما دراسة (عبد الله 2022)توصلت الى درجة التمر مرتفع داخل المصانع ،بينما دراسة (بوعشرين2024)ان التمر يؤثر على ممرضين في مؤسسة الصحية، بينما دراسة (ملال 2021) توجد فروق في مستوى التمر ،ودرسه (بوعريض2020)التي اكدت على درجة انخفاض مستوى المضايقة وهذا مايتفق مع دراستنا الحالية ان انتشارا لسلوكيات السلبية بشكل منخفض.

### خلاصة الفصل:

تم التعرف في هذا الفصل على بعض السلوكيات السلبية ومجموعة من التصرفات الغير مرغوبة التي تصدر أو يتعرض لها العاملين في البيئة الصحية، وتؤثر بشكل سلبي على جودة الرعاية الصحية وسلامة المرضى وبيئة العمل وتعد مشكلة متعددة الأبعاد وظاهرة أكثر تعقيداً، كما تعيق أدائهم وتعد أيضاً السلوكات السلبية شكل من أشكال العدوان الذي يقوم به شخص أو عدة أشخاص بمضايقة شخص آخر مراراً وتكراراً في الجانب، اللفظي والجسدي، وعلى الممتلكات حيث يكون هذا السلوك معتمداً.

# الفصل الثالث:

## الجانب التطبيقي للدراسة

- تمهيد

1. الإجراءات الميدانية للدراسة

1.1 منهج الدراسة

2.1 الدراسة الاستطلاعية

3.1 أداة الدراسة

4.1 الدراسة الأساسية

5.1 الإجراءات وصعوبات الدراسة

6.1 أساليب المعالجة الإحصائية

2. عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

**تمهيد:**

إن الجانب الميداني في أي دراسة لا يقل أهمية عن الجانب النظري أو بالأحرى هو القاعدة الأساسية التي تظهر فيها مجموعة من الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة التي تعتبر حلقة وصل بين الجانب النظري والجانب التطبيقي قيم عرض منهج الدراسة، عرض دراسة استطلاعية أدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية المتبعة، وعرض تحليل وتفسير ومناقشة النتائج.

## 1. الإجراءات الميدانية للدراسة:

### 1.1 منهج الدراسة:

لقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لموضوع الدراسة من حيث طبيعة البيانات وتعداد العينة كما يعرفه **محمد الغريب**: " بأنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة بهدف الإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث والوصول إلى الإجابة السلمية على الفرضيات والتساؤلات المطلوبة".

(غريب، 1987، ص77)

### 2.1 الدراسة الاستطلاعية:

تمثل الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى في الجانب الميداني للبحث العلمي، كونها تقدم معلومات حول ميدان اجراء الدراسة وتساعد على استطلاع معالم البحث ومدى توفر الإمكانيات اللازمة لتسييره كما تعتبر مرحلة تطبيق لأدوات الدراسة بعد جمعها وبناءها للتأكد من صلاحيتها ويمكن ان تمتد الى استشارة ذوي الخبرة والمهتمين بالموضوع لتحصيل بعض المعطيات التي قد تخدمنا في دراستنا

لذا قمنا بالنزول الى الميدان من اجل تطبيق دراستنا الاستطلاعية من 2025/02/24 الى غاية 2025/03/04 في المؤسسة الاستشفائية العقيد لطفى بمدينة الاغواط وتم اجراءها على عينة مكونة من 30 ممرض للتأكد من السلامة اللغوية لأداة الدراسة ومدى نجاعتها والتحقق من خصائها السيكمترية على ان لا يتم ادراج أفراد العينة الاستطلاعية في دراسة الاساسية فيما بعد.

### 1.2.1 الهدف من الدراسة الاستطلاعية:

- التعرف على الاستجابة الاولى للعينة وهذا ما يسمح لنا برصد اهم الملاحظات كالصعوبات المتوقعة.

- التعرف على الغابات التي من الممكن ان تعرقل سير الدراسة الحالية وبالتالي محاولة التعرف عليها لضبطها والتحكم فيها حتى لا تؤثر على نتائج الدراسة

- التأكد من صدق وثبات كل الادوات المستخدمة في الدراسة (الخصائص السيكومترية).
- استطلاع الظروف والميدان الذي يجري فيه البحث.
- تقدير الزمن المستغرق في تطبيق الأداة وبالتالي التعرف على الزمن الكلي لدراسة الاساسية إضافة الى التعرف على تطبيق ادوات الدراسة.

### 3.1 أداة الدراسة:

استنادا لمشكلة الدراسة وجدنا أن الأداة الأكثر ملاءمة لإجراء هذه الدراسة هي الاستبيان حيث تمثلت الأداة في الاستبيان لقياس واقع السلوكيات السلبية والذي يحتوي على 36 بند.

**المحور الأول:** البيانات الشخصية (الجنس، حالة اجتماعية، اقدمية نوع الوظيفة، نوع المصلحة.

**المحور الثاني:** تتمثل في السلوكيات السلبية وتتضمن 36 فقرة مقسمة الى 09 أبعاد نعرضها على التوالي في الجدول التالي:

جدول رقم (01): يمثل ابعاد استبيان السلوكيات السلبية

الفقرة	البعاد	
4 - 3 - 2 - 1	الصراخ	التنمر
8-7-6-5	النقد المستمر	
12-11-10-9	الإساءة اللفظية والجسدية	
16-15-14-13	عرقلة تحسين الذات	المضايقة
20- 19- 18- 17	عرقلة إقامة علاقات	
24- 23 -22 -21	إضرار بالسمعة	
28- 27- 26- 25	اضرار بالجودة الحياة المهنية	
32- 31 -30 -29	الاستقواء المرتبط بالفرد	الاستقواء
36 -35 -34-33	الاستقواء المرتبط بالعمل	

1.3.1 الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

فيما يلي عرض لأهم أنواع الصدق والثبات التي خضع لها استبيان واقع السلوكيات السلبية (التنمر، المضايقة، الاستقواء) للتأكد من مدى جاهزيته للتطبيق:

- حساب الصدق:

أ- صدق المحكمين :

للتأكد من صدق استبيان السلوكيات السلبية في بيئة العمل وملاءمته لأهداف الدراسة الحالية تم اللجوء إلى صدق المحكمين، وذلك بعرض الاستبيان في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين المقدر عددهم ب (03) أستاذاً من أساتذة علم النفس وعلوم التربية (الملحق رقم ) قصد تحكيمها وتقديم مختلف الملاحظات والتوجيهات للعبارات من الناحية اللغوية والتركيبية ومدى قياسها للموضوع في مختلف أبعاده في ضوء التعريفات الإجرائية، وقدرة الفقرات على قياس الأهداف التي وضعت لقياسها، ومدى وضوح الفقرات وأبداء أية ملاحظات لتعديل بعض الفقرات أو حذفها.

جدول (02) يمثل العبارات التي إتفق المحكمون على حذفها

رقم العبارة	العبارة المحذوفة
01	يراقب المسؤول اعماله بطريقة مبالغ فيها
02	اتعرض للرقابة الدائمة من قبل زملائي بالمكتب
03	لا اشعر باحترام الخصوصية في مكان العمل
04	يسأل عني مسؤولي المباشر في كل وقت

جدول (03) يمثل العبارات التي إتفق المحكمون على تعديل صياغتها

رقم العبارة	العبارة قبل التحكيم	العبارة في صياغتها النهائية
13	يقلل مدرائي في العمل من امكانياتي وقدراتي	يقلل مسؤولي في العمل من امكانياتي وقدراتي

ب- الصدق البنائي: تم الاعتماد في حساب صدق المقياس على صدق الاتساق الداخلي، وذلك بحساب درجة الارتباط بين البند ودرجة البعد الذي ينتمي إليه، والارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للاستبيان .

جدول رقم(04): يمثل نتائج صدق الاتساق الداخلي لاستبيان التمر

البعد الأول الصراخ		البعد الثاني النقد المستمر		البعد الثالث الاساءة اللفظية والجسدية	
رقم العبارة	درجة الارتباط	رقم العبارة	درجة الارتباط	رقم العبارة	درجة الارتباط
1	0.70	5	0.65	9	0.64
2	0.87	6	0.60	10	0.82
3	0.85	7	0.74	11	0.70
4	0.65	8	0.77	12	0.43

تبين من الجدول أعلاه أن فقرات بعد (التمر ) تتمتع بمعاملات ارتباط قوية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.01)، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين

(0.43- 0.87) وكلها دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذا يدل على أن بعد التمر وفقراته تتمتع بمعامل صدق عالٍ.

جدول رقم (05): يوضح نتائج الاتساق الداخلي لدرجة ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية لاستبيان المضايقة

البعد الرابع الإضرار بجودة الحياة المهنية .		البعد الثالث إضرار بالسمعة		البعد الثاني عرقلة اقامة علاقات مع الاخرين		البعد الأول تحقيق عرقلة الذات	
درجة الارتباط	رقم العبارة	درجة الارتباط	رقم العبارة	درجة الارتباط	رقم العبارة	درجة الارتباط	رقم العبارة
0.85	25	0.75	21	0.72	17	0.79	13
0.84	26	0.85	22	0.75	18	0.84	14
0.66	27	0.82	23	0.65	19	0.63	15
0.84	28	0.68	24	0.56	20	0.64	16

تبين من الجدول أعلاه أن فقرات بعد (المضايقة) تتمتع بمعاملات ارتباط قوية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.01)، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.56- 0.85) وكلها دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذا يدل على أن بعد المضايقة وفقراته تتمتع بمعامل صدق عالٍ.

جدول رقم (06): يوضح نتائج الاتساق الداخلي لدرجة ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية

لاستبيان الاستقواء

البعد الثاني الاستقواء المرتبط بالفرد		البعد الأول الاستقواء المرتبط بالعمل	
رقم العبارة	درجة الارتباط	رقم العبارة	درجة الارتباط
33	0.70	29	0.55
34	0.81	30	0.69
35	0.55	31	0.74
36	0.62	32	0.69

تبين من الجدول أعلاه أن فقرات بعد (الاستقواء) تتمتع بمعاملات ارتباط قوية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.01)، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.55 - 0.81) وكلها دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذا يدل على أن بعد الاستقواء وفقراته تتمتع بمعامل صدق عالٍ.

- ثبات الاستبيان:

- حساب الثبات بطريقة  $\alpha$  كرونباخ لأدوات الدراسة:

يعتبر معامل ألفا كرونباخ أحد مؤشرات الاتساق الداخلي للاستبيان، حيث تمت معالجة البيانات إحصائياً والجدول الموالي يوضح نتائج اختبار ألفا - كرونباخ للعبارات الدالة.

جدول رقم (07): يمثل نتائج معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لبند الاستبيان .

الاستبيان	عدد البنود	قيمة $\alpha$ كرونباخ
التنمر	12	0.85
المضايقة	16	0.90
الاستقواء	08	0.79

نلاحظ من خلال نتائج الجدول المحصل عليه، أن معامل الثبات بلغ القيمة (0.85) لاستبيان التنمر كما بلغت الثبات لألفا كرونباخ لاستبيان المضايقة (0.90)، في حين بلغ

ثبات الاستقواء (0.79) وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بقدر عال من الثبات وبالتالي يمكن تطبيقه على العينة.

#### 4.1 الدراسة الأساسية:

**1.4.1 مجتمع وعينة الدراسة:** يعرف مجتمع الدراسة على أنه جميع المفردات أو الوحدات التي تتوفر فيها الخصائص المطلوب دراستها، حيث يتكون مجتمع الدراسة من ممرضي المستشفى المختلط العقيد لطفي بالأغواط والمقدر عددهم (393) حسب الاحصائيات المقدمة.

