الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم: علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

مذكرة بعنوان:

واقع التنمر المهني وعلاقته بالتوافق المهني لدى موظفي الإدارة المحلية

– دراسة ميدانية بمقر بلدية غرداية –

مذكرة مقدّمة لاستكمال متطلّبات نيل شهادة الماستر في علم النفس عمل وتنظيم

من إعداد الطالبة:

أولاد نعيمي إكرام

تحت إشراف :

د. الواهج ربيع

الموسم الجامعي: 2025-2026

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم: علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

مذكرة بعنوان:

واقع التنمر المهني وعلاقته بالتوافق المهني لدى موظفي الإدارة المحلية

– دراسة ميدانية بمقر بلدية غرداية –

مذكرة مقدّمة لاستكمال متطلّبات نيل شهادة الماستر في علم النفس عمل وتنظيم

من إعداد الطالبة:

أولاد نعيمي إكرام

تحت إشراف :

د. الواهج ربيع

الموسم الجامعي: 2025-2026

شكر وعرفان

بسم الله الرحمن الرحيم، الحمد لله رب العالمين، حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه، الذي بنعمته تتم الصالحات.

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير والعرفان لكل من كان له فضل في مساعدتي على إنجاز هذا العمل المتواضع، من قريب أو بعيد، بالكلمة الطيبة أو التوجيه أو الدعم.

وأخصّ بالشكر الجزيل الأستاذ الدكتور الواهج ربيع، على إشرافه على هذه المذكرة، وما قدّمه لي من توجيهات علمية قيّمة ونصائح سديدة، لم يبخل بها طوال فترة إعداد هذا البحث، فكان خير سندٍ وموجّه، له مني كل الاحترام والتقدير.

كما لا يفوتني أن أتوجه بأسمى عبارات الشكر والعرفان إلى جميع أساتذة علم النفس، وبالخصوص أساتذة علم النفس العمل والتنظيم، كلٌّ باسمه ومقامه، على ما قدموه من علم ومعرفة طيلة مشواري الجامعي، وكان لهم الفضل في بناء هذا الرصيد العلمي.

أقول لكم جميعًا: شكرًا بحجم الدعم، وامتنانًا بحجم العطاء، فلكم مني كل التقدير والاحترام

الاهداء

إلى نفسي أولًا...

إلى تلك الروح التي لم تستسلم رغم التعب، والتي واصلت الطريق رغم الصعوبات، وأكملت رغم لحظات الإحباط. أفتخر بكِ، وأعدك أن القادم أجمل، وأن هذا النجاح ليس نهاية بل بداية لطريق أكبر وأجمل.

إلى أمي وأبي...

إلى من كان دعاؤهما سرّ نجاحي وسندي في هذه الحياة، إلى من قدّما الحب دون مقابل والتضحية دون انتظار، أهديكما هذا التخرج بكل فخر وامتنان، فبدونكما ما كنت لأصل إلى هذه اللحظة.

إلى أختي وسام وزوجها بشير، وإلى إخوتي مصطفى وفاروق ومحمد، وإلى كل أفراد عائلتي الكرام، كل باسمه ومقامه، شكراً لوجودكم الذي كان دائمًا مصدر قوة ودعم لي.

إلى خالتي العزيزة، وإلى ابنة أختي ابتهال وإلى أولاد أختي اسلام و اياد و براء، الذين أضافوا على حياتي فرحًا ودافعًا للاستمرار.

إلى صديقاتي، كل واحدة باسمها ومكانتها في قلبي، بالاخص نهى و نجلاء أعز ما أملك شكراً لذكرياتكم الجميلة ولمواقفكم التي خففت عني الكثير.

إلى روح جدتي الغالية، وإلى أخوالي، رحمهم الله جميعًا، وأسكنهم فسيح جناته، ونسأل الله لهم الرحمة والمغفرة

وإلى كل من ساندني من قريب أو بعيد، بكلمة، بدعاء، أو موقف جميل... هذا النجاح أهديه لكم جميعًا، مع كل الحب والامتنان

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على واقع التنمر المهني وعلاقته بالتوافق المهني لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي . شملت العينة الأساسية للدراسة (102) موظفاً وموظفة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من المجتمع الأصلي البالغ (156) موظفاً، وذلك بعد التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة على عينة استطلاعية قوامها (30) موظفاً. ولجمع البيانات الميدانية، تم تطبيق استبيان مكون من جزأين: الأول لقياس التنمر المهني، والثاني لقياس التوافق المهني. وبعد معالجة البيانات إحصائياً باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، أسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

-وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين التنمر المهني والتوافق المهني لدى الموظفين.

- مستوى التنمر المهني السائد لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية جاء منخفضاً.

- مستوى التوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة متوسطة.

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التنمر المهني تعزى لمتغير الجنس لدى موظفي الادارة المحلية ببلدية غرداية

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الخبرة لدى موظفي الادارة المحلية ببلدية غرداية

الكلمات المفتاحية: التنمر المهني،التوافق المهني

Abstract:

The present study aimed to investigate the reality of workplace bullying and its relationship to occupational adjustment among local administration employees in the Municipality of Ghardaia. The study adopted the descriptive-analytical correlational method. The main study sample consisted of (102) male and female employees, randomly selected from a total population of (156) employees, after verifying the psychometric properties of the tools on a pilot sample of (30) employees. To collect field data, a two-part questionnaire was administered to measure workplace bullying and occupational adjustment. After statistically processing the data using SPSS, the study yielded the following results:

- The existence of a statistically significant inverse correlation between professional bullying and professional compatibility among employees.

_The level of professional bullying prevailing among local administration employees in the municipality of Ghardaia was low.

-The level of professional compatibility among the members of the study sample was moderate.

-There are no statistically significant differences in the level of professional bullying attributable to the gender variant of the local administration staff of the municipality of Ghardaia

-There are no statistically significant differences in the level of professional compatibility attributable to the variable experience of local administration employees in the municipality of Ghardaia

Keywords: Workplace bullying, job satisfaction

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
الشكر والتقدير	
الاهداء	
ملخص الدراسة	
فهرس المحتويات	
قائمة الجداول	
قائمة الملاحق	
مقدمة	01
الفصل الأول: الإطار العام للدارسة	
1-إشكالية الدراسة	05
2- تساؤلات الدراسة	07
3-فرضيات الدراسة	07
4 _أهداف الدراسة	08
5- أهمية الدراسة	08
6-التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة	09
7-الدراسات السابقة	10
8-التعقيب على الدراسات السابقة	13
الفصل الثاني:التنمر المهني	
تمهيد	17
1-مفهوم التنمر المهني	18
2- خصائص التنمر المهني	20
3-أنواع التنمر المهني	20
4-أسباب التنمر المهني	21

5–الآثار النفسية والمهنية للتنمر المهني	22
6– النظريات المفسرة للتنمر المهني	24
خلاصة الفصل	29
الفصل الثالث: التوافق المهني	
تمهيد	32
1–مفهوم التوافق المهني	33
2–أهمية التوافق المهني للفرد والمؤسسة	34
3–خصائص التوافق المهني	35
4–أبعاد التوافق المهني	35
5–العوامل النفسية المؤثرة في التوافق المهني	36
6–النظريات المفسرة للتوافق المهني	37
7–العلاقة بين التوافق المهني و التنمر المهني	40
خلاصة الفصل	41
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
تمهيد	44
1– المنهج المعتمد في الدراسة	45
2– حدود الدراسة	45
3– مجتمع الدراسة	45
4– الدراسة الاستطلاعية	46
5–أدوات الدراسة	47
6–إجراءات تطبيق الدراسة	49
7– الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة	55
الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج	
تمهيد	59
اختبار الفرضيات	59

تفسير النتائج ومناقشتها	66
الاستنتاج العام	69
التوصيات	70
اقتراحات الدراسة	71
قائمة المراجع	73
قائمة الملاحق	77

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	معامل ثبات ألفا كرونباخ لأداة الدراسة	47
02	استبيان التوافق المهني	48
03	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	49
04	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	50
05	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية	51
06	الصدق المقارنة الطرفية لمقياس التنمر المهني	52
07	معاملات الارتباط بين عبارات مقياس التنمر المهني والدرجة الكلية للمقياس	53
08	معاملات الارتباط بين عبارات مقياس التوافق المهني والدرجة الكلية للمقياس	54
09	معامل الثبات (ألفا كرونباخ) للاستبيان ككل	55
10	معاملات الثبات (ألفا كرونباخ) لمحاور الاستبيان	55
11	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة	56
12	نتائج اختبار العلاقة بين التنمر المهني والتوافق المهني باستخدام معامل ارتباط سبيرمان	59
13	مستوى التنمر المهني لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية	61
14	مستوى التوافق المهني لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية	62
15	نتائج اختبار مان–ويتني للفروق في مستوى التنمر المهني حسب متغير الجنس	63
16	نتائج اختبار كروسكال–واليس للفروق في مستوى التوافق المهني حسب متغير الخبرة المهنية	65

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
01	استبيان التنمر المهني	78
02	استبيان التوافق المهني	79
03	جداول التحليل الإحصائي SPSS	80

مقدمة

مقدمة:

تعدّ الموارد البشرية أحد أهم الركائز الاستراتيجية التي تقوم عليها المؤسسات الحديثة، إذ لم يعد نجاح المؤسسة يُقاس فقط بالإمكانات المادية أو الهيكل التنظيمي، بل أصبح مرتبطًا بشكل وثيق بكفاءة العنصر البشري وجودة العلاقات المهنية السائدة داخله. فالمؤسسة كنسق اجتماعي وتنظيمي تعتمد على التفاعل المستمر بين أفرادها، حيث يسهم هذا التفاعل في تشكيل مناخ عمل إما داعم ومحفّز على الأداء، أو سلبي يُنتج التوتر والصراع ويؤثر على الفعالية التنظيمية والاستقرار المهني.

وفي هذا السياق، يندرج علم النفس العمل والتنظيم كأحد الفروع العلمية التي تهتم بدراسة سلوك الأفراد داخل بيئة العمل، وتحليل العوامل النفسية والتنظيمية المؤثرة في أدائهم وتكيفهم المهني. ومن بين أهم الظواهر التي لقيت اهتمامًا متزايدًا في هذا المجال ظاهرة التنمر المهني، التي تُعد من السلوكيات التنظيمية السلبية ذات التأثير العميق على الفرد والمؤسسة على حد سواء.

ويُقصد بالتنمر المهني مجموعة من السلوكيات العدوانية المتكررة والمقصودة التي يمارسها فرد أو مجموعة داخل بيئة العمل تجاه موظف آخر، بهدف إضعافه نفسيًا أو اجتماعيًا أو مهنيًا، وتشمل هذه السلوكيات الإقصاء الاجتماعي، التهميش، التقليل من الكفاءة، السخرية، نشر الشائعات، أو ممارسة الضغط النفسي المستمر. ويتميّز التنمر المهني بأنه سلوك تراكمي يحدث بشكل تدريجي ومستمر، مما يجعله أكثر تأثيرًا على الصحة النفسية للضحية وعلى أدائه المهني وعلاقاته داخل المؤسسة.

أما من الناحية المعرفية، فإن التوافق المهني يُعد من المفاهيم المركزية في دراسة السلوك التنظيمي، ويُعرّف على أنه درجة انسجام الفرد مع مهنته وبيئة عمله، وقدرته على التكيف مع متطلبات الوظيفة، بما يحقق له الإشباع النفسي والرضا الوظيفي والاستقرار المهني. ويتضمن التوافق المهني عدة أبعاد، منها الرضا عن العمل، القدرة على التكيف مع ضغوطه، الشعور بالانتماء التنظيمي، وتطابق القدرات الفردية مع متطلبات الوظيفة.

ويُشير الإطار النظري في علم النفس التنظيمي إلى أن التوافق المهني لا يتشكل بمعزل عن بيئة العمل، بل يتأثر بمجموعة من العوامل التنظيمية والاجتماعية والنفسية، من أبرزها طبيعة العلاقات بين الزملاء، أسلوب القيادة، المناخ التنظيمي، ومستوى العدالة داخل المؤسسة. ومن هنا، فإن تعرض الموظف لسلوكيات التنمر المهني من شأنه أن يُضعف درجة توافقه المهني ويؤثر سلبًا على استقراره النفسي والوظيفي.

وانطلاقًا من هذا التصور، تبرز أهمية دراسة العلاقة بين التنمر المهني والتوافق المهني، باعتبارهما متغيرين متداخلين داخل بيئة العمل، حيث يمكن للتنمر المهني أن يُعد عاملًا ضاغطًا يُسهم في خفض مستوى التوافق المهني لدى العاملين، في حين أن وجود بيئة عمل صحية يسهم في تعزيز هذا التوافق.

وعليه، تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع التنمر المهني وعلاقته بالتوافق المهني لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية، من خلال تحديد مستوى انتشار سلوكيات التنمر المهني، وقياس درجة التوافق المهني

لدى الموظفين، إضافة إلى تحليل طبيعة العلاقة الإحصائية بين المتغيرين في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.

وقد تم تقسيم الدراسة إلى خمسة فصول مترابطة؛ حيث تناول الفصل الأول الإطار العام للدراسة من حيث الإشكالية والتساؤلات والفرضيات والأهداف والأهمية والتعاريف الإجرائية والدراسات السابقة. بينما تناول الفصل الثاني مفهوم التنمر المهني من حيث تعريفه وخصائصه وأنواعه وأسبابه وآثاره والنظريات المفسرة له. أما الفصل الثالث فقد خصص لمفهوم التوافق المهني وأبعاده والعوامل المؤثرة فيه والنظريات المفسرة له. في حين تناول الفصل الرابع الإجراءات المنهجية للدراسة من حيث المنهج المستخدم، العينة، أدوات جمع البيانات، والأساليب الإحصائية المعتمدة. أما الفصل الخامس فقد تضمن عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة، ليُختتم البحث بجملة من النتائج والتوصيات والاقتراحات المستقبلية.

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول: الاطار العام للدراسة

1-إشكالية الدراسة

2- تساؤلات الدراسة

3-فرضيات الدراسة

4 _أهداف الدراسة

5- أهمية الدراسة

6-التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة

7- الدراسات السابقة

8-التعقيب على الدراسات السابقة

1-إشكالية الدراسة:

تُعدّ البلدية من أهم مؤسسات الإدارة المحلية التي تتولى تسيير الشؤون الإدارية والخدماتية للمواطن، من خلال مجموعة من المصالح والأقسام التي تعمل بصورة متكاملة لتحقيق أهداف المرفق العام. ويقوم العمل داخل البلدية على التفاعل المستمر بين الموظفين والرؤساء والزملاء، الأمر الذي يفرض وجود علاقات مهنية قائمة على التعاون والتنسيق والتواصل الدائم من أجل ضمان السير الحسن للعمل الإداري. كما أن طبيعة العمل داخل البلدية، وما تتطلبه من ضغوط مهنية وتعدد في المهام والمسؤوليات، قد تؤدي أحيانًا إلى ظهور بعض السلوكات السلبية داخل بيئة العمل، والتي يمكن أن تؤثر على العلاقات المهنية والاستقرار الوظيفي للموظفين.

حيث يعتبر موضوع التنمر المهني داخل بيئة العمل من القضايا الحديثة نسبيًا في الدراسات الإدارية والسلوكية، رغم أن مظاهره كانت موجودة بشكل أو بآخر منذ زمن طويل في مختلف التنظيمات المهنية، ويقصد بالتنمر المهني ذلك السلوك السلبي المتكرر الذي يمارسه فرد أو مجموعة داخل بيئة العمل تجاه موظف آخر، ويتخذ أشكالًا متعددة مثل السخرية، الإقصاء الاجتماعي، التقليل من الجهود، نشر الشائعات، أو حتى تحميل الموظف مهامًا تفوق طاقته بشكل تعسفي. ولا يقتصر تأثير هذا السلوك على الجانب النفسي فحسب، بل يمتد ليشمل الأداء المهني والعلاقات التنظيمية داخل المؤسسة، مما يجعله عاملًا مؤثرًا في توازن واستقرار بيئة العمل، وفي هذا السياق، يبرز مفهوم التوافق المهني باعتباره قدرة العامل على الاندماج الإيجابي مع محيطه المهني، من خلال التكيف مع متطلبات الوظيفة، وبناء علاقات سليمة مع الزملاء، وتحقيق الرضا الوظيفي والاستقرار النفسي داخل مكان العمل.

في الواقع تتجلى أهمية دراسة العلاقة بين التنمر المهني والتوافق المهني بشكل خاص داخل الإدارات المحلية، نظرًا لطبيعة العمل الإداري القائم على الاحتكاك المباشر بين الموظفين وتعدد المستويات الهرمية في التنظيم الإداري، وتُعد بلدية غرداية، كغيرها من البلديات، فضاءً إداريًا يجمع بين مختلف الفئات المهنية والرتب الوظيفية، مما يجعلها بيئة قابلة لظهور بعض السلوكيات السلبية التي قد تؤثر على مناخ العمل العام، فالعامل داخل الإدارة المحلية لا يشتغل في عزلة، بل يتفاعل بشكل يومي مع زملائه

ورؤسائه ومرؤوسيه، وهو ما يجعل أي سلوك سلبي متكرر قادرًا على التأثير المباشر في نفسيته وأدائه المهني، وبالتالي في درجة توافقه داخل المؤسسة.

إن التنمر المهني في مثل هذه البيئات قد لا يكون دائمًا واضحًا أو مباشرًا، بل قد يتخذ أشكالًا خفية يصعب رصدها بسهولة، مثل التجاهل المتعمد لآراء الموظف، أو إقصائه من بعض المهام أو الاجتماعات، أو التشكيك المستمر في قدراته المهنية. هذه الممارسات، وإن بدت بسيطة في ظاهرها، إلا أنها تترك آثارًا تراكمية على الموظف، تؤدي مع مرور الوقت إلى تراجع شعوره بالانتماء للمؤسسة، وانخفاض دافعيته للعمل، وضعف تفاعله مع محيطه المهني، وفي المقابل، فإن بيئة العمل التي يسودها الاحترام والتقدير والدعم المتبادل تعزز من درجة التوافق المهني لدى العمال، وتدفعهم إلى تقديم أداء أفضل وأكثر استقرارًا.

ومن هذا المنطلق يمكن فهم التوافق المهني باعتباره نتيجة لتفاعل مجموعة من العوامل التنظيمية والنفسية والاجتماعية، حيث يلعب المناخ التنظيمي دورًا أساسيًا في تحديد درجة هذا التوافق، فكلما كانت العلاقات المهنية داخل المؤسسة قائمة على التعاون والتواصل الإيجابي، كلما ارتفعت درجة التكيف المهني لدى العاملين. أما في حال انتشار سلوكيات التنمر المهني، فإن ذلك يؤدي إلى خلق بيئة عمل سلبية تسودها التوترات والصراعات الخفية، مما يضعف قدرة الموظف على الاندماج ويؤثر على استقراره المهني والنفسي.

وفي سياق عمال الإدارة المحلية ببلدية غرداية، تبرز هذه الإشكالية بشكل أكثر وضوحًا بالنظر إلى طبيعة العمل الإداري اليومي الذي يتطلب تنسيقًا مستمرًا بين المصالح والأقسام المختلفة، إضافة إلى ضغط المهام وتعدد المسؤوليات، هذا الوضع قد يخلق أحيانًا بيئة خصبة لظهور بعض السلوكيات غير الصحية داخل العمل، خاصة في ظل اختلاف مستويات الخبرة والسلطة الإدارية، ومن هنا تأتي أهمية دراسة واقع التنمر المهني داخل هذه البيئة بالذات، لفهم مدى انتشاره، وأشكاله، وانعكاساته على التوافق المهني للعمال.

