





جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي
تيسمسيلت-

المعيار

مجلة نصف سنوية متعددة التخصصات
مصنفة " C "

في الآداب، الحقوق والعلوم السياسية، العلوم الاقتصادية
والعلوم الإنسانية والاجتماعية

المجلد الخامس عشر العدد 01 جوان 2024

EISSN 2602-6376

ISSN 2170-0931

المعيار

مجلة نصف سنوية متعددة التخصصات
مصنفة " C "



جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي، تيسمسيلت - الجزائر -

شروط النشر وضوابطه

-المعيار مجلة علمية مصنفة تنشر البحوث الأكاديمية والدراسات الفكرية والعلمية والأدبية التي لم يسبق نشرها من قبل.

- دورية تصدر مرتين في السنة عن جامعة بتيسمسيلت. الجزائر.

- تُقبل البحوث باللغات العربية والفرنسية والانجليزية.

- ضرورة وجود مختصر أو تمهيد للمقال سواء باللغة العربية أو الأجنبية.

- تخضع البحوث والدراسات المقدمة للمجلة للشروط الأكاديمية المتعارف عليها.

- تخضع البحوث للتحكيم من طرف اللجنة العلمية للمجلة.

- تتم الكتابة بخط (Traditional Arabic) حجم (15)، وفي الهامش بالخط نفسه حجم (14).

- تتم كتابة البحوث كاملة أو الفقرات والمصطلحات والكلمات باللغة الأجنبية داخل البحوث المكتوبة باللغة

الفرنسية بخط (Times new roman) حجم (12)، وفي الهامش بالخط نفسه حجم (10).

- تكون الهوامش والإحالات على طريقة أسلوب APA

- لا يقل حجم البحث عن 08 صفحات ولا تتجاوز 15 صفحة.

- المواد المنشورة تعبر عن آراء أصحابها، والمجلة غير مسئولة عن آراء وأحكام الكتاب. كما أن ترتيب البحوث يخضع لاعتبارات تقنية وفنية.

المدير المسنول عن النشر

أ. د. عيساني محمد.

المعيار

المجلد الخامس عشر العدد 1 جوان 2024

مجلة نصف سنوية متعددة التخصصات

مصنفة " C "

تصدر عن جامعة تيسمسيلت - الجزائر

توجه جميع المراسلات باسم رئيس التحرير

عن طريق البوابة الإلكترونية www.asjp.cerist.dz

جامعة تيسمسيلت. الجزائر.

البريد الإلكتروني: www.cuniv.tissemsilt.dz

EISSN 2602-6376

ISSN 2170-0931

رئيس المجلة:

أ. د. دهوم عبد المجيد

المدير المسؤول عن النشر:

أ. د. عيساني محمد

رئيس التحرير:

أ. د. مرسي رشيد.

نواب رئيس التحرير:

أ. د. واضح أحمد الأمين، أ. د. علاق عبد القادر، أ. د. العيداني الياس، أ. د. عطار خالد،

أ. د. لكحل فيصل، أ. د. قاسم قادة، د. دهقاني أيوب، أ. د. بوسكرة عمر.

سكربتيرة المجلة:

عرجان نورة

هيئة التحرير:

أ.د. غربي بكاي، أ.د. قاسم قادة، أ.د. عطار خالد، د. صالح ربوح، أ.د. مصايح محمد، د. بن رابح خير الدين، أ.د. بوسيف إسماعيل، أ.د. بوراس محمد، أ.د. شريط عابد، د. محي الدين محمود عمر، أ.د. روشو خالد، أ.د. العيداني إلياس، أ.د. فايد محمد

الهيئة العلمية:

من جامعة تيسمسيلت: أ.د. بشير دردار، أ.د. بن فريجة الجلالي، أ.د. أحمد واضح أمين، أ.د. تواتي خالد، د. ربوح صالح، أ.د. غربي بكاي، أ.د. بوركبة ختة، أ.د. طعام شامحة، أ.د. شريف سعاد، أ.د. يعقوبي قدوية، أ.د. مرسلي مسعودة، أ.د. بن علي خلف الله، أ.د. رزايقية محمود، أ.د. بوغاري فاطمة، أ.د. قردان ميلود، أ.د. يونس محمد، أ.د. فتوح محمود، أ.د. عيسى حورية، د. بوضوار صورية، د. وسواس نجاة، أ.د. بوزيان أحمد، من جامعة صفاقس، تونس: أ.د. عبد الحميد عبد الواحد، د. بوبكر بن عبد الكريم، من جامعة المنصورة، مصر: د. محمد كمال سرحان، من جامعة طرابلس، ليبيا: د. أحمد شرراش، من الجامعة الأردنية، الأردن: أ.د. صادق الحايك، من جامعة الجزائر 03، الجزائر: د. فتحي بلغول، من جامعة مين دباغين، سطيف: أ.د. بوطالبي بن جدو، من جامعة وهران: أ.د. مخطط حبار، من جامعة سيدي بلعباس: أ.د. محمد بلوحي، من جامعة سعيدة: د. عبد القادر راجحي، من جامعة تلمسان: أ.د. محمد عباس، أ.د. عبد الجليل مرتاض، من جامعة تيزي وزو: أ.د. مصطفى درواش، من جامعة مستغانم: د. منصور بن لكحل، من جامعة زيان عاشور، الجلفة: د. حربي سليم، د. علة مختار، عروي مختار، من جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف: أ.د. حفصاوي بن يوسف، أ.د. مويسي فريد، أ.د. بوراس محمد، أ.د. علاق عبد القادر، أ.د. روشو خالد، أ.د. مرسي مشري، د. لعروسي أحمد، د. قزران مصطفى، د. زرقين عبد القادر، د. محمودي قادة، أ.د. العيداني إلياس، د. عيسى سماعيل، د. بوزكري الجيلالي، د. ضويفي حمزة، د. كروش نور الدين، د. بوكريدي عبد القادر، د. عادل رضوان. من جامعة ابن خلدون تيارت: أ.د. عليان بوزيان، أ.د. فتاك علي، أ.د. بو سماحة الشيخ، أ.د. بن داود إبراهيم، أ.د.

شريط عابد. UNIVERSITIE PAUL SABATIER TOULOUZE 03. FRANCE: CRISTINE

Mensson

كلمة العدد

وكالعادة تواصل مجلة المعيار مسارها العلمي دون توقف، وقد بلغت العدد الأول من المجلد الخامس عشر من سنة 2024، حيث وصل عدد المقالات الى 123، وتبقى المجلة وفيه لخطها العلمي ومرافقة الطلبة الأساتذة الباحثين.

وقد احتوى هذا العدد على دراسات وأبحاث متنوعة، شملت كل التخصصات، فتناول المواضيع الأدبية والتاريخية والفلسفية، وقضايا المجتمع وأبحاث في النشاطات البدنية والرياضية. دون أن ننسى ذكر الدراسات والأبحاث العلمية ذات الطابع الاقتصادي والقانوني، بالإضافة إلى دراسات أخرى بلغات اجنبية. وأبحاث أخرى من خارج الوطن. نذكر منها جمهوريتي مصر والسودان.

ونبقى في انتظار كل الباحثين المهتمين بالبحث العلمي للتواصل معنا.

المدير المسؤول عن النشر
أ.د. عيساني محمد

محتويات العدد

الرقم	الموضوع	الصفحة
	كلمة العدد أ.د. عيساني امحمد	هـ
01	استثمار لسانيات المدونات في الدرس اللغوي العربي كلال زهرة، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، الجزائر. / عماري عز الدين، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، الجزائر.	11-1
02	اشتغال خطاب التاريخ والذاكرة في رواية "غرفة الذكريات" لبشير مفتي د. دقي حياة، المركز الجامعي تيبازة، الجزائر.	25-12
03	"الإسهامات الجمالية في الفكر الإسلامي عند أبي نصر الفارابي" نحو تأسيس تكامل فني بين الموسيقى والشعر غانم حنان، جامعة الجزائر 02 أبو القاسم سعد الله، بوزريعة - الجزائر.	36-26
04	الاقتراب التداولي بين المنجزين اللغويين: الغربي والعربي - وقفة تصورية من جهة التقاطع أ.د. لزعر مختار، جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي، تيسمسيلت، -الجزائر.	52-37
05	الخطاب المقدماتي في الشعر الصوفي الجزائري المعاصر ياسين بن عبيد أنموذجا ط.د. بن حميمي إلياس، جامعة يحيى فارس المدية، الجزائر / د. زوقاي محمد2 جامعة يحيى فارس المدية، الجزائر	61-53
06	القيمة الجمالية والدلالية لتأليف الأصوات وتناسيها عند البلاغيين بن فريحة جيلالي، جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي-تيسمسيلت-الجزائر.	72-62
07	المرجعيات الفكرية للنقد المغربي ما بعد الحداثة بوخالفة إبراهيم، المركز الجامعي مرسلني عبد الله بتيبازة، الجزائر.	88-73
08	أليات قراءة التراث النقدي عند جابر عصفور؛ مقارنة معرفية عميرات أسامة، المدرسة العليا للأساتذة مسعود زغار سطيف، الجزائر.	99-89
09	انفتاح النص الشعري العربي المعاصر بين التجريب والشعرية والنقد -قراءة في قصيدة النثر- وسواس نجاة، جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي-تيسمسيلت-الجزائر.	108-100
10	تعليم النحو في الجامعة الجزائرية قسم اللغة العربية بجامعة قسنطينة أنموذجا صبايحي بلال، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 1، الجزائر	117-109
11	تمثلات العنف في الخطاب ما بعد الكولونيالي للمسرح الزنجي بأمريكا مقارنة ثقافية في مسرحية "العبد" لأميري بركة موسود رقية، المركز الجامعي مرسلني عبد الله -تيبازة-الجزائر / جميلة مصطفى الزقاي، المركز الجامعي مرسلني عبد الله -تيبازة-الجزائر	133-118
12	تيمة الثورة في الرواية الجزائرية المعاصرة رواية أنا وحاييم للحبيب السائح أنموذجا ط.د حسين عبد الحكيم، المركز الجامعي الشريف بوشوشة، أفلو/د. بوصبع راجح، المركز الجامعي الشريف بوشوشة، أفلو	141-134
13	جماليات أسلوب التورية شارف عبد الكريم، المركز الجامعي نور البشير، البيض، الجزائر	154-142
14	جماليات الخطاب في خطبة أبي عبيدة الغزاوي رواق عثمان، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة -الجزائر	169-155
15	جمالية النص النثري في كتاب التفسير المحيط لأبي حيان الأندلسي "دراسة أسلوبية بلاغية" ط.د بلبال بنعلي، جامعة يحيى فارس المدية/د. زوقاي محمد، جامعة يحيى فارس المدية	181-170
16	دلالة النكتة في مسرحية "رحلة حنظلة" لسعد الله ونوس لاطرش كريمة، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر	193-182
17	دور الأداء الصوتي في التعبير عن المعاني زهور حميدي، جامعة وهران 1 أحمد بن بلة (الجزائر)	202-194
18	صراع الأنوثة والقصيدة في شعر قاسم شيوخاوي قراءة في ديوان "الشمس اليتيمة" وقصائد أخرى د. عبد القادر كباس، جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي-تيسمسيلت-الجزائر.	217-203
19	قضية اللفظ والمعنى عند اللغويين والبلاغيين (الجاحظ وابن جني وابن رشيق القيرواني أنموذجا) ط.د. غافل فاطنة، جامعة يحيى فارس المدية، الجزائر، / د. سيدي امحمد بن كعبة، جامعة يحيى فارس المدية، الجزائر،	227-218