لجاناً إلى أسلوب المعاينة واعتمدنا في دراستنا على العينة العشوائية البسيطة (العرضية) للمرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية و المقدر عددهم (57) ممرض بنسبة (14.50% ممرض

#### 2.4.1 خصائص عينة الدراسة:

تنوعت خصائص عينة الدراسة بين المتغيرات الديمغرافية والمتغيرات الوظيفية لعينة الدراسة، والجدول الآتية توضح ذلك:

جدول رقم(08): يوضح عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة	العدد	الجنس
26.3%	15	ذكور
73.7%	42	إناث
% 100	57	المجموع

من خلال الجدول اعلاه يتبين أن نسبة تمثيل الإناث في العينة بلغت (73.7%) في حين بلغت نسبة تمثيل الذكور (26.3%) وهي نسبة اقل مقارنة بنسبة الاناث .

جدول رقم (09): يوضح خصائص عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة %	العدد	الحالة الاجتماعية
73.7%	42	أعزب
26.3%	15	متزوج
100%	57	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ ان أن نسبة تمثيل فئة العزاب في العينة بلغت (73.7%)

في حين بلغت نسبة تمثيل فئة المتزوجين (26.3%) وهي نسبة اقل مقارنة بنسبة العزاب

جدول رقم(10): يوضح خصائص عينة الدراسة حسب الاقدمية

النسبة %	العدد	الأقدمية
59.6%	34	اقل من 5سنوات
26.3%	15	من 6 سنوات الى 10سنوات
14%	08	من 11 سنة فما فوق
100%	57	المجموع

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان اعلى نسبة كانت (59.6) لفئة اقل من 5سنوات،

ثم تليها الفئة من 6-10سنوات بنسبة (26.3) في حين كانت نسبة فئة أكثر من 11 سنة

(14) وهي اقل نسبة وهذا يشير الى تمتع افراد عينة الدراسة بالخبرة الكافية لأداء مهام

والوظائف المنسوبة اليها

جدول رقم (11): يوضح خصائص عينة الدراسة حسب نوع الوظيفة

النسبة %	العدد	نوع الوظيفة
57.9%	33	ممرض
42.1%	24	مساعد تمريض
100%	57	المجموع

يتبين من خلال الجدول اعلاه ان اغلبية افراد العينة من فئة الممرضين التي قدرت

(57.9%) وهو ما يوضح انها الفئة الاكثر عدداً وتوظيفاً في المؤسسة وهذا راجع لطبيعة

المؤسسة الصحية والمهام التي تعتمد اساسا فيها على فئة الممرضين الذين يؤدون الخدمة والرعاية الصحية للمرضى في حين بلغت نسبة مساعد التمريض (42.1%)

جدول رقم(12): يوضح خصائص عينة الدراسة حسب نوع المصلحة

النسبة	العدد	نوع المصلحة
29.8%	17	الاستجالات
29.8%	17	الطب الداخلي
22.8%	13	الامراض الصدرية
17.5%	10	جراحة النساء
100%	57	المجموع

يتبين من خلال الجدول اعلاه والذي يخص خصائص عنة الدراسة حسب نوع المصلحة ان مصلحة الاستجالات والطب الداخلي احتلت المرتبة الاولى من حيث العدد اذ بلغت نسبتهما (29.8%) اما المرتبة الثانية فكانت لمصلحة الامراض الصدرية اذ بلغت نسبتها (22.8%)، اما المرتبة الثالثة والاخيرة فكانت لمصلحة جراحة النساء اذ بلغت نسبتها (17.5%) .

#### 5.1 الاجراءات وصعوبات الدراسة:

تمثلت إجراءات الدراسة في :

بناءً على اللقاء الذي أُجري مع رئيسة وحدة المتابعة النفسية بمستشفى 240 سرير بولاية الأغواط، تم الحصول على الموافقة المبدئية من طرف الأخصائية النفسية المسؤولة عن الوحدة، والتي عبّرت عن استعدادها للتعاون معنا وعقب ذلك، تم إصدار رخصة رسمية موقّعة من طرف مدير المستشفى، وتم الدخول إلى مختلف مصالح المستشفى وتوزيع الاستبيانات اللازمة لإنجاز الدراسة، تمت عملية التوزيع على مدار أربعة أيام، حيث تم خلالها توزيع 70 استبياناً على الممرضين ومساعدتي عبر مختلف المصالح الطبية

بالمؤسسة وفي ختام العملية، تمكنا من استرجاع 57 استبياناً كاملاً ومستوفياً لكل الشروط والمعايير المنهجية المعتمدة.

اما الصعوبات التي واجهتنا لتطبيق هذه الدراسة فهي:

- ✓ تأخر في اخذ الموافقة من طرف مدير المستشفى
- ✓ صعوبة الموافقة من قبل رؤساء المصالح في توزيع الاستبيانات
- ✓ صعوبة استرجاع الاستبيانات لاتباعهم نظام التناوب
- ✓ تحفظ طاقم الممرضين للإدلاء ببعض المعلومات

### 6.1 أساليب المعالجة الإحصائية:

قمنا بإستخدام بعض الأساليب الإحصائية والاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss. النسخة 25 لتحليل النتائج البحث وهي:

- النسب المئوية للتعرف على نسب خصائص العينة.
- المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي والانحراف المعياري.
- معامل الارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين العبارة والمقياس في صدق الاتساق الداخلي.
- اختبار الفاكرونباخ لقياس ثبات وصدق محتوى استبيان.
- اختبار T.Test لقياس الفروق بين عينتين مستقلتين.
- اختبار تحليل التباين ANOVA.
- المقارنات البعدية اختبار Scheffé

2. عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

1.2 عرض وتحليل نتائج التساؤل الأول:

ينص التساؤل الأول على ما يلي : "ما مدى انتشار السلوكيات السلبية (التنمر-المضايقة

-الاستقواء) بالمؤسسة الاستشفائية 240 سرير بمدينة الاغواط؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي ومقارنته بالمتوسط الفرضي لكل

سلوك من السلوكيات السلبية واختبار دلالة الفرق بحساب قيمة "ت" لعينة واحدة.

جدول رقم (13): مستوى السلوكيات السلبية (التنمر-المضايقة- الاستقواء) لدى عينة

الدراسة

التنمر	عدد الأفراد	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الفرق بين المتوسطين	قيمة "ت"	درجة الحرية df	الدلالة الإحصائية "P"	مستوى الدلالة الإحصائية
	57	24	18.40	-5.59	8.15	56	0.000	دالة 0.01
المضايقة	عدد الأفراد	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الفرق بين المتوسطين	قيمة "ت"	درجة الحرية df	الدلالة الإحصائية "P"	مستوى الدلالة الإحصائية
	57	32	24.70	-7.29	7.80	56	0.000	دالة 0.01
الاستقواء	عدد الأفراد	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الفرق بين المتوسطين	قيمة "ت"	درجة الحرية df	الدلالة الإحصائية "P"	مستوى الدلالة الإحصائية
	57	16	12.26	-3.73	7.24	56	0.000	دالة 0.01

من خلال الجدول يتبين لنا أن الفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لدرجات

التنمر بلغ (-5.59) ، كما نلاحظ أن قيمة "ت" (8.15) دالة إحصائياً عند درجة الحرية

(56) والدلالة الاحصائية (0.000) ومنه أي أن الفرق بين المتوسطين لصالح المستوى المنخفض، ومنه نحكم بأن مستوى التمر لدى عينة الدراسة منتشر بدرجة اقل كما نلاحظ أن الفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لدرجات المضايقة بلغ (-7.29) ، كما نلاحظ أن قيمة" ت (7.80) دالة إحصائيا عند درجة الحرية (56) والدلالة الاحصائية (0.000) ومنه أي أن الفرق بين المتوسطين لصالح المستوى المنخفض، ومنه نحكم بأن مستوى المضايقة لدى عينة الدراسة منتشر بدرجة اقل .

أما عن نتائج الاستقواء فالفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لدرجات الاستقواء بلغ (-3.73) ، كما نلاحظ أن قيمة" ت (7.24) دالة إحصائيا عند درجة الحرية (56) والدلالة الاحصائية (0.000) ومنه أي أن الفرق بين المتوسطين لصالح المستوى المنخفض ، ومنه نحكم بأن مستوى الاستقواء منتشر بدرجة منخفضة.

## 2.2 عرض وتحليل نتائج التساؤل الثاني:

ينص التساؤل الثاني على ما يلي: "ما أكثر السلوكيات السلبية انتشارا لدى عينة من

ممرضي المؤسسة الاستشفائية 240 سرير بمدينة الاغواط؟"

للإجابة على التساؤل تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد

السلوكيات السلبية وترتيبها حسب المتوسط، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (14): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الاستبيان

وترتيبها

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	السلوك
02	5.18	18.40	التنمر
01	2.64	6.33	البعد الاول: الصراخ
03	1.76	5.77	البعد الثاني: النقد المستمر
02	1.87	6.29	البعد الثالث: الاساءة اللفظية والجسدية
01	7.06	24.70	المضايقة
02	2.30	6.17	البعد الاول: تحقيق الذات
03	1.77	6.14	البعد الثاني: عرقلة اقامة علاقات مع الاخرين
04	2.13	6.08	البعد الثالث: الاضرار بالسمعة
01	2.32	6.29	البعد الرابع: الاضرار بجودة الحياة المهنية
03	3.89	12.26	الاستقواء
01	2.15	6.43	البعد الاول: الاستقواء المرتبط بالعمل
02	2.07	5.82	البعد الثاني: الاستقواء المرتبط بالفرد

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحسابي الأكبر لبعد المضايقة ثم بعد التنمر ليأتي بعدها بعد الاستقواء.

فترتيب أبعاد المضايقة فجاءت كالتالي حيث احتل بعد الاضرار بجودة الحياة المهنية المرتبة الاولى لي يليه في المرتبة الثانية بعد تحقيق الذات ، اما المرتبة الثالثة فكانت لبعد عرقلة اقامة علاقات مع الاخرين، والمرتبة الرابعة الاخيرة لبعد الاضرار بالسمعة.

اما ترتيب ابعاد التتمر ف جاء بعد الصراخ في المرتبة الاولى ليليه في المرتبة الثانية بعد  
الاساءة اللفظية والجسدية اما في المرتبة الثالثة والاخيرة ف جاء بعد النقد المستمر.  
بينما جاء ترتيب ابعاد الاستقواء ف جاء الاستقواء المرتبط بالعمل في المرتبة الاولى،  
اما المرتبة الثانية جاء الاستقواء المرتبط بالفرد.

3.2 عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

نص الفرضية: "توجد فروق في درجات السلوكيات السلبية (التنمر-المضايقة- الاستقواء) لدى عينة الدراسة تعزى إلى نوع الوظيفة".