كما أن العلاقة بين التنمر المهني والتوافق المهني ليست علاقة بسيطة أو أحادية الاتجاه، بل هي علاقة مركبة تتداخل فيها عوامل متعددة، منها ما هو متعلق بشخصية الموظف، ومنها ما يرتبط بالثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة، ومنها ما يتعلق بنمط القيادة الإداري، فالإدارة التي تتسم بالرقابة

الصارمة دون مراعاة الجانب الإنساني قد تساهم بشكل غير مباشر في تعزيز بعض مظاهر التنمر المهني، في حين أن القيادة الواعية والداعمة يمكن أن تحد من هذه الظاهرة وتقلل من آثارها السلبية.
وعليه فإن دراسة هذه العلاقة داخل إطار الإدارة المحلية، وبالتحديد في بلدية غرداية، تكتسي أهمية بالغة من الناحية العلمية والعملية، لأنها تسمح بفهم أعمق لطبيعة التفاعلات المهنية داخل هذا النوع من المؤسسات، وتساعد في الكشف عن العوامل التي تعيق تحقيق التوافق المهني لدى العمال. كما أنها تفتح المجال أمام اقتراح آليات عملية للحد من مظاهر التنمر المهني، وتعزيز بيئة عمل أكثر توازنًا واستقرارًا، تقوم على الاحترام المتبادل وتكافؤ الفرص المهنية، بما ينعكس إيجابًا على أداء المؤسسة ككل وجودة الخدمات المقدمة للمواطنين، ويمكن صياغة إشكالية الدراسة في التساؤلات التالية.

– هل توجد علاقة بين التنمر المهني والتوافق المهني لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية؟

2– تساؤلات الدراسة:

- ✓ ما مستوى واقع التنمر المهني لدى موظفي بلدية غرداية؟
- ✓ ما مستوى التوافق المهني لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التنمر المهني تعزى لمتغير الجنس لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الخبرة المهنية لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية؟

3–فرضيات الدراسة:

للإجابة على التساؤلات الفرعية قمنا بطرح مجموعة من الفرضيات التالية:

– توجد علاقة بين التنمر المهني والتوافق المهني ذات دلالة إحصائية لدى موظفي الادارة المحلية ببلدية غرداية.

–مستوى واقع التنمر المهني لدى موظفي بلدية غرداية متوسط.

–مستوى التوافق المهني لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية متوسط.

– توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التنمر المهني تعزى لمتغير الجنس لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية .

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الخبرة المهنية لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية.

4 _أهداف الدراسة :

تسعى هذه الدراسة الى تحقيق مجموعة من الأهداف من بينها :

-الكشف عن طبيعة العلاقة بين التنمر المهني والتوافق المهني لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية

-التعرف على مستوى التنمر المهني لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية.

-التعرف على مستوى التوافق المهني لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية.

-التعرف على الفروق في مستوى التنمر المهني تبعًا لمتغير الجنس لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية.

-التعرف على الفروق في مستوى التوافق المهني تبعًا لمتغير الخبرة المهنية لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية.

5- أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- يعد التنمر المهني من المواضيع الجديدة نوعاً ما والتي تحظى باهتمام وسائل الإعلام ما يوفّر مرجعاً للباحثين في موضوع التنمر الوظيفي وعلاقته بالتوافق المهني لدى موظفي الادارة المحلية.

- إن أهمية المؤسسات والإدارات المحلية وما لها من دور فاعل في المجتمع المدني قد يجعل من المشكلات التي يواجهها العاملون في هذه المؤسسات ذات تأثير سلبي كبير لدى العاملين والمجتمع بشكل عام.

- قلة الدراسات التي درست العلاقة بين كل من متغير التنمر الوظيفي ومتغير التوافق المهني.

- الاستفادة من نتائج البحث الحالي التي يتم التوصل إليها كمرجع وقاعدة بيانات للدراسات المستقبلية.

6-التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة:

6-1-التنمر المهني :

يقصد به قيام مجموعة من الأشخاص بسلوكيات غير لطيفة وعدوانية في العمل ضد فرد معين، أو قيام المدير بسلوكيات عدوانية ضد من يعملون لديه، ويمكن أن يكون التنمر عن طريق التلفظ ببعض الكلمات غير اللائقة، أو عن طريق القيام بسلوك عدواني جسدي أو نفسي مما يؤدي إلى إجبار الشخص الواقع تحت التنمر لترك العمل أو تغييره. (العكاشة، 2024)

_ التنمر المهني إجرائيا:

يُعرّف التنمر المهني إجرائياً في هذه الدراسة بأنه:

"الدرجة الكلية التي يتحصل عليها المبحوث من خلال إجابته على مقياس التنمر المهني المعد من طرف غسيلي نجيبة أحلام (2025)، والمكوّن من (21) بنداً، حيث تعكس الدرجة المرتفعة مستوى عالياً من التعرض للمضايقات والسلوكيات العدائية المتكررة داخل بيئة العمل، في حين تدل الدرجة المنخفضة على انخفاض مستوى هذه السلوكيات.

6-2-التوافق المهني :

التوافق المهني عملية دينامية معقدة ومستمرة تتضمن محددات رئيسية، بعضها يتعلق بالفرد ذاته والبعض الآخر يتعلق بالعمل وبيئته، ويمكن القول أنه كافة الجهود المبذولة من طرف الأفراد للتوافق مع ذواتهم المهنية، ومع متطلبات العمل (المهنة) التي يشغلونها، ومع الظروف المادية والاجتماعية للعمل. (زروقة، 2018)

_التوافق المهني إجرائيا:

الدرجة الكلية التي يتحصل عليها المبحوث من خلال إجابته على مقياس التوافق المهني المعد من طرف الباحث صالح عبد العالي و الباحث عباس كتيلة (2021)، والمكوّن من (15) بنداً، والتي تعكس مدى انسجام الموظف مع مهنته ورضاه عنها وقدرته على التكيف مع بيئة العمل، حيث تشير الدرجة المرتفعة إلى مستوى عالٍ من التوافق المهني، بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى ضعف هذا التوافق.

7- الدراسات السابقة:

7-1- الدراسات العربية:

1- دراسة بغو هواري 2024 بعنوان: "واقع التنمر الوظيفي في الوظيف العمومي-دراسة ميدانية بمقر ولاية أم البواقي".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى التنمر الوظيفي بأبعاده: التنمر النفسي، التنمر اللفظي والتنمر الاجتماعي على موظفي ولاية أم البواقي، استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوبي الاستكشاف والمقارنة، حيث اعتمد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات وقدرت عينة الدراسة بـ 36 موظفا.

وقد توصلت النتائج الى أن نسبة 72,3% من عينة الدراسة لا يتعرضون إلى التنمر الوظيفي بأبعاده الثلاثة وما نسبته 23,2% مستوى التنمر الوظيفي عليهم متوسط، أما النسبة الباقية المقدرة بـ 4,5% تتعرض إلى مستويات مرتفعة من التنمر الوظيفي، كما توصلت النتائج أيضا أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التنمر الوظيفي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس، في حين توجد فروق تعزى لمتغير الفئة السوسيومهنية.

2- دراسة القطبي عزة العرب 2024 بعنوان: "التنمر الوظيفي وعلاقته بقلق المستقبل المهني- دراسة ميدانية على عينة من العاملين في جامعة دمشق".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرّف على طبيعة العلاقة بين التنمر الوظيفي وقلق المستقبل المهني لدى عينة من العاملين في جامعة دمشق، حيث تكونت عينة البحث من 500 عامل وعاملة، بواقع 235 موظفة و265 موظفاً، وجاءت النتائج كما يلي: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التنمر الوظيفي وقلق المستقبل المهني لدى أفراد عينة البحث وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في درجات أفراد عينة البحث على مقياس قلق المستقبل المهني تعزى لمتغير الجنس، ووجود فروق دالة إحصائياً في درجات أفراد عينة البحث على مقياس التنمر الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والفرق لصالح أفراد العينة من الذكور، وللتحقق من فرضيات الدراسة تم استخدام مقياس التنمر الوظيفي ومقياس قلق المستقبل المهني.

3- دراسة بوسدرة عائشة 2023 بعنوان: "التنمر الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في المؤسسة-دراسة ميدانية على عينة من الممرضين بمستشفى العقيد لطفي 240 سرير بالأغواط:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة علاقة التنمر الوظيفي بأداء العاملين بالمؤسسة لدى عينة عمال القطاع الصحي بمستشفى 240 سرير بالأغواط العقيد لطفي، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على أسباب ومصادر التنمر الوظيفي لدى العاملين، وكذا التعرف على أهم النتائج السلبية للتنمر الوظيفي، حيث تم تطبيق أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان على عينة متكونة من 60 عامل بالقطاع الصحي، وتم استخدام المنهج الوصفي.

وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة سلبية قوية بين التنمر الوظيفي وأداء العاملين في المؤسسة، كما يشعر العاملون المتعرضون لأشكال التنمر الوظيفي بانخفاض في الرضا الوظيفي وزيادة في مستويات الإجهاد، مما يؤثر سلبًا على قدرتهم على تنفيذ مهامهم بكفاءة وإتقان.

4- دراسة موسى الربيع 2023 بعنوان: " أثر التنمر الوظيفي على أداء الموارد البشرية-دراسة حالة عينة من موظفي الإدارة المركزية بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة":

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التنمر الوظيفي على أداء الموارد البشرية لدى موظفي الإدارة بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف ميلة ، وتمحورت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي: هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتنمر الوظيفي على أداء موظفي الادارة المركزية بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف ميلة عند مستوى دلالة 0.05 a، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والاستبيان كأداة رئيسية للدراسة التي طبقت على عينة عشوائية بسيطة تتكون من (55) موظف إداري، بنسبة 65% من مجتمع الدراسة تمت معالجة البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss وأظهرت أهم النتائج أن مستوى التنمر الوظيفي في بيئة عمل موظفي الإدارة المركزية بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف متوسط، كما توصلت النتائج إلى وجود علاقة عكسية بين التنمر الوظيفي وأداء الموارد البشرية فكلما زاد التنمر قل مستوى الأداء الوظيفي.

5- دراسة آية السقطي 2023 بعنوان: "أثر التنمر في مكان العمل في الالتزام الوظيفي-دراسة ميدانية على العاملين في المصارف الخاصة في دمشق".

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر التنمر في مكان العمل في الالتزام التنظيمي في المصارف الخاصة في مدينة دمشق، حيث تمثل مجتمع البحث في الأفراد العاملين في المصارف الخاصة في مدينة دمشق وتم اختيار أفراد العينة بشكل عشوائي، وبلغ عدد أفراد العينة 100 عاملاً.

وقد تم استخدام أسلوب الاستبانة للحصول على البيانات وتم تحليل البيانات باستخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة للتحقق من تأثير المتغير المستقل (التنمر الوظيفي) بأبعاده الثلاثة: التنمر المرتبط بالفرد، التنمر المرتبط بالعمل، والتنمر المرتبط بالجسد في المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) بأبعاده الثلاثة الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري.

كما تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) لتحليل بيانات الدراسة.

وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هو وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتنمر الوظيفي المرتبط بالفرد في الالتزام العاطفي ووجود أثر للتنمر المرتبط بالعمل في الالتزام الاستمراري وكذا وجود أثر للتنمر المرتبط بالجسد في الالتزام المعياري والاستمراري، ومن أهم التوصيات التي أوصت بها هذه الدراسة هي ضرورة اهتمام الموارد البشرية بشكل أكبر بموضوع التنمر الوظيفي ومحاولة الحد منه والعمل على زيادة التزامهم وخصوصاً من ناحية الالتزام العاطفي للزيادة من ولائهم.

6- دراسة سارين شانت 2018 بعنوان: "أثر استراتيجيات علاقات العمل على سلوكيات التنمر في مكان العمل".

هدفت الدراسة الى معرفة أثر إستراتيجية علاقات العمل على سلوكيات التنمر في مكان العمل، حيث كان مجال الدراسة فنادق الخمس نجوم في العاصمة عمّان، والبالغ عددها (12) وكان مجتمع الدراسة مكوناً من (4980) عاملاً سحبت منه عينة عنقودية مكونة من (360) فرداً من العاملين في الفنادق الخمس نجوم في العاصمة الأردنية عمان من المستويات التنفيذية ، واستخدمت الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات، حيث تم توزيع (360) استبانة على عينة الدراسة وقد بلغ عدد الاستبانات المستردة والصالحة للتحليل (310) استبانة، والتي تم تحليلها من خلال مجموعة من الوسائل الإحصائية.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود أثر سلبي ذو دلالة معنوية لاستراتيجية علاقات العمل في سلوكيات التنمر في مكان العمل، كما أظهرت الدراسة أن ممارسات الإدارة بالتجوال تعدِّل من الأثر السلبي لإستراتيجية علاقات العمل في سلوكيات التنمر في مكان العمل نحو الزيادة.

وفي ضوء هذه النتائج قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات منها: اهتمام الفنادق ببناء استراتيجية علاقات عمل فاعلة وهادفة، لتمكينها من الحد من سلوكيات التنمر في مكان العمل من قبل

المشرفين بالإضافة إلى تعزيز دور ممارسات الإدارة بالتجوال بنطاق أوسع نظرا لفاعليتها في الحد من سلوكيات التنمر من قبل المشرفين وبناء علاقات تبادلية بيت العاملين والمديرين وتبادل الخبرات والآراء والسعي إلى حل النزاعات بطرق فعالة وجديدة.

7-2- الدراسات الأجنبية:

1- دراسة تينوك فابوهوندا (2013) بعنوان: " Managing Workplace Bullying ":

تمت الدراسة بمدينة لاغوس - نيجيريا، و أجريت عينة الدراسة على مؤسسات تعليمية وصحية واتصالات في مدينة لاغوس، وبلغ حجم العينة 280، وهدفت الدراسة الى تحديد طبيعة وخصائص ومصادر أنواع التكتيكات وعواقب التنمر في مكان العمل، كما تدرس كيفية التعامل مع التنمر الوظيفي، كما خلصت الدراسة الى استنتاجات : تم العثور على علاقة كبيرة بين ثقافة المنظمة المتطورة ومستوى التنمر الوظيفي، مع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين احترام الذات والتنمر الوظيفي، و ضحايا التنمر في المنظمات غالبا ما يظهرون مستويات أقل من احترام الذات.

8_التعقيب على الدراسات السابقة:

- من حيث الأهداف:

اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في اهتمامها بموضوع التنمر المهني وآثاره داخل بيئة العمل، حيث هدفت دراسة بوسدرة عائشة (2023) إلى معرفة علاقة التنمر الوظيفي بأداء العاملين، كما هدفت دراسة موسى الربيع (2023) إلى الكشف عن أثر التنمر الوظيفي على أداء الموارد البشرية، في حين ركزت دراسة بغو هواري (2024) على معرفة واقع التنمر الوظيفي لدى موظفي الوظيفة العمومية. أما دراسة آية السقطي (2023) فقد تناولت أثر التنمر في مكان العمل على الالتزام الوظيفي، بينما هدفت دراسة القطبي عزة العرب (2024) إلى التعرف على العلاقة بين التنمر الوظيفي وقلق المستقبل المهني. وجاءت الدراسة الحالية لتبحث في العلاقة بين التنمر المهني والتوافق المهني لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية.

- من حيث الفترة الزمنية :

تباينت الدراسات السابقة من حيث الفترة الزمنية التي أُجريت فيها، حيث امتدت بين سنوات 2013 و2024، إذ تعد دراسة تينوك فابوهوندا (2013) من أقدم الدراسات التي تناولت التنمر في مكان العمل، تلتها دراسة سارين شانت (2018)، ثم جاءت مجموعة من الدراسات الحديثة مثل دراسة بوسدرة عائشة (2023)، ودراسة موسى الربيع (2023)، ودراسة آية السقطي (2023)، ودراسة بغو هواري (2024)، ودراسة القطبي عزة العرب (2024). أما الدراسة الحالية فقد أُنجزت خلال الموسم الجامعي 2025-2026، مما يدل على أن موضوع التنمر المهني ما يزال يحظى باهتمام متزايد في الدراسات النفسية والتنظيمية الحديثة، نظراً لآثاره السلبية على الفرد والمؤسسة

– من حيث المنهج:

تشابهت أغلب الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في اعتمادها على المنهج الوصفي، باعتباره الأنسب لدراسة الظواهر النفسية والاجتماعية والعلاقات بين المتغيرات، حيث اعتمدت دراسة بوسدرة عائشة (2023)، ودراسة موسى الربيع (2023)، ودراسة بغو هواري (2024)، ودراسة آية السقطي (2023)، ودراسة القطبي عزة العرب (2024) على المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي لدراسة العلاقة بين التنمر المهني والتوافق المهني.

– من حيث النتائج:

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة، حيث أكدت دراسة بوسدرة عائشة (2023) وجود علاقة سلبية بين التنمر الوظيفي وأداء العاملين، كما توصلت دراسة موسى الربيع (2023) إلى وجود علاقة عكسية بين التنمر الوظيفي وأداء الموارد البشرية. وبينت دراسة آية السقطي (2023) أن التنمر في مكان العمل يؤثر سلباً على الالتزام الوظيفي، في حين أكدت دراسة القطبي عزة العرب (2024) وجود علاقة دالة إحصائياً بين التنمر الوظيفي وقلق المستقبل المهني. كما أظهرت دراسة بغو هواري (2024) أن مستوى التنمر الوظيفي لدى موظفي الوظيفة العمومية كان متوسطاً، وهو ما يتوافق مع نتائج الدراسة الحالية التي توصلت إلى وجود علاقة عكسية

بين التنمر المهني والتوافق المهني، وأن ارتفاع مستوى التنمر يؤدي إلى انخفاض مستوى التوافق المهني لدى الموظفين.

الفصل الثاني

التنمر المهني

الفصل الثاني: التنمر المهني

تمهيد

1-مفهوم التنمر المهني

2- خصائص التنمر المهني

3-أنواع التنمر المهني

4-أسباب التنمر المهني

5-الآثار النفسية والمهنية للتنمر المهني

6- النظريات المفسرة للتنمر المهني

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر التنمر المهني ظاهرة متنامية في بيئات العمل الحديثة، لما لها من انعكاسات سلبية على الفرد والمؤسسة على حد سواء، وسيتم التطرق بداية إلى مفهوم التنمر المهني من خلال تحديد معناه وأبعاده المختلفة، ثم عرض خصائصه التي تميّزه عن غيره من أشكال السلوكيات السلبية داخل العمل، كما سيتم استعراض أنواعه المتعددة التي قد يتخذها، سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة، فردية أو جماعية وبعد ذلك، سيتم تحليل أبرز أسبابه المرتبطة بالعوامل التنظيمية والشخصية، وصولًا إلى إبراز الآثار النفسية والمهنية التي يخلفها على الضحية، كالتوتر وانخفاض الأداء الوظيفي، وفي الأخير، سيتم التطرق إلى أهم النظريات المفسرة لهذه الظاهرة، بهدف فهمها بشكل أعمق واقتراح سبل الحد منها داخل المؤسسات.

1-مفهوم التنمر المهني:

ظهر مفهوم التنمر المهني في ثمانينيات القرن الماضي على يد الطبيب النفسي والباحث Heinz Leymann الذي يعتبر رائدًا في إضافة هذا المصطلح حيث اهتم بدراسة التنمر في بيئة العمل ومدى خطورته والآثار السلبية المترتبة عليه سواء على مستوى الفرد أو المؤسسة ككل، وكانت أبحاثه ومقالاته إشارة بدء في اهتمام الباحثين بدراسة هذا المتغير من حيث أسبابه وعواقبه وانتشاره.