243-228	Action culturelle pour enfants dans les bibliothèques publiques algériennes : Explorer des tendances à la bibliothèque principale de lecture publique de Tizi-Ouzou Hassena Ourdia, Université Abou El Kacem Saâdallah Alger2, Algérie	20
251-244	Ce que peut la folie dans Une Valse de Lynda Chouiten. What madness can achieve in the Novel "Une Valse" by Lynda Chouiten LATACHI Imene, Université Abdelhamid Ibn Badis-Mostaganem, Algérie./ MOUSSEDEK Leila, Université Abdelhamid Ibn Badis-Mostaganem, Algérie.	21
266-252	Does Every Student Matter?: Distance Learning in Algerian Universities and Digital Equity Brahmi Mohamed, ENS Mostaganem, Algeria	22
281-267	Educational Reform in Algeria: Between Preserving National Identity and the Challenges of Cultural Globalization Mada Samia , university of abou elkacem saad allah Algiers 2, algeria-/ Ben zeroug layachi, university of abou elkacem saad allah Algiers 2, algeria	23
296-282	L'écrit pour les filières « Sciences et Techniques », une nécessité ou un atout secondaire pour la réussite ? BOUCHERIT Salah, doctorant université Oran 2, Algérie / ADIB Yasmine, Université De Tissemsilt, Algérie	24
305-297	Meursault, contre-enquête de Kamel Daoud et L'Étranger d'Albert Camus : des textes palimpsests BENSAID Ourida, Université de Tissemsilt, Algérie.	25
320-306	Subjectivity and Death in the Time of Ecological Devastation in Don DeLillo's Zero K Faiza Fatma Zohra Hadji, Ali Lounici, Blida 2 University, Algeria/ Dr. Fethi Haddouche, Ali Lounici, Blida 2 University, Algeria.	26
331-321	Support pédagogique hybride dédié à l'enseignement de la littérature et de la culture : Le booktubing en classe de FLE LARADJI Sara Manal, Université Abdelhamid Ibn Badis, Mostaganem, Algérie / KHAFAGUE Soumia, Université Djilali Liabes, Sidi Bel Abbes, Algérie	27
344-332	أثر التبليغ القضائي الإلكتروني على سير إجراءات الدعوى الجزائية بن طيبة شفيق، جامعة يحي فارس المدينة-الجزائر/ د-العاقرب هية، المركز الجامعي شريف بوشوشة أفلو الجزائر	28
359-345	التقاضي الإداري الإلكتروني في الجزائر بين النص القانوني والتطبيق الميداني بوسيف مصطفى، جامعة أحمد زبانة غليزان، الجزائر / أ. بوجانة محمد، جامعة أحمد زبانة غليزان، الجزائر	29
374-360	التكليف الجنائي للأفعال المجرمة خلال عمليات نقل الدم لحول مراد، كلية الحقوق جامعة صفاقس، تونس / بوشيخي عصام كلية الحقوق جامعة صفاقس، تونس	30
388-375	الحرية كمدخل للأمن والتنمية في منطقة الساحل الأفريقي عيسات فضيلة، جامعة حسبية بن بوعلي، الشلف،	31
399-389	الشهادة بواسطة تكنولوجيات الربط عن بعد امام المحكمة الجنائية الدولية ط/د. عبد الحي محمد، جامعة عباس الغرور خنشلة-الجزائر- / بدرالدين خلاف، جامعة عباس الغرور خنشلة-الجزائر-	32
414-400	العقوبة الدولية د. عبد المالك عرفة، جامعة عين شمس-القاهرة (مصر)	33
429-415	المستحدث في تسوية البناءات غير الشرعية بموجب المرسوم التنفيذي 55-22 حميداني نذير، المركز الجامعي مرسلني عبد الله تيبازة، الجزائر/ بوط سفيان، المركز الجامعي مرسلني عبد الله تيبازة، الجزائر	34
445-430	المسؤولية الإدارية بدون خطأ عن أعمال مرفق الشرطة ط. د. تواب حبيب، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان-الجزائر- / العربي وردية	35
461-446	حظر خطابات الكراهية ضد الأقليات الدينية في القانون الدولي ط. د. معروف يحي، المركز الجامعي شريف بوشوشة أفلو-الجزائر- / أ. ورنيني شريف، المركز الجامعي شريف بوشوشة أفلو-الجزائر-	36
477-462	دور الهيئات اللامركزية الإقليمية في تحقيق التنمية المحلية في الجزائر "المعوقات والحلول المقترحة" بن شهرة العربي، جامعة أحمد بن يحي الونشريسي تيسمسيلت، الجزائر	37
493-478	سبل حماية الأعيان الثقافية الفلسطينية في ظل حرب طوفان الأقصى طراح فتحي، جامعة الزيتونة، تونس	38
509-494	ظاهرة التنمر في القانون الجزائري والمسؤولية الجزائية القائمة حولها بوخاري مصطفى أمين، جامعة غليزان، الجزائر	39

522-510	تأثير الحمل التدريبي خلال شهر رمضان على أداء الارتقاء العمودي (CMJ) والقدرة على تكرار السرعة (RSA) لدى لاعبي كرة القدم قاضي جيلالي، جامعة تيسمسيلت-الجزائر- / بارودي محمد أمين، جامعة تيسمسيلت-الجزائر- / مازوز غوثي، جامعة تيسمسيلت-الجزائر- / واضح أحمد الأمين، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-	40
539-523	تأثير وحدات تعليمية مقترحة لتطوير بعض المهارات الأساسية للتلاميذ في كرة اليد باستعمال الأسلوب التبادلي (12-14 سنة) كحلي أحمد، جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي، تيسمسيلت-الجزائر-	41
554-540	دور النشاط الرياضي الترويحي في الوقاية من السمنة لدى تلاميذ الطور الابتدائي. دراسة ميدانية بوزيان بوعلام، جامعة زيان عاشور الجلفة، -الجزائر-	42
568-555	فاعلية استخدام التصور العقلي على تحسن أداء مهارة التصويب لدى لاعبي كرة القدم (أقل من 17 سنة) بلقادة هواري، جامعة وهران -الجزائر- / بن زيدان حسين، جامعة مستغانم -الجزائر- / مقراني جمال، جامعة مستغانم -الجزائر-	43
584-569	فعالية برنامج إحماء وقائي قائم على FIFA 11 في الحد من حدوث الإصابات العضلية لدى لاعبي كرة القدم الشباب عيموش بلال، جامعة تيسمسيلت-الجزائر- / نغال محمد، جامعة تيسمسيلت-الجزائر- / محجوب عرابي لحسن، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-	44
596-585	فعالية بروتوكول تدريبي مقترح قائم على الفترتي مرتفع الشدة (HIIT) باستعمال بعض التمارين البليومترية في فقدان الوزن والتقليل من محيط البطن عند المتدربين في قاعات الجيم بردي طه إلياس، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-	45
611-597	مدى فعالية مقياس فوستر لتقدير الجهد (RPE s) في تقنين الأحمال التدريبية ومستوى التعب لدى لاعبي كرة القدم هواة خلال مرحلة المنافسة بن زهرة بوعلام، جامعة تيسمسيلت-الجزائر- / خروي محمد فيصل، جامعة تيسمسيلت-الجزائر- / واضح أحمد الأمين، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-	46
626-612	ممارسة الأنشطة البدنية الرياضية الترويحية ومساهمتهما في تعزيز التكيف الاجتماعي لدى براعم ذوي طيف التوحد ط. د مساح بلقاسم، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر	47
641-627	ممارسة الأنشطة الترويحية ودورها في الحفاظ على الجانب النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي شتوي نورالدين، -جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف-الجزائر- / دردون كتر، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف-الجزائر-	48
655-642	Degrees of optimism among students about to graduate in the sports training major Soufi Rachid, University of Djelfa / Hannat Abdelkader, University of Djelfa / Chekraoui Fethia, University of Media/ Nadir abdelkader, Blida 2 University (Lounici Ali)	49
671-656	The extent to which students of physical education and sports institutes are interested in entering the world of sports entrepreneurship Doc, Boumezrag Cheikh, Université de Tissemsilt, Algérie. / pro, Boumaza Med lamine, Université de Tissemsilt, Algérie. / Garmat Mostafa, lagouat, Algeria	50
685-672	أدوات الثورة الصناعية الرابعة ودورها في تمكين الاقتصاد الدائري في منظمات الأعمال دراريحي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي التبسي، الجزائر	51
702-686	استخدام نظرية الاصطفاف في قياس جودة الخدمات المصرفية ميدون العربي، جامعة جيلالي ليايس-سيدي بلعباس-، الجزائر/ بودالي مخطار، جامعة جيلالي ليايس-سيدي بلعباس-، الجزائر	52
713-703	الاتجاهات الحديثة للمؤسسات الجزائرية لتحقيق الأداء المتميز في ظل المتغيرات البيئية المعاصرة طويبري فاطمة، جامعة تلمسان، -الجزائر-	53
724-714	الحوكمة والإدارة المالية من منظور المؤسسات الوثائقية: دراسة في المفاهيم والعلاقة وطرق التطبيق لعابنية رجاء، جامعة 8 ماي 1945 قالمة (الجزائر)	54
738-725	المؤسسات الزراعية الناشئة في الجزائر بين الواقع والمأمول دراسة حالة مؤسسة AKT-FARMS مزارع تكنولوجيات المعرفة الجزائرية (الجزائر) ط. د. شعشوع عبد الله، جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي تيسمسيلت، الجزائر/ عناني عبد الله، جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي تيسمسيلت، الجزائر	55
754-739	دراسة استكشافية لمدى قابلية ادماج تقنية الذكاء الاصطناعي في مهنة المحاسبة في الجزائر عباس بن العربي، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر/ موسى مرفوعة، جامعة غرداية، الجزائر	56
769-755	دور الاستثمار في الأصول غير الملموسة في تحسين الأداء المالي لشركات التقنية والبرمجيات - دراسة حالة شركة ميتا FB/META- فوضيل لحسن، جامعة الشلف، -الجزائر- /خنوسة عديلة، جامعة الشلف، -الجزائر-	57
783-770	مشكلة الطاقة في الجزائر، بين الواقع والتوقعات المستقبلية د، بدري عبد العزيز، جامعة تيسمسيلت، الجزائر	58
795-784	Analysis of the impact of innovation on Business performance of Algerian Economic companies Benfattoum Fathi, University of Laghouat, Algeria / Benmouiza Ahmed, University of Laghouat, Algeria	59