الجدول رقم (15): نتائج الفروق في درجات السلوكيات السلبية (التنمر-المضايقة-

الاستقواء) باختلاف نوع الوظيفة

التنمر	نوع الوظيفة	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية df	الدلالة الإحصائية "P"	مستوى الدلالة الإحصائية
	ممرض	57	19.30	5.21	1.55	55	0.12	0.05 غير دالة
	مساعد تمريض	57	17.10	4.97				
المضايقة	ممرض	57	26.45	6.81	2.27	55	0.02	0.01 دالة
	مساعد تمريض	57	22.29	6.80				
الاستقواء	ممرض	57	12.84	3.53	1.34	55	0.18	0.05 غير دالة
	مساعد تمريض	57	11.45	4.28				

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة الممرضين في سلوك التنمر بلغ (19.30) وبانحراف معياري (5.21) ، في حين المتوسط الحسابي لدرجات

عينة مساعدي تمريض في سلوك التمر بلغ (17.10) بانحراف معياري (4.97)، كما نلاحظ أن قيمة "ت" بلغت (1.55) ومنه فهي غير دالة إحصائياً عند درجة الحرية (55) والدلالة (0.12)

أما بالنسبة لسلوك المضايقة فالمتوسط الحسابي لدرجات عينة الممرضين بلغ (26.45) وبانحراف معياري (6.81) ، في حين المتوسط الحسابي لدرجات عينة مساعدي تمريض في سلوك المضايقة بلغ (22.29) بانحراف معياري (6.80)، كما نلاحظ أن قيمة "ت" بلغت (2.27) ومنه فهي دالة إحصائياً عند درجة الحرية (55) والدلالة (0.02) ويتبين أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة الممرضين في سلوك الاستقواء بلغ (12.84) وبانحراف معياري (3.53) ، في حين المتوسط الحسابي لدرجات عينة مساعدي تمريض في سلوك الاستقواء بلغ (11.45) بانحراف معياري (4.28)، كما نلاحظ أن قيمة "ت" بلغت (1.34) ومنه فهي غير دالة إحصائياً عند درجة الحرية (55) والدلالة (0.18)

#### 4.2 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

نص الفرضية: توجد فروق في درجات السلوكيات السلبية (التمر) لدى عينة الدراسة تعزى إلى المصلحة.

الجدول رقم (16): نتائج الفروق في درجات السلوكيات السلبية(التنمر) لدى عينة

الدراسة باختلاف المصلحة

المتغير	المصلحة	عدد الافراد	المجموعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدالة
التنمر	استجابات	17	بين المجموعات	453,688	3	151,229	7,633	,0000 دالة
	طب داخلي	17	داخل المجموعات	1050,031	53	19,812		
	أمراض صدرية	13	المجموع	1503,719	56			
	جراحة النساء	10						

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة (ف) بلغت 7,633 عند مستوى الدلالة 0,00 قيمة أقل من 0,01، وبالتالي هي دالة إحصائية، أي توجد فروق بين المصالح في بعد التنمر.

الجدول رقم (17): نتائج الفروق في درجات السلوكيات السلبية (المضايقة) لدى عينة الدراسة باختلاف المصلحة

المتغير	المصلحة	عدد الأفراد	المجموعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة
المضايقة	استعجالات	17	بين المجموعات	334.261	3	111.420	2.401	0.05 غير دالة
	طب داخلي	17	داخل المجموعات	2459.669	53	46.409		
	أمراض صدرية	13	المجموع	2793.930	56			
	جراحة النساء	10						

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة (ف) بلغت 2,401 عند مستوى دلالة 0,039، هي قيمة أقل من 0,00، وبالتالي هي دالة إحصائية، أي توجد فروق بين المصالح في بعد المضايقة.

الجدول رقم (18): نتائج الفروق في درجات السلوكيات السلبية (الاستقواء) لدى عينة الدراسة باختلاف المصلحة

المتغير	المصلحة	عدد الافراد	المجموعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة
الاستقواء	استعجالات	17	بين المجموعات	123.199	3	111.420	2.401	0.05 غير دالة
	طب داخلي	17	داخل المجموعات	725.853	53	13.695		
	أمراض صدرية	13	المجموع	849.053	56			
	جراحة النساء	10						

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة (ف) بلغت 2,401 عند مستوى دلالة 0,039، هي قيمة أقل من 0,01، وبالتالي هي دالة إحصائية، أي توجد فروق بين المصالح في بعد الإستقواء.

## 5.2 تفسير ومناقشة النتائج :

- تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الأول: "ما مستوى انتشار السلوكيات السلبية (التنمر، المضايقة، الاستقواء) لدى عينة من ممرضي المؤسسة الاستشفائية."
- تشير النتائج إلى أن مستويات انتشار السلوكيات السلبية كانت منخفضة أي أنها منتشرة لكن ليس بشكل كبير في بيئة العمل حسب رأي ممرضي المؤسسة الإستشفائية وهذا يدل على أن نظام المؤسسة نظام مختلط (مدني - عسكري) يمنع انتشار مثل هذه السلوكيات ويوفر للمرضين بيئة ملائمة للعمل تقلل من الضغوط النفسية والعملية فالإدارة تسعى إلى تحفيز عمالها ومكافئتهم وقد تكون منخفضة في المستشفى الذي شملته الدراسة لعدة أسباب

محتملة منها الإلتزام بالقوانين واللوائح الداخلية التي تضمن إحترام الزملاء وتمنع السلوكيات العدوانية أو وجود إدارة صارمة وحازمة في مواجهة أي سلوك غير مهني مما يقلل من فرص إنتشار السلوكيات السلبية إضافة إلى ذلك قد يكون لخضوع الطاقم إلى برامج تدريبية في مجالات التواصل الفعال والعمل الجماعي، كما لاحظنا وجود آليات دعم نفسي وإجتماعي داخل المؤسسة قد يسهم في إمتصاص الضغوط والانفعالات مما يساعد على الحفاظ على بيئة صحية ومهنية خالية من السلوكيات السلبية، اذ تؤكد دراسة عريض محمود علي (2020) وجود مستوى منخفض جدا من الإحساس بالمضايقة في مكان العمل لدى العاملين وكذلك مستوى منخفض جدا لممارسة سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية تجاه المنظمة.

كما نفسر انخفاض مستوى السلوكيات السلبية (التمر، المضايقة، استقواء) لدى الممرضين راجع إلى تطبيق إدارة المستشفى تعليمات وإجراءات صارمة مع جميع موظفي المستشفى، وربما راجع إلى أن السلوكيات موجودة لكن هناك صعوبة في إثبات انتشارها لأنها في معظم الأحيان تكون سلوكيات خفية أو حتى أن ضحايا هاته السلوكيات لا يتقدمون بشكوى ضد من يمارس هاته السلوكيات نظرا لنمط خصوصية القيادة السائد في المستشفى، وهذا ما أكدته دراسة احنان موسى سمير (2022) التي هدفت للكشف عن درجة الاستقواء لدى مديري المدارس الإعدادية حيث أظهرت نتائج الدراسة أن جميع مجالات الاستقواء جاءت بدرجة منخفضة، و ننوه انه يخضع المتقدمون للوظيفة لاختبارات الكفاءة المهنية، اختبارات نفسية، أي أن يتميز الموظف بالكفاءة العلمية والسلامة النفسية وهذا ما يدفعه للاتزان النفسي كذلك نرجع هذه النتيجة لعامل النضج بحكم السن الذي تتميز به أفراد العينة فأغلب العينة هم من فئة تتسم بنضج الانفعالي والعقلي، كما ان استخدام التعزيز الإيجابي للممرضين دور هام في تحسين سلوكهم وذلك من خلال تقديم الحوافز والمكافآت، فالإدارة تحفز وتشجع وتكافئ الممرضين على السلوك الجيد وتحفيزهم على

تطوير أنفسهم من أجل زيادة الإنتاجية في العمل وبالتالي تحسين علاقاتهم مع بعضهم البعض، فهناك جهود لطاقتهم الطبي في وضع خطط واستراتيجيات ملائمة لتحسين سلوك الموظفين وذلك بالاستماع الجيد للموظفين ومحاولة تلبية احتياجاتهم ومتطلباتهم لتوفير بيئة عمل صحية وآمنة.

-تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثاني: "ما أكثر السلوكيات السلبية إنتشارًا لدى عينة من مرضي المؤسسة الاستشفائية."

ومنه نلاحظ من نتائج الجدول ان سلوكيات السلبية (التنمر، المضايقة - الاستقواء) لدى عينة من مرضي المؤسسة الاستشفائية 240 سرير بالأغواط منخفضة جاءت لدى عينة الدراسة مرتبة كالآتي:

حيث جاءت في الرتبة الأولى سلوك المضايقة ولذلك يرجع إلى ضعف الضمير المهني لديهم مما يجعلهم يتكلمون ضد أفراد يمثلون عنصر تهديد لهم لأنهم أفضل منهم إذ يؤكد **Heinz laymann** أن المضايقة تتضمن تحرش عاطفي وإرهاب نفسي يمارسه الفرد أو مجموعة من أفراد بشكل منهجي اتجاه شخص بأساليب غير أخلاقية وغير وديته عادة ما تبدأ المضايقة بشخص واحد يعتقد أنه مهدد من قبل زميل له، كما نجد أن المضايقة في العمل تكون أحيانا ضد حرية التعبير لدى الممرض أو تغيير بعض المهام وهجوم على سمعة أو عنف أو تهديد وذلك يجعل الممرضين لا يمسكهم الدفاع عن أنفسهم بشكل صحيح. (كما نجد أن طبيعة العمل المجهدة والمتعبة أحيانا لا تتلقى أي تثنين أو أي تقدير للجهود المبذولة في العمل من قبل بعض المسؤولين.

ونلاحظ في الرتبة الثانية يأتي سلوك التنمر وذلك يعود إلى طبيعة المناخ السائد في الوظيفة حيث تتسم بعلاقات طيبة بين (تتسم بالاحترام المتبادل) الممرضين وكذا كثرة الأعباء والحالات المرضية التي توجه إليهم ولا تترك لهم مجالاً لمثل هكذا سلوكيات وهذا راجع للتدريب المهني الذي يخضع إليه الموظفين والذي يتعلمون من خلاله كيف يمكنهم بناء بيئة إيجابية وفعالة.

أما في المرتبة الأخيرة فكان لسلوك الاستقواء وهذا تفسير لنتيجة مكان العمل ونمط القيادة التي تدير المستشفى تلغي هكذا سلوكيات كونه مستشفى عسكري فهكذا سلوكيات لها آثار سلبية على الصحة النفسية وكذا الذهنية كمرض ما، يؤدي بهم إلى الشعور بعدم الاستقرار العاطفي والذهني مما يظهر سلبا على السلوك والمعاملة المتبعة مع المرضى. اذ تعكس هذه النتائج إنتشاراً ملحوظاً لسلوكيات السلبية داخل بيئة العمل التمريضي، وبخاصة سلوك المضايقة، ما قد يشير إلى ضعف في مناخ العمل وغياب آليات فعالة لحل النزاعات أو التعامل مع الضغوط المهنية، كما أن تصدر أبعاد مثل الصراخ "الإساءة اللفظية" ضمن سلوك التتمرير يبرز الحاجة إلى تعزيز مهارات التواصل الفعال والتسامح المهني بين أعضاء الفريق.

- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: "توجد فروق في متوسط درجات السلوكيات السلبية (التتمرير، المضايقة، الاستقواء) لدى عينة من مرضي المؤسسة الاستشفائية العقيد لظفي بمدينة الأغواط حسب نوع الوظيفة."

هذه نتيجة تعني أن هناك فرق بين الممرضين ومساعدى التمريض في مستوى السلوكيات السلبية (التتمرير، المضايقة، الاستقواء) لصالح الممرضين وبما أن الممرض هو في ذيل تصنيف هذه الكوادر، فهو العنصر المهمش من طرف الإدارة باعتباره العنصر الأقل تأثيراً في مردود العمل الاستشفائي عامة، وهنا تظهر معاناة الممرض مع المسؤولين الإداريين والتي تتمثل أساساً في هضم حقوقه المشروعة مثل عدم احترام ساعات العمل القصوى المعمول بها قانونياً، غياب التحفيز المادي أو نقصه غياب الحوار بين الممرض والمسؤول.