ولقد تعددت مسميات التنمر الوظيفي بتعدد الدراسات والأبحاث التي اهتمت بدراسته فهو الاستقواء، والترهيب، والتسلط، والفظاظة، والمهاجمة، والبلطجة، والتحرش، والتنابز بالألقاب، وسوء المعاملة، وكبش الفداء، والسلوك المسيء، والإيذاء، والتقويض الاجتماعي، والمضايقات في بيئة العمل. (النشوي، 2021، ص 144)

كما يعد التنمر المهني شكلا من أشكال العدوان بين الأشخاص في مكان العمل والذي ينطوي على أفعال سلبية متكررة ومستمرة، يترتب عليها اختلال التوازن في القوة بين المتنمر والمستهدَف، ويُعرف التنمر المهني بأنه كل الإجراءات والممارسات المتكررة والموجهة إلى فرد أو أكثر، حيث يشعر بالإذلال والضيق والإهانة، وبالتالي تتسبب في بيئة عمل غير سارة، وهو عملية تصاعدية تنتهي إلى وضع الشخص الذي يواجهه في وضع أدنى ويصبح هدفا للأفعال الاجتماعية السلبية الممنهجة. (الزعبي، 2014، ص 62)

وللتنمر المهني سمات رئيسة تميزه عن السلوكيات والأفعال السلبية الأخرى في بيئة العمل، وذلك إذا تم بشكل منهجي (مدروس ومخطط له لإيذاء الهدف)، وإذا تم بصورة متكررة ومستمرة (مرة واحدة على الأقل في الأسبوع لمدة ستة أشهر على الأقل)، وإذا كان هناك فارق قوة بين المتنمر والمستهدف (حيث يشعر المستهدف بعدم القدرة على منع أو إيقاف الاعتداء الواقع عليه. (النشوي، 2021، ص 144)

وعليه تُعرِّف الباحثة (Jennifer, Cowie, & Ananiadou)، التنمر المهني بأنه مجموعة من الأفعال والممارسات السلبية المتكررة والمقصودة من فرد أو مجموعة أفراد تجاه فرد أو أكثر، تُلحق الضرر بالضحية (الهدف) ولا يستطيع الدفاع عن نفسه، مما قد تشكل خطرًا كبيرًا على صحته

النفسية والجسدية، وتؤثر سلبًا على أدائه المهني وعلى علاقته بأسرته ومجتمعه.(الزعبي، 2014، ص 62)

وقد أشار (chadwick and Travaglia, 2017) إلى أن التنمر المهني شكل من أشكال العنف النفسي، وهو من السلوكيات السلبية والإساءة المتكررة الموجهة نحو عامل أو مجموعة من العمال، مما يخلق خطراً على صحتهم وسلامتهم في العمل، ومن هذه السلوكيات التخويف والتهديد. (السقطي، 2023، ص 10)

ويشير (Hodgins et al,2017) إلى أن مصطلح التنمر المهني يشير إلى مجموعة من السلوكيات السلبية التي يتعرض لها العاملون في مكان العمل، وهو يشمل المضايقات، وعدم التحمل، والإشراف السيء والممارسات العقابية وغير العادلة. (السقطي، 2023، ص 10)

كما أضاف (Argawal & Rai,2017) إلى أن التنمر المهني يعني التحرش أو الإساءة أو استعباد شخص ما أو التأثير سلباً على مهام عمله، كما أنه سلوك عدواني متكرر يهدف للإضرار بشخص آخر عمداً نفسياً وجسدياً. (يحي، 2020، صفحة 117)

ويعرف التنمر المهني على أنه شكل من أشكال الإساءة للآخرين يحدث عندما يستخدم فرد أو مجموعة من الأفراد المتنمرين قوتهم في الاعتداء على الفرد أو مجموعة أفراد، بأشكال مختلفة منها الجسدي أو اللفظي أو النفسي أو الاجتماعي، ويتميز بـ: أذى متعمد ومقصود ومتكرر وكذلك عدم التوازن بين المتنمر والضحية. (مجدي، 2016، ص 12)

وعُرِّف أيضا بأنه ذلك الأسلوب الخاطئ المتبَّع من قبل المشرفين في المنظمة مع العاملين فيها، ويَنتج عنه إحباط وغضب وشعور بالتعاسة للعامل وعدم حدوث رغبة في العمل مما يعكس ذلك سلبا على المنظمة. (داليا، 2022، ص 18)

ويرى Leymann (1996) أن التنمر المهني يتمثل في سلوكيات عدائية متكررة داخل بيئة العمل تؤثر سلبًا على الصحة النفسية والمهنية للعامل.(leymann,1996,P165)

يُقصد بالتنمر المهني تلك السلوكات العدوانية أو المسيئة التي تتكرر داخل بيئة العمل، سواء كانت من طرف المسؤول او الزملاء و هذا قد يؤثر سلبا على أدائه المهني و التقليل من قيمته أو عزله، مما ينعكس سلبًا على صحته النفسية و يؤدي إلى فقدان الثقة بالنفس .

2- خصائص التنمر المهني:

من أهم خصائص التنمر المهني:

- **التكرار:** إذ تتسم سلوكيات المتنمر بالانتظام والتكرار ولا يكون مرة واحدة أو مرتين فقط.
- **التعمد:** بحيث لا يكون حدثا عارضا أو صدفة بل مقصودا ومتعمدا.
- **التصعيد:** بمعنى أن التنمر يمتاز بالتصاعدية حيث يبدأ بحركات أو ألفاظ غير مباشرة ثم بعد ذلك يتطور مع مرور الوقت إلى التعدي اللفظي والنفسي وقد يصل حتى إلى التعدي الجسدي.
- **المدة الزمنية:** يعني أن سلوكيات التنمر تمتد لفترة زمنية غير قصيرة وقد تمتد لفترات طويلة.
- **التباين وعدم التوازن في القوة:** هذا التباين في موازين القوى بين المتنمر والمتنمَّر عليه سواء كانوا من نفس الدرجة أو الفئة السوسيو مهنية أو بين الموظّفين والرؤساء.
- (هواري، 2024، ص 252)

3-أنواع التنمر المهني:

أهم أنواع التنمر المهني بالتفصيل:

- **التنمر اللفظي** :يشتمل على الشتائم، التحقير، السخرية، ونشر الشائعات والنميمة.
- **تقويض الأداء** :سرقة الأفكار ونسبها للنفس، تعمد إعطاء معلومات مضللة، تخريب العمل، وضع أهداف مستحيلة، أو الانتقاد المستمر وغير المبرر.
- **التنمر الاجتماعي** :استبعاد الموظف عمداً من الاجتماعات أو المناسبات الاجتماعية، تجاهله، أو عزله عن زملائه.

- **التنمر القيادي/الإداري** :إساءة استخدام السلطة من قبل المدراء، مثل التهديد المستمر بالفصل، مراقبة الأداء بشكل خانق، أو رفض الإجازات تعنتاً.
- **التنمر الرقمي** :استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، البريد الالكتروني، أو تطبيقات المراسلة لتهديد الموظف أو إحراجه ونشر أكاذيب عنه.
- **التنمر المؤسسي/التنظيمي** :عندما تكون بيئة العمل نفسها سامة وتشجع -بشكل مباشر أو غير مباشر- على التنمر من خلال سياسات غير عادلة.
- **التنمر المزدوج (الثنائي)** :يحدث بين شخصين، أحدهما يمارس التنمر اللفظي النشط، والآخر يراقب أو يدعم بصمت.
- **التنمر بالضغط (غير المقصود)** :فرض جداول زمنية غير واقعية أو ضغوط عمل هائلة، مما يؤدي إلى استنزاف الموظف نفسياً وجسدياً. (أحمد، 2019)

4-أسباب التنمر المهني:

يمكن بيان الأسباب العامة التي تقف وراء سلوك التنمر المهني إلى:

4-1-الأسباب النفسية:

- العقد النفسية والإحباط والاكتئاب والملل.
- الانفعال والغضب والقلق والتوتر.
- الإهمال وعدم الاهتمام بقدرات واهتمامات الأفراد.
- الغرائز والعواطف. (هدى، 2022، ص 365)

4-2-الأسباب الاجتماعية:

- الظروف المحيطة بالفرد من الأسرة وجماعات الرفاق وبيئة العمل، ووسائل الإعلام والمجتمع المحلي.
- المعاملة الأسرية والعلاقات الاجتماعية.
- العنف والاستبعاد الاجتماعي.
- الظروف الاقتصادية للأفراد.

4-3-الأسباب التنظيمية:

- السياسات التنظيمية.
- ثقافة المنظمة.
- المناخ التنظيمي وبيئة العمل.
- العلاقات التنظيمية.
- فرق العمل.
- العلاقة بين المدراء والموظفين.
- عدم وضوح الأنظمة والخطط التنظيمية.
- تردّي مستوى الأداء.

5-الآثار النفسية والمهنية للتنمر المهني:

تنقسم الآثار النفسية والمهنية للتنمر المهني إلى عدة أقسام أهمها:

5-1-آثار نفسية، مثل:

- القلق، الاكتئاب، والإرهاق.
- انخفاض جودة الحياة، الإيذاء الذاتي المتعمد الإرهاق العاطفي.
- ضعف الصحة النفسية، تدني جودة الحياة.
- الإيذاء الذاتي المتعمد الإرهاق العاطفي، ضعف الصحة النفسية.
- تدني احترام الذات، صعوبة التركيز .
- العجز، الغضب، اليأس، الأفكار الانتحارية.

5-2-آثار اجتماعية، مثل:

- سوء التكيف الاجتماعي.
- العزلة الاجتماعية.

5-3-آثار مهنية، مثل:

- انخفاض الرضا الوظيفي.
- ميل أعلى لترك الوظائف.

- نية أعلى لمغادرة المؤسسة التي يمارس فيها مهنته.
- زيادات في الإجازات المرضية.
- حوادث وضعف أثناء العمل.
- فقدان الالتزام المهني.

5-4-آثار صحية، مثل:

- خطر الإصابة بمرض السكري (النوع الثاني).
- اضطرابات النوم.
- الإجهاد وإصابات العضلات والعظام.
- الصداع النصفي وأمراض القلب والأوعية الدموية.
- التعب المزمن. (عائشة، 2023، ص 27)

كما تترك ظاهرة التنمر المهني آثاراً عميقة ومتعددة المستويات يمكن تصنيفها ضمن ثلاثة محاور رئيسية:

أولًا: على الضحية (الموظف):

ينعكس التنمر المهني بصورة مباشرة على الصحة النفسية للموظف، حيث يؤدي إلى اضطرابات خطيرة مثل الاكتئاب، القلق، الأرق، والشعور بانعدام القيمة الذاتية، وقد تتطور هذه الأعراض في بعض الحالات النادرة إلى اضطراب ما بعد الصدمة، كما تظهر آثار جسدية ناتجة عن التوتر المزمن، مثل ارتفاع ضغط الدم واضطرابات النوم.

ثانياً: على الأداء الوظيفي:

يساهم التنمر المهني في تراجع مستوى كفاءة العاملين، وانخفاض الرضا الوظيفي، وضعف الانغماس في العمل، كما يؤدي إلى زيادة معدلات التغيب عن العمل، وارتفاع نية الانسحاب الوظيفي أو ترك العمل.

ثالثاً: على المؤسسة:

تتعرض المؤسسات المتأثرة بالتنمر لخسائر مالية ومعنوية نتيجة انخفاض الإنتاجية، وارتفاع تكاليف التوظيف والتدريب بسبب زيادة معدل دوران العمالة، كما أن تجاهل المؤسسة لهذه السلوكيات أو تبنيها لها يؤدي إلى ما يُعرف بـ التنمر المؤسسي، وهو ما يساهم في تآكل ثقافة العمل الإيجابية والإضرار بسمعة المؤسسة. (سعيد، 2026)

ويمكن اختصار هذهِ الآثار فيما يلي:

- شعور الشخص المستهدف أو الضحية بأنه منبوذ وغير مُحترم من قبل الآخرين في العمل.
- تراجع الروح المعنوية للضحية، وغياب روح العمل الجماعي.
- ضعف العلاقة بين زملاء العمل.
- تدنّي الكفاءة المهنية في العمل.
- غياب علاقات الصداقة بين زملاء العمل.
- ارتفاع مستوى التوتر في العمل، وتدنّي الإنتاجية.
- استسلام الموظف وانسحابهِ من العمل واجتماعاته.
- اكتئاب الموظف وشعوره برغبة كبيرة في ترك العمل. (أحمد، 2019)

6- النظريات المفسرة للتنمر المهني:

تتعدّد النظريات المفسرة للتنمر المهني (المضايقات الأخلاقية في العمل) لتشمل أبعاداً نفسية، اجتماعية، وسلوكية، تُركِّز أساساً على اختلال موازين القوى، الرغبة في السيطرة، أو اكتساب سلوكيات عدوانية من البيئة المحيطة. أبرزها نظرية القوة والهيمنة، نظرية التعلم الاجتماعي، ونظرية الإحباط-العدوان، بالإضافة إلى العوامل الشخصية والتنظيمية. (غنية، 2022، ص 632)

6-1-النظرية التحليلية (خبرات الطفولة):

ترى مدرسة التحليل النفسي السلوك المتنمر على أنه نتاجٌ للتناقض بين دافع الحياة والموت، وتحقيق اللذة عن طريق تعذيب الآخرين وعقابهم والتصدي لهم كي لا ينجحوا ، ويؤكد التحليليون القدامى أن الطفل في أثناء الرضاعة يكون قد اكتسب خبرات سارة أو مؤلمة ترتبط بالألم والموازنة والتمييز، ويخزن مثل هذه الخبرات في ذاكرته، وتظل هذه الخبرات تلح وتسعى في الظهور في أية

مناسبة، وأحياناً تفشل المقاومات الشخصية في إخفاء هذه الخبرات بسبب القصور البيولوجي والضعف الجسمي، وعدا بقدوم الأيام المناسبة لإظهار هذه الانفجارات الانفعالية على صورة هجوم أو اعتداء أو تنمر.(غنية، 2022)

6-2-النظرية التطورية:

تعتمد بعض تفسيرات التنمر على فهم تطور الطفل، فهي تشير إلى أن التنمر يبدأ في مراحل الطفولة المبكرة عندما يبدأ الأفراد بالدفاع عن أنفسهم على حساب الآخرين من أجل فرض سيطرتهم الاجتماعية، إذ ينزع الأفراد في البداية إلى افتعال المشكلات مع الآخرين وبخاصة مع من هم أضعف منهم في محاولة منهم لإخافتهم. ويشير هولي Hawley إلى أن الأطفال يبدؤون في مراحل تطورهم بتوظيف وسائل أكثر قبولاً اجتماعياً للسيطرة على الآخرين، فتُصبح الأشكال اللفظية وغير المباشرة من التنمر أكثر شيوعا من الأشكال الجسدية ومع مرور الوقت يصبح السلوك الذي يُعرَف عادة بالتنمر نادرا نسبيا.(غنية، 2022)

6-3-النظرية السلوكية:

ينصب اهتمام هذه النظرية على السلوك الإنساني وقوانينه المختلفة، وسلوك التنمر شأنه شأن أي سلوك يكتسبه الفرد من البيئة المحيطة وفقا لقوانين التعلم، حيث ترى النظرية السلوكية أن المتنمر يعزز سلوكه من قبل الأفراد المحيطين به مثل الزملاء والأصدقاء وإحرازه درجة النجومية بين زملائه مما يجعله يشعر بأنه مختلف ومتميز، كما أن حصول المتنمر على ما يريده يمثل تعزيزا بحد ذاته وهذا يدفعه لإنشاء وبناء مواقف تنمرية في الاعتداء على الأفراد المحيطين به من زملائه وقلما كان يواجه عقابا من الأسرة أو من المدرسة وإنما يترك يمارس أفكاره واعتداءه الجسمي .

وهكذا تعتقد النظرية السلوكية بأن سلوك العنف – كغيره من أنماط السلوك الإنساني محكوم بتوابعه أي أن احتمال حدوثه يزداد عندما تكون نتائجه إيجابية أو معززة، ويقل احتمال حدوثه

عندما تكون نتائجه سلبية أو عقابية، لذا يمكن الإشارة إلى أن العنف يمكن تعلُّمه وتعديله وفقاً للتعزيز الإيجابي أو السلبي، كما يرى سكينر Skinner أن العنف إذا كان يحقق لدى الفرد مكاسب معنوية واجتماعية فإنه يميل إلى تكراره.(غنية، 2022)

6-4-نظرية الإحباط – العدوان:

حيث تقوم هذه النظرية على أساس أن العنف يعتبر حتمية للإحباط، يذكر ميللر ودولارد Dollard &Miller في نظرية الإحباط – العدوان أن الإنسان ليس عدوانياً بطبيعته، وإنما سبب العدوان يرجع إلى حالة الإحباط التي يعاني منها الفرد، وهذا يعني أن الإحباط يؤدي إلى وجود دافع للعدوان حيث يؤدي هذا إلى سلوك عدواني مباشر، هذا بالإضافة إلى أنهم يرون أن الإحباط يولد طاقات في النفس من الضروري التخفيف منها بأسلوب يشعر الفرد بالراحة أي أن السلوك العدواني هو بمثابة أحد منافذ الاستهلاك لهذه الطاقة وهو استجابةٌ فطرية للإحباط وفقاً لهذه النظرية فإن العدوان دافع داخلي، ولكن لا يتحرك بواسطة الغريزة بل بتحريض من مثيرات خارجية، وأن حدوث السلوك المتنمِّر دائماً يفترض وجود الإحباط وأن الإحباط دائما يؤدي إلى عنف، وبالتالي حسب هذه النظرية كل سلوك عنفي يسبقه موقف إحباطي، لأن السلوك التنمري يحدث بعد فشل الفرد في تحقيق أهدافه، الأمر الذي يؤدي أو قد يؤدي إلى ظهور الإحباط، الذي يقود بدوره إلى العنف كطريقة سلوكية مناسبة لتفريغ هذه الإحباطات.(غنية، 2022)

6-5-نظرية التعلم الاجتماعي:

من أشهر رواد هذه النظرية هم البرت باندورا Albert Bandura ووالترز Walters، ويعد باندورا أول من وضع أسس نظرية التعلم الاجتماعي أو ما يعرف بالتعلم من خلال الملاحظة وتؤكد هذه النظرية على أهمية التفاعل بين الفرد والبيئة وتنظر إلى سلوك التنمر على أنه سلوك متعلم، فالأفراد يمارسونه لأنهم تعلموا مثل هذا السلوك من البيئة المحيطة بهم عن طريق ملاحظة وتقليد سلوك نماذج عدوانية أو استقوائية معينة.(غنية، 2022)

6-6-النظرية المعرفية:

تناول علماء النفس المعرفيون السلوك العدواني (كالتنمر) لدى الإنسان بالبحث والدراسة، حيث ركزوا في معظم دراساتهم وبحوثهم على الكيفية التي يدرك بها العقل الإنساني وقائع أحداث معينة في المجال الإدراكي أو الحيز الحيوي، كما يتمثل في مختلف المواقف الاجتماعية المعاشة وانعكاساتها على حياة الفرد النفسية، مما يؤدي به إلى تكوين مشاعر التعصب والكراهية وكيف أنّ مثل هذه المشاعر تتحول إلى إدراك داخلي يقود صاحبه إلى ممارسة السلوك العدواني (كالتنمر) ومن ثم كانت طريقتهم العلاجية للتحكم في هذا النوع من السلوك العدواني عن طريق التعديل الإدراكي وتزويده بمختلف الحقائق والمعلومات المتاحة في الموقف مما يوضح المجال الادراكي ولا يترك فيه أي غموض أو إبهام مما يجعله متبصراً بكل الأبعاد والعلاقات بين السبب والنتيجة.(غنية، 2022)

6-7-النظرية الفسيولوجية:

يرى رواد هذا الاتجاه أن سلوك التنمر ينتج عن وجود تلف في الجهاز العصبي (التلف الدماغي)، كما يرى فريق آخر أن سلوك التنمر ينتج من وجود خلل في إنتاج هرمون التستوستيرون Testosterone حيث أثبتت بعض الدراسات أن زيادة إنتاج هذا الهرمون يتسبب في ارتفاع معدل السلوك العدواني لدى الفرد ، كما يرجع البعض سلوك التنمر إلى بعض الأسباب الجسمية وخاصة في منطقة الفص الجبهي في المخ منطقة الإميجدالا (Amygdala)وهذه المنطقة مسئولة عن السلوك العدواني عند الطفل، حيث أن استئصال بعض الوصلات العصبية في هذه المنطقة من المخ أدى إلى خفض السلوك العدواني.(غنية، 2022)

وتشير هذه النظرية إلى أن السلوك الانحرافي ولا سيما التنمر يرجع إلى عوامل بيولوجية في تكوين الشخص عن عدد من الغرائز المكبوتة لديه، وأن التعبير عن التنمر والعنف لازم لاستمرار المجتمع الانساني لأن كل العلاقات الانسانية يحركها من الداخل هذا الشعور بالعدوان.