811-796	Early Warning System IRIS as a Tool for Assessing Financial Performance of Insurance Companies “A Case Study of Algerian Insurance Company (CAAT)” DEBOUB Ouissam, Tissemsilt University, Algeria // BOUKREDID Abdelkadir, Tissemsilt University, Algeria	60
826-812	Former and present public economic institution of Algeria Nadir Guemra, University of M’sila, Algeria	61
839-827	Green Marketing Strategic Approaches Brahimi Farouk, Mohamed Khider University-Biskra- Algeria	62
851-840	The role of startups in the field of technology and financial services in promoting financial inclusion phd Student MERABET Abdeldjelil, University of Ibn Khaldoun-Tiaret, Algeria / Professeur. Mokhtar, University of Ibn Khaldoun-Tiaret, Algeria	63
867-852	أبعاد توظيف النص القرآني عند الشيخ أبي طالب المكي (ت 386هـ) قوت القلوب في معاملة المحبوب ووصف طريق المرید إلى مقام التوحيد أنموذجا ليلي معاش، جامعة غرداية-الجزائر-	64
883-868	أثر المقاصد في نوازل كورونا-نماذج مختارة- ط-د: صديقة عبد الباقي، جامعة عمارثليجي بالأغواط -الجزائر-د: مايدي عيد الرحمن، جامعة عمارثليجي بالأغواط -الجزائر-	65
896-884	أثر تغير الفتوى بتغير المكان _ المهجر نموذجا _ حرير محمد أمين، جامعة غرداية، -الجزائر- / شويفر عبد العالي، جامعة غرداية، -الجزائر-	66
912-897	أزمة الضمير وضرورة العودة إلى التفكير ربيع أسماء، جامعة الجزائر 2 -الجزائر- / بن دودة مليكة، المركز الجامعي مرسلبي عبد الله -تبيازة-	67
925-913	استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في أرشفة البيانات: برنامج ArcMate Capture نموذجا حموي نور الهدى، جامعة جيلالي ليايس-سيدي بلعباس-الجزائر-	68
942-926	الأخلاق من أحكام الثنانية إلى أحكام التعددية حمدي شهرزاد، جامعة محمد لمن دباغين سطيف 2-الجزائر- / عامر إيمان، جامعة 8 ماي 1945 قائلة-الجزائر-	69
958-943	الأسرة الجزائرية والنسق القرابي عبد اللطيف عمر، المركز الجامعي الشريف بوشوشة أفلو-الجزائر- / ميظرعائشة، المركز الجامعي الشريف بوشوشة أفلو-الجزائر-	70
972-959	الإنسان والعالم قراءة تأويلية في تفعيل الفهم والقدرة د. محمدي بلخير، جامعة مولود معمري تيزي وزو	71
986-973	التأويل ودلالته بين علم الكلام والتصوف ط. د. عقابة أنيسة، جامعة بن خلدون -تيارت- / أ د بلخير خديجة، جامعة بن خلدون -تيارت-	72
1001-987	التخطيط المعماري للمسكن بمدينة شرشال خلال العهد العثماني يوسفي ياسين، المركز الجامعي مرسلبي عبد الله -تبيازة- / عبد القادر دحوح، المركز الجامعي مرسلبي عبد الله -تبيازة-	73
1016-1002	التنمية المحلية بين واقع السياسات الاجتماعية وآمال المجتمع المحلي تجاديت إدري، جامعة الجزائر 03-الجزائر-	74
1031-1017	الحراك النسوي في السودان والتغير الاجتماعي: الإنجازات المتحققة والتحديات د. فيصل محمد عبد الباري توتو، جامعة النيلين-كلية الدراسات الاقتصادية والاجتماعية - قسم علم الاجتماع-السودان	75
1046-1032	الحملات الإعلامية كاستراتيجية لتغيير سلوك العنف في الملاعب الجزائرية عبر الشبكات الاجتماعية دراسة ميدانية على عينة من شباب مستخدمي صفحات الفاسبوك - مهراوي نصر الدين، جامعة قسنطينة 3، الجزائر	76
1062-1047	السلطة العاربية (الجانب الخفي للدكتاتوريات الاخضاعية) معافة فطيمة جامعة الحاج لخضر باتنة 1-الجزائر-	77
1075-1063	الطب النسائي في الغرب الإسلامي خلال العصر الوسيط ق 4-7هـ / 10-13م د بزة نوال، جامعة باتنة 1-الجزائر- / أ. د عشي علي، جامعة باتنة 1-الجزائر-	78
1085-1076	العصبية الرقمية: الماهية، الأسباب ونتائجها على الفرد والمجتمع بن عودة موسى، جامعة ابن خلدون تيارت، الجزائر،	79
1098-1086	العلمانية كمنهج لقيام نهضة عربية في العصر الحديث "شيلي شميل وفرح أنطون" بن هبري حليم، جامعة مولود معمري تيزي وزو	80

1117-1099	القياس التصويري لرقمنة المواقع الأثرية كخطوة أولى لإعادة تصورها -الجامع الكبير بمدينة المنصورة الأثرية بتلمسان أنموذجا بكاركمال، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان -الجزائر- /أ.د. بلجوزي بوعبد الله، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان -الجزائر-	81
1131-1118	الكتاب الأبيض للثورة الجزائرية ورد فعل فرنسا تجاهه 1956 – 1960 عيسى حمري، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة –الجزائر/ بن عبد الله بدر، جامعة يحي فارس المدية-الجزائر	82
1146-1132	المحددات الاجتماعية لتطوير أداء القيادات في ضوء الإدارة الموقفية وتحقيق التنمية المستدامة د، وليد محمد عبد الحليم محمد عاشور، دكتوراه جامعة سوهاج واستشاري تعليم	83
1162-1147	المسؤولية الأخلاقية لممارسة مهنة الصحافة الاستقصائية في ضوء موثيق الشرف الدولية سعيد فاروق، جامعة باجي مختار عنابة -الجزائر-	84
1179-1163	المعاينة في البحث السوسولوجي. تصورات نظرية ونماذج تطبيقية د. حميداني خاليدة، جامعة لونيبي علي –البلدية، الجزائر،	85
1193-1180	الهجرة والرحلة الجزائرية إلى الحجاز ودورها في تثبيت الهوية العربية الإسلامية خلال القرنين 18 و19 م رشيد ولد بوسيافة، جامعة يحي فارس المدية الجزائر	86
1208-1194	انعكاسات متابعة مؤثري تيك توك على الهوية عند الشباب الجزائري د. رفيق بلعبيدي، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر،	87
1223-1209	أهمية إعلام المؤسسة في تحقيق جودة التكوين في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي الجزائرية باباوا عمر عبد الرحمان، جامعة غرداية -الجزائر-	88
1236-1224	بناء اختبار تحصيلي في مقياس القياس التربوي وبناء الاختبارات المدرسية للسنة الثانية علوم التربية وفق النظرية الكلاسيكية للقياس د. هاني داتة، جامعة محمد خيضر، بسكرة -الجزائر- /أ.د شفيقة كحول، جامعة محمد خيضر، بسكرة -الجزائر-	89
1253-1237	تأثير التنشئة الاجتماعية والثقافة الصحية على نمط الرضاعة المتبع عند المرأة غير العاملة -دراسة ميدانية لعينة من النساء في ولايتي الجزائر والبويرة- ط.د. خالد عبد الرحمان، جامعة الجزائر 02 -الجزائر- /د. كواش زهرة، جامعة الجزائر 02 -الجزائر-	90
1267-1254	تشخيص فرعون موسى عليه السلام من خلال الوصف القرآني والمُعطى الأثري قلمام لوزة، جامعة أبو القاسم سعد الله بوزريعة -الجزائر- /بلقاسم رحمان، جامعة أبو القاسم سعد الله بوزريعة -الجزائر-	91
1278-1268	تطور الإذاعة السرية في الثورة الجزائرية من خلال تقارير وزارة التسليح والاتصالات العامة ديسمبر 1959 أوت 1961 أ.د احمد مسعود سيد علي، جامعة محمد بوضياف المسيلة-الجزائر-	92
1292-1279	تمثلات الحصان ورمزية التاريخية من خلال الأنصاب الرومانية للغرب الجزائري بلواضح أمجاد، جامعة مصطفى اسطنبولي معسكر -الجزائر- /مضوي خالدية، جامعة مصطفى اسطنبولي معسكر-الجزائر-	93
1307-1293	حركة الوصول الحر للمعلومات وتفعيلها بالمكتبات: التحديات والتحديات ط.د سعودي مقداد، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة 2 -الجزائر- /أ.د قموح ناجية، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة 2 -الجزائر-	94
1322-1308	دراسات الجدوى للمشاريع المقاولاتية -نموذج روضة أطفال- بلواضح حسينة، جامعة محمد بوضياف مسيلة-الجزائر- /مخلوف ناجح، جامعة محمد بوضياف مسيلة-الجزائر-	95
1336-1323	دراسة العلاقة بين نوعية حياة الأطفال الأقل من 5 سنوات وبعض المؤشرات الاجتماعية والصحية في الجزائر صبيدون جهيد، جامعة لونيبي علي البلدية 2-الجزائر- /درديش أحمد، جامعة لونيبي علي البلدية 2-الجزائر-	96
1352-1337	درجة تقدير مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين لسلوكيات التمر الوظيفي الممارس ضدهم- دراسة ميدانية بمركز التوجيه المدرسي بالمسيلة لكحل نجمة، جامعة باتنة 1-الجزائر- /شوشان عمار 2، جامعة باتنة 1-الجزائر-	97
1366-1353	دور المكتبات في الرفع من فاعلية البحث عن المعلومات لدى الطلبة في ظل جائحة كوفيد-19 دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة محمد خيضر بسكرة زميري خولة، جامعة الجزائر 2 -الجزائر-	98
1376-1367	رحلة المقرئ (ت 1041هـ/1631م) ودورها في التواصل الثقافي بين الجزائر والحجاز سماعيل فتحي، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر/ بن حامد سعدية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر	99
1388-1377	سوسولوجيا المواطنة وإشكالية المقاربة السياحية عرباوي نصيرة، جامعة ابن خلدون تيارت، الجزائر،	100
1401-1389	صورة العرب قبل الإسلام في السينما العربية دراسة نقدية لفيلم "فجر الإسلام" منير طيبي، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي –تبسة، الجزائر	101
1413-1402	علاقة إدارة الألم بالرعاية النفسية لدى مرضى ألم أسفل الظهر المزمن –دراسة ميدانية بمصلحة الطب الفيزيائي وإعادة التربية الوظيفية بالمستشفى الجامعي فرانز فانون- عيسو عبد الحق، جامعة مولود معمري-تيزي وزو، الجزائر، / نايت عبد السلام كريمة، جامعة مولود معمري-تيزي وزو، الجزائر،	102