وهذا مؤشر على أن أدوار كل من الممرض ومساعد تمريض ومسؤولياتهم تختلف فالممرض يخضع لضغوط أكثر وساعات عمل طويلة وكثرة المناوبات وقلة النوم وهذا يؤثر سلبا على نفسية الممرض وعلاقته بمحيطه الاجتماعي والمهني مما يخلق له ضغطاً واحترق نفسياً كبير، يؤدي به إلى ظهور سلوكيات سلبية (التتمرير، المضايقة، الاستقواء) فالممرضين

يتعاملون بشكل مباشر مع المرضى والعائلات، مما يزيد فرص التعرض لضغوط النفسية وتوتر وتعاملهم مع بيئات مرهقة مثل الطوارئ والعناية المركزة، بينما مساعد التمريض قد يكون أقل تعرضاً لضغوط النفسية بسبب طبيعة عملهم التي قد تكون أقل تعقيداً، فمساعد التمريض قد يتحملون مسؤولية أقل في تقديم الرعاية الصحية مما يقلل من الضغوط وفي بعض الأحيان قد يلتقي مساعد التمريض دعماً إضافياً من الممرضين والفريق الطبي.

هناك عامل آخر جد مهم وهي الضغوط المهنية العالية التي يتعرض لها الممرضون بحكم مهامهم الإدارية والتنظيمية، مقارنة بمساعدي التمريض الذين تكون مهامهم غالباً تنفيذية، وأكثر إحتكاكاً بالإدارة والأطباء ما يجعلهم عرضة أكبر للمضايقة المهنية، ويتوافق هذا مع نتائج دراسة (Smith 2018) التي أشارت إلى أن الفئات المهنية الأعلى في الهيكل التنظيمي غالباً ما تواجه مستويات أعلى من التوتر الناتج عن المضايقة المرتبطة بمكانة العمل والتوقعات المرتفعة، كما أكدت على (دراسة بوطبال وقربوع 2017) على توفير مناخ عمل إيجابي يتسم بالعدالة والتقدير من أجل حماية الممرضين من السلوكيات السلبية كاللتمر والاستقواء وتعزيز رفاههم المهني والنفسي .

- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية: "توجد فروق دالة إحصائية في متوسط درجات السلوكيات السلبية (التمر، المضايقة، الاستقواء) لدى ممرضى المستشفى المختلط العقيد لظفي بمدينة الأغواط؟ حسب نوع المصلحة".

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن مصلحة الاستعجالات تصدر المرتبة الأولى من بين المصالح أي أن هناك فروق بينهم، حيث تعتبر من المصالح أكثر عرضة لسلوكيات السلبية إذ تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة العطار (2020) والتي أوضحت أن أقسام الطوارئ تشهد نسبة أعلى من السلوكيات العدوانية بما في ذلك التمر نظراً لإرتفاع حدة التوتر فيها، فالاستعجالات باعتبارها تتعامل مع أكبر قدر من المرضى وتفسير ذلك راجع لكونها من أكثر المصالحات احتكاكاً بالمرضى وأهلهم وهذا بدوره يجعلها أكثر عرضة لضغط العمل وتوزيع الأدوار والمواقف الصعبة كما أن ممرض استعجالات يفتقدون

استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية مما يجعلهم أكثر فئة هشة تعاني من (التنمر، المضايقة، الاستقواء) حيث تتسم بطبيعة عمل طارئة وضغط كبير، لما يسببه الضغط الزمني وشدة الحالات الطبية من توترات تؤدي إلى ظهور سلوكيات سلبية أكثر حدة مقارنة بالأقسام الأخرى هذا ما أكدته دراسة (حمدي 2021) التي أظهرت ان مستوى ضغط النفسي لدى عمال صحة في قسم الاستعجالات متوسط وكذا دراسة(أبو مصطفى 2015) التي أجريت على عينة من ممرضى الطوارئ في مستشفيات حكومية بفلسطين توصلت أن مستوى ضغوط نفسية لدى عينة الدراسة منخفضة. (بودشيش، 2024 ص54)

# استنتاج عام

وفي ختام هذه الدراسة الموسومة بواقع السلوكيات السلبية (التتمر المضايقة والاستقواء) لدى عينة من ممرضى المؤسسة الاستشفائية العقيد لطفى بالأغواط، حيث ان موضوع السلوكيات السلبية في بيئة العمل بالمؤسسات الاستشفائية يعد من المواضيع الحيوية بالنظر لما ينطوي عليه من آثار سلبية مباشرة على أداة الممرضين، حيث هدفت هذه الدراسة الى تحديد مستويات السلوكيات السلبية (التتمر المضايقة والاستقواء) في المؤسسة الاستشفائية.

كما هدفت الى معرفة الفروق في مستوى السلوكيات السلبية (التتمر المضايقة والاستقواء) يعزى الى نوع الوظيفة ونوع المصلحة.

حيث تم استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة والاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة (السلوكيات السلبية، التتمر، المضايقة، الإستقواء، في المؤسسات الاستشفائية، العقيد لطفى بالأغواط)

وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج:

-تنتشر السلوكيات السلبية (التتمر المضايقة والاستقواء) لدى ممرضين المؤسسة الاستشفائية بدرجة منخفضة وهذا يدل على ان بيئة العمل آمنة وخالية من سلوكيات العدوانية  
-السلوكيات السلبية (التتمر المضايقة والاستقواء) الاكثر انتشارا هي المضايقة لكن بدرجة أقل

-توجد فروق في متوسط درجات السلوكيات السلبية (التتمر المضايقة والاستقواء) حسب نوع الوظيفة لصالح الممرضين

-توجد فروق في متوسط درجات السلوكيات السلبية التتمر المضايقة والاستقواء) حسب نوع المصلحة لصالح مصلحة الاستعجالات

وفي الاخير تجدر الاشارة بان نتائج الدراسة تبقى في نطاق الحدود الزمانية والمكانية والأداتية والمتغيرات المدروسة.

### ❖ اقتراحات وتوصيات الدراسة:

بناء على ما توصل اليه البحث الحالي من نتائج واستنتاجات مختلفة يمكن تقديم بعض التوصيات وهي كالآتي:

### ❖ توصيات:

- السعي للقضاء نهائيا على السلوكيات السلبية التي تؤدي الى الالهانة في المستشفيات
- تقديم المزيد من الدعم والثناء العالمين الذين يتصفون بالمصداقية والانسانية كي يكونوا مثالا لزملائهم.
- نشر الوعي العام لدى الممرضين من خلال دعوتهم الى ندوات تعريفية حول ظاهرة انتشار السلوكيات السلبية في العمل وخطورتها والعوامل المسببة لها واساليب الوقاية منها ومواجهتها والتحقق من حدوثها.
- بناء قنوات اتصال مفتوحة بين الإدارة والممرضين حتى يتمكنوا من الاتصال بالإدارة العليا ومشاورتها والشكوى من كافة ما يضايقهم.
- إصدار المدونات واللوائح الاخلاقية لـ لردع مثل هذه السلوكيات
- وضع برامج تدريبية جديدة للموظفين لتعريف ببنود القوانين التي تحد من السلوكيات غير سوية.
- ضرورة انتهاج رؤية وفلسفة ادارية وتنظيمية فعالة ومهارات قيادية فعالة لضبط وادارة مواجهة هذه السلوكيات على مستوى الفرد والجماعة والمؤسسة.
- معرفة طبيعة السلوك الإنساني للعامل والعمل على توفير بيئة عمل داعمة وصحية سليمة خالية من التوتر من اجل السير الحسن المؤسسة.
- انشاء مركز وطني لمكافحة التنمر في بيئة العمل تابع لوزارة العمل على غرار العديد من الدول ومهمتها الرئيسية توفير الحماية لكل العالمين من خطر هذه الظاهرة التي اصبحت سمة العصر.

- توفير خلية اصغاء للمرضيين للتكفل بالأثر الناجمة عن السلوكيات السلبية (التمر الاستقواء المضايقة) الممارس ضدهم توفير الامن في المستشفى.
- تدريب الممرضين أثناء تكوينهم على المهارات اللازم الحماية الذاتية واستراتيجيات للتعامل مع هذه السلوكيات في مستشفى.
- على ادارة المستشفى ان تكون مستعدة للتعامل مع الأشخاص الذين يتسببون بانتشار السلوكيات السلبية (التمر المضايقة والاستقواء) في مكان العمل وضرورة ردعهم لكي يتم للتخلص من السلوك العدواني.
- ضرورة قيام مديري المستشفيات بالاطلاع على الواقع العملي الذي يعيشه موظفيهم ومحاولة الاتصال بهم ومعرفة المشاكل التي يعانون منها عن طريق الاجتماع والتباحث معهم عن معوقات التي يعاون منها داخل منظماتهم.
- اقتراحات: دراسة الموضوع من جوانب أخرى منها:
- السلوكيات السلبية (التمر الاستقواء المضايقة) وعلاقتها بالصحة النفسية.
- اجراء الدراسة في منظمات انتاجية وتعليمية لوجود التنافس والضغط.
- دور القيادة الادارية في حد من انتشار السلوكيات السلبية.
- العلاقة بين الرضا الوظيفي وانتشار السلوكيات السلبية.

# قائمة المصادر والمراجع

- أبو غزال، (2009) الاستقواء وعلاقته بالشعور بالوحدة والدعم الاجتماعي، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 5 (2).
- المحلاوي ، أحمد سعيد إبراهيم (2024) دور الوسيط للتمتع في مكان العمل في العلاقة بين التماثل التنظيمي وسلوكيات الانسحاب في العمل. دراسة ميدانية على مستشفيات الحكومية في مدينة كفرالشيخ، المجلة العلمية للبحوث التجارية، (04)، الجزء الثاني.
- السعيد ، أحمد سليمان (2022) تأثير القيادة السامة على الإحباط الوظيفي الدور الوسيط للتمتع في مكان العمل، دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء في مصر، مجلة رانية الدولية للعلوم التجارية، 1(4).
- بغو، هوارى (2024) واقع التمتع الوظيفي في الوظيفة العمومية، دراسة ميدانية بمقر بولاية أم البواقي ، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، 8(03).
- بودشيش، سارة (2024) الضغط النفسي عند اطباء قسم الاستعجالات وعلاقته بادائهم الهمني، جامعة وهران 2،مذكرة ماستر علوم التربية.
- بوطبال، سعد الدين وقربوع، سهام(2017) مهنة التمريض في الجزائر بين المعاملة-الانسانية ومشكلات بيئة العمل ، مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، 8(1).
- حداد، براهيم (2024) ظاهرة التمتع في مكان العمل، الحلول والاستراتيجيات للحد من السلوك المنحرف للتمتع، جامعة لونيبي علي بليدة 2، مجلة هيرودوت العلوم الإنسانية والاجتماعية، 8(03).
- حروز، فاطمة الزهراء (2024)، المضايقة التنظيمية بلورة اللامعيارية المنظمة، أطروحة دكتوراه، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد بوضياف (المسيلة)، مجلد 14.