6-8-النظرية الإنسانية:

تركز هذه النظرية على احترام مشاعر الفرد غايتها الوصول بالفرد إلى تحقيق ذاته، ومن روادها ماسلو (وروجرز) وتفسر أسباب التنمر من خلال عدم إشباع الفرد للحاجات البيولوجية من مأكل

ومشرب وحاجات أساسية أخرى مما قد ينجم عنه عدم الشعور بالأمن الذي يؤدي إلى ضعف الانتماء إلى جماعة الأقران والرفاق الأمر الذي يؤدي إلى تدن في تقدير الذات والذي قد يؤدي إلى التعبير عن ذلك بأساليب عدوانية مثل سلوك التنمر الصبحين والقضاة.(غنية، 2022)

6-9-النظرية التكاملية:

تعتبر النظرية التكاملية من أهم وأحدث النظريات التي حاولت أن تفسر ظاهرة العنف أو أي نوع من أنواعه كالتنمر ، فهي ترى أن العنف ظاهرة إنسانية واجتماعية ذات أبعاد متعددة ومتداخلة في الوقت نفسه، فهي تنطلق من رفض التفسيرات الأحادية سواء تلك التي تعتمد على الفرد كأساس مثل المدرسة البيولوجية أو المدرسة النفسية، أو تلك التي تعتمد على القمع كأساس لتفسير سلوك العنف، ويرى أصحاب هذه النظرية أن سلوك العنف أو أي اضطراب في السلوك ما هو إلا محصلة لتفاعل مجموعة من العوامل يرجع بعضها إلى عوامل بيولوجية أو فيزيولوجية، وبعضها الآخر إلى عوامل نفسية والبعض الآخر إلى عوامل البيئة المحيطة، لأن السلوك يعد استجابة لموقف معين مرتبط بالفرد ككائن اجتماعي يعيش في أوساط اجتماعية عديدة هي الأسرة والمدرسة وغيرها، ويتأثر بعوامل متعددة كالعوامل الوراثية والنفسية والاقتصادية والاجتماعية وغير ذلك من عوامل كثيرة.(غنية، 2022)

خلاصة الفصل:

إن التنمر المهني لم يعد مجرد سلوك فردي عابر، بل أصبح ظاهرة معقدة تتداخل فيها عدة عوامل نفسية وتنظيمية وثقافية، مما يستدعي التعامل معها بجدية ووعي داخل مختلف المؤسسات، فآثاره لا تقتصر فقط على الفرد المتضرر من حيث تدهور حالته النفسية وانخفاض دافعيته وإنتاجيته، بل تمتد لتؤثر على مناخ العمل ككل، فتضعف روح التعاون وتزيد من حدة التوتر والصراعات بين العاملين، ومن هنا تبرز أهمية تبني استراتيجيات فعالة للوقاية من هذه الظاهرة، من خلال نشر ثقافة الاحترام المتبادل، وتعزيز قنوات الاتصال داخل المؤسسة، وتفعيل آليات الرقابة والتبليغ عن مثل هذه السلوكيات دون خوف، كما يتطلب الأمر أيضًا تكوين المسؤولين والموظفين على حد سواء في كيفية التعامل مع حالات التنمر واحتوائها بطرق مهنية وإنسانية. وفي هذا السياق، تبقى القوانين والتشريعات وحدها غير كافية ما لم تُدعم بإرادة حقيقية لتطبيقها، وبوعي جماعي يرسخ قيم العدالة والكرامة في بيئة العمل، بما يضمن تحقيق التوازن بين متطلبات الأداء وحقوق الأفراد، ويساهم في بناء مؤسسة صحية ومنتجة.

الفصل الثالث:

التوافق المهني

الفصل الثالث: التوافق المهني

تمهيد

1-مفهوم التوافق المهني

2-أهمية التوافق المهني للفرد والمؤسسة

3-خصائص التوافق المهني

4-أبعاد التوافق المهني

5-العوامل النفسية المؤثرة في التوافق المهني

6-النظريات المفسرة للتوافق المهني

7-العلاقة بين التوافق المهني و التنمر المهني

خلاصة الفصل

تمهيد:

يُعدّ التوافق المهني من المفاهيم الأساسية التي تحظى باهتمام كبير في مجالات علم النفس والتنظيم الإداري لما له من دور فعّال في تحقيق التوازن بين متطلبات العمل وخصائص الفرد فهو يعكس مدى انسجام الفرد مع بيئة عمله من حيث القدرات، والميول، والقيم، مما يساهم في رفع مستوى الأداء والإنتاجية وتحقيق الرضا الوظيفي، ومن هذا المنطلق، يسعى هذا الفصل إلى تسليط الضوء على مفهوم التوافق المهني وأهميته، مع التطرق إلى خصائصه وأبعاده، إضافة إلى استعراض أبرز العوامل النفسية المؤثرة فيه والنظريات المفسرة له بهدف تقديم رؤية شاملة تساعد على فهم هذا الموضوع الحيوي داخل المؤسسة وخارجها.

1-مفهوم التوافق المهني:

يعتبر التوافق المهني مجالا من مجالات التوافق العام وفرعا من فروعه المتعلقة بمجال العمل، لذلك اتخذ المهتمون بدراسة مناحي متعددة في سبيل تحديد مفهومه و جاءت كالتالي :

يعرفه سكوت "scott" بأنه : توافق الفرد في عمله ويشمل توافقه لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل و توافقه للمتغيرات التي تطرأ على فترات من الزمن وكذا توافقه لخصائصه الذاتية . يشير المهنا بأنه شعور الفرد بإمكانية ملائمة وضعه النفسي لمقتضيات العمل و رغبته في التواصل معه وشعوره بان العمل يحقق له ما يريده كأهداف شخصية, بالإضافة الى رضا الفرد عن زملائه ورؤسائه و مرؤوسيه بصفة عامة. (زروقة، 2018، ص 387)

كما يعرف عباس التوافق المهني بأنه : العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية ما سبق يتضح أن : التوافق المهني عملية دينامية معقدة و مستمرة تتضمن محددات رئيسية، بعضها يتعلق بالفرد ذاته والبعض الآخر يتعلق بالعمل و بيئته، و يمكن القول أنه كافة الجهود المبذولة من طرف الأفراد للتوافق مع ذواتهم المهنية، ومع متطلبات العمل (المهنة) التي يشغلونها، ومع الظروف المادية والاجتماعية للعمل. (عوض، 2005، ص 15)

ومن أهم التعاريف المتعلقة بالتوافق المهني لبعض الباحثين :

حيث عرفه أشرف محمد عبد الغني هو قدرة الفرد على تغيير سلوكه وعاداته واتجاهاته عندما يواجه مشكلة ما حتى يقيم بينه وبين بيئته علاقة أصلح وأنسب أشرف محمد عبد الغني، أما "بديع محمود قاسم 2001 أنه يرى يشمل توافق الفرد مع محيط العمل لما يتضمنه من عوامل بيئية وطبيعية واجتماعية (رؤساء ، مرؤوسين) وما يطرأ على ذلك من تغيير من وقت لآخر، كما يعرفه صبرة محمد علي بأنه قدرة الفرد على التلاؤم والتكيف السليم لبيئته المادية والاجتماعية في شتى صورها البيئية، الأسرية ، المهنية ، الدراسية ، العاطفية ، الدينية. (صباح، 2015، ص 36) .

يعتبر التوافق المهني عملية دينامية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم،ويعرف أيضا على أنه قدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل، وتعني توافقه لكل العوامل المحيطة به في مكان العمل، ولكل التغيرات التي تحدث نتيجة هذه العوامل، كما يتضمن توافقه مع صاحب العمل أو رئيسه في العمل وكذا مع زملائه، ومع

متطلبات العمل، وكذا استعداداته الذاتية والرضا عن العمل يعتبر أحد مظاهر التوافق في العمل. (بوبيدي، 2019، ص 263).

يرى كمال مرسي نقلا عن محمد بن عيسى بأن التوافق المهني ينقسم إلى قسمين: أحدهما علمي والآخر تطبيقي فالعلمي يختص بالبحث والتجريب في مجال التوافق المهني، أما التطبيقي فإنه يهتم بالوسائل العلمية الفعالة التي تساعد على التكيف المني في مجال العمل.

(عيسى، 2003، ص 15)

ويرى سعد رياض، بأن التوافق المهني هو " وضع ما يرتبط بالفرد وعمله مما يؤدي به إلى حالة من الرضا عن الدور الذي يقوم به الفرد من خلاله يشعر بالأمان والاستقرار في عمله".

(رياض، 2005، ص 15)

ومما سبق يمكن تعريف التوافق المهني بأنه يتمثل في عملية التوفيق بين قدرات الفرد الجسمية والعقلية وخصائصه الشخصية من جهة ومتطلبات العمل وظروفه من جهة أخرى وقدرة تلاؤمه المستمر فيما بينهم وكذلك علاقاته بالعاملين معه وذلك للوصول إلى حالة التوازن والتوافق في عمله.

يرى Blau (1981) أن التوافق المهني يُفهم من خلال قدرة الفرد على التكيف مع متطلبات العمل تحقيق الرضا الوظيفي التوازن بين الضغوط المهنية والدعم الاجتماعي داخل المؤسسة . (Blau,1981)

التوافق المهني هو قدرة الفرد على التأقلم والانسجام مع ظروف ومتطلبات العمل، تظهر من خلال قدرته على التكيف والشعور بالراحة والرضا أثناء أداء مهامه المهنية، وقدرته على إقامة علاقات جيدة داخل بيئة العمل وهذا يهدف إلى تحقيق أداء مهني ملائم.

2-أهمية التوافق المهني للفرد والمؤسسة:

أهمية التوافق المهني للفرد:

- **الرضا الوظيفي والذاتي** :شعور الفرد بالانسجام مع عمله، مما يؤدي إلى الرضا النفسي والمهني.
- **تحقيق الذات والقدرات** :استغلال أفضل لقدرات الفرد العقلية والجسمية.
- **الاستقرار النفسي** :تقليل التوتر والضغط، وزيادة الأمن النفسي في بيئة العمل.

- **التطور المهني** :زيادة القدرة على الإبداع والابتكار والتعلم المستمر .

(صباح، 2015، ص 38)

أما أهمية التوافق المهني للمؤسسة:

- **زيادة الإنتاجية** :رفع الكفاءة الإنتاجية بفضل وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.
- **تقليل دوران العمل** :استمرار العاملين في وظائفهم، مما يقلل تكاليف التوظيف والتدريب.
- **تحسين بيئة العمل** :خلق مناخ تنظيمي إيجابي يقلل من النزاعات والمشكلات.
- **تحقيق الأهداف الاستراتيجية** :ضمان تحقيق أهداف المؤسسة من خلال اندماج أهداف الأفراد مع أهداف المنظمة. (الحاج، 2025، ص 11)

3-خصائص التوافق المهني:

تتمثل أبرز خصائص التوافق المهني في النقاط التالية:

- **الرضا الوظيفي** :الشعور بالراحة النفسية والقبول لظروف العمل والمهام المطلوبة.
- **الانسجام والتلاؤم** :تطابق مؤهلات الفرد، قدراته، وشخصيته مع طبيعة ومتطلبات العمل.
- **الاستقرار النفسي والاجتماعي** :القدرة على إقامة علاقات طيبة مع الزملاء والرؤساء والبيئة التنظيمية.
- **الإنتاجية الفعالة** :التمتع بكفاءة عالية في أداء العمل وتحقيق الأهداف المرجوة.
- **الدافعية والتعلم المستمر** :الرغبة في التطور المهني والقيام بمهام متنوعة ومثيرة للاهتمام.
- **الأمن الوظيفي** :الشعور بالاستقرار والمستقبل الواعد داخل المؤسسة.

(بثينة، 2016، ص 58)

4-أبعاد التوافق المهني:

أبعاد التوافق المهني تشير إلى الجوانب المختلفة التي تعكس مدى انسجام الفرد مع عمله وبيئة عمله، ويمكن تلخيص أهم هذه الأبعاد في ما يلي:

4-1-البعد النفسي:

يتعلق بشعور الفرد بالرضا والراحة في عمله، ومدى إحساسه بالأمان والاستقرار النفسي أثناء أداء مهامه.

4-2-البعد الاجتماعي:

يرتبط بطبيعة العلاقات التي يقيمها العامل مع زملائه ورؤسائه، ومدى قدرته على التفاعل الإيجابي داخل بيئة العمل.

4-3-البعد المهاري:

يعكس مدى توافق مهارات الفرد وقدراته مع متطلبات الوظيفة، وقدرته على أداء العمل بكفاءة.

4-4-البعد التنظيمي:

يتعلق بمدى انسجام الفرد مع قوانين المؤسسة ونظامها الإداري وثقافتها التنظيمية.

4-5-البعد الاقتصادي:

يرتبط برضا الفرد عن الأجر والحوافز والمكافآت التي يحصل عليها مقابل عمله.

4-6-البعد القيمي:

يعبر عن توافق قيم الفرد ومبادئه مع قيم المؤسسة وأهدافها. (سنابي، 2022، صفحة 20)

5-العوامل النفسية المؤثرة في التوافق المهني:

العوامل النفسية المؤثرة في التوافق المهني:

5-1-الميول:

تعتبر الميول من أهم جوانب الشخصية التي اهتمت الدراسات التي تدور حول التوجيه التربوي و المهني، و يرجع هذا الاهتمام إلى ما لوحظ من أن أكثر العمال رضا عن عملهم و سعادة في حياتهم في مجال العمل و خارجه هم الذين يعملون في مهن تتفق مع ميولهم.

5-2-الاستعدادات و القدرات العقلية:

يقوم النجاح في الدراسة أو العمل أولا على أساس استعداد الفرد و قدراته لمتابعة دراسة ما أو القيام بعمل من الأعمال و من الممكن أن تعرف القدرة بأما القوة الفعلية على أداء عمل فكري أو حركي

يصل إليها الناس عن طريق التدريب أو دونه, أما الاستعداد: فهو السرعة المتوقعة للتعلم في ناحية من النواحي.

5-3-الذكاء:

وجد بصورة عامة أن الأفراد الأكثر ذكاء كانوا أكثر حكمة في اختيار المهن الملائمة هم أي كانوا أكثر استبصارا في قدرا م و ميولهم و قد ظهر أيضا أن المهن المختلفة تتطلب حدا أدنى من الذكاء بدونه يصبح النجاح في مهنة صعبا إن لم يكن مستحيلا يتضح أن الذكاء يلعب دورا هاما في تحديد العمل الذي يختاره الفرد, و في التوافق المهني من حيث أنه يكون عاملا مساعدا على التكيف و بالتالي الرضا عن العمل إذا كان متناسبا معه, وعاملا مساعدا على عدم التكيف إذا كان الذكاء غير متناسبا مع العمل.

5-4-سمات الشخصية:

فمن سمات الشخصية قدرة الفرد على معاملة الناس وقدرته على مسايرة المعايير الاجتماعية والخلقية وقدرته على ضبط نفسه ومنها أسلوبه في الحياة و مستوى طموحه و نضحه الانفعالي و ما يتصف به من مرح أو اكتاب الطواء أو البساط, مثابرة أو تخاذل, سيطرة أو استكانة ...الخ.

(محيوز، 2005، ص115)

6-النظريات المفسرة للتوافق المهني:

هناك العديد من النظريات التي فسرت التوافق المهني نذكر أهمها:

6-1-النظرية البيولوجية الطبية :

يعتبر أصحاب هذا المذهب أن جميع أشكال الفشل في التوافق تنتج عن أمراض تصيب أنسجة الجسم وخاصة المخ، ومثل هذه الأمراض يمكن توارثها أو اكتسابها خلال الحياة عن طريق الإصابات و الجروح أو الخلل الهرموني الناتج عن الضغط الواقع على الفرد، و ترجع اللبنات الأولى لوضع هذه النظرية الجهود كل من داروين، مندل، جالتون كالمان، وغيرهم.

6-2-النظرية السلوكية:

طبقا للسلوكية فإن أنماط التوافق و سوء التوافق تعد متعلمة أو مكتسبة، وذلك من خلال الخبرات التي يتعرض لها الفرد، والسلوك التوافقي يشتمل على خبرات تشير إلى كيفية الاستجابة لتحديات الحياة و التي سوف تقابل بالتعزيز و التدعيم، ولقد أعتقد واطسون و سكينر أن عملية التوافق الشخصي لا يمكن لها أن تنمو عن طريق الجهد الشعوري، ولكنها تتشكل بطريقة آلية عن طريق تلميحات البيئة أوإثاباتها،ولقد رفض كل من بندورا و ماهوني وهما من السلوكيين المعرفيين تفسير تشكيل الطبيعة الإنسانية بطريقة آلية ميكانيكية. (محمد، 2019، صفحة 726)

6-3-النظرية المادية:

لقد ظهرت هذه النظرية في نهاية القرن 19 م و بداية القرن 20 م، و عرف باسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة TAYLON (تايلور) (1856-1915) في أمريكا و قد حاول تحديد الأسس العلمية و القيم المادية التي تساعد الإدارة على زيادة الإنتاج بأقل جهد ممكن و زمن أقل، وتعتبر هذه النظرية بان الإنسان العامل اقتصادي بطبعه يسعى جاهدا الزيادة أمواله فحسب هذه النظرية فانا الفرد يعمل ويطمح إلى تحقيق اكبر قدر ممكن من المال، حيث يعمل على زيادة الإنتاج بغرض تحسين أجره، وبالتالي جمع اكبر قدر من الأموال ولكي تزيد المؤسسة من إنتاجها حسب تايلور لا بد من العمل على التفرقة بين العمال ذوي الطموح العالي الذين يسعون إلى ربح اكبر قدر من المكافآت المادية وبين ذوي الطموح المنخفض. (أحمد، 2018).

6-4-نظرية التحليل النفسي:

أ.فرويد: يرى فرويد أن الشخصية فرضيا تتكون من ثلاثة منظومات هي الهو (ID) و الأنا (Ego) و الأنا الأعلى (Super Ego) ويمثل الهو اللذة و الذي يظهر مع ولادة الإنسان وعمله إشباع الغرائز، ويمثل الأنا الأعلى مبدأ المثل والقيم و يكتسبها الفرد من خلال التنشئة و عملها إشباع الجانب القيمي و الأخلاقي لدى الفرد بأعلى درجة، ويمثل الأنا مبدأ الواقع وعمله حماية الفرد وهو يوازن بين الهو و الأنا الأعلى و يحاول إشباعهما بشكل متوازن، يعتمد التوافق لدى فرويد على الأنا، فالأنا تجعل من الفرد متوافقا أو غير متوافقا، فالأنا القوية التي تسيطر على الهو و الأنا الأعلى و تحدث توازنا بينهما و بين الواقع، أما الأنا الضعيفة فتضعف أمام الهو فتسيطر على الشخصية فتكون

شخصية شهوانية تحاول إشباع غرائزها دون مراعاة الواقع أو المثل مما تؤدي صاحبها إلى الانحراف و عدم مراعاة الواقع ينعكس عليها سلبا ومن ثم إلى الاضطراب، أما سيطرة الأنا الأعلى فتجعل الشخصية متشددة بالمثل إلى درجة عدم المرونة و تكون بكبت الرغبات و الغرائز الطبيعية أو تشعر بالذنب المبالغ فيه و تؤدي إلى الاضطراب النفسي و سوء التوافق، يعتبر فرويد أن التوافق نادرا لدى الإنسان كما يعتبر أن بداية سوء التوافق غالبا ما ترجع إلى مرحلة الطفولة و خاصة في السنوات الخمس الأولى حينما تنمو الأنا نموا غير سليم فالنمو السليم يؤدي إلى نشوء الأنا القوية ويواجه الفرد حالات التوتر و القلق عن طريق حيل الدفاع اللاشعورية و لكن إذا بالغ في استخدام هذه الحيل فإنه يؤدي إلى سوء التوافق. (سفيان، 2006، ص 117)

ب.يونج : اعتقد يونج أن مفتاح التوافق والصحة النفسية يكمن في استمرار النمو الشخصي دون توقف أو تعطل، كما أكد على أهمية اكتشاف الذات الحقيقية وأهمية التوازن في الشخصية السوية المتوافقة. كما قرر أن الصحة النفسية والتوافق السوي يتطلبان التوازن أو الموازنة بين ميولنا الانطوائية و ميولنا الانبساطية، كذلك أكد على ضرورة تكامل العمليات الأربع الأساسية في تخبير الحياة و العالم الخارجي وهي: الإحساس، الإدراك، المشاعر، التفكير. (محمد، 2019، ص 727)

6-5-نظرية التأثير الاجتماعي:

قدم كل من Salanic and pfeffer" (1978) نظرية للرضا الوظيفي تخلو من مفهوم الحاجة وفكرتها الأساسية هي أن إستجابة الفرد العاطفية للوظيفة قد تكون ناتجة عن رد فعل زملاء العمل للوظيفة،كما أنها أيضا نتيجة للخصائص الموضوعية للوظيفة نفسها بعبارة أخرى، لا تقوم إدراكات الوظيفة على أساس الخصائص الموضوعية للوظيفة فقط، ولكنها تتأثر أيضا وبدرجة كبيرة بمؤشرات إجتماعية في مكان العمل وبالتالي يحتمل أن ينظر إلى نفس الوظيفة بطرق مختلفة طبقا للكيفية التي يستجيب بها زملاء العمل إلى الوظيفة، كما ركزت نظرية التأثير الإجتماعي على العوامل الإجتماعية للوظيفة خاصة ردة فعل الزملاء العمل للوظيفة، في مقابل ذلك أهملت ردة فعل العامل نفسه للوظيفة وتأثير العوامل الأخرى المختلفة على الرضا الوظيفي للعامل. (رفيقة، 2017، ص 217)

6-6-نظرية الثبات (الإتساق):

تم تطوير هذه النظرية من قبل " Kormanوتهتم بالعلاقة بين مستوى تقدير الذات للعامل والأداء الوظيفي، وبناءا على هذه النظرية، هناك علاقة موجبة بين الإثنين إضافة إلى أن العمال ذوي التقدير العالي للذات يرغبون في أداء عملهم على مستويات عالية، بينما العمال ذوي التقدير المنخفض للذات يؤذون أعمالهم على مستويات منخفضة، وهناك ثلاثة أنواع من تقدير الذات مهمة للأداء الوظيفي وهي:

أ.تقدير الذات المزمن: الذي يعني شعور الفرد العام حول نفسه.