1429-1414	فاعلية الوسائط التكنولوجية في تحسين تعليمية اللغة العربية في الجامعة أ.د. عبد الحفيظ تحريشي، جامعة محمد طاهري بشار، الجزائر	103
1448-1430	قراءة سوسولوجية في ثقافة المقاول في الجزائر ط. د. ليامين عكاشة، / جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، د. ليليا حفيظي، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر.	104
1463-1449	كفاءة الإدارة البشرية في الأزمات الصحية (رؤية مستقبلية للتحديات والفرص) أولاد النوى محمد، جامعة غرداية، الجزائر. / زرياني محمد مصطفى، جامعة غرداية، الجزائر.	105
1479-1464	محمد إقبال وعبد الحميد بن باديس، تقاطعات الرؤى في صناعة الإنسان د. غنية ضيف، جامعة الجزائر 02، الجزائر	106
1491-1480	مراكز التعليم والثقافة بالمغرب الإسلامي من القرن الأول وحتى القرن الخامس الهجري د / محمد ساكو، المدرسة العليا للأساتذة مبارك بن محمد الميلي الجزائري – بوزريعة (الجزائر)	107
1503-1492	مرجعيات الثقافة الجزائرية وراهنها محمد بوحجلة، جامعة حسية بن بوعلي، الشلف، الجزائر	108
1520-1504	مسألة الحرية في الفكر العربي الباحثة سفيان فاتن، قسم الفلسفة المركز الجامعي نورالبيشير البيض. الجزائر	109
1537-1521	ميراث المرأة القبائلية بين خضوعها لأعراف وتقاليد المجتمع والحاجة المادية ميلودي حسينة، جامعة العقيد أكي محند أولحاج بالبويرة، الجزائر	110
1548-1538	نقد العقل الإسلامي عند أركون حسين حيمر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة تلمسان، الجزائر	111
1565-1549	واقع اللغة العربية في الخطاب الإشعاري الحلول والافاق دراسة تطبيقية لنماذج إشهارية العربي بوعمران بوعلام، جامعة خميس مليانة، الجزائر/ عيوش نعيمة، جامعة خميس مليانة، الجزائر	112
1580-1566	Bullying and Its Impact on the Psychosocial Adjustment of Hearing-Impaired Children Integrated into regular Schools Abdelkarim Yahiaoui, Abu Al-Qasim Saadallah University, Algeria2/ Farid Ben Guesmia, Abderrahmane Mira University, Bejaia	113
1595-1581	Cyber space as existential threat to cultural security in Algeria Nouri Aziz, Abbas Laghrour University –khenchela / Slimane Samira, Salah Boubnider Constantine 3 University	114
1604-1596	Digital media between moral responsibility and practice Omar Reikia, University of Algiers 3. Algeria	115
1619-1605	Exploring the Impact of Psychological Capital on Work-Related Quality of Life: A Case Study of Saidal Group Employees in the Algerian Pharmaceutical Industry Mohammed Mansouri, Djillali Liabes University of Sidi Bel Abbes, /Algeria Hana Bouhara, Djillali Liabes University of Sidi Bel Abbes	116
1634-1620	L'ignorance sacrée et l'ignorance institutionnalisée chez Mohammed Arkoun: Analyses philosophiques de deux concepts controversés dans la pensée islamique Mahrez BOUICH, Université Abderrahmane Mira- Bejaia	117
1646-1635	Repenser la raison avec Gaston Bachelard HADDOUCHE Zahir, Université A.Mira-Bejaia (Algerie)	118
1659-1647	Teachers' social representations towards modern media and communication technology Ferkous Nadira, Badji Mokhtar University – Annaba – Algeria	119
1675-1660	The Competency-Based Approach: Between Theoretical Foundations and Epistemological Differences hamouche moslem, Mouloud Mammeri University of Tizi Ouzou / farid_boutaba, Mouloud Mammeri University of Tizi Ouzou	120
1692-1676	The effectiveness of digital communication in achieving creativity in Algeria's emerging institution Field study of the Yassir Algiers Foundation Bahoussi nour el houda khadidja, Abdel Hamid ibn badis Mostaganem (Algeria) / Baali mohamed said, Abdel Hamid ibn badis Mostaganem (Algeria)	121
1709-1693	The main functions of business leaders in the recruitment and human resources development process. Empirical study among SME creators in the Bejaia region Haderbache Bachir, University Abderrahmane Mira of Bejaia /Maiga Hadiaratou Idrissa, University Abderrahmane Mira of Bejaia	122

درجة تقدير مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين لسلوكيات التنمر
الوظيفي الممارس ضدهم- دراسة ميدانية بمركز التوجيه المدرسي بالمسيلة -

The degree of appreciation of the integrated school and vocational guidance and counseling counselors for the occupational bullying behaviors practiced against them - a field study at the school guidance center in M'sila-



لكحل نجمة^{1*}، شوشان عمار²

¹ جامعة باتنة 1-مخبر تطوير نظم الجودة بمؤسسات التعليم العالي والثانوي، الجزائر،

nedjma.lakhal@univ-batna.dz

² جامعة باتنة 1-مخبر تطوير نظم الجودة بمؤسسات التعليم العالي والثانوي، الجزائر،

ammar.chouchane@univ-batna.dz

تاريخ الإرسال: 2024/03/24 تاريخ القبول: 2024/05/02

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى قياس درجة التنمر الوظيفي الممارس ضد مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين التابعين لمركز التوجيه المدرسي بقطاع المسيلة، تكونت عينة الدراسة من 34 مستشارا ومستشارة اختيروا بطريقة عشوائية وقد تم استخدام المنهج الوصفي واستبيان سلوكيات التنمر الوظيفي الذي تكون بصورته النهائية من 23 فقرة موزعة على بعدين اثنين، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة التنمر الوظيفي الممارس ضد مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي المدمجين كانت متوسطة، وقد أوصت الدراسة بضرورة نشر الوعي وذلك من خلال عقد الندوات والدورات التدريبية لفائدة كافة الموظفين حول التنمر الوظيفي في بيئة العمل وطرق الوقاية منه وكيفية التصرف في حال التعرض لمثل هذه السلوكيات السلبية.

الكلمات المفتاحية: سلوكيات التنمر الوظيفي؛ التوجيه والإرشاد المدرسي؛ مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي المدمجين

Abstract :

This study aimed to measure the degree of functional bullying practiced against the integrated guidance counselors affiliated to the guidance center in the M'sila sector. The study sample consisted of 34 male and female counselors. The descriptive analytical method was used, and the scale in its final form consisted of (23) items distributed over two dimensions, and this study showed that the employment bullying came with a medium degree. The study recommended the need to spread awareness through holding seminars and training courses for all employees about job bullying in the work environment, ways to prevent it, and how to act in the event of exposure to such negative behaviors.

Key words : functional bullying behaviors ; school guidance and counseling ; the integrated guidance counselors

*المؤلف المراسل

مقدمة:

يقول المولى عزوجل في محكم تنزيله: «يا أيها الناس إنّا خلقناكم من ذكر وأنثى وجعلناكم شعوباً وقبائل لتعارفوا إنّ أكرمكم عند الله أتقاكم إنّ الله عليم خبير» (الحجرات، 12)، لقد ردّ المولى جلّ جلاله أنساب البشر وأجناسهم إلى أبوين إثنيين (آدم وحواء) حتى تتشابك الصلات وتستوثق، فأساس العلاقات بين البشر التعارف والتآلف لا التناكر والتنافر (الغزالي، 1987، صفحة 170).

لقد كان من صميم أهداف الرسالة المحمدية الحث على التمسك بالفضائل والآداب فالأخلاق هي أصول الحياة والخلق هو صورة الإنسان الباطنة أما السلوك فهو سيرة الإنسان ومذهبه واتجاهه سواء كان حسناً أو سيئاً وهو فعل إرادي كقول الكذب، والصدق، والبخل، والكرم وغير ذلك وعلى هذا الأساس يمكن القول أن الخلق شيء يتصل بباطن الإنسان وما يدلنا عليه هو السلوك الذي يعتبر المظهر الخارجي له فالسلوك إذن هو دليل الخلق ورمزه وعنوانه (سعيد، 2015، الصفحات 5-6).

إن فطرة الإنسان خيرة وهذا لا يعني أنه ملاك لا يصدر منه إلا الخير فقد تبرز نفوس تعترتها آفة قسوة وعدوان وعنف وتسلبت على الغير وهي ما يعرف بآفة التنمر، لم يراعي أصحابها احترام حقوق الغير وحرمتهم في المال والنفوس والعرض غير آبهين لقول المصطفى (ص) «كل المسلم على المسلم حرام، دمه وماله وعرضه» (رواه البخاري ومسلم) (سعود، 2021) فالتنمر هو إدمان للسلوك العدواني الهدف منه هو إلحاق الأذى بالآخر إما جسدياً أو معنوياً بالقول أو الفعل ولا يخفى على أحد الآثار السلبية العديدة الناجمة عن هذه الآفة والتي تنعكس أضرارها على كيان المجتمع ككل.

لقد تناولت العديد من الدراسات ظاهرة التنمر الوظيفي ومن زوايا مختلفة ففي دراسة (ابتهاج ع، الصفحات 49-61) والتي كان الهدف منها قياس درجة التنمر الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية تم التوصل إلى أن درجة التنمر الوظيفي لديهم منخفضة وأن المعلمات هن أكثر عرضة للتنمر مقارنة بالمعلمين الذكور وفي ذات السياق توصلت دراسة (دلال ورزان، 2014، الصفحات 32-61) إلى أن مستوى ممارسة العاملين في كلية إربد الجامعية لسلوكيات التنمر عال بينما في كلية توليد الخاصة كان معتدلاً وأن هناك ارتباطاً دالاً إحصائياً بين سلوكيات التنمر والعوامل المرتبطة بها في الكليتين أما عن أثر التنمر الوظيفي على كفاءة الأداء فقد أسفرت نتائج دراسة (هدى، 2020، الصفحات 175-202) على وجود تأثير دال إحصائياً للتنمر الوظيفي على كفاءة أداء العنصر البشري في المؤسسات الاقتصادية وفيما يخص علاقة التنمر الوظيفي ببعض المتغيرات فقد تطرقت العديد من الدراسات لهذا الجانب حيث توصلت دراسة (فاطمة، 2019، الصفحات 317-341) إلى وجود علاقة بين الاحتراق النفسي والتنمر الوظيفي فكلما زاد الاحتراق النفسي لدى المعلمة، كلما زاد التنمر الوظيفي لديها والعكس صحيح ومن بين الدراسات التي سعت إلى معرفة مدى مساهمة السمات الشخصية في تفشي ظاهرة التنمر في بيئة العمل دراسة (صيته، رباب، أريج، وخديجة، 2018، الصفحات 68-94) التي كان الهدف منها هو معرفة أثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في تفشي ظاهرة التنمر في بيئة العمل وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين سمات العصابية وظاهرة التنمر في بيئة العمل ووجود علاقة سالبة بين سمات كل من (الانبساطية، المقبولية، الانفتاح على