- حسين، علي عبد الله (2018) الاستقواء في مكان العمل ودوره في سلوكيات العمل السلبية، ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد.
- حمدي، أحمد عمر علي (2021) التتمر في بيئة العمل والانغماس الوظيفي، دراسة على عينة من الأكاديميين ومعاونيهم والموظفين الإداريين جامعة سوهاج مجلة علوم الانسان والمجتمع، 10(01).
- حنان، موسى سمير (2022) واقع الاستقواء الاداري لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل، المجلة الاكاديمية الأبحاث والنشر العلمي، الاصدار الرابعون.
- رؤيل ، داليا داود وجوتيار، كوجر، حسن (2021)، الاستقواء في مكان العمل وأثره في تعزيز الاحتراق الوظيفي لدى العاملين، دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين، قسم العلوم الإدارية كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة راجو إقليم كردستان - العراق.
- سارة، صلاح الدين محمد خليل (2023) دراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية والاستقواء في أماكن العمل، مجلة كلية التجارة، جامعة القاهرة.
- الشهراني، أبرار محمد سعيد. (2020). اتجاهات الشباب الجامعي نحو ظاهرة التتمر الإلكتروني: دراسة ميدانية بالتطبيق على مستخدمي تويتر ،رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، كلية العلوم الاجتماعية، قسم الإعلام.
- مرزوق ،عبد العزيز علي (2017)، تأثير ممارسة إدارة الموارد البشرية على سلوكيات الاستقواء في مكان العمل، دراسة ميدانية على عاملين المستشفى الحكومي بمحافظة كفر الشيخ، مجلة كلية التجارة، جامعة كفر الشيخ.
- بوعشرين، عيسى و عصمان، بوبكر (2024) أثر التتمر الوظيفي على أداء العامل داخل المؤسسة دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية، جامعة محمد خيضر بسكرة، مجلة دراسات في بسلوكولوجية الانحراف، 9(01).

- الفلاوي، علي عبد الحسن (2014)، سلوكيات العمل السلبية الناشئة عن التهكم التنظيمي وإنعكاسها على مرونة ممارسة الموارد البشرية، أطروحة دكتوراه، جامعة كربلاء كلية الإدارة والاقتصاد قسم إدارة الأعمال.
- الغريب، محمد عبد الكريم (1987) البحث العملي لتصميم المنهج والإجراءات مكتبة النهضة الشرق، القاهرة.
- عبد الله، محمد حمزة أمين (2022) التتمر في بيئة العمل والرغبة في الانسحاب الوظيفي، جامعة عين شمس، مجلة كلية التربية، 4(28).
- عريض، محمود على (2020) المضايقة في مكان العمل وأثرها في سلوكيات العمل المضادة للانتاجية تجاه المنظمة، دراسة ميدانية في بعض جامعات الشمال السوري، مجلة أوراق اقتصادية، 4(01) .
- معجم اللغة العربية المعاصرة:
- معجم عربي عربي
- ملال، خديجة (2021) دراسة فارقية لمستوى الأمن الوظيفي لدى الممرضين في ضوء متغيري التتمر الوظيفي والجنس، دراسة ميدانية بالمستشفى الجامعي بوهران ، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، 8(3).
- شريب ، ربيع محمد شريف (2023) أثر التتمر الوظيفي على أداء الموارد البشرية، دراسة حالة عينة من موظفي الإدارة المركزية بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- نضير، قاسم خلف،(ب.س) تقييم سلوك الاستقواء في مكان العمل لدى إدارات الاتحادات الرياضية المركزية، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة ديالى (بغداد).

-Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2(2)

-Smith, (2018). *Bullying, Cyberbullying and Student Well-Being in Schools: Comparing European, Australian and Indian Perspectives*. Cambridge University Press.

الملاحق

الملحق رقم (01): إستبيان قبل التحكيم

جمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي الاغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

تخصص علم النفس تنظيم و عمل تسيير موارد بشرية



أخي الممرض ...أختي الممرضة...

تم اعداد الاستبيان في إطار دراسة تحت عنوان واقع سلوكيات السلبية لدى عينة من ممرضي المؤسسة الاستشفائية 240 سرير بمدينة الاغواط لاستكمال متطلبات موضوع مذكرة ماستر في سبيل تحقيق ذلك نأمل منكم تخصيص جزء من وقتكم لملي الإستبيان بالإجابة على العبارات من خلال وضع العلامة (x) في الخانات التي تعبر عن آرائكم، علما أن المعلومات التي سيتم جمعها نستعملها بسرية تامة ولن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي، نشكركم مقدما على تعاونكم مع العمل.

البيانات الشخصية:

- الجنس:  ذكر  أنثى
- الحالة الإجتماعية:  أعزب  متزوج
- نوع الوظيفة:  ممرض  مساعد تريض
- الأقدمية: أقل من 05 سنوات  من 06 سنوات إلى 10  من 11 فما فوق
- نوع المصلحة: .....

رقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
01	يراقب المسؤول اعماله بطريقة مبالغ فيها			
02	اتعرض لرقابة الدائمة من قبل زملائي في المكتب			
03	لا اشعر باحترام الخصوصية في مكان العمل			
04	يسأل عني مسؤولي المباشر في كل وقت			
05	يستخدم مسؤولي المباشر الصراخ الغير مبرر لطلب أداء أي عمل			
06	يتم توجيه الأوامر أثناء تأديتي للمهام من قبل مسؤولي بشدة وبصوت مرتفع			
07	أعرض للصراخ من قبل المسؤول دون مبرر			
08	يتحدث معي مسؤولي بطريقة غير مقبولة اجتماعية			
09	يذكرني مسؤولي بأخطائي بشكل دائم			
10	يسحب مني مسؤولي المباشر العمل بدون سبب واضح			
11	اتعرض للنقد الدائم من قبل زملاء العمل دون مبرر			
12	أعرض للإستبعاد والتهميش بسبب أخطاء سابقة او قديمة			
13	أسمع كلام جارح من قبل مسؤولي في العمل			
14	العمل الإجباري والضغط الزائد في العمل			
15	اتعرض للترهيب الذهني في حقوقي الشخصية والخاصة			
16	اتعرض للكثير من التعنيف من قبل زملائي في العمل			
17	يقلل مسؤولي في العمل من إمكانياتي وقدراتي			
18	يحد زملائي في العمل من إمكانياتي			
19	يتم انتقاد نتائج عملي			
20	أتلقي تهديدات لفظية من قبل بعض الزوار			
21	يتم احباط الجهود التي أبذلها في سبيل اقامة علاقات مع الآخرين			
22	يتم اجباري على العمل في أماكن لا وجود لزملائي فيها			
23	يتم منع زملائي من التواصل معي			
24	أتصرف وكأنني لست في العمل			
25	يتحدث عني بعض الأفراد بطريقة سيئة			
26	يتم تناول حياتي الخاصة بشيء من الخصوصية			
27	أجبر على القيام بمهام تفقدني ثقتي بنفسي			
28	يتم الحكم على مجهوداتي في العمل بشكل مذل ومهين			
29	يتم تغيير واجباتي ومهامي في العمل باستمرار			

			يتم تكليفي بمهام واعمال تفوق طاقتي وقدراتي	30
			يتم تكليفي بمهام تؤثر سلبا في ثقتي بنفسي	31
			يسبب وضعي الوظيفي أضرار على حياتي الخاصة مع العائلة	32
			يؤثر حجب المعلومات على اداء عملي بشكل واضح	33
			عادة ما يتم تكليفي بأعمال أقل من مستوى قدراتي	34
			لا يؤخذ برأي في ما يخص عملي	35
			يتم تكليفي بمهام عمل في وقت قصير لا يكفي لأدائه	36
			أعرض للاهانة والسخرية من زملائي في العمل	37
			أعرض للاشاعات والأكاذيب بهدف الإساءة لي	38
			التدخل في حياتي الشخصية ينعكس سلبا على أداء عملي	39
			عدم حصولي على استحقاق من المكافأة التي تصرفها المؤسسة بالمناسبات المختلفة.	40

الملحق رقم (02): الإستبيان بعد التحكيم

جمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي الاغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

تخصص علم النفس تنظيم وعمل تسيير موارد بشرية



أخي الممرض ...أختي الممرضة...

تم اعداد الاستبيان في إطار دراسة تحت عنوان واقع سلوكيات السلبية (التمر - الاستقواء - المضايقة) لدى عينة من ممرضي المؤسسة الاستشفائية 240 سرير بمدينة الاغواط لاستكمال متطلبات موضوع مذكرة ماستر في سبيل تحقيق ذلك نأمل منكم تخصيص جزء من وقتكم لملى الإستبيان بالإجابة على العبارات من خلال وضع العلامة (x) في الخانات التي تعبر عن آرائكم، علما أن المعلومات التي سيتم جمعها نستعملها بسرية تامة ولن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي، نشكركم مقدما على تعاونكم مع العمل.

البيانات الشخصية:

- الجنس:  ذكر  أنثى
- الحالة الإجتماعية:  أعزب  متزوج
- نوع الوظيفة:  ممرض  مساعد تمرريض
- الأقدمية: أقل من 05 سنوات  من 06 سنوات إلى 10  من 11 فما فوق
- نوع المصلحة: .....

رقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
01	يستخدم مسؤولي المباشر الصراخ الغير مبرر لطلب أداء أي عمل			
02	يتم توجيه الأوامر أثناء تأديتي للمهام من قبل مسؤولي بشدة وبصوت مرتفع			
03	أعرض للصراخ من قبل المسؤول دون مبرر			
04	يتحدث معي مسؤولي بطريقة غير مقبولة اجتماعية			
05	يذكرني مسؤولي بأخطائي بشكل دائم			
06	يسحب مني مسؤولي المباشر العمل بدون سبب واضح			
07	اتعرض للنقد الدائم من قبل زملاء العمل دون مبرر			
08	أعرض للإستبعاد والتهميش بسبب أخطاء سابقة او قديمة			
09	أسمع كلام جارح من قبل مسؤولي في العمل			
10	العمل الإجباري والضغط الزائد في العمل			
11	اتعرض للترهيب الذهني في حقوقي الشخصية والخاصة			
12	اتعرض للكثير من التعنيف من قبل زملائي في العمل			
13	يقلل مسؤولي في العمل من إمكانياتي وقدراتي			
14	يحد زملائي في العمل من إمكانياتي			
15	يتم انتقاد نتائج عملي			
16	أتلقي تهديدات لفظية من قبل بعض الزوار			
17	يتم احباط الجهود التي أبذلها في سبيل اقامة علاقات مع الآخرين			
18	يتم اجباري على العمل في أماكن لا وجود لزملائي فيها			
19	يتم منع زملائي من التواصل معي			
20	أتصرف وكأنني لست في العمل			
21	يتحدث عني بعض الأفراد بطريقة سيئة			
22	يتم تناول حياتي الخاصة بشيء من الخصوصية			
23	أجبر على القيام بمهام تفقدني ثقتي بنفسي			
24	يتم الحكم على مجهوداتي في العمل بشكل مذل ومهين			
25	يتم تغيير واجباتي ومهامي في العمل باستمرار			
26	يتم تكليفي بمهام واعمال تفوق طاقتي وقدراتي			
27	يتم تكليفي بمهام تؤثر سلبا في ثقتي بنفسي			
28	يسبب وضعي الوظيفي أضرار على حياتي الخاصة مع العائلة			
29	يؤثر حجب المعلومات على اداء عملي بشكل واضح			

## الملاحق

			عادة ما يتم تكليفي بأعمال أقل من مستوى قدراتي	<b>30</b>
			لا يؤخذ برأيي في ما يخص عملي	<b>31</b>
			يتم تكليفي بمهام عمل في وقت قصير لا يكفي لأدائه	<b>32</b>
			أعرض للاهانة والسخرية من زملائي في العمل	<b>33</b>
			أعرض للاشاعات والأكاذيب بهدف الإساءة لي	<b>34</b>
			التدخل في حياتي الشخصية ينعكس سلبا على أداء عملي	<b>35</b>
			عدم حصولي على استحقاق من المكافأة التي تصرفها المؤسسة بالمناسبات المختلفة.	<b>36</b>

الملحق رقم (03): إستمارة التحكيم

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة عمار ثليجي الاغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم: علم النفس وعلوم التربية

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم



إسم ولقب الأستاذ: .....

الرتبة العلمية: .....

التخصص: .....