ب.تقدير الذات الموقفي: الذي يعني شعور الفرد حول نفسه في موقف معين كتشغيل آلة أو مخاطبة الآخرين.

ج.تقدير الذات تأثيرا إجتماعيا: الذي يعني كيف يشعر الفرد بنفسه بناءا على توقعات الآخرين وبالإمكان تحسين أداء العامل وذلك بزيادة مستوى تقديره الذاتي. (رفيقة، 2017، ص 52)

7-العلاقة بين التوافق المهني و التنمر المهني:

تشير الأدبيات النفسية والتنظيمية إلى وجود علاقة عكسية بين التنمر المهني والتوافق المهني، حيث إن ارتفاع مستويات التنمر داخل بيئة العمل يؤدي إلى انخفاض قدرة الموظف على التكيف والاندماج المهني، ويؤثر سلباً على رضاه واستقراره الوظيفي. فالسلوكيات السلبية مثل الإهانة، الإقصاء الاجتماعي، والتقليل من قيمة الموظف تخلق بيئة عمل ضاغطة تقلل من الشعور بالأمان المهني وتضعف التوافق داخل المؤسسة. في المقابل، كلما كانت بيئة العمل أكثر إيجابية وخالية من التنمر، ارتفع مستوى التوافق المهني لدى العمال من خلال تعزيز الرضا والدافعية والاستقرار النفسي .(Einarsen et al, 2011; Nielsen & Einarsen, 2012)

كما أظهرت دراسة ميدانية أجريت على موظفي الإدارة المحلية بولاية ورقلة وجود علاقة عكسية بين التنمر المهني والتوافق المهني، حيث كلما ارتفع مستوى التنمر انخفض مستوى التوافق المهني لدى العمال (بن زاهي، بن راس، كادي,2023).

خلاصة الفصل:

التوافق المهني يمثل عنصرًا أساسيًا في تحقيق الاستقرار النفسي والنجاح الوظيفي لكل من الفرد والمؤسسة حيث يقوم على مدى الانسجام بين قدرات الفرد وميوله من جهة، ومتطلبات العمل وبيئته من جهة أخرى، وقد أظهر العرض أن للتوافق المهني أهمية كبيرة في رفع الأداء وتحقيق الرضا الوظيفي، كما يتميز بمجموعة من الخصائص والأبعاد التي تحدد مستواه، كما أن هناك عدة عوامل نفسية تؤثر فيه بشكل مباشر، إلى جانب نظريات متعددة حاولت تفسيره وفهم أبعاده المختلفة. وعليه، فإن تعزيز التوافق المهني يعد ضرورة حتمية لضمان فعالية العمل وتحقيق الأهداف التنظيمية في بيئة عمل متوازنة ومستقرة.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1. منهج الدراسة
2. حدود الدراسة
3. مجتمع وعينة الدراسة
4. الدراسة الاستطلاعية
5. أدوات الدراسة
6. إجراءات تطبيق الدراسة
7. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

.

تمهيد:

يتناول هذا الفصل الجانب الميداني للدراسة، والمتمثل في واقع التنمر المهني وعلاقته بالتوافق المهني لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية، حيث تم التطرق إلى مختلف الإجراءات المنهجية المعتمدة لتحقيق أهداف الدراسة، من خلال تحديد المنهج المستخدم، ومجالات الدراسة، ومجتمع الدراسة وعينتها، إضافة إلى عرض أداة الدراسة، وبيان إجراءات التحقق من صدقها وثباتها، وكذا الأساليب الإحصائية المعتمدة في تحليل البيانات والإجابة عن تساؤلات الدراسة.

1- المنهج المعتمد في الدراسة:

نظرًا لطبيعة موضوع الدراسة المتعلقة ب واقع التنمر المهني وعلاقته بالتوافق المهني لدى موظفي بلدية غرداية، وللإجابة عن إشكالية الدراسة وتساؤلاتها الفرعية، تم الاعتماد على المنهج الوصفي لكونه المنهج الأنسب لطبيعة الموضوع، حيث يهدف إلى وصف الظاهرة المدروسة كما هي في الواقع، إضافة إلى تمكين الباحث من التعرف على العلاقة القائمة بين متغيري الدراسة وهما التنمر المهني والتوافق المهني لدى موظفي بلدية غرداية. و من خلال تبني المنهج الوصفي تم اتباع الخطوات التالية: -الاطلاع على ماكتب من دراسات و أراء ذات علاقة بموضوع البحث -القيام بمقابلات معتمدة مع موظفي بلدية غرداية -تبني استبياني التنمر و التوافق المهني – توزيع استبيانات على عينة متكونة من 30 موظف في دراسة استطلاعية قصد إيجاد صدقه وثباته -تطبيق أدوات الدراسة على عينة الدراسة لجمع بيانات و معلومات ثم الوصول الى النتائج بتطبيق الأساليب الإحصائية الملائمة ثم التأكد من صحة البيانات و تحليل و عرض و مناقشة النتائج و التوصل الى قرارات و استنتاجات و اقتراحات.

2- حدود الدراسة:

- **الحدود المكانية:** أُجريت هذه الدراسة ببلدية غرداية، ولاية غرداية.
- **الحدود الزمانية:** امتدت الدراسة خلال الفترة الممتدة من شهر جانفي إلى شهر مارس 2026، حيث تم القيام بعدة زيارات ميدانية للمؤسسة محل الدراسة، شملت زيارة استطلاعية خلال شهر جانفي لتحديد عينة الدراسة، بالإضافة إلى زيارات ميدانية خلال شهر فيفري تم خلالها توزيع الاستبيانات واسترجاعها بعد فترة زمنية محددة.
- **الحدود البشرية:** شملت الدراسة موظفي بلدية غرداية بمختلف مناصبهم ورتبهم المهنية.

3- مجتمع الدراسة:

3-1- تحديد مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع موظفي بلدية غرداية بمختلف مناصبهم ورتبهم المهنية، حيث بلغ العدد الإجمالي للمستخدمين الدائمين 156 موظفًا.

3-2 التعريف بمجتمع الدراسة:

أ- من حيث توزيع وتنظيم المستخدمين:

حيث نلاحظ أن بلدية غرداية تضم مجموعة من المستخدمين بمختلف المناصب الإدارية، يتكون التنظيم الإداري ببلدية غرداية من مجموعة من المصالح والمكاتب والفروع الإدارية التي تسهر على تسيير مختلف الشؤون الإدارية

والخدماتية للمواطنين، حيث يعمل الموظفون ضمن هيكل تنظيمي يضمن توزيع المهام والمسؤوليات حسب الرتب والمناصب الإدارية إذ يبلغ العدد الإجمالي للموظفين 156 موظفًا، موزعين كما يلي:

- 01 أمين عام.
- 05 مديرين.
- 11 رؤساء مصالح.
- 31 رؤساء مكاتب.
- 15 رؤساء فروع.

بالإضافة إلى باقي الموظفين والأعوان العاملين بمختلف مصالح البلدية.

4 – الدراسة الاستطلاعية:

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية بهدف التأكد من صلاحية أداة الدراسة ووضوح فقراتها، بالإضافة إلى اختبار الخصائص السيكومترية للاستبيان من صدق وثبات قبل تطبيقه على العينة الأساسية.

وقد تم تطبيق الدراسة الاستطلاعية على عينة مكونة من (30) موظفًا من موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية، حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وتم استبعادها من العينة الأساسية للدراسة.

كما هدفت الدراسة الاستطلاعية إلى:

- التأكد من وضوح التعليمات وفهم أفراد العينة لفقرات الاستبيان .
- الكشف عن الصعوبات التي قد تواجه أفراد العينة أثناء الإجابة .
- التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة .

وقد تم الاعتماد على برنامج **IBM SPSS Statistics** في معالجة البيانات الإحصائية المتعلقة بالدراسة الاستطلاعية، وذلك من خلال حساب معاملات الصدق والثبات لأداة الدراسة.

4.1صدق أداة الدراسة:

يُقصد بصدق أداة الدراسة مدى قدرتها على قياس ما وضعت لقياسه، وللتحقق من صدق الاستبيان تم الاعتماد على صدق الاتساق الداخلي، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين فقرات كل محور والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه باستخدام معامل ارتباط بيرسون.

وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن معاملات الارتباط جاءت دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على وجود اتساق داخلي بين فقرات الاستبيان ومحاوره، وبالتالي تمتع الأداة بدرجة جيدة من الصدق تسمح بتطبيقها على العينة الأساسية للدراسة.

4.2ثبات أداة الدراسة:

يُقصد بثبات أداة الدراسة مدى اتسامها بالاستقرار والاتساق في النتائج عند إعادة تطبيقها في ظروف متشابهة، وللتحقق من ثبات الاستبيان تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) على عينة الدراسة الاستطلاعية والمقدرة بـ (30) مفردة.

وقد بينت نتائج التحليل الإحصائي أن قيم معامل ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة وكذا الدرجة الكلية جاءت مرتفعة، وهو ما يدل على تمتع أداة الدراسة بدرجة عالية من الثبات، الأمر الذي يسمح بالاعتماد عليها في الدراسة الأساسية.

جدول رقم (01): يوضح معامل ثبات ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

شكل الجدول

الأداة	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	درجة الثبات
الاستبيان ككل	36	0.843	مرتفع

التحليل :

يتضح من خلال نتائج الجدول أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة ككل بلغت (0.843)، وهي قيمة مرتفعة إحصائيًا، مما يدل على تمتع الاستبيان بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي بين الفقرات.

كما تشير هذه النتيجة إلى أن أداة الدراسة تتميز بدرجة جيدة من الموثوقية، الأمر الذي يسمح بالاعتماد عليها في تطبيق الدراسة الأساسية على عينة الدراسة المقدرة بـ (72) مفردة.

5.أدوات الدراسة:

بناءا على طبيعة الدراسة والاهداف المسطرة لتحقيقها , وكذا المنهج الذي تم اتباعه فيها فاءن الأداة الأكثر ملائمة لجمع البيانات حول متغيرات الدراسة هي الاستبيان .

1_استبيان التنمر المهني :

لقد تم الاعتماد على استبيان التنمر المهني للباحثة غسلي نجيبة أحلام (2025), و يتكون الاستبيان من 21 بندا,وقد تم استخدامه لقياس مستوى التنمر المهني لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية .

2_استبيان التوافق المهني :

لقد تم الاعتماد أيضا على استبيان التوافق المهني للباحث صالح عبد العالي ,عباس كتيلة (2021), و يتكون الاستبيان من 15 بندا, يقيس مستوى(التوافق المهني).

وقد تم إعداد الاستبيان وفق مقياس ليكارت الخماسية، الذي يتيح للمبحوث التعبير عن درجة موافقته على فقرات الاستبيان، وذلك من خلال البدائل التالية: (أوافق بشدة، أوافق، محايد، أعارض، أعارض بشدة)، والتي تقابلها الدرجات، وذلك من خلال منح درجات للإجابات كما يلي:

جدول رقم (02): استبيان التوافق المهني

أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة
5	4	3	2	1

.اشتمل الاستبيان على قسمين رئيسيين:

أولًا: البيانات الشخصية

تضمن هذا القسم مجموعة من البيانات الخاصة بأفراد عينة الدراسة، والمتمثلة في:

- الجنس .
- المؤهل العلمي .
- الخبرة المهنية .

ثانيًا: محاور الاستبيان

المحور الأول: التنمر المهني

خصص هذا المحور للتعرف على مستوى التنمر المهني لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية، وقد ضم (21) فقرة تناولت مختلف السلوكيات والممارسات المرتبطة بالتنمر داخل بيئة العمل.

المحور الثاني: التوافق المهني

خصص هذا المحور لقياس مستوى التوافق المهني لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية، وقد تضمن (15) فقرة تعكس درجة انسجام الموظف وتكيفه مع بيئة العمل وظروفه المهنية.

6.إجراءات تطبيق الدراسة:

بعد الانتهاء من إعداد الاستبيان والتأكد من صدقه وثباته، تم الشروع في تطبيق الدراسة الميدانية على عينة من موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية، حيث تم توزيع الاستبيانات على أفراد العينة بطريقة مباشرة، مع توضيح الهدف من الدراسة وكيفية الإجابة عن فقرات الاستبيان.

وقد حرص الباحث على توفير الظروف المناسبة لأفراد العينة أثناء عملية الإجابة، مع التأكيد على سرية المعلومات المقدمة وأنها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، مما ساهم في الحصول على إجابات موضوعية ودقيقة.

كما مرت الدراسة الميدانية بمرحلتين أساسيتين، تمثلت الأولى في الدراسة الاستطلاعية التي أجريت على عينة مكونة من (30) موظفًا، بهدف التأكد من صلاحية أداة الدراسة ووضوح فقراتها واختبار خصائصها السيكومترية، في حين تمثلت المرحلة الثانية في تطبيق الدراسة الأساسية على عينة بلغت (102) موظفًا، والتي اعتمدت نتائجها في اختبار فرضيات الدراسة وتحليلها إحصائيًا.

وبعد جمع الاستبيانات تم تفريغ البيانات ومعالجتها إحصائيًا باستخدام برنامج IBM SPSS Statistics، وذلك بالاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة وأهدافها.

عرض وتحليل البيانات الديموغرافية لعينة الدراسة:

أولا: البيانات الشخصية

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية:

بعد تحديد حجم عينة الدراسة، سيتم في هذا الجزء عرض الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة من خلال مجموعة من المتغيرات الشخصية والوظيفية، والمتمثلة في الجنس، المؤهل العلمي، والخبرة المهنية، وذلك بهدف التعرف على طبيعة مجتمع الدراسة وخصائصه الأساسية. نوضح ذلك في الجداول التلية:

- **متغير الجنس:**

جدول رقم:(03) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية%
ذكر	38	37.3
أنثى	64	62.7
المجموع	**102**	**100.0**

المصدر :من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج.SPSS V26

التحليل:

يتضح من خلال الجدول أن نسبة الإناث بلغت (62.7%) وهي النسبة الأكبر مقارنة بالذكور الذين بلغت نسبتهم (37.3%). ويشير ذلك إلى أن أغلب أفراد عينة الدراسة من فئة الإناث، مما يعكس ارتفاع نسبة مشاركة الإناث داخل الإدارة المحلية ببلدية غرداية مقارنة بالذكور.

- **متغير المؤهل العلمي:**

جدول رقم:(04) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية%
متوسط أو أقل	9	8.8
ثانوي	30	29.4
جامعي	63	61.8
المجموع	**102**	**100.0**

المصدر :من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج.SPSS V26

التحليل:

تشير نتائج الجدول إلى أن أغلبية أفراد العينة يحملون مؤهلًا جامعيًا بنسبة (61.8%)، تليها فئة الحاصلين على المستوى الثانوي بنسبة (29.4%)، في حين جاءت فئة المستوى المتوسط أو أقل بنسبة (8.8%). وتدل هذه النتائج على أن معظم موظفي الإدارة المحلية يتمتعون بمستوى تعليمي جامعي، وهو ما قد ينعكس إيجابًا على كفاءتهم المهنية وقدرتهم على أداء مهامهم الوظيفية.

- **متغير الخبرة المهنية:**

جدول رقم:(05) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المئوية%
أقل من 5 سنوات	17	16.7

من 5 إلى 10 سنوات	33	32.4
أكثر من 10 سنوات	52	51.0
المجموع	**102**	**100.0**

المصدر :من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج.SPSS V26

التحليل:

يبين الجدول أن فئة الموظفين الذين تفوق خبرتهم المهنية 10 سنوات جاءت في المرتبة الأولى بنسبة (51.0%)، تليها فئة من 5 إلى 10 سنوات بنسبة (32.4%)، ثم فئة أقل من 5 سنوات بنسبة (16.7%). وتشير هذه النتائج إلى أن غالبية أفراد العينة يتمتعون بخبرة مهنية معتبرة، مما يعكس امتلاكهم لتجارب وخبرات وظيفية تساعدهم على فهم طبيعة العمل والتكيف مع بيئته المهنية.

الخصائص السيكومترية للتنمر المهني:

الصدق :

جدول رقم (06): يوضح الصدق المقارنة الطرفية لمقياس التنمر المهني

العينة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
العليا	10	3.5571	0.57277	10.894	10.049	0.000
الدنيا	13	1.5275	0.15729			

يتضح من خلال نتائج الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة العليا ومتوسط درجات المجموعة الدنيا في مقياس التنمر المهني، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجموعة العليا (3.5571) بانحراف معياري قدره (0.57277)، في حين بلغ المتوسط الحسابي للمجموعة الدنيا (1.5275) بانحراف معياري قدره.(0.15729)

كما بلغت قيمة ''ت'' المحسوبة (10.894) عند درجة حرية (10.049) ومستوى دلالة إحصائية قدره (0.000)، وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على قدرة المقياس على التمييز بين الأفراد ذوي الدرجات المرتفعة والمنخفضة، وبالتالي يتمتع مقياس التنمر المهني بدرجة جيدة من الصدق التمييزي.

جدول رقم (07): يوضح معاملات الارتباط بين عبارات مقياس التنمر المهني والدرجة الكلية للمقياس

أرقام العبارات	معاملات الارتباط	الدلالة الإحصائية	أرقام العبارات	معاملات الارتباط	الدلالة الإحصائية
01	0.782	دالة	12	0.535	دالة
02	0.604	دالة	13	0.629	دالة
03	0.387	دالة	14	0.628	دالة
04	0.465	دالة	15	0.590	دالة
05	0.619	دالة	16	0.503	دالة
06	0.301	غير دالة	17	0.766	دالة
07	0.237	غير دالة	18	0.740	دالة
08	0.698	دالة	19	0.503	دالة
09	0.353	غير دالة	20	0.311	غير دالة
10	0.705	دالة	21	0.541	دالة
11	0.611	دالة	/	/	/

التحليل:

يتضح من خلال نتائج الجدول أن معظم معاملات الارتباط بين فقرات مقياس التنمر المهني والدرجة الكلية للمقياس جاءت موجبة ودالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على وجود اتساق داخلي بين فقرات المقياس.

كما تشير النتائج إلى أن مقياس التنمر المهني يتمتع بدرجة جيدة من الصدق الداخلي، الأمر الذي يؤكد صلاحيته للتطبيق على العينة الأساسية للدراسة.

الخصائص السيكومترية للتوافق المهني:

جدول رقم (08): يوضح معاملات الارتباط بين عبارات مقياس التوافق المهني والدرجة الكلية للمقياس

أرقام العبارات	معاملات الارتباط	الدلالة الإحصائية	أرقام العبارات	معاملات الارتباط	الدلالة الإحصائية
22	0.339	غير دالة	30	0.482	دالة
23	0.439	دالة	31	0.656	دالة
24	0.625	دالة	32	0.505	دالة
25	0.678	دالة	33	0.361	دالة
26	0.667	دالة	34	0.388	دالة
27	0.356	غير دالة	35	0.670	دالة
28	0.596	دالة	36	0.580	دالة
29	0.505	دالة	/	/	/

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج .IBM SPSS Statistics

التحليل:

يتضح من خلال نتائج الجدول أن معظم معاملات الارتباط بين فقرات مقياس التوافق المهني والدرجة الكلية للمقياس جاءت موجبة ودالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.339) و(0.678)، مما يدل على وجود اتساق داخلي بين فقرات المقياس.

