

المحور الثالث من التنكيد في الوسط المهني: سلوكيات تشويه السمعة الشخصية للضحية بين الزملاء من وجهة نظر عينة من العاملين بجامعة الاخوة منتوري قسنطينة 1.

The victim's personal defamation behavior among colleagues from the perspective of a sample of workers of the University of the Brothers Mentouri Constantine 1.

Le comportement de diffamation personnel de la victime entre collègues du point de vue d'un échantillon des travailleurs de l'Université des Frères Mentouri Constantine 1.

فلاحي بلال¹، بن عبد الرحمان الطاهر²

تاريخ النشر: 2022/06/01

تاريخ القبول: 2021/07/30

تاريخ الإرسال: 2021/06/05

ملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى سلوكيات تشويه السمعة الشخصية بين الزملاء من وجهة نظر عينة من العاملين بجامعة الاخوة منتوري قسنطينة 1. ومعرفة اذا كانت هناك فروق في مستوى هذه السلوكيات عند مستوى معنوية 0.05 ترجع لمتغيرات (السن-الجنس-الخبرة). ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وكذا على المحور الثالث من مقياس LIPT تم تطبيقه على عينة عشوائية مكونة من 405 عاملا على مستوى مختلف كليات ومعاهد الجامعة، وبعد التأكد من الشروط السيكومترية، تم تحليل البيانات باستخدام التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، اختبار مان ويتني (U) واختبار كروسكال-والس (H). وقد توصلت الدراسة إلى أن سلوكيات تشويه السمعة الشخصية بين الزملاء ظهرت بمستوى متوسط لدى عينة العاملين، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات عينة البحث نحو مستوى هذه السلوكيات إلى متغيرات (الجنس-السن)، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الخبرة وقد قدم الباحثان بناء على هذه النتائج مجموعة من الاقتراحات والتوصيات. الكلمات المفتاحية: التنكيد في الوسط المهني؛ التنكيد في مكان العمل؛ التحرش في مكان العمل.

Abstract :

This study's aim is answering the question: what is the level of victim's personal defamation behavior among colleagues from the workers point of view at the University of Brothers-Mentouri-Constantine2. And if there are differences in their perception, due to the variables (age - gender - experience), at the level of significance 0.05.

To achieve the study's objectives, the researchers adopted the descriptive analytical approach; they applied the third axis of the LIPT scale on a random sample of 405 workers at various colleges and institutes. After confirming the psychometric conditions, the data were analyzed using frequencies, percentages, arithmetic averages, Mann's test (U) and Kruskal-Wallis test (H).

*المؤلف المراسل

¹Billel Fellahi, University of AbdelHamid Mehri Constantine2, LAPSI: Algeria, billeg.fellahi@univ-constantine2.dz

²Tahar BenAbderrahmane, University of AbdelHamid Mehri Constantine2, LPPE: Algeria, tahar.benaderrahmane@univ-constantine2.dz

The results show an average level of the phenomenon for workers, and there are no statistical differences, in the perception of the research sample, due to the variables (age / gender) While there are statistically significant differences due to the variable of experience.

Keywords: Harassment ; Bullying ; Harassment at Workplace.

Résumé :

L'objectif de cette étude est de répondre à la question : quel est le niveau de comportement de diffamation personnelle de la victime parmi les collègues du point de vue des travailleurs de l'Université des Frères-Mentouri-Constantine2. Et s'il existe des différences dans leur perception, dues aux variables (âge - sexe - expérience), au niveau de significativité 0,05.

Pour atteindre les objectifs de l'étude, les chercheurs ont adopté l'approche analytique descriptive; ils ont appliqué le troisième axe de l'échelle LIPT à un échantillon aléatoire de 405 travailleurs.

Les données ont été analysées en utilisant des fréquences, des pourcentages, des moyennes arithmétiques, le test de Mann (U) et le test de Kruskal-Wallis.