الخبرة، يقظة الضمير) وظاهرة التنمر في بيئة العمل ومرد ذلك حسب ما جاء في هذه الدراسة أن الشخص العصبي يميل بطبعه إلى سرعة الغضب وعدم القدرة على ضبط دوافعه العدوانية عكس الأشخاص الذين يتسمون بباقي السمات الأخرى فعلى سبيل المثال الشخص الذي يمتلك درجة عالية من يقظة الضمير يكون ذو كفاءة، يتصرف بحكمة ، يلتزم بالقيم الأخلاقية ويتروى قبل اتخاذ أي قرار، كما تطرقت العديد من الدراسات إلى سبل معالجة هذه الظاهرة نذكر منها دراسة (تري، 2022، الصفحات 311-358) التي كان الهدف منها التعرف على مدى انتشار التنمر الوظيفي ضد المرأة في القطاع الخاص ووضع تصور مقترح للتعامل مع هذه المشكلة حيث خلصت الدراسة إلى انتشار كبير للتنمر ضد المرأة العاملة في القطاع الخاص وأن أكثر أشكاله التنمر اللفظي، التنمر النفسي، التنمر الانفعالي، التنمر الإلكتروني، التنمر الاجتماعي وأن أهم أسبابه تتمثل في : العقد النفسية للشخص المتنمر، ضعف الثقة بالنفس، الغيرة والفسل في تحقيق الأهداف واعتمادا على نتائج البحث الميدانية والدراسات السابقة والإطار النظري للبحث توصل الباحث إلى بناء تصور مقترح لكيفية التعامل مع مشكلة التنمر الوظيفي ضد المرأة في القطاع الخاص. ومن الدراسات التي ألفت الضوء على عقوبة التنمر من الجانب الشرعي والقانوني دراسة (كمال س.، 2022، الصفحات 2546-2383) التي تم التطرق من خلالها للحكم الشرعي والقانوني (القانون الوضعي المصري) لجريمة التنمر.

لقد اهتمت الدراسات السالفة الذكر بتقدير درجة التنمر الوظيفي لدى عينات مختلفة من الأفراد وتأثيراته السلبية على أداء الموظف وصحته النفسية وقد أوصت جميعها بضرورة التوعية حول هذه الظاهرة وإيجاد طرق للوقاية منها وذلك عن طريق عقد الندوات والدورات التدريبية وكذا تطبيق سياسة عدم التهاون مع ظاهرة التنمر الوظيفي والعمل على الحد منها.

1. الإشكالية:

إن السلوك التنمري سلوك قبيح منبوذ وهو شكل من أشكال الظلم والاستبداد الاجتماعي للقوي على الضعيف وهو موجود في المجتمعات البشرية منذ القدم فقد ذكر ألويس (Olweus) أن هذه الظاهرة لم تدرس دراسة ميدانية إلا في سبعينيات القرن الماضي على الرغم من قدمها، لقد تنوعت أشكال التنمر باختلاف الأزمنة التاريخية فالعنف الجسدي والقتل والإذلال البشري هي أبرز أشكال التنمر التي كانت شائعة في الأزمنة الأولى من أجل المال أو السلطة وما الرق والعبودية إلا أحد أشكال التنمر التي كان يمارسها السادة على العبيد (مسعد، 2012، الصفحات 17-18) لو تأملنا في مصطلح التنمر فسنجد مشتقا من اسم حيوان مفترس وهو النمر الذي يعد من أسرع الحيوانات عدوا وأشدّها فتكا بالفريسة وهذا ما يناسب معنى التنمر من حيث الظلم والاعتداء على الآخرين دون وجه حق، ولو تأملنا في الجانب التاريخي لسلوك التنمر سنجد أن أول تنمر وقع في الدنيا هو تنمر قابيل على أخيه هابيل يقول المولى عز وجل: «واتل عليهم نبأ ابني آدم بالحق إذ قرنا قربانا فتقبل من أحدهما ولم يتقبل من الآخر قال لأقتلنك قال إنما يتقبل الله من المتقين لن بسطت إليّ يدك لتقتلني ما أنا بباسط يدي إليك لأقتلك إني أخاف الله

رب العالمين « (المائدة، 27-28)، كما يعد تنمر الأقوام على أنبيائهم من أخطر أنواع التنمر الذي شهدته البشرية حيث قوبلت دعواتهم بالرفض والإعراض فتعرضوا للعدوان والإيذاء والتعذيب واتهموا بالكذب والسحر والدجل والشعوذة والجنون وفي ذلك يقول المولى سبحانه وتعالى: «ولقد آتينا موسى الكتاب وقفينا من بعده بالرسل وآتينا عيسى ابن مريم البيّنات وأيدناه بروح القدس أفكلّمنا جاءكم رسول بما لا تهوى أنفسكم استكبرتم ففريقا كذبتم وفريقا تقتلون» (البقرة، 87) (أمل، 2021، الصفحات 81-101) فالتنمر إذن هو سلوك مكتسب من البيئة التي يوجد بها الشخص وهو متعدد الجوانب ومن أبرز أنواعه التنمر في بيئة العمل إذ يمثل هذا الأخير أكثر أشكال العنف خطورة لما له من آثار وخيمة على أداء الموظفين وإنتاجية العمل. (ابتهاج ع.، الصفحات 49-61)

تتمثل سلوكيات التنمر الوظيفي عادة في الإساءة اللفظية وغير اللفظية وهي تفتقد غالبا للتبرير المعقول ويترتب على هذه الإساءة خلق بيئة عمل سامة وعدائية وتدهورا على مستوى العلاقات بين الزملاء مما يقلل من الاحترام والتعاون بينهم وكذا تدني الإنتاجية في العمل، وبالرغم من كون التنمر الوظيفي مشكلة شائعة ومنتشرة إلا أنه يتم تجاهله في أحيان كثيرة بسبب الخوف من الانتقام أو قلة الوعي حول آليات الإبلاغ السليمة.

وعليه ونظرا لندرة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في البيئة الجزائرية ومع تنامي هذه الظاهرة في البيئة الأكاديمية وعدم إيلائها الاهتمام اللازم وخاصة في المؤسسات التعليمية حيث تتعرض فئة الموظفين حديثي التوظيف لمثل هذه السلوكيات جاءت هذه الدراسة للتعرف على مدى انتشارها في مؤسساتنا التعليمية وذلك من خلال الإجابة على أسئلة الدراسة التالية:

• التساؤل الرئيسي: ما درجة تقدير مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني المدمجين لسلوكيات التنمر الوظيفي الممارس ضدهم؟

• الأسئلة الفرعية:

1. ما درجة تقدير مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني المدمجين لسلوكيات التنمر الوظيفي اللفظي الممارس ضدهم؟

2. ما درجة تقدير مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني المدمجين لسلوكيات التنمر الوظيفي غير اللفظي الممارس ضدهم؟

وبالنسبة لفرضيات الدراسة فقد وردت كما يلي:

الفرضية العامة: درجة تقدير مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني المدمجين لسلوكيات التنمر الوظيفي الممارس ضدهم متوسطة.

الفرضيات الجزئية:

1. درجة تقدير مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني المدمجين لسلوكيات التنمر الوظيفي اللفظي الممارس ضدهم متوسطة.

2. درجة تقدير مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين لسلوكيات التنمر الوظيفي غير اللفظي الممارس ضدهم مرتفعة.

2. أهداف الدراسة: نسعى من خلال دراستنا الحالية إلى التعرف على:

• درجة تقدير مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين لسلوكيات التنمر الوظيفي اللفظي الممارس ضدهم.

• درجة تقدير مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين لسلوكيات التنمر الوظيفي غير اللفظي الممارس ضدهم.

3. أهمية الدراسة: تتحدد أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

• تعطي أرقاماً إحصائية عن ظاهرة التنمر الوظيفي الممارس ضد مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين، كما تبين الأشكال الأكثر شيوعاً.

• التحسيس بخطورة ودرجة انتشار ظاهرة التنمر الوظيفي في المؤسسات التعليمية.

• لفت نظر المسؤولين عن قطاع التربية إلى خطورة هذه الظاهرة من أجل التصدي لها والحد من انتشارها.

• الإسراع في اتخاذ التدابير الضرورية من أجل الحد من ظاهرة التنمر الوظيفي وما قد ينتج عنها من عواقب وخيمة خاصة وأنها تمس فئة هامة من المربين التابعين لقطاع التربية.

4. تحديد مفاهيم الدراسة:

1..4. التنمر لغة: تنمّر: تشبّه بالنمر في تصرفاته، توخّش، تصرف بخشونة مع الآخرين (هزاز، جميل، و رمزية، صفحة 189).

2..4. التنمر اصطلاحاً: هناك العديد من التعريفات لمصطلح التنمر تضمنها التراث العربي والأجنبي نذكر منها:

يعرفه الباحث النرويجي دان ألويس (Dan Olweus) بأنه «تعرض شخص بشكل متكرر وعلى مدار الوقت إلى الأفعال السلبية من جانب واحد أو أكثر من الأشخاص الآخرين». (كمال س.، الصفحات 2547-2383) أما (رابية حكيم) وهي طبيبة نفسية بإحدى المراكز الطبية النفسية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية فقد ذكرت أن المقصود بالتنمر أو الإستئساد «هو إلحاق بعض الأذى المعنوي أو الجسدي من طرف أطفال على أطفال آخرين» (مجدي ، 2016 ، صفحة 7).

وترى جلبرت (Gilbert) المشار إليها في (علي ومحمد، 2013، صفحة 8) أن التنمر هو «شكل من أشكال الاستقواء وهو يوصف من طرف غالبية الباحثين بأنه أذى جسدي أو لفظي يقوم به المستقوي تجاه شخص أضعف منه أو أصغر منه أو أقل شعبية أو أقل شعوراً بالأمن».