كما تشير النتائج إلى أن مقياس التوافق المهني يتمتع بدرجة جيدة من الصدق الداخلي، الأمر الذي يؤكد صلاحيته للتطبيق على العينة الأساسية للدراسة.

جدول رقم (09): جدول يوضح معامل الثبات (ألفا كرونباخ) للاستبيان ككل

عدد فقرات الاستبيان	معامل ألفا كرونباخ
36	0.810

المصدر :من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج.SPSS V26

يتضح من خلال الجدول أن قيمة معامل ألفا كرونباخ بلغت (0.810) وذلك لعدد فقرات قدره (36) فقرة، وهي قيمة مرتفعة تدل على تمتع أداة الدراسة بدرجة جيدة من الثبات والاتساق الداخلي. وبما أن قيمة معامل ألفا كرونباخ أكبر من (0.70)، فإن ذلك يشير إلى أن الاستبيان يتميز بموثوقية عالية ويمكن الاعتماد عليه في جمع البيانات وتحليلها إحصائيًا.

بعد التأكد من ثبات الاستبيان ككل، تم الانتقال إلى قياس معامل الثبات لكل محور من محاور الدراسة على حدة باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وذلك للتأكد من مدى الاتساق الداخلي لفقرات كل محور وإمكانية الاعتماد عليها في التحليل الإحصائي.

جدول رقم (10):جدول يوضح معاملات الثبات (ألفا كرونباخ) لمحاور الاستبيان

المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول	21	0.896
المحور الثاني	15	0.851

المصدر :من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج.SPSS V26

يتضح من خلال الجدول أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للمحور الأول بلغت (0.896)، وهي قيمة مرتفعة جدًا تدل على وجود اتساق داخلي قوي بين فقرات المحور الأول. كما بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للمحور الثاني (0.851)، وهي كذلك قيمة مرتفعة تشير إلى تمتع فقرات المحور الثاني بدرجة جيدة من الثبات والموثوقية. وعليه، فإن كلا المحورين يتمتعان بدرجة عالية من الثبات، مما يؤكد صلاحية الاستبيان للاستخدام في الدراسة الميدانية وتحليل البيانات الإحصائية.

اختبار التوزيع الطبيعي:

قبل الشروع في اختبار فرضيات الدراسة واختيار الأساليب الإحصائية المناسبة، تم إجراء اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات، وذلك بهدف التحقق مما إذا كانت بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وبالتالي تحديد الاختبارات الإحصائية الملائمة لتحليل فرضيات الدراسة.

الجدول رقم(11) يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

المتغير	اختبار كولموغوروف – سميرنوفSig	اختبار شابيرو–ويلكSig	
التنمر المهني	0.000	0.000	البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي
التوافق المهني	0.000	0.000	البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي

المصدر :من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج.SPSS V26

التحليل:

يتضح من خلال نتائج الجدول أن قيم مستوى الدلالة الإحصائية (Sig) لكل من متغير التنمر المهني ومتغير التوافق المهني بلغت (0.000) في كل من اختبار كولموغوروف–سميرنوف واختبار شابيرو–ويلك، وهي قيم أقل من مستوى الدلالة المعتمد.(0.05)

وعليه، فإن هذا يدل على أن بيانات الدراسة لا تتبع التوزيع الطبيعي، مما يستوجب الاعتماد على الاختبارات الإحصائية اللامعلمية في اختبار فرضيات الدراسة.

7_الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بعد مرحلة التطبيق تم تفريغ بيانات أداتي الدراسة ولمستوى الإجابة للحاسب الألي وذلك كان عن طريق البرنامج الاحصائي (spss) وذلك لايجاد التحليلات الإحصائية التالية :

7-1_ استخدام معامل ارتباط بيرسون للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداتي الدراسة، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين فقرات كل محور والدرجة الكلية للمحور.

7-2_ استخدام الصدق المقارنة الطرفية للتحقق من الصدق التمييزي لمقياس التنمر المهني، وذلك من خلال مقارنة درجات المجموعتين العليا والدنيا للكشف عن قدرة المقياس على التمييز بين الأفراد.

7-3_ استخدام معامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات أداتي الدراسة سواء بالنسبة للاستبيان ككل أو لمحاوره بشكل منفرد.

7-4_ استخدام التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد عينة الدراسة الأساسية وتوزيعهم وفق المتغيرات الديموغرافية والمهنية، والمتمثلة في: الجنس، المؤهل العلمي، والخبرة المهنية.

7-5_ استخدام المتوسط الحسابي (Mean) والانحراف المعياري لتحديد مستوى كل من التنمر المهني والتوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة، بالإضافة إلى وصف اتجاهات استجاباتهم.

7-6_ استخدام معامل ارتباط سبيرمان (Spearman's Rho) كاختبار لا معلمي للكشف عن طبيعة وقوة العلاقة الارتباطية بين متغيري الدراسة (التنمر المهني والتوافق المهني)، وذلك لاختبار الفرضية الأولى.

7-7_ استخدام اختبار كاي مربع للتحقق من دلالة الفروق بين تكرارات مستويات الاستجابة (منخفض، متوسط، مرتفع)، وذلك للكشف عن المستوى السائد لدى أفراد العينة بالنسبة للفرضيتين الثانية والثالثة.

7-8_ استخدام اختبار مان-ويتني (Mann-Whitney U Test) كاختبار لا معلمي للمقارنة بين مجموعتين مستقلتين، وذلك للكشف عن الفروق في مستوى التنمر المهني تبعًا لمتغير الجنس (ذكور/إناث)، لاختبار الفرضية الرابعة.

7-9_ استخدام اختبار كروسكال-واليس (Kruskal-Wallis Test) كبديل لا معلمي لتحليل التباين الأحادي وذلك للمقارنة بين أكثر من مجموعتين مستقلتين للكشف عن الفروق في مستوى التوافق المهني تبعًا لمتغير الخبرة المهنية (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات) لاختبار الفرضية الخامسة.

الفصل الخامس

عرض وتحليل ومناقشة النتائج الدراسة

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

-تمهيد

أولا:الاختبارات

_ثانيا:عرض و تحليل النتائج

1.عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

2.عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

3.عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة

4.عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة

5.عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة

_ثالثا:تفسير و مناقشة النتائج

1.تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى

2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية

3. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة

4. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة

5. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة

رابعا: استنتاج عام

خامسا: مقترحات الدراسة

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرض واختبار وتحليل لنتائج فرضيات الدراسة وتفسيرها بعد الحصول عليها من خلال تطبيق الأساليب الإحصائية الملائمة , وهي كالتالي:

اختبار الفرضيات:

بعد الانتهاء من عرض وتحليل البيانات الوصفية واختبار صدق وثبات أداة الدراسة، سيتم في هذا الجزء اختبار فرضيات الدراسة ميدانياً باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وذلك للتحقق من صحة الفرضيات والكشف عن طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة ومدى دلالتها الإحصائية.

اختبار الفرضية الأولى:

"توجد علاقة بين التنمر المهني والتوافق المهني لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية" .

من أجل التحقق من صحة الفرضية الأولى المتعلقة بوجود علاقة بين التنمر المهني والتوافق المهني، تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان(Spearman's rho) ، وذلك نظراً لعدم خضوع البيانات للتوزيع ال طبيعي، بهدف قياس اتجاه وقوة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

الجدول رقم(12) يوضح نتائج اختبار العلاقة بين التنمر المهني والتوافق المهني باستخدام معامل ارتباط سبيرمان

المتغيرات	معامل الارتباط(Spearman's rho)	مستوى الدلالة Sig	حجم العينة
التنمر المهني × التوافق المهني	-0.297**	0.002	102

**دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة.(0.01)

المصدر :من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج.SPSS V26

أظهرت نتائج اختبار معامل ارتباط سبيرمان وجود علاقة ارتباطية عكسية بين التنمر المهني والتوافق المهني لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (-0.297)، وهي قيمة سالبة تدل على أن العلاقة بين المتغيرين تسير في اتجاه معاكس، بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى التنمر المهني داخل بيئة العمل انخفض مستوى التوافق المهني لدى الموظفين، والعكس صحيح.

كما أن مستوى الدلالة الإحصائية بلغ (0.002)، وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يؤكد أن العلاقة بين المتغيرين ذات دلالة إحصائية وليست ناتجة عن الصدفة، وبالتالي يتم قبول الفرضية البديلة ورفض الفرضية الصفرية.

وتعكس هذه النتيجة التأثير السلبي للتنمر المهني على التوافق المهني للموظفين، باعتبار أن التوافق المهني يرتبط بدرجة شعور الفرد بالراحة النفسية والاستقرار والانسجام داخل بيئة العمل، إضافة إلى رضاه عن علاقاته المهنية وقدرته على أداء مهامه بكفاءة. وعندما يتعرض الموظف لممارسات تنمر مهني مثل الإهانة، التهميش، التقليل من القيمة المهنية، أو الضغوط النفسية المتكررة، فإن ذلك يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي والشعور بعدم الأمان المهني، مما ينعكس سلبًا على توافقه المهني.

ورغم أن قيمة الارتباط المحصل عليها تشير إلى علاقة ضعيفة إلى متوسطة نسبيًا، إلا أنها تبقى ذات أهمية إحصائية وعملية، لأن الظواهر الإنسانية والاجتماعية غالبًا ما تتأثر بعدة عوامل متداخلة، وليس بعامل واحد فقط. وبالتالي فإن التوافق المهني لا يتحدد بالتنمر المهني وحده، بل يتأثر أيضًا بعوامل أخرى مثل المناخ التنظيمي، أسلوب القيادة، العلاقات الاجتماعية داخل العمل، الحوافز، ظروف العمل، والخبرة المهنية.

كما يمكن تفسير ضعف الارتباط النسبي بقدرة بعض الموظفين على التكيف مع ضغوط العمل أو امتلاكهم لاستراتيجيات مواجهة تساعدهم على الحد من التأثيرات السلبية للتنمر المهني، إضافة إلى اختلاف الخصائص الشخصية والمهنية بين أفراد العينة.

وتؤكد هذه النتيجة أهمية توفير بيئة عمل صحية قائمة على الاحترام المتبادل والعدالة المهنية، لأن الحد من مظاهر التنمر المهني يساهم في تعزيز التوافق المهني، ورفع الروح المعنوية للموظفين، وتحسين الأداء الوظيفي والاستقرار داخل المؤسسة.

اختبار الفرضية الثانية:

"واقع التنمر المهني لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية متوسط"

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب الدرجة الكلية لمقياس التنمر المهني، ثم تصنيف أفراد العينة إلى ثلاث مستويات (منخفض، متوسط، مرتفع) وفقًا للمجالات المعتمدة، وبعد ذلك تم استخدام اختبار كاي مربع (Chi-Square)لمعرفة دلالة الفروق بين مستويات استجابات أفراد العينة، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (13): يوضح مستوى التنمر المهني لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية

مستوى التنمر المهني	التكرار	النسبة المئوية	كا^2	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
منخفض	68	%66.7	64.235	2	0.000	دال إحصائيًا
متوسط	32	%31.4				
مرتفع	2	%2.0				
المجموع	102	%100				

تحليل:

يتضح من خلال نتائج الجدول أن غالبية أفراد عينة الدراسة يتمتعون بمستوى منخفض من التنمر المهني، حيث بلغت نسبتهم 66.7% بتكرار قدره 68 موظفًا، وهي أعلى نسبة مسجلة بين مستويات المتغير، مما يدل على أن مظاهر التنمر المهني داخل الإدارة المحلية ببلدية غرداية ليست منتشرة بدرجة مرتفعة بين الموظفين.

كما أظهرت النتائج أن نسبة 31.4% من أفراد العينة يرون أن مستوى التنمر المهني متوسط، بتكرار بلغ 32 موظفًا، وهي نسبة تعكس وجود بعض السلوكيات أو الممارسات المرتبطة بالتنمر المهني ولكن بشكل غير حاد أو غير متكرر بصورة كبيرة داخل بيئة العمل.

أما المستوى المرتفع فقد سجل أدنى نسبة بلغت 2.0% فقط، بتكرار قدره موظفان، وهو ما يشير إلى محدودية الحالات التي تعاني من مستويات مرتفعة من التنمر المهني، الأمر الذي قد يعكس وجود نوع من الاستقرار المهني والعلاقات التنظيمية المقبولة داخل المؤسسة محل الدراسة.

ومن خلال نتائج اختبار كاي مربع، تبين أن قيمة كاي مربع بلغت (64.235) عند درجة حرية (2) ومستوى دلالة (0.000)، وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات استجابات أفراد العينة.

وعليه، تُرفض الفرضية الثانية التي تنص على أن مستوى التنمر المهني لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية متوسط، وذلك لأن النتائج الفعلية أظهرت أن المستوى السائد لدى أفراد العينة هو المستوى المنخفض.

اختبار الفرضية الثالثة:

"مستوى التوافق المهني لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية متوسط" .

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب الدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني، ثم تصنيف استجابات أفراد العينة إلى مستويات (منخفض، متوسط، مرتفع) وفق المجالات المحددة للمقياس، وبعد ذلك تم استخدام اختبار كاي مربع (Chi-Square) للكشف عن دلالة الفروق بين مستويات الاستجابات، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (14): يوضح مستوى التوافق المهني لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية

مستوى التوافق المهني	التكرار	النسبة المئوية	كا^2	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
منخفض	12	%11.8	59.647	1	0.000	دال إحصائيًا
متوسط	90	%88.2				
المجموع	102	%100				

التحليل:

يتضح من خلال نتائج الجدول أن مستوى التوافق المهني لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية جاء في المستوى المتوسط، حيث بلغت نسبة هذا المستوى 88.2% بتكرار قدره 90 موظفًا، وهي النسبة الأعلى مقارنة ببقية المستويات، مما يعكس وجود درجة معتبرة من الانسجام والتكيف المهني لدى الموظفين مع طبيعة العمل والمهام الموكلة إليهم داخل المؤسسة.

كما تشير هذه النتيجة إلى أن أغلب أفراد العينة يتمتعون بعلاقات مهنية مقبولة داخل بيئة العمل، إضافة إلى قدرتهم على التكيف مع ظروف العمل المختلفة، والشعور النسبي بالاستقرار المهني، وهو ما قد يساهم في تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق نوع من التوازن النفسي والمهني داخل الإدارة المحلية.

في المقابل، بلغت نسبة المستوى المنخفض 11.8% بتكرار قدره 12 موظفًا، وهي نسبة ضعيفة مقارنة بالمستوى المتوسط، إلا أنها تعكس وجود فئة من الموظفين تعاني من ضعف في التوافق المهني، وقد يكون ذلك راجعًا إلى عدة عوامل، كضغوط العمل، أو ضعف العلاقات المهنية، أو محدودية الرضا عن ظروف العمل، الأمر الذي قد يؤثر سلبًا على مردودهم الوظيفي وتفاعلهم داخل المؤسسة.

أما المستوى المرتفع فلم يسجل أي تكرار، وهو ما يدل على أن التوافق المهني لدى أفراد العينة لم يصل إلى درجة مرتفعة جدًا، وإنما بقي ضمن الحدود المتوسطة، مما يعني أن المؤسسة ما تزال بحاجة إلى تعزيز الجوانب المتعلقة بتحسين المناخ المهني، وتطوير أساليب التحفيز والتواصل الإداري بما يرفع من مستوى التوافق المهني لدى الموظفين.

كما أظهرت نتائج اختبار كاي مربع وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($0.05\geq\alpha$) ، حيث بلغت قيمة كاي مربع (59.647) بدرجة حرية (1)، ومستوى دلالة (0.000)، وهي قيمة دالة إحصائيًا، مما يؤكد أن توزيع استجابات أفراد العينة لم يكن عشوائيًا وإنما اتجه بشكل واضح نحو المستوى المتوسط.

وعليه، تُقبل الفرضية الثالثة التي تنص على أن مستوى التوافق المهني لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية متوسط، وذلك لأن النتائج الفعلية أظهرت أن المستوى المتوسط هو المستوى السائد لدى أفراد العينة.

الفرضية الرابعة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التنمر المهني تعزى لمتغير الجنس لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية.

من أجل التحقق من وجود فروق في مستوى التنمر المهني تعزى لمتغير الجنس، تم استخدام اختبار مان–ويتني(Mann–Whitney Test) ، باعتباره من الاختبارات اللامعلمية المناسبة للمقارنة بين مجموعتين مستقلتين في حالة عدم خضوع البيانات للتوزيع الطبيعي.

جدول رقم (15): يوضح نتائج اختبار مان–ويتني للفروق في مستوى التنمر المهني حسب متغير الجنس

المتغير	الجنس	حجم العينة	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Sig
التنمر المهني	ذكر	38	54.42	2068.00	0.442
	أنثى	64	49.77	3185.00	0.442

المصدر :من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج.SPSS V26

التحليل:

يتضح من خلال نتائج الجدول أن متوسط الرتب لدى الذكور بلغ (54.42)، بينما بلغ لدى الإناث (49.77)، وهو ما يشير مبدئيًا إلى وجود اختلاف طفيف في مستوى التنمر المهني بين الجنسين، حيث يبدو أن الذكور أكثر تعرضًا للتنمر المهني مقارنة بالإناث.

غير أن نتائج اختبار مان–ويتني أظهرت أن قيمة مستوى الدلالة الإحصائية (Sig) بلغت (0.442)، وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على أن هذه الفروق غير دالة إحصائيًا، أي أنها لا تعكس فروقًا حقيقية بين الذكور والإناث، وإنما قد تكون ناتجة عن التباين العادي في إجابات أفراد العينة.

وعليه، يتم رفض الفرضية التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التنمر المهني تعزى لمتغير الجنس، وقبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق جوهرية بين الذكور والإناث في مستوى التنمر المهني.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن طبيعة العمل داخل الإدارة المحلية تفرض تقريبًا نفس الظروف المهنية والضغوط التنظيمية على جميع الموظفين بغض النظر عن جنسهم، مما يجعل احتمالية التعرض لمظاهر التنمر المهني متقاربة بين الذكور والإناث.

كما قد تعكس هذه النتيجة نوعًا من المساواة في توزيع المهام والعلاقات المهنية داخل المؤسسة، بحيث لا يرتبط التنمر المهني بجنس الموظف بقدر ارتباطه بعوامل أخرى مثل المناخ التنظيمي، أسلوب القيادة، ضغوط العمل، طبيعة العلاقات بين الزملاء، ومستوى العدالة التنظيمية.

إضافة إلى ذلك، فإن التقارب في متوسطات الرتب يدل على تشابه إدراك أفراد العينة من الجنسين لسلوكيات التنمر المهني داخل بيئة العمل، وهو ما يشير إلى أن هذه الظاهرة ـ إن وجدت ـ يتم الشعور بها بصورة شبه متقاربة لدى مختلف الموظفين.

كما يمكن تفسير عدم وجود فروق دالة إحصائيًا بكون الموظفين، سواء ذكورًا أو إناثًا، يمتلكون مستويات متقاربة من الخبرة المهنية والقدرة على التكيف مع الضغوط المهنية، مما يقلل من تأثير متغير الجنس على مستوى الإحساس بالتنمر المهني داخل المؤسسة محل الدراسة.

الفرضية الخامسة:

" توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الخبرة المهنية لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية" .

من أجل التحقق من وجود فروق في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الخبرة المهنية، تم استخدام اختبار كروسكال–واليس(Kruskal–Wallis Test) ، باعتباره من الاختبارات اللامعلمية المناسبة للمقارنة بين أكثر من مجموعتين مستقلتين في حالة عدم خضوع البيانات للتوزيع الطبيعي.