Les résultats montrent un niveau moyen du phénomène pour les travailleurs, et il n'y a pas de différences statistiques, dans la perception de l'échantillon, dues aux variables (âge / sexe), alors qu'il existe des différences statistiquement significatives dues à l'expérience.

Mots clés : Harcèlement moral au milieu du travail; Harcèlement moral; Harcèlement Psychologique

مقدمة

"التحرش المعنوي" أو التنكيد هو تعبير وُلد في عام 1998 من قلم طبيبة الأمراض العقلية والمعالجة، المحللة النفسية الأسرية ماري فرانس هيريجوين، مؤلفة الكتاب الأكثر مبيعاً المضايقة الأخلاقية. العنف الفاسد بشكل يومي. «Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien»

اختارت M.-F. Hirigoyen مصطلح "المعنوي" في إشارة إلى "المازوشية المعنوي" في المصطلحات الفرويدية 1 ، مما يعني البحث النشط عن الفشل والمعاناة من أجل تلبية الحاجة إلى الانتقام. في اللغة المعتادة ، لكلمة "معنوي" معنيان، ما يتعلق بالآداب، وقواعد السلوك المستخدمة في المجتمع، والصالح، والواجب، والقيم التي يجب أن تحكم سلوكنا، وما يتعلق بالآداب العامة. الروح، العقل، نفسية. لذلك فإن الصفة "المعنوي" تشير بشكل أساسي إلى الإشارة إلى الهجمات الأكثر دقة، وبالتالي يصعب تحديدها وإثباتها، يتم استبعاد العنف الجسدي والتمييز، من حيث المبدأ. خاصة وأن هذا هو العنف الذي أدانه بالفعل القانون الفرنسي. (Hirigoyen, 2001, p. 69)

أصدرت منظمة العمل الدولية (OIT) بيانات إحصائية عن العنف في العمل تحت مسؤولية باحثين، Duncan Chappelle et Vittorio De Martino. هذه الدراسة ، التي نُشرت نتائجها باللغة الإنجليزية في عام 1998، قبل أن تُترجم إلى الفرنسية بعد ذلك بعامين، تجمع بين العديد من الدراسات الاستقصائية التي أجريت حول العنف في العمل، ولا سيما الدراسة الاستقصائية الدولية للجريمة (الضحية) التي أجريت في عام 1996، والتي ركزت على كيف رأى العمال في 32 دولة ما يعمرون به في مكان العمل. وفقاً لهذين الباحثين، من الصعب مقارنة معدلات العنف بين الدول المختلفة.

الإحصاءات الرسمية عن جرائم القتل والاعتداءات الجسدية والجنسية في مكان العمل، والبيانات المتعلقة بحالات التحرش الجنسي والعنف النفسي، غالبًا ما تكون غير كافية أو غير موجودة. يمكن تفسير المصطلح نفسه بشكل مختلف اعتمادًا على ثقافة البلد. يمكن أيضًا تفسير الاختلافات بين البلدان من خلال زيادة أو انخفاض وعي الناس بالعنف. (Chappell, Di Martino, & Office, 2006, pp. 41-47)

ومع ذلك، فقد أصبح العنف في مكان العمل ظاهرة عالمية تم جميع الفئات الاجتماعية والمهنية مهما كانت ظروف العمل. أعمال مجتمعة، تشير النتائج إلى أن العنف في مكان العمل سيصبح أحد التهديدات الأولى لسلامة الموظفين. بغض النظر عن الغموض الذي يحيط أحيانًا بمفهوم العنف، فإن العنف في مكان العمل بجميع أشكاله - الخفية أو العلنية أو النفسية - أصبح مصدر قلق بالغ في جميع أنحاء العالم. يوضح فيتوريو دي مارتينو (بيان صحفي لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 98/20/7) أن " مفهوم العنف في العمل يتطور بمعنى أننا نولي الآن أهمية كبيرة للسلوك النفسي مثلها مثل السلوك الجسدي".