3..4. التنمر الوظيفي:

«هو ميل الأفراد والجماعات لاستخدام سلوك عدواني بشكل مستمر ضد زميل في العمل أو مدراء ضد رؤوسهم ومضايقتهم بالتسلط والقسوة والتعنيف لدرجة ان يجبر أغلبهم أو بعضهم على تقديم الاستقالة أو التحويل لقطاع آخر أو جهة أخرى» (عبد الوهاب، 2015، الصفحات 511-521). ويعرف أيضا بأنه: عبارة عن سلوكيات عدوانية متكررة تستهدف بعض العاملين من طرف أحد الزملاء أو الرؤساء، مما يسبب الأذى النفسي للعامل ويؤثر بالسلب على الإنتاجية في العمل (عرين، 2019). إن السلوك التنمري يختلف عن غيره من أشكال العدوان الأخرى فسلوك التنمر يكون بين طرفين غير متساويين في القوة وهو متكرر ومتعمد ومقصود إذ يكتسب الشخص المتنمر شعورا مريحا أما الضحية الذي تعرض للتنمر فتكون مشاعره مؤلمة، فالتنمر إذن هو عبارة عن سلوك سلبي منتظم يحدث على مدى فترة من الزمن يمزج بين الإساءة اللفظية والسلوكيات المهينة ويتميز بعدم التكافؤ في القوة بين الشخص المتنمر والضحية فهو ليس نزاعا عاديا بين أطراف متساوية القوة. (ناظم وولاء، الصفحات 989-1009).

4.4. التعريف الإجرائي لسلوكيات التنمر الوظيفي: هي مجموعة من السلوكيات السلبية وغير المرغوبة تحدث في بيئة العمل بشكل مستمر ومتكرر وتمثل في قيام فرد أو مجموعة من الأفراد بمضايقة أحد الزملاء بأساليب لفظية وغير لفظية مما يؤثر بالسلب على مردوده الوظيفي، وتقاس درجة التقدير لسلوكيات التنمر الوظيفي في بحثنا الحالي من خلال استجابة عينة الدراسة على الاستبيان الذي قمنا بتصميمه.

5.4. مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

هو أحد موظفي قطاع التربية يسهر على تنفيذ برنامج التوجيه المدرسي في المؤسسات التعليمية وقد جاء في المنشور الوزاري رقم 1051 المؤرخ في 23 جوان 2018 أن مجالات نشاط مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني هي: مجال الإعلام المدرسي، مجال التوجيه المدرسي، مجال الإرشاد المدرسي، مجال التقويم والمتابعة.

6.4. مستشارو التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجون:

هم حاملو الشهادات الجامعية في علوم التربية وعلم النفس وعلم الاجتماع الذين تحصلوا على منصب عمل في سلك مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني عن طريق الإدماج بداية من الموسم الدراسي 2020/2019 وذلك بعد فترة عمل عن طريق وكالة التشغيل.

5. الإطار النظري:

1.5. لمحة تاريخية عن التنمر الوظيفي:

يعتبر التنمر الوظيفي من السلوكيات السلبية الخطيرة المنتشرة في بيئة العمل ورغم آثاره السلبية على جميع مكوناتها إلا أنه لا يتم التصريح به في الكثير من الحالات وبالرغم من وجود العديد من الدراسات المتقدمة في هذا المجال في الدول الإسكندنافية تبقى دراسته في البيئة العربية في مراحلها الأولى، لقد بدأ الاهتمام بهذا المفهوم في أواخر القرن الماضي بعد عملية الانتحار الجماعي التي قامت بها مجموعة من

الممرضات إذ لفتت هذه الحادثة انتباه العالم السويدي (Ly man Hans) وبعد البحث في أسبابها الحقيقية توصل إلى نتيجة مفادها أن الممرضات اللاتي أقدمن على الانتحار كن يتعرضن للاستغلال والإذلال والتنمر من قبل الأطباء وقد نادى بعد ذلك بضرورة وجود قوانين تحمي حقوق العاملين، كما دعى الكاتب البريطاني (Andria Adams) الأفراد إلى إدراك خطورة سلوكيات التنمر وذلك من خلال سلسلة من المقالات التي قام بنشرها في مجلات عالمية، كما أنه قام بتأليف أول كتاب عن موضوع التنمر وكيفية مواجهته عنوانه (bullying at work: how to comport and overcome).

لقد لفت موضوع التنمر الوظيفي بعد ذلك نظر الباحثين الأمريكيين حيث قام المتخصصين في علم النفس والسلوك التنظيمي بدراسة تأثير هذه السلوكيات على الأفراد وعلى بيئة العمل وبالموازاة مع كل ذلك ظهرت العديد من المؤلفات التي تناولت حالات واقعية للتنمر الوظيفي مورست من طرف المدراء أو زملاء العمل، ومن هنا بدأ العالمان الأمريكيان Ruse والدكتور Nami بجمع معلومات عن حالات واقعية عن التنمر حيث قاما بحملات توعوية ضد هذه السلوكيات كما طالبوا بضرورة الحماية القانونية لحقوق ضحايا التنمر الوظيفي حيث أنشأ الدكتور Nami سنة 2017 مركزا متخصصا للتدريب وتقديم الاستشارة يستقبل المدراء والمشرفين من قبل المنظمات التي تنتشر فيها سلوكيات التنمر. (ناظم وولاء، الصفحات 989-1009)

2..5. أشكال التنمر الوظيفي: (ابتهاج ع.، الصفحات 49-61)

2.1..5. التنمر اللفظي: من أكثر أنواع التنمر شيوعا ويتم عن طريق: الإهانات اللفظية، نشر الشائعات، السخرية، التهديد.

2.2..5. التنمر الجسدي: ينتشر هذا النوع بكثرة بين الذكور ويتم عن طريق استخدام القوة الجسدية ضد الضحية من دفع، وضرب، وركل، واصطدام، وسرقة الممتلكات.

2.3..5. التنمر النفسي: يتم عن طريق ممارسة سلوكيات التجاهل وعزل الشخص وإبعاده عن الأقران، التقليل من أهمية إنجازاته وكل هذا بهدف التقليل من شأن الضحية وتخفيض درجة إحساسها بذاتها.

3..5. أسباب التنمر الوظيفي: من بين الأسباب المؤدية إلى حدوث التنمر الوظيفي نذكر ما يلي: (ناظم وولاء، الصفحات 989-1009)

- إساءة استخدام السلطة.
- الصراع في أماكن العمل بسبب أساليب القيادة المستخدمة.
- التكاثر بين بعض الزملاء لمهاجمة شخص معين.
- الثقافة المؤسسية السائدة في بيئة العمل (إعاقة التواصل بين الأفراد، اللجوء للعقاب بشدة).
- دور الإدارة ورد فعلها اتجاه هذه السلوكيات، فممارسة الإدارة لأسلوب الصمت وعدم استجابتها للشكاوى المرفوعة لها بهذا الشأن يشجع على الاستمرار في ممارسة هذا السلوك.
- عدم تلقي المدراء والرؤساء التدريب اللازم حول كيفية التعامل مع سلوك التنمر.

4..5. الانعكاسات السلبية لسلوكيات التنمر الوظيفي:

تقول أموري (O' Moore, n.d) من مركز مكافحة التنمر في دبلن بأن الاشخاص الذين يتعرضون للتنمر سواء كانوا أطفالاً أم بالغين يكونون أكثر عرضة لخطر الامراض المتعلقة بالضغط النفسي وكذا المشاكل العاطفية والسلوكية على المدى الطويل كالشعور بالوحدة والاكتئاب والقلق وتدني تقدير الذات. أما على مستوى بيئة العمل فإنه ومع مرور الوقت تسبب سلوكيات التنمر الوظيفي ضغوطاً حقيقية تؤدي إلى تراجع الإنتاجية والأداء الوظيفي للضحية (الموظف المتنمر عليه) والرغبة في التخلي عن الوظيفة. (دلال ورزان، الصفحات 32-61)

6. الجانب الميداني:

1..6. منهج الدراسة: من اجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي وذلك لملائمته لطبيعة وأهداف الدراسة التي نسعى من خلالها للتعرف على درجة التنمر الوظيفي الممارس ضد مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين.

2..6. مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من 73 مستشاراً ومستشارة للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين بداية من الموسم الدراسي 2019/2020 والتابعين لمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بقطاع المسيلة.

3..6. عينة الدراسة وخصائصها:

تكونت العينة من 34 من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين التابعين لمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بقطاع المسيلة، تم اختيار أفراد العينة بطريقة عشوائية وهم موزعين كما يلي:

جدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية %	العدد	الجنس
5.88	02	الذكور
94.11	32	الإناث
100	34	المجموع

تجدر الإشارة أن جل المستشارين المدمجين والذين يمثلون مجتمع البحث من جنس الإناث لذلك كان تمثيل جنس الذكور في العينة قليل.

4..6. أداة الدراسة وخصائصها السيكمترية:

4.1..6. أداة الدراسة: تمثلت في استبيان قمنا بتصميمه لأجل التعرف على درجة سلوكيات التنمر الوظيفي التي ممكن أن يتعرض لها مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين، يتكون الاستبيان من 23 عبارة موزعة على بعدين اثنين:

- البعد الأول: التنمر اللفظي ويتكون من 12 بنداً.
- البعد الثاني: التنمر غير اللفظي ويتكون من 11 بنداً.

تقدير درجة سلوكيات التنمر الوظيفي الممارس ضد مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين -دراسة
-ميدانية بولاية المسيلة

تم الإجابة على البنود ب (3) بدائل هي: (درجة مرتفعة، درجة متوسطة، درجة منخفضة) إذ تأخذ العبارات الدرجات (1،2،3) على الترتيب.

4.2.6. الخصائص السيكومترية للاستبيان: للتأكد من الخصائص السيكومترية للاستبيان تم تطبيقه على عينة استطلاعية خارج عينة الدراسة تكونت من 22 مستشارة للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجات التابعات لمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لقطاع المسيلة.
4.2.1.6. صدق الاستبيان:

• صدق الاتساق الداخلي: تم التحقق من الاتساق الداخلي للاستبيان من خلال حساب معامل الارتباط "بيرسون" بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان وبين البعد الذي تنتهي إليه وكذلك حساب معامل الارتباط "بيرسون" بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان وبين الدرجة الكلية له والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم (02) يوضح صدق الاتساق الداخلي لاستبيان التنمر الوظيفي

معامل الارتباط بالدرجة الكلية للأداة	معامل الارتباط بالبعد	رقم البند	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للأداة	معامل الارتباط بالبعد	رقم البند
0,55**	0,67**	13	0,67**	0,69**	1
0,46*	0,49*	14	0,69**	0,52*	2
0,82**	0,82**	15	0,57**	0,73**	3
0,63**	0,68**	16	0,63**	0,30*	4
0,62**	0,68**	17	0,68**	0,60**	5
0,69**	0,72**	18	0,76**	0,66**	6
0,45*	0,53*	19	0,67**	0,70**	7
0,72**	0,78**	20	0,54**	0,77**	8
0,53*	0,65**	21	0,68**	0,81**	9
0,73**	0,67**	22	0,76**	0,84**	10
0,61**	0,72**	23	0,83**	0,67**	11
			0,82**	0,68**	12

*مستوى الدلالة عند 0,05

**مستوى الدلالة عند 0,01

المصدر: الباحث حسب مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) أن معاملات ارتباط الفقرات مع الأبعاد ككل تراوحت بين (0,30 و0,84) ومع الأداة ككل بين (0,49 و0,83) وهذه المعاملات دالة إحصائياً عند مستويات الدلالة (0,01) و (0,05) مما يدل على تمتع المقياس بصدق عال وملائم لأغراض دراستنا.