جدول رقم (16): يوضح نتائج اختبار كروسكال–واليس للفروق في مستوى التوافق المهني حسب متغير الخبرة المهنية

المتغير	الخبرة المهنية	حجم العينة	متوسط الرتب	Sig
التوافق المهني	أقل من 5 سنوات	17	37.38	0.051
	من 5 إلى 10 سنوات	33	49.83	0.051
	أكثر من 10 سنوات	52	57.17	0.051

المصدر :من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج.SPSS V26

التحليل:

يتضح من خلال نتائج الجدول وجود اختلاف في متوسطات الرتب الخاصة بمستوى التوافق المهني تبعًا لمتغير الخبرة المهنية، حيث سجلت فئة الموظفين الذين لديهم خبرة أقل من 5 سنوات أدنى متوسط رتب قدره (37.38)، في حين بلغ متوسط الرتب لدى فئة من 5 إلى 10 سنوات (49.83)، أما فئة أكثر من 10 سنوات فقد سجلت أعلى متوسط رتب بلغ(57.17) .

وتشير هذه النتائج مبدئيًا إلى أن مستوى التوافق المهني يميل إلى الارتفاع بارتفاع سنوات الخبرة المهنية، إذ يبدو أن الموظفين الأكثر خبرة يتمتعون بدرجة أعلى من التوافق المهني مقارنة بالموظفين الأقل خبرة.

غير أن نتائج اختبار كروسكال–واليس أظهرت أن مستوى الدلالة الإحصائية (Sig) بلغ (0.051)، وهي قيمة أكبر بقليل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على أن الفروق بين فئات الخبرة المهنية ليست فروقًا دالة إحصائيًا.

وعليه، يتم رفض الفرضية التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الخبرة المهنية، وقبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين تبعًا لمتغير الخبرة المهنية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن التوافق المهني داخل الإدارة المحلية لا يعتمد فقط على عدد سنوات الخبرة، بل يتأثر أيضًا بعوامل أخرى مثل المناخ التنظيمي، طبيعة العلاقات المهنية، أسلوب القيادة، الرضا الوظيفي، وظروف العمل داخل المؤسسة.

كما أن تقارب قيمة الدلالة الإحصائية من مستوى (0.05) يشير إلى وجود فروق طفيفة بين فئات الخبرة المهنية، إلا أنها لم تصل إلى المستوى الكافي للحكم بوجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية.

تفسير النتائج ومناقشتها:

مناقشة الفرضية الأولى: العلاقة بين التنمر المهني والتوافق المهني

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة عكسية دالة إحصائيًا بين التنمر المهني والتوافق المهني لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية، وهو ما يعني أنه كلما ارتفع مستوى التنمر المهني انخفض مستوى التوافق المهني لدى الموظفين. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن التنمر المهني يؤثر سلبًا على الاستقرار النفسي والمهني للعامل، ويضعف شعوره بالأمان والانتماء داخل المؤسسة، مما ينعكس مباشرة على درجة توافقه مع العمل ومحيطه المهني.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة بوسدرة عائشة (2023) التي أكدت وجود علاقة سلبية قوية بين التنمر الوظيفي وأداء العاملين، حيث يؤدي التعرض للتنمر إلى انخفاض الرضا الوظيفي وارتفاع مستويات الإجهاد، الأمر الذي يؤثر على كفاءة العامل وقدرته على أداء مهامه. كما تتفق مع دراسة موسى الربيع (2023) التي توصلت إلى وجود علاقة عكسية بين التنمر الوظيفي وأداء الموارد البشرية، حيث كلما ارتفع التنمر انخفض مستوى الأداء الوظيفي. كذلك تتوافق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة آية السقطي (2023) التي أثبتت وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتنمر الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المصارف الخاصة بدمشق، وهو ما يدل على أن التنمر يؤثر في درجة ارتباط العامل بمؤسسته واستقراره داخلها.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما توصلت إليه دراسة تينوك فابوهوندا (2013) التي أكدت أن ضحايا التنمر في المنظمات غالبًا ما يظهرون مستويات منخفضة من احترام الذات، وهو ما يضعف قدرتهم على التفاعل الإيجابي مع بيئة العمل ويؤثر على توافقهم المهني. وعليه فإن نتائج الدراسة الحالية تؤكد أن التنمر المهني يمثل عاملًا سلبيًا يهدد التوازن النفسي والمهني للعامل، ويؤثر بشكل مباشر على توافقه داخل المؤسسة.

مناقشة الفرضية الثانية: مستوى التنمر المهني

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التنمر المهني لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية جاء منخفضًا، حيث تبين أن أغلبية أفراد العينة يتمتعون بمستوى منخفض من التنمر المهني، وهو ما يدل على أن بيئة العمل داخل المؤسسة لا تشهد انتشارًا كبيرًا للسلوكيات العدائية أو الممارسات السلبية بين الموظفين.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بوجود نوع من الاستقرار المهني والتنظيم الإداري داخل المؤسسة، إضافة إلى طبيعة العمل الإداري الذي تحكمه قوانين ولوائح تنظيمية تقلل من حدة الصراعات والسلوكيات العدائية داخل بيئة العمل. كما قد يرجع ذلك إلى الخبرة المهنية للموظفين وقدرتهم على التكيف مع ظروف العمل المختلفة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة بغو هواري (2022) التي توصلت إلى أن أغلب أفراد العينة لا يتعرضون للتنمر الوظيفي، حيث بلغت نسبة الموظفين الذين لا يعانون من التنمر نسبة مرتفعة، وهو ما يعكس وجود مناخ تنظيمي مستقر نسبيًا. كما تتقاطع نتائج الدراسة الحالية مع دراسة سارين شانت (2018) التي أكدت أن

تحسين علاقات العمل داخل المؤسسة يساهم في الحد من مظاهر التنمر المهني ويقلل من السلوكيات العدائية بين العاملين.

في المقابل تختلف هذه النتيجة مع دراسة موسى الربيع (2023) التي توصلت إلى أن مستوى التنمر الوظيفي كان متوسطًا لدى العاملين، وقد يرجع هذا الاختلاف إلى طبيعة المؤسسة محل الدراسة واختلاف المناخ التنظيمي والظروف المهنية من مؤسسة إلى أخرى. وعليه فإن انخفاض مستوى التنمر المهني في الدراسة الحالية يعكس وجود بيئة عمل مقبولة نسبيًا، رغم بقاء بعض الممارسات السلبية المحدودة التي قد تؤثر على الموظفين.

مناقشة الفرضية الثالثة: مستوى التوافق المهني

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التوافق المهني لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية جاء متوسطًا، وهو ما يدل على أن الموظفين يمتلكون درجة مقبولة من الانسجام والتكيف مع طبيعة العمل والعلاقات المهنية داخل المؤسسة، إلا أن هذا التوافق لم يصل إلى مستوى مرتفع.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الموظفين يتمتعون بدرجة من الاستقرار الوظيفي والخبرة المهنية التي تساعدهم على التكيف مع متطلبات العمل، غير أن ضغوط العمل وبعض المشكلات التنظيمية قد تحول دون الوصول إلى مستوى مرتفع من التوافق المهني. كما أن وجود بعض مظاهر التنمر المهني ولو بدرجة منخفضة قد يؤثر نسبيًا على شعور الموظف بالراحة والرضا داخل المؤسسة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة آية السقطي (2023) التي أوضحت أن العلاقات المهنية الإيجابية والبيئة التنظيمية السليمة تساهم في رفع مستوى الالتزام والانسجام داخل العمل. كما تتوافق مع دراسة سارين شانت (2018) التي أكدت أن تحسين العلاقات المهنية داخل المؤسسة يساهم في خلق بيئة عمل أكثر استقرارًا وتوافقًا بين العاملين.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء دراسة تينوك فابوهوندا (2013) التي أشارت إلى أن المناخ التنظيمي الإيجابي واحترام العامل داخل المؤسسة ينعكسان بشكل مباشر على شعوره بالاستقرار والرضا المهني، وهو ما يدعم التوافق المهني لدى الموظفين.

وعليه فإن المستوى المتوسط للتوافق المهني يدل على أن الموظفين قادرون على التكيف مع بيئة العمل، إلا أن هذا التوافق ما يزال بحاجة إلى تعزيز أكبر من خلال تحسين ظروف العمل ودعم العلاقات المهنية الإيجابية داخل المؤسسة.

مناقشة الفرضية الرابعة: الفروق في التنمر المهني تعزى لمتغير الجنس

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التنمر المهني تعزى لمتغير الجنس لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية، وهو ما يدل على أن الذكور والإناث يتعرضون لمستويات متقاربة من التنمر المهني داخل المؤسسة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن ظروف العمل والضغوط المهنية داخل الإدارة المحلية تكاد تكون متشابهة بالنسبة للذكور والإناث، كما أن طبيعة المهام الإدارية والعلاقات المهنية داخل المؤسسة لا تميز بشكل واضح بين الجنسين، مما يجعل إدراكهم لسلوكيات التنمر متقاربًا.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة بغو هواري (2022) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التنمر الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، حيث اعتبرت الدراسة أن التنمر يرتبط أكثر بطبيعة المناخ التنظيمي والعلاقات المهنية داخل المؤسسة وليس بالخصائص الشخصية للعاملين.

في المقابل تختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة القطبي عزة العرب (2021) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التنمر الوظيفي تبعًا للجنس لصالح الذكور، وقد يرجع هذا الاختلاف إلى طبيعة المجتمع المهني والعينة المدروسة واختلاف البيئة التنظيمية بين المؤسسات.

وعليه فإن نتائج الدراسة الحالية تؤكد أن التنمر المهني داخل الإدارة المحلية ببلدية غرداية يرتبط بالعوامل التنظيمية والمهنية أكثر من ارتباطه بمتغير الجنس.

مناقشة الفرضية الخامسة: الفروق في التوافق المهني تعزى لمتغير الخبرة المهنية

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الخبرة المهنية لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية، وهو ما يدل على أن التوافق المهني لا يختلف بشكل جوهري باختلاف سنوات الخبرة المهنية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن التوافق المهني لا يعتمد فقط على الخبرة المهنية، وإنما يتأثر كذلك بطبيعة بيئة العمل والعلاقات المهنية ومستوى الرضا الوظيفي والدعم التنظيمي داخل المؤسسة. فالموظف قد يمتلك خبرة طويلة لكنه لا يشعر بتوافق مهني مرتفع إذا كانت ظروف العمل غير مناسبة، في حين قد يتمكن الموظف الأقل خبرة من تحقيق توافق مقبول بفضل العلاقات المهنية الجيدة والدعم داخل المؤسسة.

وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة سارين شانت (2018) من أن العلاقات المهنية الإيجابية والمناخ التنظيمي الجيد يلعبان دورًا أساسيًا في تحقيق الاستقرار المهني للعاملين بغض النظر عن سنوات الخبرة. كما تتقاطع مع دراسة بوسدرة عائشة (2023) التي أكدت أن العوامل التنظيمية والسلوكية داخل المؤسسة تؤثر بشكل مباشر على الأداء والتكيف المهني للعاملين.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة بأن الموظفين داخل الإدارة المحلية يخضعون تقريبًا لنفس القوانين والتنظيمات وظروف العمل، مما يجعل مستويات التوافق المهني متقاربة بينهم رغم اختلاف سنوات الخبرة.

وعليه فإن نتائج الدراسة الحالية تشير إلى أن التوافق المهني داخل المؤسسة يرتبط أكثر بجودة البيئة التنظيمية والعلاقات المهنية السائدة داخل العمل، وليس فقط بسنوات الخبرة المهنية لدى الموظفين.

الاستنتاج العام:

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية حول العلاقة بين التنمر المهني والتوافق المهني لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية، يتضح أن بيئة العمل داخل المؤسسة تلعب دورًا أساسيًا في التأثير على الحالة النفسية والمهنية للموظفين، حيث أظهرت النتائج أن التنمر المهني يرتبط بعلاقة عكسية مع التوافق المهني، مما يدل على أن السلوكيات السلبية داخل بيئة العمل تؤثر بشكل مباشر على قدرة العامل على التكيف والانسجام مع محيطه المهني.

كما بينت النتائج أن مستوى التنمر المهني جاء منخفضًا، وهو ما يعكس وجود قدر من الاستقرار المهني والعلاقات المهنية المقبولة داخل المؤسسة، في حين جاء مستوى التوافق المهني متوسطًا، الأمر الذي يشير إلى أن الموظفين يتمتعون بدرجة معقولة من التكيف المهني، إلا أن هذا التوافق ما يزال بحاجة إلى دعم أكبر من خلال تحسين المناخ التنظيمي وتطوير العلاقات المهنية داخل المؤسسة.

وأظهرت الدراسة كذلك أن متغيري الجنس والخبرة المهنية لم يكن لهما تأثير دال إحصائيًا على مستوى التنمر المهني والتوافق المهني، وهو ما يؤكد أن هذه الظواهر ترتبط بدرجة أكبر بالعوامل التنظيمية وطبيعة بيئة العمل أكثر من ارتباطها بالخصائص الشخصية للموظفين.

وقد أكدت الدراسات السابقة التي اعتمدت عليها الدراسة الحالية، مثل دراسة بوسدرة عائشة، ودراسة موسى الربيع، ودراسة آية السقطي، أن التنمر المهني يؤثر سلبًا على الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي والاستقرار النفسي للعاملين، وهو ما يتوافق مع نتائج الدراسة الحالية التي أثبتت أن ارتفاع التنمر المهني يؤدي إلى انخفاض التوافق المهني لدى الموظفين. كما دعمت دراسة تينوك فابوهوندا فكرة أن بيئة العمل السلبية تؤثر على احترام الذات والتكيف المهني للعاملين داخل المؤسسة.

وعليه يمكن القول إن تحقيق التوافق المهني داخل المؤسسات الإدارية يتطلب توفير بيئة عمل صحية قائمة على الاحترام المتبادل والتواصل الإيجابي والعدالة التنظيمية، مع ضرورة الحد من السلوكيات التنمرية التي قد تؤثر سلبًا على استقرار الموظفين وأدائهم المهني، بما يساهم في تحسين فعالية المؤسسة وجودة الخدمات المقدمة.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة حول العلاقة بين التنمر المهني والتوافق المهني لدى موظفي الإدارة المحلية ببلدية غرداية، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي من شأنها المساهمة في الحد من مظاهر التنمر المهني وتعزيز مستوى التوافق المهني داخل المؤسسة، وتتمثل فيما يلي:

1. ضرورة تعزيز الوعي بمخاطر التنمر المهني داخل بيئة العمل من خلال تنظيم أيام دراسية وندوات توعوية لفائدة الموظفين .
2. العمل على تحسين المناخ التنظيمي داخل المؤسسة بما يساهم في خلق علاقات مهنية قائمة على الاحترام والتعاون بين الموظفين .
3. تشجيع أساليب الاتصال الفعال والحوار الإيجابي بين الإدارة والموظفين من أجل التقليل من الصراعات والمشكلات المهنية .
4. وضع آليات واضحة للتبليغ عن السلوكيات التنمرية داخل المؤسسة مع ضمان السرية والحماية للموظفين المتضررين .
5. تعزيز دور الإدارة في مراقبة العلاقات المهنية والتدخل السريع لمعالجة المشكلات التنظيمية قبل تفاقمها .
6. تنظيم دورات تدريبية لفائدة المسؤولين والموظفين حول مهارات التواصل، وإدارة الصراعات، والتعامل المهني داخل بيئة العمل .
7. الاهتمام بالجوانب النفسية والاجتماعية للموظفين من خلال توفير الدعم المعنوي وتحسين ظروف العمل .
8. تعزيز العدالة التنظيمية داخل المؤسسة في توزيع المهام والمسؤوليات بما يحد من الشعور بالتمييز أو الإقصاء بين الموظفين .

اقتراحات الدراسة:

استنادًا إلى نتائج الدراسة الحالية، يمكن اقتراح مجموعة من الدراسات المستقبلية التي قد تسهم في توسيع فهم موضوع التنمر المهني وعلاقته بالمتغيرات التنظيمية والنفسية، ومن بين هذه الاقتراحات:

1. إجراء دراسة حول علاقة التنمر المهني بالرضا الوظيفي لدى موظفي الإدارة المحلية .
2. دراسة أثر التنمر المهني على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات العمومية .
3. إجراء دراسة حول علاقة التنمر المهني بالاحتراق النفسي لدى الموظفين .
4. دراسة دور المناخ التنظيمي في الحد من التنمر المهني داخل المؤسسات الإدارية .
5. دراسة العلاقة بين التوافق المهني والالتزام التنظيمي لدى الموظفين .
6. إجراء دراسة مقارنة حول مستوى التنمر المهني بين المؤسسات العمومية والخاصة .
7. دراسة أثر القيادة الإدارية على مستوى التوافق المهني لدى العاملين .

التوسع في دراسة الموضوع على عينات أكبر وفي قطاعات مهنية مختلفة للحصول على نتائج أكثر شمولًا ودقة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

- أحمد، أ. ز. (2019). التنمر الوظيفي. تم الاسترجاع في مارس 12، 2026، من التنمية الإدارية: https://tanmia-idaria.ipa.edu.sa/Pages/185-6.aspx

- بثينة، ب. ع. (2015-2016). مستوى الطموح وعلاقته بالتوافق المهني. الجزائر: مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص العمل والتنظيم، جامعة بسكرة.

- بوبيدي، ل. (2019). علاقة جودة بيئة العمل بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعيين – دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي (Vol. 05). الجزائر: مجلة العلوم النفسية والتربوية، جامعة الوادي.

- بن زاهي، م.، بن راس، د.، & كادي، خ. (2023). التنمر المهني وعلاقته بالتوافق المهني لدى عمال مقر ولاية ورقلة. جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

- الحاج، ب. ع. (2025). ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني (Vol. 02). السعودية: المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات.

- حمد. (2018، سبتمبر 12). النظريات المفسرة للتوافق المهني. تم الاسترجاع في أفريل 08، 2026، من الأرضية الرقمية لجامعة سطيف2: https://cte.univ-setif2.dz/moodle/mod/book/tool/print/index.php?id=5755

- داليا، ف. (2022). دور التنمر في تعزيز نية ترك العمل – دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين في المديرية العامة للسياحة في محافظة السليمانية (Vol. 06). العراق: مجلة جامعة جيهان – أربيل للعلوم الإنسانية والاجتماعية.

- رياض، س. (2005). الصحة النفسية للعمال. مصر: دار الكلمة.

- رفيقة، ب. (2016-2017). الاختبار المهني وعلاقته بالتوافق المهني. الجزائر: مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص تنظيم وعمل.

- زروقة، هـ. (2018). التوافق المهني – مفهومه وآليات تحقيقه (Vol. 01). الجزائر: مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة بسكرة.

- الزعبي، د. (2014). سلوكيات التنمر التي يمارسها العاملون في المؤسسات الأكاديمية بالأردن والعوامل المرتبطة بها. الأردن: المجلة الدولية للأبحاث التربوية.

- صباح، ز. (2014-2015). المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري. الجزائر: مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة ورقلة.

- سعيد، م. ز. (2026، جانفي). التنمر الوظيفي آفة خفية تهدد بيئة العمل. تم الاسترجاع في مارس 12، 2026، من المنال: https://almanalmagazine.com/

- السقطي، أ. (2022-2023). أثر التنمر في مكان العمل في الالتزام التنظيمي. سوريا: درجة الإجازة في علوم الإدارة، المعهد العالي لإدارة الأعمال.

- سنابي، ل. (2022). متطلبات تحقيق التوافق المهني في المؤسسات التنظيمية (Vol. 06). الجزائر: مجلة سوسيولوجيا، جامعة سكيكدة.

- سفيان، ب. (2006). طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني. الجزائر: رسالة ماجستير، جامعة عنابة.

- عائشة، ب. (2023). التنمر الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين بالمؤسسة – دراسة ميدانية على عينة من ممرضين بمستشفى 240 سرير بالأغواط العقيد لطفي. الجزائر: مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة الأغواط.

- عوض، ع. م. (2005). دراسات في علم النفس الصناعي والمنهجي. مصر: دار المعرفة الجامعية.

- عيسى، م. ب. (2003). التوافق المهني لدى المشرفين التربويين لمحافظتي جدة والقنفدة التعليميتين وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية. السعودية: رسالة ماجستير، قسم علم النفس، جامعة أم القرى.

- غنية، ع. (2022). ظاهرة التنمر في ضوء المقاربات النظرية المفسرة لها – نحو قراءة تحليلية تكاملية (Vol. 11). الجزائر: مجلة البحوث التربوية والتعليمية.