إستمارة التحكيم:

في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر ، تخصص علم النفس العمل والتنظيم بعنوان:  
واقع السلوكيات السلبية (التنمر.الاستقواء.المضايقة) لدى عينة من مرضى المؤسسة الاستشفائية 240 سرير بولاية  
الاغواط

نضع بين أيديكم هذه الاستمارة بغرض تحكيمها وتعديلها بما يناسب من خلال الجوانب التالية:

- 1 - مدى إنتماء الأبعاد للسمة المقاسة.
- 2 - مدى قياس الفقرات لكل بعد.
- 3 - عدد الفقرات في كل بعد.
- 4 - مدى وضوح الصيغة اللغوية وتأديتها للمعنى.
- 5 - مدى ملائمة بدائل الإجابة للفقرات.
- 6 - مدى وضوح التعليمات المقدمة لأفراد العينة.

وشكرا على تعاونكم معنا

التعريف الإجرائي لمتغير الدراسة:

01-التنمر: هو أي سلوك عدواني متكرر يهدف الى إيذاء الشخص جسديا او عاطفيا

02الاستقواء:استخدام القوة او السلطة لإيذاء الاخرين او السيطرة عليهم.

03-المضاسقة : أي سلوك يسعى الى ازعاج او ترويع شخص اخر.

(1)- مدى انتماء الأبعاد للسمة المقاسة:

الأبعاد	يقيس	لا يقيس	اقترح بديل
بعدالرقابة المفرطة			
بعد الصراخ			
بعد النقد المستمر			
بعد الاساءة اللفظية والجسدية			
بعد عرقلة تحقيق الذات			
بعد عرقلة اقامة علاقات			
بعد الاضرار بالسمعة			
بعد الاضرار بجودة الحياة المهنية			
بعد الاستقواء المرتبط بالعمل			
بعد الاستقواء المرتبط بالفرد			

(2)- مدى قياس الفقرات لكل بعد:

الرقم	فقرات البعد الأول الرقابة المفرطة	القياس		الصياغة اللغوية	إقتراح البديل
		تقيس	لا تقيس		
01	يراقب المسؤول اعماله بطريقة مبالغ فيها				
02	اتعرض لرقابة الدائمة من قبل زملائي بالمكتب				
03	لا اشعر باحترام الخصوصية في مكان العمل				

						04	يسأل عني مسؤولي المباشر في كل وقت
إقتراح البديل	الصياغة اللغوية		القياس		الرقم		فقرات البعد الثاني الصراخ.
	غير مقبولة	مقبولة	لا تقيس	تقيس			
						01	يستخدم مسؤولي المباشر الصراخ الغير مبرر لطلب اي اداء عمل
						02	يتم توجيه الاوامر اثناء تأديتي للمهام من قبل مسؤولي بشدة وبصوت مرتفع
						03	اتعرض لصراخ من قبل المسؤول دون مبرر
						04	يتحدث معي مسؤولي بطريقة غير مقبولة اجتماعيا
إقتراح البديل	الصياغة اللغوية		القياس		الرقم		فقرات البعد الثالث النقد المستمر
	غير مقبولة	مقبولة	لا تقيس	تقيس			
						01	يذكرني مسؤولي بأخطائي بشكل دائم
						02	يسحب مني مسؤولي المباشر العمل بدون سبب واضح
						03	اتعرض للنقد الدائم من قبل زملاء العمل دون مبرر
						04	اتعرض للاستبعاد والتهميش بسبب اخطاء سابقة او قديمة
إقتراح البديل	الصياغة اللغوية		القياس		الرقم		فقرات البعد الرابع الاساءة اللفظية والجسدية.
	غير مقبولة	مقبولة	لا تقيس	تقيس			
						01	اسمع كلام جارح من قبل مسؤولي في العمل

## الملاحق

					02	العمل الاجباري والضغط الزائد في العمل
					03	اتعرض للترهيب الذهني والتدخل في حقوقي الشخصية والخاصة
					04	اتعرض للكثير من التعنيف من قبل زملائي في العمل
إقتراح البديل	الصياغة اللغوية		القياس		الرقم	فقرات البعد الخامس عرقلة تحقيق الذات
	غير مقبولة	مقبولة	لا تقيس	تقيس		
					01	يقلل مدرائي في العمل من امكانياتي وقدراتي
					02	يحد زملائي في العمل من امكانياتي
					03	يتم انتقاد نتائج عملي
					04	اتلقى تهديدات لفظية
إقتراح البديل	الصياغة اللغوية		القياس		الرقم	فقرات البعد السادس عرقلة اقامة علاقات
	غير مقبولة	مقبولة	لا تقيس	تقيس		
					01	يتم احباط الجهود التي ابذلها في سبيل اقامة علاقات مع الاخرين
					02	يتم اجباري على العمل في اماكن لا وجود لزملائي فيها
					03	يتم منع زملائي من التواصل معي
					04	اتصرف وكأنني لست في العمل
إقتراح البديل	الصياغة اللغوية		القياس		الرقم	فقرات البعد السابع الاضرار بالسمعة
	غير مقبولة	مقبولة	لا تقيس	تقيس		

					يتحدث عني بعض الافراد في العمل بطريقة سيئة	01
					يتم تناول حياتي الخاصة بشيء من السخرية	02
					اجبر على القيام بمهام تفقدني ثقتي بنفسي	03
					يتم الحكم على مجهوداتي في العمل بشكل مذل ومهين	04
إقتراح البديل	الصياغة اللغوية		القياس		فقرات البعد الثامن اضرار جودة الحياة المهنية	الرقم
	غير مقبولة	مقبولة	لا تقيس	تقيس		
					يتم تغيير واجباتي ومهامي في العمل باستمرار	01
					يتم تكلفني بمهام وظيفية تؤثر سلباً في ثقتي بنفسي	02
					يتم تكلفني بمهام واعمال تفوق طافتي وقدراتي	03
					يسبب وضعي الوظيفي اضرار على حياتي الخاصة مع العائلة	04
إقتراح البديل	الصياغة اللغوية		القياس		فقرات البعد التاسع الاستقواء المرتبط بالعمل	الرقم
	غير مقبولة	مقبولة	لا تقيس	تقيس		
					يؤثر حجب المعلومات على اداء عملي بشكل واضح	01
					عادة ما يتم تكلفني بأعمال اقل من مستوى قدراتي	02
					لا يؤخذ برأيي في ما يخص عملي	03
					يتم تكلفني بمهام عمل في وقت قصير لا يكفي لادائه	04
إقتراح البديل	الصياغة اللغوية		القياس		فقرات البعد العاشر الاستقواء المرتبط بالفرد	الرقم

## الملاحق

	تقيس	لا تقيس	مقبولة	غير مقبولة	
01					اتعرض للإهانة والسخرية من زملائي في العمل
02					اتعرض للإشاعات والأكاذيب بهدف الإساءة الي
03					التدخل في حياتي الشخصية ينعكس سلبا على اداء عملي
04					عدم حصولي على استحقاقات من المكافآت التي تصرفها المؤسسة بالمناسبات المختلفة

(3) - ملأمة عدد الفقرات في كل بعد:

الأبعاد	عدد الفقرات	كافي	غير كافي	اقتراح البديل
1				
2				
3				
4				

(4) - مدى وضوح التعليمات المقدمة للعينة:

التعليمة	واضحة	غير واضحة	البديل
أخي الممرض ...أختي الممرضة... تم اعداد الاستبيان في إطار دراسة تحت عنوان واقع سلوكيات السلبية (التنمر - الاستقواء - المضايقة) لدى عينة من ممرضي المؤسسة الاستشفائية 240سريير بمدينة الاغواط لاستكمال متطلبات موضوع مذكرة ماستر في سبيل تحقيق ذلك نأمل منكم تخصيص جزء من وقتكم لملي الاستبيان بالإجابة على العبارات من خلال وضع العلامة (X) في الخانات التي تعبر عن آرائكم، علما أن المعلومات التي سيتم جمعها نستعملها بسرية تامة ولن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي، نشكركم مقدما على تعاونكم مع العمل			

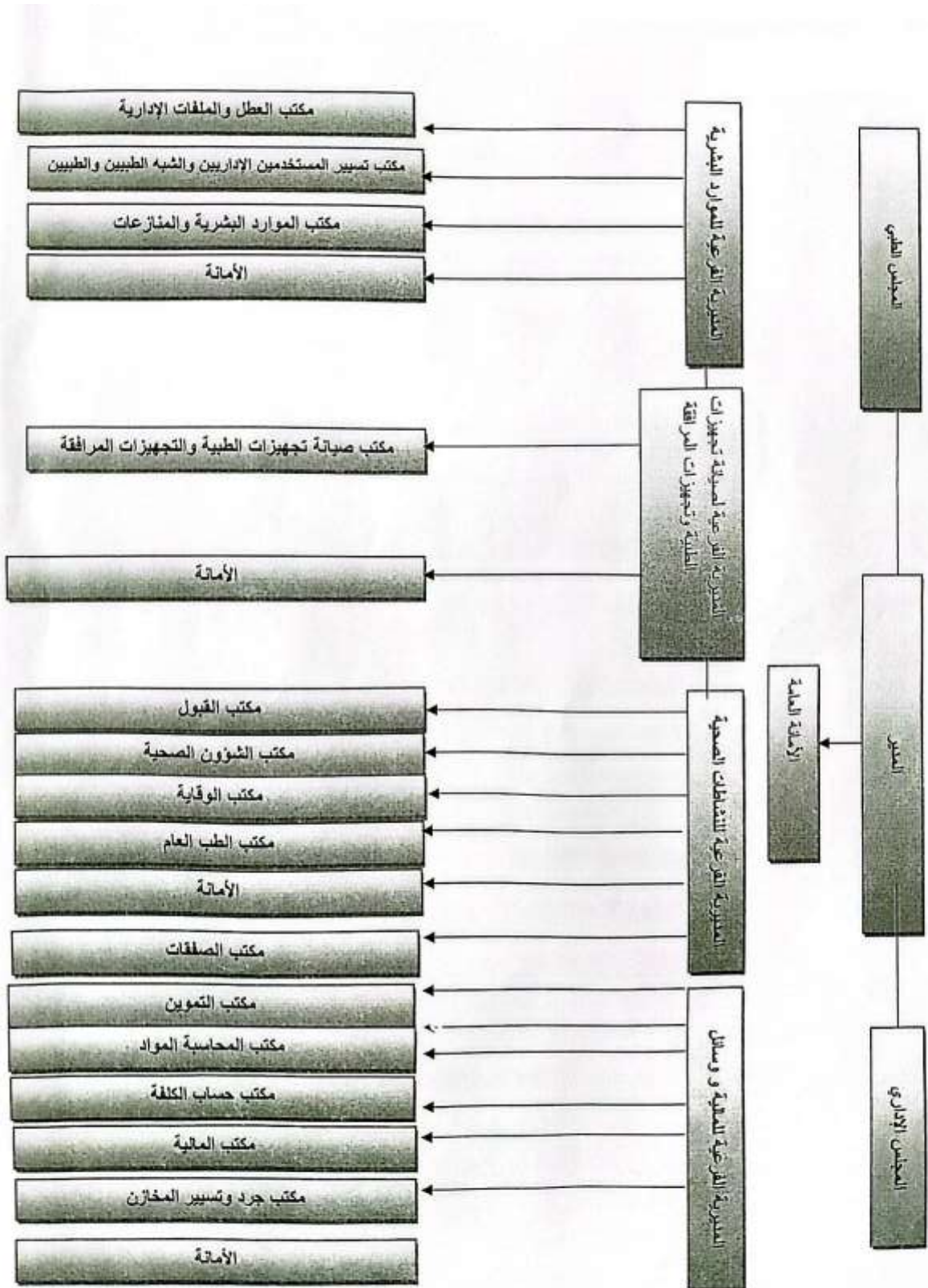
(5) - مدى ملائمة بدائل الإجابة للفقرات:

إقتراح البديل	غير ملائمة	ملائمة	البدائل
			موافق
			محايد
			غير موافق

الملحق رقم (04): قائمة المحكمين

الجامعة	الرتبة العلمية	الأساتذة المحكمين	الرقم
جامعة عمار ثليجي الأغواط	أستاذ محاضر (أ)	صافي محمد	01
جامعة عمار ثليجي الأغواط	أستاذ التعليم العالي	حنة الهاشمي	02
جامعة عمار ثليجي الأغواط	أستاذ محاضر (ب)	حسان نجاة	03

الملحق رقم (05): الهيكل التنظيمي



الملحق رقم (06): النتائج

الخصائص السيكومترية

1- حساب الصدق بطريقة الصدق البنائي

أولاً: إرتباط العبارة بالبعد التي تنتمي إليه

إستبيان التتمر

Corrélations

بعد الصراخ

Corrélations

	الصراخ	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	
الصراخ	Corrélation de Pearson	1	,708**	,876**	,851**	,655**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
VAR00001	Corrélation de Pearson	,708**	1	,441*	,355	,194
	Sig. (bilatérale)	,000		,015	,054	,304
	N	30	30	30	30	30
VAR00002	Corrélation de Pearson	,876**	,441*	1	,918**	,435*
	Sig. (bilatérale)	,000	,015		,000	,016
	N	30	30	30	30	30
VAR00003	Corrélation de Pearson	,851**	,355	,918**	1	,475**
	Sig. (bilatérale)	,000	,054	,000		,008
	N	30	30	30	30	30
VAR00004	Corrélation de Pearson	,655**	,194	,435*	,475**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,304	,016	,008	
	N	30	30	30	30	30

\*\* . La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

\* . La corrélacion est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

بعد النقد المستمر

Corrélations

	النقد المستمر	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	
النقد المستمر	Corrélacion de Pearson	1	,651**	,609**	,746**	,771**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
VAR00005	Corrélacion de Pearson	,651**	1	,137	,297	,250

	Sig. (bilatérale)	,000		,469	,111	,183
	N	30	30	30	30	30
VAR00006	Corrélation de Pearson	,609**	,137	1	,277	,434*
	Sig. (bilatérale)	,000	,469		,138	,017
	N	30	30	30	30	30
VAR00007	Corrélation de Pearson	,746**	,297	,277	1	,484**
	Sig. (bilatérale)	,000	,111	,138		,007
	N	30	30	30	30	30
VAR00008	Corrélation de Pearson	,771**	,250	,434*	,484**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,183	,017	,007	
	N	30	30	30	30	30

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

\* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

## Corrélations

بعد الإساءة اللفظية والجسدية

### Corrélations

		الإساءة اللفظية الجسدية	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012
الإساءة اللفظية الجسدية	Corrélation de Pearson	1	,642**	,829**	,709**	,433*
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,017
	N	30	30	30	30	30
VAR00009	Corrélation de Pearson	,642**	1	,242	,154	,297
	Sig. (bilatérale)	,000		,198	,415	,112
	N	30	30	30	30	30
VAR00010	Corrélation de Pearson	,829**	,242	1	,645**	,195
	Sig. (bilatérale)	,000	,198		,000	,303
	N	30	30	30	30	30
VAR00011	Corrélation de Pearson	,709**	,154	,645**	1	-,060
	Sig. (bilatérale)	,000	,415	,000		,752
	N	30	30	30	30	30
VAR00012	Corrélation de Pearson	,433*	,297	,195	-,060	1
	Sig. (bilatérale)	,017	,112	,303	,752	
	N	30	30	30	30	30

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

\*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

## إستبيان المضايقة Corrélations

بعد عرقلة تحقيق الذات

### Corrélations

		عرقلة تحقيق الذات	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016
عرقلة تحقيق الذات	Corrélacion de Pearson	1	,799**	,841**	,634**	,649**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
VAR00013	Corrélacion de Pearson	,799**	1	,694**	,425*	,216
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,019	,252
	N	30	30	30	30	30
VAR00014	Corrélacion de Pearson	,841**	,694**	1	,368*	,443*
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,046	,014
	N	30	30	30	30	30
VAR00015	Corrélacion de Pearson	,634**	,425*	,368*	1	,144
	Sig. (bilatérale)	,000	,019	,046		,447
	N	30	30	30	30	30
VAR00016	Corrélacion de Pearson	,649**	,216	,443*	,144	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,252	,014	,447	
	N	30	30	30	30	30

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

\* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

## Corrélations

بعد عرقلة إقامة علاقات

### Corrélations

		عرقلة إقامة علاقات	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020
عرقلة إقامة علاقات	Corrélacion de Pearson	1	,727**	,751**	,653**	,563**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,001
	N	30	30	30	30	30
VAR00017	Corrélacion de Pearson	,727**	1	,583**	,081	,231
	Sig. (bilatérale)	,000		,001	,671	,220
	N	30	30	30	30	30
VAR00018	Corrélacion de Pearson	,751**	,583**	1	,400*	-,022
	Sig. (bilatérale)	,000	,001		,029	,907
	N	30	30	30	30	30
VAR00019	Corrélacion de Pearson	,653**	,081	,400*	1	,362*
	Sig. (bilatérale)	,000	,671	,029		,050
	N	30	30	30	30	30

VAR00020	Corrélation de Pearson	,563**	,231	-,022	,362*	1
	Sig. (bilatérale)	,001	,220	,907	,050	
	N	30	30	30	30	30

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

\* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

## Corrélations

بعد الإضرار بالسمعة

### Corrélations

		الإضرار بالسمعة	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024
الإضرار بالسمعة	Corrélation de Pearson	1	,758**	,853**	,822**	,687**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
VAR00021	Corrélation de Pearson	,758**	1	,616**	,429*	,195
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,018	,302
	N	30	30	30	30	30
VAR00022	Corrélation de Pearson	,853**	,616**	1	,611**	,442*
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,014
	N	30	30	30	30	30
VAR00023	Corrélation de Pearson	,822**	,429*	,611**	1	,596**
	Sig. (bilatérale)	,000	,018	,000		,001
	N	30	30	30	30	30
VAR00024	Corrélation de Pearson	,687**	,195	,442*	,596**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,302	,014	,001	
	N	30	30	30	30	30

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

\* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

## Corrélations

		الإضرار بجودة الحياة المهنية	VAR00025	VAR00026	VAR00027	VAR00028
الإضرار بجودة الحياة المهنية	Corrélation de Pearson	1	,851**	,844**	,668**	,841*
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30

VAR00025	Corrélation de Pearson	,851**	1	,569**	,401*	,712*
	Sig. (bilatérale)	,000		,001	,028	,000
	N	30	30	30	30	30
VAR00026	Corrélation de Pearson	,844**	,569**	1	,522**	,575*
	Sig. (bilatérale)	,000	,001		,003	,001
	N	30	30	30	30	30
VAR00027	Corrélation de Pearson	,668**	,401*	,522**	1	,378*
	Sig. (bilatérale)	,000	,028	,003		,039
	N	30	30	30	30	30
VAR00028	Corrélation de Pearson	,841**	,712**	,575**	,378*	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,001	,039	
	N	30	30	30	30	30

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

\* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

## Corrélations

بعد الإضرار بجودة الحياة المهنية

إستبيان الإستقواء

## Corrélations

بعد الإستقواء المرتبط بالعمل

### Corrélations

		الإستقواء بالعمل	VAR00029	VAR00030	VAR00031	VAR00032
الإستقواء بالعمل	Corrélation de Pearson	1	,558**	,693**	,749**	,696*
	Sig. (bilatérale)		,001	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
VAR00029	Corrélation de Pearson	,558**	1	,290	,131	,062

	Sig. (bilatérale)	,001		,120	,490	,744
	N	30	30	30	30	30
VAR00030	Corrélation de Pearson	,693**	,290	1	,365*	,260
	Sig. (bilatérale)	,000	,120		,048	,166
	N	30	30	30	30	30
VAR00031	Corrélation de Pearson	,749**	,131	,365*	1	,529*
	Sig. (bilatérale)	,000	,490	,048		,003
	N	30	30	30	30	30
VAR00032	Corrélation de Pearson	,696**	,062	,260	,529**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,744	,166	,003	
	N	30	30	30	30	30

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

\* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

## Corrélations

بعد الإستقواء المرتبط بالفرد

### Corrélations

		الإستقواء بالفرد	VAR00033	VAR00034	VAR00035	VAR00036
الإستقواء بالفرد	Corrélation de Pearson	1	,704**	,815**	,556**	,624**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30
VAR00033	Corrélation de Pearson	,704**	1	,548**	,154	,280
	Sig. (bilatérale)	,000		,002	,418	,134
	N	30	30	30	30	30
VAR00034	Corrélation de Pearson	,815**	,548**	1	,383*	,284
	Sig. (bilatérale)	,000	,002		,036	,128
	N	30	30	30	30	30
VAR00035	Corrélation de Pearson	,556**	,154	,383*	1	,008
	Sig. (bilatérale)	,001	,418	,036		,965
	N	30	30	30	30	30
VAR00036	Corrélation de Pearson	,624**	,280	,284	,008	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,134	,128	,965	
	N	30	30	30	30	30

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

\* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

حساب الثبات بطريقة الفا كرونباخ

استبيان التمر

Fiabilité

**Echelle : ALL VARIABLES**  
**Récapitulatif de traitement des observations**

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclue <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,854	12

إستبيان المضايقة

**Fiabilité**

**Echelle : ALL VARIABLES**  
**Récapitulatif de traitement des observations**

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclue <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,902	16

إستبيان الإستقواء

**Fiabilité**

**Echelle : ALL VARIABLES**  
**Récapitulatif de traitement des observations**

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclue <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,792	8

إستبيان السلوكيات السلبية ككل

## Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

### Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclue <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,946	36

ثانياً: إرتباط البعد بالدرجة الكلية للاستبيان

## Corrélations

### Corrélations

		السلوكيات السلبية	التنمر	المضايقة	الإستقواء
السلوكيات السلبية	Corrélacion de Pearson	1	,930**	,958**	,885**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30
التنمر	Corrélacion de Pearson	,930**	1	,827**	,765**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30
المضايقة	Corrélacion de Pearson	,958**	,827**	1	,775**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30
الإستقواء	Corrélacion de Pearson	,885**	,765**	,775**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

\*\* . La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

### نتائج الفرضيات

تم حساب اختبار ت لعينة واحدة لتحديد مستوى السلوكيات السلبية (منخفض أو مرتفع)

## Test T

مستوى سلوك التتمر

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
التتمر	57	18,4035	5,18190	,68636

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 24

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
التتمر	-8,154	56	,000	-5,59649	-6,9714	-4,2215

مستوى سلوك المضايقة

Test T

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
المضايقة	57	24,7018	7,06340	,93557

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 32

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
المضايقة	-7,801	56	,000	-7,29825	-9,1724	-5,4241

مستوى سلوك الإستقواء

Test T

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الإستقواء	57	12,2632	3,89380	,51575

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 16

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
الإستقواء	-7,246	56	,000	-3,73684	-4,7700	-2,7037