تظهر البيانات أن الدول الغربية لديها أعلى معدلات العنف في مكان العمل. تحتل فرنسا المرتبة الأولى بين الدول التي شملتها الدراسة من حيث العنف الجنسي: ما يقرب من 20٪ من النساء العاملات يدينون هذه الجريمة. الموظفون الفرنسيون هم أولئك الذين يشعرون في أغلب الأحيان بأنهم كانوا ضحايا للعنف في أماكن عملهم: 11.2٪ من الرجال و 8.9٪ من النساء قالوا إنهم تعرضوا للاعتداء خلال العام السابق.

في التقرير الفرنسي للباحثين، تمت ترجمة مصطلحي Bullying و mobbing على التوالي إلى "التنمر" و "الاضطهاد الجماعي". مع الاعتراف بأن فكرة "العنف النفسي" وأن الخط الفاصل بين التحرش الجنسي والتحرش المعنوي والتنمر غير واضح للغاية، يبذل المؤلفون جهدًا لتعريفه. التنمر، الذي يغطي السلوك التعسفي أو الاستبدادي تجاه مرؤوس أو نظير (السعي لتقويض موظف أو أكثر باستخدام وسائل انتقامية أو قاسية أو خبيثة أو مهينة)، هو شكل من أشكال العنف الذي يتم إدانته أكثر فأكثر. أظهرت العديد من الدراسات التي أجريت في فنلندا أن حوالي 10٪ من العمال الذين شملهم الاستطلاع تعرضوا لشكل من أشكال التنمر. عانى 53٪ منها الموظفون في المملكة المتحدة من هذا النوع من العنف في العمل وشهده 78٪. يشمل العنف النفسي أيضًا التحرش المعنوي من قبل المجموعة ضد فرد. يحدث عندما يجتمع عدة أشخاص لاضطهاد موظف (مهاجمة). ويقال إن الاضطهاد الجماعي قد أثر على 1٪ من السكان العاملين في الترويج والأرقام متشابهة في ألمانيا، بينما يقال في النمسا أن أكثر من 4٪ من القوى العاملة في القطاع الخاص و 8٪ في الخدمات

العامة (المستشفيات العامة)) الذين عانوا من هذا النوع من السلوك. (Chappell, Di Martino, & Office, 2006, p. 49)

قبلها جاءت أعمال الألماني هاينز ليمان H. Leymann عالم النفس وأستاذ العلوم المهنية في جامعة أوميو بالسويد، والذي طور برامج علاجية لضحايا المهاجمة، والتي يعرفها على أنها "سلسلة من الكلمات والأفعال العدائية، على مدى فترة طويلة نسبياً، والتي يعبر عنها أو يتجلى فيها شخص أو أكثر تجاه شخص ثالث. (Leymann, 1996, p. 15)

H. Leymann هو مؤلف قائمة من الأفعال العدائية التي كثيرا ما اقترضاها العديد من مساحي التنمر الكمي. تحدث المهاجمة عندما يتم تكرار فعل أو أكثر مرة واحدة على الأقل في الأسبوع ولمدة ستة أشهر على الأقل. هذه الإجراءات الـ 45 ، التي لوحظت خلال 300 مقابلة أجراها H. Leymann خلال الثمانينيات، يمكن تصنيفها في خمس فئات. (Leymann, 1996, p. 27)

وفي دراستنا هذه الموسومة سلوكيات تشويه السمعة الشخصية للضحية بين الزملاء من وجهة نظر عينة من عاملا. **نتطرق فيها الى الفئة الثالثة والتي وصفها ليمان** على انها سلوكيات تشويه سمعتها في نظر زملائها وتفقدتها كل ثقتها بنفسها. يتضمن هذا بشكل خاص الهجمات المباشرة (السخرية من الشخص ، توبيخه في أي وقت ، إذلاله ...)، والافتراء والقييل والقال دون علم الهدف، وتبادل الملاحظات المهينة للضحية، في حضوره، وبدون قدرتها على الحصول على فرصة للدفاع عن نفسها. يمكن أن يذهب إلى أبعد من التعليق على حياته الخاصة والجنسية والدينية، والتي هي مصدر أكثر الشائعات تدميرا. تثير هذه العملية الخفية والجوفية الارتباك بين الزملاء وتقودهم إلى استنتاج أن الضحية غير كفاء. (Leymann, 1996, p. 35)