- محيوز، ك. (2004-2005). سمات الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني. الجزائر: رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر.

- محمد، د. (2019). التوافق المهني للعامل بين النظريات واستراتيجيات التحقيق (Vol. 05). الجزائر: مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة البليدة2.

- مجدي، ا. (2016). مقياس السلوك التنمري للأطفال والمراهقين. القاهرة، مصر: دار العلوم للنشر والتوزيع.

- النشوي، ن. ح. (2021). سلوكيات التنمر الوظيفي وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي (Vol. 07). مصر: المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة المنصورة.

- هدى، د. (2022). واقع التنمر في الإدارة الجامعية. بسكرة، الجزائر: مجلة العلوم الإنسانية.

- هواري، ب. (2024). واقع التنمر الوظيفي في الوظيفة العمومية – دراسة ميدانية بمقر ولاية أم البواقي (Vol. 08). الجزائر: مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع.

- يحي، خ. (2020). أثر المتغيرات الديموغرافية والوظيفية على العلاقة بين التنمر في مكان العمل والالتزام التنظيمي بالتطبيق على جامعة الأزهر بمحافظة القاهرة. مصر: المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، جامعة الأزهر

- Abounds, T. (2013). Managing Workplace Bullying Lagos, Nigeria
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice (2nd ed.). .CRC Press
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. ..Work & Stress, 26(4), 309–332
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. European Journal of Work and .Organizational Psychology, 5(2), 165-184

▪Blau, G. (1981). An empirical investigation of job stress social support, and job strain. Organizational Behavior and Human Performance, 27(2), 280–297

الملاحق

استبيان (1) : التنمر المهني

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة
1	يقوم البعض بحجب معلومات عني مما يؤثر في أدائي					
2	توجه لي الأوامر لأداء أعمال تتطلب مستوى من الكفاءة أقل مما أمتلك					
3	يتم تجاهلي أو إبعادي عن قضايا تخص عملي					
4	يتم تجاهلي أو أواجه ردة فعل عدائية عند اقترابي من أحدهم					
5	يطلب مني انجاز مهام في مواعيد نهائية غير ممكنة وغير معقولة					
6	اتعرض للضغوط بعدم المطالبة بأشياء يحق لي الحصول عليها (مثل: إجازة مرضية الإجازات المستحقة، تكاليف النقل...					
7	تتم مراقبتي بشكل مفرط في عملي					
8	يتم تحميلي أعباء عمل كبيرة جدا لا يمك القيام بها					
9	يتم الغاء مسؤوليات أساسية مرتبطة بعملي أو تستبدل بمهام عديمة الأهمية أو اقل شأنا					
10	توجه لي ملاحظات مهينة أو مسيئة عن شخصي او مواقفي أو حياتي الخاصة					
11	أتعرض لتلميح ترك أو إشارات من الآخرين بأنه يجب علي ترك عملي.					
12	يتم تذكيري وبشكل متكرر بأخطائي أو هفواتي					
13	يتم إهمال ارائي ووجهات نظري					
14	اتعرض لمزاح سخيف فيما يتعلق بعملي من قبل اشخاص لا اتفق معهم					
15	يتم نشر النميمة والشائعات علي في مكان عملي					
16	توجه لي اتهامات ومزاعم في مكان عملي					
17	أتعرض لمواقف من التهكم والسخرية المفرطة					
18	أتعرض للإهانة أو السخرية اثناء تأدية عملي					
19	أتعرض للصراخ والغضب الانفعالي في مكان عملي					
20	أتعرض لسلوكيات تهديدية مثل حركة الأصابع الاستفزازية و انتهاك مكان عملي المخصص، الدفع العنيف، عرقلة طريقي....					
21	أتعرض لتهديدات تتعلق باستخدام العنف ضدي أو اعتداء جسدي أو إساءة فعلية					

استبيان (2) : التوافق المهني

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة
1	أحافظ باستمرار على الوسائل و الأدوات في عملي					
2	واجبات العمل المطلوبة مني محددة وواضحة					
3	ظروف عملي ملائمة من حيث التهوية والحرارة والضجيج					
4	ألتزم بمواعيد العمل الرسمية.					
5	أتبادل المعلومات والخبرات بيني وبين زملائي					
6	أشعر بالأمن والاطمئنان في العمل					
7	راتبي الشهري الدي أتقاضاه من عملي مناسب لجهدي.					
8	اشعر بالاستقرار النفسي في العمل					
9	التزم بالعمل المطلوب مني					
10	المسؤولون يقدرون أدائي المميز في العمل.					
11	زملائي يتعاونون معي في حل المشكلات التي تحدث أثناء العمل.					
12	نظام الاجازات العادية والمرضية مناسب ومريح					
13	أنا لا أتغيب عن العمل.					
14	زملائي يقدرون الجهود التي أقوم بها في عملي.					
15	عدد ساعات الدوام التي يتطلبها العمل تناسبني.					

```
GET
  FILE='C:\Users\Admin\Downloads\التنمر المهني و علاقته بالتوافق
المهني.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
FREQUENCIES VARIABLES=الجنس المؤهل_العلمي الخبرة
  /STATISTICS=STDDEV MEAN
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes

	Output Created	22-MAY-2026 22:39:34
	Comments	
Input	Data	C:\Users\Admin\Downloads\التنمر المهني و علاقته بالتوافق المهني.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	102
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
	Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=الجنس المؤهل_العلمي الخبرة /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

\C:\Users\Admin\Downloads\ [DataSet1]التنمر المهني و علاقته بالتوافق المهنيsav.

Statistics

		الجنس	المؤهل_العلمي	الخبرة
N	Valid	102	102	102
	Missing	0	0	0
Mean		1.63	2.53	2.34
Std. Deviation		.486	.656	.751

Frequency Table

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	38	37.3	37.3	37.3
	أنثى	64	62.7	62.7	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

المؤهل_العلمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	متوسط أو أقل	9	8.8	8.8	8.8
	ثانوي	30	29.4	29.4	38.2
	جامعي	63	61.8	61.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

الخبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	17	16.7	16.7	16.7
	من5 الى 10 سنوات	33	32.4	32.4	49.0
	أكثر من 10 سنوات	52	51.0	51.0	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

```
NPAR TESTS
  /M-W= التنمر_المهني BY الجنس(1 2)
  /MISSING ANALYSIS.
```

NPar Tests

Notes

	Output Created	22-MAY-2026 22:39:54
	Comments	
Input	Data	C:\Users\Admin\Downloads\التنمر المهني و علاقته بالتوافق المهني.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	102
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.

	Syntax	NPAR TESTS /M-W= التنمر_المهني BY الجنس(1 2) /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02
	Number of Cases Allowed[a]	449389

a. Based on availability of workspace memory.

Mann-Whitney Test

Ranks

	الجنس	N	Mean Rank	Sum of Ranks
التنمر_المهني	ذكر	38	54.42	2068.00
	أنثى	64	49.77	3185.00
	Total	102		

Test Statistics[a]

	التنمر_المهني
Mann-Whitney U	1105.000
Wilcoxon W	3185.000
Z	-.769
Asymp. Sig. (2-tailed)	.442

a. Grouping Variable: الجنس

NPAR TESTS
/K-W= التوافق_المهني BY الخبرة(1 3)
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

	Output Created	22-MAY-2026 22:40:08
	Comments	
Input	Data	C:\Users\Admin\Downloads\الت نمر المهني و علاقته بالتوافق المهني.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	102
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
	Syntax	NPAR TESTS /K-W=التوافق_المهني BY الخبرة(1 3) /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02
	Number of Cases Allowed[a]	449389

a. Based on availability of workspace memory.

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	الخبرة	N	Mean Rank
التوافق_المهني	أقل من 5 سنوات	17	37.38
	من5 الى 10 سنوات	33	49.83
	أكثر من 10 سنوات	52	57.17
	Total	102	

Test Statistics[a,b]

	التوافق_المهني
Kruskal-Wallis H	5.934
df	2
Asymp. Sig.	.051

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: الخبرة

```
EXAMINE VARIABLES=التنمر_المهني التوافق_المهني
/PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPPLOT
/COMPARE GROUPS
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.
```

Explore

Notes

	Output Created	22-MAY-2026 22:40:23
	Comments	
Input	Data	C:\Users\Admin\Downloads\الثنمر المهني و علاقته بالتوافق المهني.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	102
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
	Syntax	EXAMINE VARIABLES=التنمر_المهني التوافق_المهني /PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:02.81
	Elapsed Time	00:00:02.04

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
التنمر_المهني	102	100.0%	0	0.0%	102	100.0%
التوافق_المهني	102	100.0%	0	0.0%	102	100.0%

Descriptives

			Statistic	Std. Error
التنمر_المهني	Mean		2.2348	.05870
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2.1184	
		Upper Bound	2.3513	
	5% Trimmed Mean		2.1874	
	Median		2.1190	
	Variance		.351	
	Std. Deviation		.59281	
	Minimum		1.24	
	Maximum		4.81	
	Range		3.57	
	Interquartile Range		.67	
	Skewness		1.531	.239
	Kurtosis		3.775	.474
التوافق_المهني	Mean		3.8667	.04724
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3.7730	
		Upper Bound	3.9604	
	5% Trimmed Mean		3.8697	
	Median		3.8667	
	Variance		.228	
	Std. Deviation		.47706	
	Minimum		2.73	
	Maximum		5.00	
	Range		2.27	
	Interquartile Range		.40	
	Skewness		-.203	.239
	Kurtosis		.814	.474

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
التنمر_المهني	.138	102	.000	.895	102	.000
التوافق_المهني	.141	102	.000	.934	102	.000

a. Lilliefors Significance Correction

```
RELIABILITY
/VARIABLES=S1 S2 S3 S4 S5 S6 S7 S8 S9 S10 S11 S12 S13 S14 S15 S16 S17 S18 S19
S20 S21 S22 S23 S24
S25 S26 S27 S28 S29 S30 S31 S32 S33 S34 S35 S36
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes

	Output Created	22-MAY-2026 22:40:52
	Comments	
Input	Data	C:\Users\Admin\Downloads\التنمر المهني و علاقته بالتوافق المهني.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	102
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

	Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=S1 S2 S3 S4 S5 S6 S7 S8 S9 S10 S11 S12 S13 S14 S15 S16 S17 S18 S19 S20 S21 S22 S23 S24 S25 S26 S27 S28 S29 S30 S31 S32 S33 S34 S35 S36 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIV E SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.03

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	102	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	102	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
يقوم البعض بحجب معلومات عني مما يؤثر في أدائي	2.68	1.220	102
توجه لي الأوامر لأداء أعمال تتطلب مستوى من الكفاءة أقل مما أمتلك	3.04	1.033	102
يتم تجاهلي أو إبعادي عن قضايا تخص عملي	2.11	1.033	102
يتم تجاهلي أو أواجه ردة فعل عدائية عند اقترابي من أحدهم	2.13	.951	102
يطلب مني إنجاز مهام في مواعيد نهائية غير ممكنة وغير معقولة	3.07	1.188	102
أتعرض لضغوط بعدم المطالبة بأشياء يحق لي الحصول عليها (مثل: إجازة مرضية، الإجازات المستحقة، تكاليف النقل(...	2.15	1.057	102
تتم مراقبتي بشكل مفرط في عملي	2.14	1.005	102
يتم تحميلي أعباء عمل كبيرة جداً لا يمكن القيام بها	2.48	1.088	102
يتم إلغاء مسؤوليات أساسية مرتبطة بعملي أو استبدال مهام عديمة الأهمية أو أقل شأنا	2.39	1.091	102
توجه لي ملاحظات مهينة أو مسيئة عن شخصي أو مواقفي أو حياتي الخاصة	1.98	1.024	102
أتعرض لتلميح ترك أو إشارات من الآخرين بأنه يجب علي ترك عملي.	2.03	1.057	102
يتم تذكيري وبشكل متكرر بأخطائي أو هفواتي	2.51	1.132	102
يتم إهمال آرائي ووجهات نظري	2.27	.946	102
أتعرض لمزاح سخيف فيما يتعلق بعملي من قبل أشخاص لا أتفق معهم	2.35	1.264	102
يتم نشر النميمة والشائعات علي في مكان عملي	2.53	1.216	102
توجه لي إهانات وسباب في مكان عملي	1.94	.953	102
أتعرض لمواقف من التهكم والسخرية المفرطة	1.86	.985	102
أتعرض للإهانة أو السخرية أثناء تأدية عملي	1.79	.948	102
أتعرض للصراخ والغضب الانفعالي في مكان عملي	2.12	.998	102

أتعرض لسلوكيات عدائية مثل حركة الأصابع الاستفزازية وانتهاك مكان عملي الشخصي، الدفع المتعمد، عزلة طريقي....	1.77	.770	102
أتعرض لتهديدات تتعلق باستخدام العنف ضدي أو اعتداء جسدي أو إساءة فعلية	1.59	.722	102
أحافظ باستمرار على الوسائل والأدوات في عملي	4.61	.773	102
واجبات العمل المطلوبة مني عديدة وواضحة	4.11	.702	102
ظروف عملي ملائمة من حيث التهوية والحرارة والضجيج	3.38	1.072	102
ألتزم بمواعيد العمل الرسمية.	4.15	.552	102
أتبادل المعلومات والخبرات بيني وبين زملائي	4.00	.856	102
أشعر بالأمن والاطمئنان في العمل	3.81	.767	102
راتبي الشهري الذي أتقاضاه من عملي مناسب لجهدي.	3.15	1.085	102
أشعر بالاستقرار النفسي في العمل	3.56	.907	102
ألتزم بالعمل المطلوب مني	4.32	.511	102
المسؤولون يقدرون أدائي المميز في العمل	3.90	.850	102
زملائي يتعاونون معي في حل المشكلات التي تحدث أثناء العمل.	3.94	.818	102
نظام الإجازات العادية والمرضية مناسب ومريح	3.82	.927	102
أنا لا أتغيب عن العمل.	3.66	.862	102
زملائي يقدرون المجهود الذي أقوم به في عملي.	3.94	.729	102
عدد ساعات الدوام التي يتطلبها العمل تناسبني.	3.65	.951	102

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
يقوم البعض بحجب معلومات عني مما يؤثر في أدائي	102.25	144.964	.347	.803
توجه لي الأوامر لأداء أعمال تتطلب مستوى من الكفاءة أقل مما أمتلك	101.89	149.127	.255	.807
يتم تجاهلي أو إبعادي عن قضايا تخص عملي	102.82	147.969	.302	.805
يتم تجاهلي أو أواجه ردة فعل عدائية عند اقترابي من أحدهم	102.80	149.189	.282	.806
يطلب مني إنجاز مهام في مواعيد نهائية غير ممكنة وغير معقولة	101.86	155.407	-.006	.818
أتعرض لضغوط بعدم المطالبة بأشياء يحق لي الحصول عليها (مثل: إجازة مرضية، الإجازات المستحقة، تكاليف النقل(...	102.78	146.349	.359	.803
تتم مراقبتي بشكل مفرط في عملي	102.79	149.868	.234	.808
يتم تحميلي أعباء عمل كبيرة جداً لا يمكن القيام بها	102.45	146.131	.355	.803
يتم إلغاء مسؤوليات أساسية مرتبطة بعملي أو استبدال مهام عديمة الأهمية أو أقل شأنا	102.54	143.439	.459	.799
توجه لي ملاحظات مهينة أو مسيئة عن شخصي أو مواقفي أو حياتي الخاصة	102.95	139.908	.647	.792
أتعرض لتلميح ترك أو إشارات من الآخرين بأنه يجب علي ترك عملي.	102.90	140.862	.584	.794
يتم تذكيري وبشكل متكرر بأخطائي أو هفواتي	102.42	141.335	.521	.796
يتم إهمال آرائي ووجهات نظري	102.66	145.911	.430	.801
أتعرض لمزاح سخيف فيما يتعلق بعملي من قبل أشخاص لا أتفق معهم	102.58	142.068	.431	.800
يتم نشر النميمة والشائعات علي في مكان عملي	102.40	147.233	.269	.807
توجه لي إهانات وسباب في مكان عملي	102.99	141.218	.641	.793
أتعرض لمواقف من التهكم والسخرية المفرطة	103.07	139.926	.675	.792
أتعرض للإهانة أو السخرية أثناء تأدية عملي	103.14	141.941	.611	.794

أتعرض للصراخ والغضب الانفعالي في مكان عملي	102.81	143.995	.486	.798
أتعرض لسلوكيات عدائية مثل حركة الأصابع الاستفزازية وانتهاك مكان عملي الشخصي، الدفع المتعمد، عزلة طريقي....	103.16	147.797	.441	.802
أتعرض لتهديدات تتعلق باستخدام العنف ضدي أو اعتداء جسدي أو إساءة فعلية	103.34	147.119	.513	.800
أحافظ باستمرار على الوسائل والأدوات في عملي	100.32	157.073	-.053	.815
واجبات العمل المطلوبة مني عديدة وواضحة	100.82	152.919	.186	.809
ظروف عملي ملائمة من حيث التهوية والحرارة والضجيج	101.55	147.003	.326	.804
ألتزم بمواعيد العمل الرسمية.	100.78	154.012	.169	.809
أتبادل المعلومات والخبرات بيني وبين زملائي	100.93	150.876	.239	.807
أشعر بالأمن والاطمئنان في العمل	101.12	156.045	.000	.814
راتبي الشهري الذي أتقاضاه من عملي مناسب لجهدي.	101.78	153.022	.091	.813
أشعر بالاستقرار النفسي في العمل	101.37	156.276	-.020	.815
ألتزم بالعمل المطلوب مني	100.61	155.924	.036	.811
المسؤولون يقدرون أدائي المميز في العمل	101.03	154.762	.055	.813
زملائي يتعاونون معي في حل المشكلات التي تحدث أثناء العمل.	100.99	155.772	.010	.814
نظام الإجازات العادية والمرضية مناسب ومريح	101.11	152.394	.148	.810
أنا لا أتغيب عن العمل.	101.27	153.944	.091	.812
زملائي يقدرون المجهود الذي أقوم به في عملي.	100.99	155.871	.013	.813
عدد ساعات الدوام التي يتطلبها العمل تناسبني.	101.28	151.374	.186	.809

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
104.93	156.639	12.516	36

```
NPAR TESTS
/CHISQUARE=group filter_$ g
/EXPECTED=EQUAL
/MISSING ANALYSIS.
```

Notes

	Output Created	22-MAY-2026 22:42:56
	Comments	
Input	Data	C:\Users\Admin\Downloads\التنمر المهني و علاقته بالتوافق المهني.sav.
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	102
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
	Syntax	NPAR TESTS /CHISQUARE=group filter_$ g /EXPECTED=EQUAL /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01
	Number of Cases Allowed[a]	524288

a. Based on availability of workspace memory.

مستوى التنمر المهني

Statistics

مستوى التنمر

N	Valid	102
	Missing	0

مستوى التنمر

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	68	66.7	66.7	66.7
	2.00	32	31.4	31.4	98.0
	3.00	2	2.0	2.0	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

NPar Tests

Chi-Square Test

مستوى التنمر

	Observed N	Expected N	Residual
1.00	68	34.0	34.0
2.00	32	34.0	-2.0
3.00	2	34.0	-32.0
Total	102		

Test Statistics

مستوى التنمر

Chi-Square	64.235[a]
df	2
Asymp. Sig.	.000

مستوى التوافق المهني

```
FREQUENCIES VARIABLES=tawafoklevel
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics

		tawafoklevel
N	Valid	102
	Missing	0

tawafoklevel

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	12	11.8	11.8	11.8
	2.00	90	88.2	88.2	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

```
NPAR TESTS
/CHISQUARE=tawafoklevel
/EXPECTED=EQUAL
/MISSING ANALYSIS.
```

NPar Tests

a. Based on availability of workspace memory.

Chi-Square Test

Frequencies

tawafoklevel

	Observed N	Expected N	Residual
1.00	12	51.0	-39.0
2.00	90	51.0	39.0
Total	102		

Test Statistics

	tawafoklevel
Chi-Square	59.647[a]
df	1

Asymp. Sig.	.000

علاقة التنمر المهني بالتوافق المهني

Correlations

			التنمر_المهني	التوافق_المهني
Spearman's rho	التنمر_المهني	Correlation Coefficient	1.000	-.297**
		Sig. (2-tailed)	.	.002
		N	102	102
	التوافق_المهني	Correlation Coefficient	-.297**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.002	.
		N	102	102

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).