6..2.4. ثبات الاستبيان: تم التأكد من ثبات الاستبيان باستخدام كل من:

- معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha): والجدول الموالي يوضح معاملات ثبات أداة الدراسة:

جدول رقم (03): معامل الثبات ألفا كرونباخ

المحور	معامل الثبات ألفا كرونباخ
التنمر اللفظي	0.71
التنمر غير اللفظي	0.88
الثبات العام	0,82

المصدر: الباحث حسب مخرجات SPSS

تراوحت قيمة الثبات ألفا كرونباخ لمحوري الاستبيان كما هو موضح في الجدول رقم (03) بين (0,71 و0,88) وبلغ معامل الثبات العام لأداة الدراسة 0.82 وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بمعامل ثبات مرتفع بالتالي يمكن اعتماده في الدراسة الحالية.

- طريقة التجزئة النصفية: تم من خلال هذه الطريقة حساب معامل الارتباط "بيرسون" بين النصفين الفردي والزوجي وبعد تصحيح الطول بمعادلة جيتمان (GUTTMAN) كانت النتيجة كمايلي:

جدول رقم (04) يوضح قيمة معامل الثبات للاستبيان باستخدام طريقة التجزئة النصفية

معامل الارتباط قبل التصحيح	تصحيح المعامل بمعادلة جيتمان
0.93	0,96

المصدر: الباحث حسب مخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول أن قيمة معامل الارتباط بعد التعديل تساوي 0,96 مما يدل على وجود علاقة دالة بين بنود الاختبار الفردية والزوجية وبالتالي فالاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

إذن ومما سبق نستنتج أن الاستبيان يتمتع بدرجة مرتفعة من الصدق والثبات وبالتالي يمكن استخدامه في دراستنا الحالية.

4.3..6. الأساليب الإحصائية: للإجابة على أسئلة الدراسة تم استخدام:

- المتوسط الحسابي للحكم على درجة التنمر الوظيفي.

- معيار الحكم على درجة التنمر الوظيفي:

لتحديد درجة التنمر الوظيفي الممارس ضد مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين قمنا بحساب طول الفئة كما يلي:

المدى = أعلى درجة - أدنى درجة (3-1=2)

طول الفئة = $2/3=0,66$

إضافة طول الفئة (0,66) إلى أصغر قيمة في المقياس وهي (1)، لأجل الحصول على الفئة الأولى، ثم إضافة طول الفئة إلى الحد الأعلى من الفئة الأولى للحصول على الفئة الثانية وهكذا إلى غاية الوصول إلى الفئة الثالثة وبالتالي يكون الحكم على درجة التنمر الوظيفي كما هو موضح في الجدول الموالي:

تقدير درجة سلوكيات التنمر الوظيفي الممارس ضد مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين -دراسة
-ميدانية بولاية المسيلة-

جدول رقم (05) يوضح فئات قيم المتوسط الحسابي والدرجة الموافقة لها

فئات قيم المتوسط الحسابي	درجة التنمر الوظيفي
[1-1.67]	منخفضة
[1.67-2.33]	متوسطة
[2.33-3]	مرتفعة

المصدر: الباحث

7. نتائج الدراسة:

1.7. عرض النتائج وتفسيرها في ضوء فرضيات الدراسة:

1.1.7. عرض وتفسير نتائج الفرضية العامة: والتي تنص على ما يلي: درجة تقدير مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين لسلوكيات التنمر الوظيفي الممارس ضدهم متوسطة.. للإجابة عن هذا السؤال قمنا بحساب المتوسطات الحسابية لدرجة التنمر الوظيفي الممارس ضد مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين لمحوري أداة الدراسة والدرجة الكلية لها كما هو موضح في الجدول الموالي:

جدول (06) المتوسطات الحسابية للأبعاد وللأداة ككل

البعد	المتوسط الحسابي	الترتيب	تقدير درجة التنمر الوظيفي
التنمر اللفظي	1.44	2	منخفضة
التنمر غير اللفظي	2.58	1	مرتفعة
الكلية	2.01		متوسطة

المصدر: الباحث حسب مخرجات SPSS

يتبين من خلال هذا الجدول ان درجة التنمر الوظيفي الممارس ضد مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني (متوسطة) إذ بلغ المتوسط الحسابي للتنمر الوظيفي على مستوى الأداة ككل (2.01) أما بالنسبة للمتوسطات الحسابية الخاصة بكل بعد من أبعاد الأداة فكانت كما يلي:

- بالنسبة لبعد التنمر غير اللفظي احتل المرتبة الأولى حيث قدر متوسطه الحسابي ب (2.58) وبدرجة تقدير مرتفعة

- بالنسبة لبعد التنمر اللفظي فقد جاء في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي مقداره (1.44) وبدرجة تقدير منخفضة وبالتالي ومن خلال النتائج التي تم ذكرها يمكن القول أن الفرضية العامة محققة.

1.2.7. عرض وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى: نصت هذه الفرضية على أن: درجة تقدير مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين لسلوكيات التنمر الوظيفي اللفظي الممارس ضدهم متوسطة..

قمنا بحساب المتوسطات الحسابية لبعد التنمر اللفظي ومقارنة النتائج المتوصل إليها بالمحك المعتمد (جدول رقم 05) لتقييم درجة التنمر الوظيفي اللفظي والنتائج مدونة في الجدول الموالي:

جدول رقم (07) يوضح المتوسطات الحسابية لبعده التنمر الوظيفي اللفظي

الرقم	البنود	المتوسط الحسابي	الترتيب	الدرجة
01	يتم تذكيري بأخطائي بصورة متكررة	1.14	8	منخفضة
02	يتم توجيه انتقادات مستمرة لجهودي	2.45	1	مرتفعة
03	يتم لومي باستمرار على أخطاء الآخرين	1.45	3	منخفضة
04	تتم مضايقتي بألفاظ جارحة	1.14	8	منخفضة
05	يتم تداول ملاحظات سيئة عني فيما يتعلق بأموري الخاصة.	1.41	4	منخفضة
06	يتم إذلالني أمام زملائي لسبب تافه	1.36	5	منخفضة
07	يتم تهديدي بالعقاب عند مناقشتي للأوامر	1.27	6	منخفضة
08	أدخل في مناقشات حادة أثناء العمل مما يعيقني عن إتمام مهام	1.27	6	منخفضة
09	يتم التقليل من أهمية الدور الذي أقوم به أمام بقية الموظفين	1.41	4	منخفضة
10	تتم مقاطعتي أثناء الحديث	1.64	2	منخفضة
11	يتم اتهامني زورا بأخطاء لم أرتكبها	1.18	7	منخفضة
12	يتم إعطاء الأوامر لي في العمل بصوت عال	1.41	4	منخفضة
	المتوسط العام للتنمر الوظيفي اللفظي	1.44		منخفضة

المصدر: الباحث حسب مخرجات SPSS

تراوحت متوسطات الاستجابات على بنود البعد الأول ما بين (1.14 و 2.64)، حيث كانت درجة التنمر اللفظي منخفضة في أغلب البنود وتشير النتائج الموضحة في الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي للبعد الأول ككل قد بلغ (1.44) وهو يشير إلى أن درجة سلوكيات التنمر اللفظي الممارس ضد مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين منخفضة وبالتالي ترفض الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها أن: درجة سلوكيات التنمر اللفظي الممارس ضد مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين متوسطة.

1.3.7. عرض وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية: نصت هذه الفرضية على أن: درجة تقدير مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين لسلوكيات التنمر الوظيفي غير اللفظي الممارس ضدهم مرتفعة. للتحقق من مدى صحة هذه الفرضية قمنا بحساب المتوسطات الحسابية لبعده التنمر غير اللفظي ومقارنة النتائج التي تم التوصل إليها بالمحك المعتمد (جدول رقم 05) لتقييم درجة التنمر الوظيفي غير اللفظي والنتائج مدونة في الجدول الموالي:

جدول رقم (08) يوضح المتوسطات الحسابية لبعده التنمر الوظيفي غير اللفظي

الرقم	البنود	المتوسط الحسابي	الترتيب	الدرجة
01	أعمل في أجواء من القلق والتوتر والاستنزاف	2.77	1	مرتفعة
02	يتم تجاهل ما أقدمه من آراء ووجهات نظر	2.45	8	مرتفعة
03	يحق عليّ مسؤولي في العمل لمجرد اختلافني معه	2.68	2	مرتفعة
04	تسند لي مهام دون مستوى كفاءتي	2.45	6	مرتفعة
05	يتم إلغاء المهام الرئيسية التي كلفت بها ويتم استبدالها بمهام فرعية	2.55	5	مرتفعة
06	لا أتلقى أي تقدير أو احترام على المهام التي أنجزها بكفاءة	2.59	4	مرتفعة

تقدير درجة سلوكيات التنمر الوظيفي الممارس ضد مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين -دراسة
-ميدانية بولاية المسيلة-

مرتفعة	2	2.68	لا يتم استدعائي لحضور الاجتماعات التنسيقية التي تعقد بالمؤسسة	07
مرتفعة	3	2.64	أعامل بطريقة غير عادلة مقارنة ببقية الموظفين فيما يتعلق بالعديد من الاستحقاقات	08
مرتفعة	4	2.59	أفكر في تغيير مكان عملي بسبب كثرة المضايقات التي أتعرض لها	09
مرتفعة	7	2.36	يتم حجب المعلومات عني مما يؤثر على أدائي الوظيفي	10
مرتفعة	3	2.64	يقوم المسؤول بمراقبة مهامي بشكل مبالغ فيه	11
مرتفعة		2.58	المتوسط العام للتنمر الوظيفي غير اللفظي	

المصدر: الباحث حسب مخرجات SPSS

تراوحت متوسطات الاستجابات على بنود البعد الثاني ما بين (2.45 و2.77)، حيث كانت درجة التنمر غير اللفظي مرتفعة في جميع البنود، وتشير النتائج الموضحة في الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي للبعد الثاني ككل قد بلغ (2.58) وهو يشير إلى أن درجة التنمر الوظيفي غير اللفظي الممارس ضد مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين مرتفعة وبالتالي فالفرضية الجزئية الثانية التي مفادها أن: درجة سلوكيات التنمر غير اللفظي الممارس ضد مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين مرتفعة محققة.