السلوك السلبي الأكثر انتشاراً بالمؤسسة الاستشفائية بين أفراد عينة الدراسة

## Descriptives

### Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
التنمر	57	18,4035	5,18190
المضايقة	57	24,7018	7,06340
الإستقواء	57	12,2632	3,89380
الصراخ	57	6,3333	2,64125
النقد المستمر	57	5,7719	1,76289
الإساءة اللفظية الجسدية	57	6,2982	1,87049
عرقلة تحقيق الذات	57	6,1754	2,30002
عرقلة إقامة علاقات	57	6,1404	1,77722
الإضرار بالسمعة	57	6,0877	2,13207
الإضرار بجودة الحياة المهنية	57	6,2982	2,32966
الإستقواء بالعمل	57	6,4386	2,15487
الإستقواء بالفرد	57	5,8246	2,07126
N valide (liste)	57		

خصائص عينة الدراسة

## Fréquences

### Statistiques

		الجنس	الحالة الاجتماعية	الوظيفة	الأقدمية	المصلحة
N	Valide	57	57	57	57	57
	Manquant	0	0	0	0	0

## Table de fréquences

### الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	15	26,3	26,3	26,3
	أنثى	42	73,7	73,7	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

### الحالة الاجتماعية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أعزب	42	73,7	73,7	73,7
	متزوج	15	26,3	26,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

الوظيفة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ممرض	33	57,9	57,9	57,9
	تمريض مساعد	24	42,1	42,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

الأقدمية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنوات 5 من أقل	34	59,6	59,6	59,6
	سنوات 6-10 من	15	26,3	26,3	86,0
	فوق فما سنة 11	8	14,0	14,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

المصلحة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	استعدادات	17	29,8	29,8	29,8
	داخلي طب	17	29,8	29,8	59,6
	صدرية أمراض	13	22,8	22,8	82,5
	النساء جراحة	10	17,5	17,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

الفروق في السلوكيات السلبية حسب الجنس

Test T

Statistiques de groupe

	الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
التمتع	ذكر	15	18,9333	5,36479	1,38518
	أنثى	42	18,2143	5,16808	,79745
المضايقة	ذكر	15	25,6000	6,36733	1,64404
	أنثى	42	24,3810	7,34167	1,13284
الإستقواء	ذكر	15	12,8667	3,52272	,90956
	أنثى	42	12,0476	4,03613	,62279

### Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes					Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Inférieur	Supérieur
التنمر	Hypothèse de variances égales	,021	,885	,458	55	,649	,71905	1,56979	-2,42689	3,86498
	Hypothèse de variances inégales			,450	23,921	,657	,71905	1,59833	-2,58032	4,01842
المضايقة	Hypothèse de variances égales	1,232	,272	,570	55	,571	1,21905	2,13753	-3,06467	5,50276
	Hypothèse de variances inégales			,611	28,274	,546	1,21905	1,99655	-2,86890	5,30700
الإستقواء	Hypothèse de variances égales	,729	,397	,696	55	,489	,81905	1,17665	-1,53902	3,17711
	Hypothèse de variances inégales			,743	28,096	,464	,81905	1,10235	-1,43866	3,07675

### الفروق في السلوكيات السلبية حسب الحالة الاجتماعية

#### Test T

#### Statistiques de groupe

	الحالة الاجتماعية	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
التنمر	أعزب	42	18,2381	5,30903	,81920
	متزوج	15	18,8667	4,95504	1,27938
المضايقة	أعزب	42	24,3571	7,55733	1,16612
	متزوج	15	25,6667	5,56349	1,43649
الإستقواء	أعزب	42	11,8333	3,78003	,58327
	متزوج	15	13,4667	4,08598	1,05500

### Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes					Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence standard erreur	Inférieur	Supérieur
التمر	Hypothèse de variances égales	,198	,658	-,400	55	,691	-,62857	1,57050	-3,77592	2,51878
	Hypothèse de variances inégales			-,414	26,322	,682	-,62857	1,51918	-3,74944	2,49229
المضايقة	Hypothèse de variances égales	3,819	,056	-,613	55	,542	-1,30952	2,13656	-5,59129	2,97224
	Hypothèse de variances inégales			-,708	33,556	,484	-1,30952	1,85022	-5,07147	2,45242
الإستقواء	Hypothèse de variances égales	,080	,778	-,407	55	,165	-1,63333	1,16112	-3,96027	,69361
	Hypothèse de variances inégales			-1,407	23,129	,189	-1,63333	1,20550	-4,12632	,85966

الفروق في السلوكيات السلبية حسب الوظيفة

### Test T

#### Statistiques de groupe

الوظيفة	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard	
التمر	ممرض	33	19,3030	5,21707	,90818
	تمريض مساعد	24	17,1667	4,97530	1,01558
المضايقة	ممرض	33	26,4545	6,81951	1,18712
	تمريض مساعد	24	22,2917	6,80460	1,38898
الإستقواء	ممرض	33	12,8485	3,53661	,61564
	تمريض مساعد	24	11,4583	4,28322	,87431

### Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes				Intervalle de confiance de la différence à 95 %		
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence standard	Inférieur	Supérieur
التمر	Hypothèse de variances égales	,062	,804	1,556	55	,125	2,13636	1,37284	-,61487	4,88760
	Hypothèse de variances inégales			1,568	51,036	,123	2,13636	1,36242	-,59876	4,87149
المضايقة	Hypothèse de variances égales	,049	,826	2,278	55	,027	4,16288	1,82781	,49987	7,82589
	Hypothèse de variances inégales			2,278	49,782	,027	4,16288	1,82717	,49251	7,83325
الإستقواء	Hypothèse de variances égales	,775	,383	1,340	55	,186	1,39015	1,03725	-,68854	3,46884
	Hypothèse de variances inégales			1,300	43,734	,200	1,39015	1,06932	-,76528	3,54558

الفروق في السلوكيات السلبية حسب الأقدمية

## Unidirectionnel

### Descriptives

		N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
						Borne inférieure	Borne supérieure		
التمر	5 من أقل سنوات	34	18,3529	5,48211	,94017	16,4401	20,2657	12,00	30,00
	6-10 من سنوات	15	18,9333	4,54292	1,17298	16,4175	21,4491	12,00	28,00
	فما سنة 11 فوق	8	17,6250	5,52753	1,95428	13,0039	22,2461	12,00	27,00

## الملاحق

Total	57	18,4035	5,18190	,68636	17,0286	19,7785	12,00	30,00
المضايقة 5 من أقل سنوات	34	24,1176	7,63471	1,30934	21,4538	26,7815	16,00	40,00
6-10 من سنوات	15	26,6667	6,35460	1,64075	23,1476	30,1857	16,00	37,00
فما سنة 11 فوق	8	23,5000	5,65685	2,00000	18,7708	28,2292	16,00	31,00
Total	57	24,7018	7,06340	,93557	22,8276	26,5759	16,00	40,00
الإستقواء 5 من أقل سنوات	34	11,6471	3,88378	,66606	10,2919	13,0022	8,00	22,00
6-10 من سنوات	15	12,6000	3,06594	,79162	10,9021	14,2979	8,00	17,00
فما سنة 11 فوق	8	14,2500	4,97853	1,76017	10,0878	18,4122	8,00	20,00
Total	57	12,2632	3,89380	,51575	11,2300	13,2963	8,00	22,00

### ANOVA

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
التنمر	Intergroupes	9,146	2	4,573	,165	,848
	Intragroupes	1494,573	54	27,677		
	Total	1503,719	56			
المضايقة	Intergroupes	81,067	2	40,534	,807	,452
	Intragroupes	2712,863	54	50,238		
	Total	2793,930	56			
الإستقواء	Intergroupes	46,188	2	23,094	1,553	,221
	Intragroupes	802,865	54	14,868		
	Total	849,053	56			

الفروق في السلوكيات السلبية حسب المصلحة

### Unidirectionnel

### Descriptives

	N	Moyenn e	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimu m	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
التنمر								
استجالات	17	21,8824	4,35721	1,05678	19,6421	24,1226	12,00	28,00
داخلي طب	17	15,2353	3,49159	,84683	13,4401	17,0305	12,00	24,00
صدرية أمراض	13	19,7692	5,70313	1,58176	16,3229	23,2156	12,00	30,00
النساء جراحة	10	16,1000	4,22821	1,33708	13,0753	19,1247	12,00	24,00
Total	57	18,4035	5,18190	,68636	17,0286	19,7785	12,00	30,00
المضايقة								
استجالات	17	26,1176	5,80821	1,40870	23,1313	29,1040	16,00	40,00

## الملاحق

داخلي طب	17	21,4706	5,89616	1,43003	18,4391	24,5021	16,00	32,00
صدرية أمراض	13	27,6923	7,75010	2,14949	23,0090	32,3756	16,00	39,00
النساء جراحة	10	23,9000	8,45182	2,67270	17,8539	29,9461	16,00	37,00
Total	57	24,7018	7,06340	,93557	22,8276	26,5759	16,00	40,00
الإستقواء								
استجالات	17	12,5882	4,19909	1,01843	10,4293	14,7472	8,00	22,00
داخلي طب	17	10,7647	3,23128	,78370	9,1033	12,4261	8,00	20,00
صدرية أمراض	13	14,6154	3,79777	1,05331	12,3204	16,9104	8,00	19,00
النساء جراحة	10	11,2000	3,39280	1,07290	8,7729	13,6271	8,00	16,00
Total	57	12,2632	3,89380	,51575	11,2300	13,2963	8,00	22,00

### ANOVA

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
النتمر	Intergroupes	453,688	3	151,229	7,633	,000
	Intragroupes	1050,031	53	19,812		
	Total	1503,719	56			
المضايقة	Intergroupes	334,261	3	111,420	2,401	,078
	Intragroupes	2459,669	53	46,409		
	Total	2793,930	56			
الإستقواء	Intergroupes	123,199	3	41,066	2,999	,039
	Intragroupes	725,853	53	13,695		
	Total	849,053	56			

المقارنات البعدية ( اختبار شيفيه )

### Tests post hoc

الملحق رقم (07): ترخيص بالزيارة

وزارة الصحة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة الدفاع الوطني  
الناحية العسكرية الرابعة  
الشهيد شحاتي بشير  
المستشفى المختلط بالأغواط  
الشهيد بن علي دغيبين  
المدعو العقيد لطفي  
المديرية الفرعية للموارد البشرية  
الرقم: 02/ م ف م ب / م أ / 2025

ترخيص

يرخص للسادة المذكور اسماؤهم في الجدول أدناه لإجراء دراسة ميدانية  
على مستوى المصالح الصحية  
و ذلك ابتداء من 2025/02/23 إلى 2025/03/04  
تخصص : علم النفس عمل و تنظيم

المادة الأولى : يوضع السادة المذكور اسماؤهم في الجدول أدناه لإجراء دراسة ميدانية تخصص : علم النفس تنظيم و عمل  
التوقيت الرسمي : من الساعة 08 سا إلى الساعة 12 سا . ماعدا الجمعة و السبت

الرقم	الإسم و اللقب	المصلحة	ملاحظة
01	بن العربي حسينة	المصالح الصحية	
02	عراوي شيماء ريم		

انمادة الثانية : يوضع السادة تحت مسؤولية رئيس المصلحة و يلتزم بالنظام الداخلي للمؤسسة .  
المادة الثانية : لا يتقاضى (ة) المعني (ة) أي منحة من المؤسسة أثناء مدة دراسته الميدانية (ها) .  
المادة الثالثة : يكلف السادة المدير الفرعي للموارد البشرية و المدير الفرعي لصيانة و التجهيزات الطبية كل فيما يخصه بتنفيذ هذا المقرر

19 جنى 2025

الأغواط، يوم :

المدير

نسخة إلى :

✓ رئيس المصلحة المستقبلية

✓ المعني (ة)

الملف

المدير المختلط بالأغواط  
الشهيد العقيد لطفي  
الطبيب العقيد : مشتماري سليمان