8. مناقشة النتائج:

لقد تبين من خلال عرض نتائج الفرضية العامة والفرضيتين الجزئيتين أن درجة التنمر الوظيفي الممارس ضد مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين متوسطة، بحيث كانت درجة التنمر اللفظي منخفضة في معظم البنود المكونة لبعد التنمر اللفظي وهي نتيجة واقعية ومقبولة فالتنمر الوظيفي بطبيعته قد لا يكون دائما مرثيا للآخرين وهو ما توصلت إليه دراسة العساسفة (2022)، أما بالنسبة للبند رقم (02) (يتم توجيه انتقادات مستمرة لجهودي) فقد كانت درجته مرتفعة وقد احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (2.45) وتفسيرنا لذلك أن الشخص المتنمر يعتمد في كثير من الأحيان انتقاد غيره بأسلوب يغلب عليه طابع المزاح والذي يخفي بطبيعة الحال في طياته الكثير من اللؤم والخبث وهو أسلوب شائع لدى الأشخاص المتنمرين وإن تكرر مثل هذا الأسلوب بصفة دائمة ومستمرة يجعل الشخص المتنمر عليه(الضحية) يدرك جيدا ان الهدف المقصود من وراء هذا المزاح الجارح هو النقد السلبي.

بالنسبة للتنمر غير اللفظي بلغ متوسطه الحسابي (2.58) وهي قيمة تعكس درجة تنمر مرتفعة يمكن تفسيرها في ضوء ما ورد في دراسة ابتهاج(2022) حول هذا الموضوع فتدني تقدير الذات لدى بعض المسؤولين و الموظفين يدفعهم إلى استخدام التنمر بمختلف أشكاله وخاصة التنمر الخفي في محاولة منهم لإثبات ذواتهم وإظهار أهميتهم داخل المؤسسة، وهذه السلوكيات تمارس بكثرة أمام الموظفين الجدد حديثي التوظيف وبصفة خاصة الذين عملوا في إطار عقود ما قبل التشغيل، أيضا نرى أن جهل الموظفين بحقوقهم التي يضمنها لهم القانون وعدم اطلاعهم على مختلف المناشير التي تنظم الحياة المهنية قد

يساهم بنسبة كبيرة في ارتفاع درجة التنمر الوظيفي بأشكاله المختلفة وهذا ما سعت دراسة كمال س(2022) إلى التأكيد عليه وذلك من خلال إلقاء الضوء على عقوبة التنمر من الجانب الشرعي والقانوني .

إن درجة التنمر اللفظي حتى وإن كانت منخفضة إلا أن آثارها السلبية سوف تظهر على مستوى كل من الأداء والرضا والالتزام الوظيفي للموظف وهذا ما أكدته دراسة هدى(2020) بحيث كشفت نتائجها عن وجود تأثير دال إحصائياً للتنمر الوظيفي على كفاءة أداء العنصر البشري، وإننا نرى أن تعرض هذه الفئة من إطارات قطاع التربية لسلوكيات التنمر الوظيفي والذي مهما كانت درجته لهو جرم كبير في حق هذه الفئة التي يعول عليها الكثير والكثير في نجاح العملية التعليمية فمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وسيط تربوي وهو أحد أهم ركائز العملية التعليمية يهتم بدوافع وحاجات المتعلمين ومن ثمّ مساعدتهم على تحقيق التوافق النفسي و التكيف مع المحيط فكيف له أن يحقق كل هذا إن كان هو نفسه يعاني من ضغوطات ومشاكل من طرف زملائه في مكان العمل؟ فالعمل في جو يسوده التوتر والاستفزاز قد يؤدي إلى الرغبة الكبيرة في التخلي عن العمل وتركه وهو ما عبر عنه أفراد العينة من خلال إجاباتهم على البند رقم (09) (أفكر في تغيير مكان عملي بسبب كثرة المضايقات التي أتعرض لها) حيث بلغ متوسطه الحسابي (2.59) وهو يمثل درجة مرتفعة تعكس رغبة مستشاري التوجيه المدمجين في تغيير مكان العمل هروبا من المضايقات النفسية التي يتعرضون لها وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة فاطمة (2019) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة بين الاحتراق النفسي والتنمر الوظيفي وهو ما يجعل الموظف في كثير من الأحيان يفكر في تغيير مكان عمله والتخلي عنه.

خاتمة:

من خلال النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة والتي بينت أن درجة التنمر الوظيفي الممارس ضد مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين متوسطه حيث كانت درجة التنمر الوظيفي اللفظي منخفضة ودرجة التنمر الوظيفي الغير لفظي مرتفعة مما يدل على أن هذه الظاهرة منتشرة لكن بشكل غير مرئي للعيان، وتبقى سلوكيات التنمر الوظيفي سلوكيات غير أخلاقية سرعان ما تنعكس آثارها السلبية على بيئة العمل وذلك من خلال التأثير على أداء الموظف وفاعليته في الإنجاز ولو تمعنا قليلا في سلوك التنمر الذي هو شكل من أشكال العدوان والاستبداد كما تم ذكره سابقا، هدفه إيذاء الآخر والتقليل من شأنه دون وجه حق وهذا الآخر بطبيعة الحال هو ذلك الإنسان المكرّم من قبل المولى عز وجل منذ بداية الخلق وفي هذا السياق تذكر (نبيلة، 1987، الصفحات 19-21) أن أعظم تكريم للإنسان هو حين خلقه المولى عز وجل بيده وهو أعظم تكريم وتشريف ناله مخلوق من خالقه العظيم كما يتجلى تكريم المولى عز وجل لأدم حين أمر الملائكة الطاهرين بالسجود له وحين سخر له الأرض وما فيها وما حولها وكذا بما أودع فيه من استعدادات عقلية وعملية وحين علّمه الأسماء كلها وهي خاصية امتاز بها

- عن الملائكة الطاهرين يقول سبحانه وتعالى «ولقد كرّمنا بني آدم وحملناهم في البر والبحر ورزقناهم من الطيبات وفضلناهم على كثير ممن خلقنا تفضيلاً» (الإسراء،70).
- إذن وبناء على النتائج التي توصلنا إليها من خلال هذه الدراسة يمكننا تقديم مجموعة من التوصيات:
- إقامة ندوات وأيام دراسية لتوعيه وتبصير مدرّاء المؤسسات التعليمية بخطورة التنمر الوظيفي في بيئة العمل بكافة أشكاله وصوره على تحقيق المؤسسة لأهدافها.
 - التوعية بخطورة الظاهرة وانعكاساتها السلبية على صحة الموظف ومردوده الوظيفي وكذا التوعية بأساليب التعامل مع الأشخاص المتنمرين وذلك من خلال الندوات وورشات العمل والمناقشات الجماعية.
 - ضرورة مساهمة وسائل الإعلام بمختلف أنواعها بالتعريف بأفة التنمر الوظيفي وسبل علاجها وحكمها الشرعي وكذا عقوبتها الشرعية والقانونية.
 - السعي لخلق بيئة عمل آمنة وداعمة للإنجاز.
 - إجراء المزيد من الدراسات الميدانية لمعرفة مدى تفشي هذه الظاهرة في بيئات العمل المختلفة وكذا أثرها على الأداء الوظيفي والإنتاجية.
 - إجراء دراسات تبحث في العلاقة والأثر بين مختلف أشكال التنمر الوظيفي وبعض المتغيرات الأخرى كالاتزام الوظيفي، الولاء الوظيفي، الانضباط الوظيفي، دوران العمل، الاغتراب الوظيفي، النمط القيادي السائد في المؤسسة...إلخ.

قائمة المصادر والمراجع:

- أبوالديار مسعود. (2012). سيكولوجية التنمر بين النظرية والعلاج (الإصدار 2). الكويت.
- الغزالي محمد. (1987). خلق المسلم (الإصدار 1). القاهرة: دار الريان للتراث.
- بن إبراهيم الشريم سعود. (15، 10، 2021). آفة التنمر. تاريخ الاسترداد 10، 12، 2022، من وكالة الأنباء السعودية: <https://www.spa.gov.sa/2295625>
- بن علي بن وهف القحطاني سعيد. (2015). الأخلاق في الإسلام (الإصدار 1). الرياض.
- بنت عبد الله بن عثمان آل شهد أمل. (2021). ظاهرة التنمر بين الماضي والحاضر في ضوء القرآن الكريم. مجلة العلوم الإسلامية، 4(4)، الصفحات 81-101.
- بنت منديل المنديل صيته، بنت محمد السلمي رباب، بنت عبد الرحمن الشمامي أريج، و بنت محمود خديجة. (2018). السمات الشخصية وأثرها في تفشي ظاهرة التنمر في بيئة العمل. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 2(9)، الصفحات 68-94.
- جواد عبد الزيدي ناظم، و جلال عبد الأمير الشمري ولاء. (بلا تاريخ). تأثير القوانين في سلوكيات التنمر الوظيفي. مجلة الدنانير(23)، الصفحات 989-1009.

- حسن أبو العلا تركي. (بلا تاريخ). تصور مقترح من منظور خدمة الفرد للتعامل مع مشكلة التنمر الوظيفي ضد المرأة في بيئة العمل في القطاع الخاص. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الإجتماعية(28)، الصفحات 312-358.
- راتب أحمد هزاز، أبو نصري جميل، و نعمة حسن رمزية. (بلا تاريخ). المتقن (القاموس العربي المصور). بيروت: دار الراتب الجامعية.
- سليمان محمود إبراهيم العزوني هدى. (2020). أثر التنمر الوظيفي على كفاءة أداء العنصر البشري في المؤسسات الإقتصادية. مجلة بحوث الشرق الأوسط(57)، الصفحات 175-202.
- سيد عبد الحليم محمدنصر كمال. (2022). جريمة التنمر وعقوبتها في الشريعة والقانون. المجلة العلمية(34)، الصفحات 2373-2547.
- عبد الرحمان عثمان نبيلة. (1987). الإنسان الروح العقل والنفس. مكة المكرمة: إدارة الصحافة والنشر برابطة العالم الإسلامي.
- عدنان الشوابكة عرين. (2019). أثر سلوكيات التنمر في مكان العمل على دوران العمل الطوعي (أطروحة دكتوراه). كلية الأعمال: جامعة الشرق الأوسط.
- عربي عبد المطلب فاطمة. (2019). الإحتراق النفسي وعلاقته بظاهرة التنمر الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء المنهج الحديث. مجلة دراسات في الطفولة والتربية، الصفحات 317-341.
- علي عودة الله العساسفة ابتهاج. (2022). درجة التنمر الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين. مجلة إتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، (3)42، الصفحات 49-61.
- محمد الدسوقي مجدي . (2016). مقياس التعامل مع السلوك التنمري. القاهرة: دار جونا للنشر والتوزيع.
- محمد الزغبى دلال، وعلي مهيدات رزان. (2014). سلوكيات التنمر التي يمارسها العاملون في المؤسسات الأكاديمية في الأردن والعوامل المرتبطة بها. المجلة الدولية للأبحاث التربوية(35)، الصفحات 32-61.
- مغار عبد الوهاب. (2015). التنمر الوظيفي-مقاربة نظرية-. مجلة العلوم الإنسانية(43)، الصفحات 511-521.
- موسى الصباحيين علي، وفرحان القضاة محمد. (2013). سلوك التنمر عند الأطفال والمراهقين (الإصدار 1). الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.