ونبحث من خلال بحثنا حول هذه السلوكيات التي قد تصدر من المسؤول المباشر اتجاه العمال المرؤوسين داخل المديرية أو المصلحة الواحدة، حيث نرى مستوى هذه السلوكيات التي تصدر عن المسؤول من وجهة نظر العاملين أي المرؤوسين أنفسهم، وهذا من خلال الإجابة على سؤال الإشكالية الآتي:

ما هو مستوى سلوكيات تشويه السمعة الشخصية بين الزملاء من وجهة نظر عين من العاملين بجامعة الاخوة منتوري -قسنطينة 1-

2- فرضيات الدراسة:

2 - 1 الفرضية العامة:

تظهر سلوكيات تشويه السمعة الشخصية للضحية بين الزملاء بمستوى مرتفع من وجهة نظر العاملين لجامعة الاخوة منتوري - قسنطينة 1-

2 - 2 الفرضيات الإحصائية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) في اتجاهات العاملين عند سلوكيات تشويه السمعة الشخصية للضحية بين الزملاء ترجع لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) في اتجاهات العاملين عند سلوكيات تشويه السمعة الشخصية للضحية بين الزملاء ترجع لمتغير السن.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) في اتجاهات العاملين عند سلوكيات تشويه السمعة الشخصية للضحية بين الزملاء ترجع لمتغير الخبرة.

3- أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى مايلي:

- التعرف على واقع سلوكيات تشويه السمعة الشخصية بين الزملاء من وجهة نظر عينة من العاملين بجامعة الاخوة منتوري- قسنطينة 1.
- معرفة ما إذا كانت هناك فروق في متوسطات اتجاهات العاملين نحو مستوى سلوكيات تشويه السمعة الشخصية بين الزملاء ترجع لمتغيرات: السن، الجنس والخبرة.
- التحقق من مستويات سلوكيات تشويه السمعة الشخصية بين الزملاء الحالي في جامعة الاخوة منتوري - قسنطينة 1.

4- أهمية الدراسة:

- تنبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله، وهو سلوكيات تشويه السمعة الشخصية بين الزملاء، من وجهة نظر عينة من العاملين، بالإضافة إلى:
- دراسة واقع هذه السلوكيات في الإدارة الجزائرية من خلال جامعة الاخوة منتوري -قسنطينة 1-ومعرفة خصائصها وأبعادها ومعاييرها المختلفة.
- محاولة الكشف عن مدى انتشار ظاهرة سلوكيات تشويه السمعة الشخصية بين الزملاء، ومن خلال ذلك يمكن تقديم الحلول والبدائل التي تساعد في الحد من هذه الظاهرة.

5- مفاهيم الدراسة:

5-1 التنكيد في الوسط المهني: المصطلح التنكيد (Harcèlement Moral)، هو ترجمة فرنسية للكلمة الانجليزية

(Mobbing) بمعنى إقلاق الراحة، إزعاج، تنكيد، إرهاب... حيث ظهر هذا المصطلح (Mobbing) لأول مرة

في البلدان الانجلوسكسونية والنوردية، فهي كلمة إنجليزية (Mob) والتي تعني "حشد" جماعة "متكاملة" ضد شخص "وبصفة أوسع "تهجم" أو إساءة المعاملة. (Hirigoyen, Le harcèlement moral au travail en 2003, 2003, p. 61)

5-2 العامل في مؤسسة ادارية: هو الشخص الذي يساهم في عمل دائم في مرفق عام تديره الدولة، وغيرها من الوحدات الإدارية بأسلوب الاستغلال المباشر، وتكون مساهمته في ذلك العمل عن طريق إسناد مشروع لوظيفة ينطوي على قرار بالتعيين من جانب الادارة وقبول هذا التعيين من صاحب الشأن. (بهنام، 1998)

5-3 الجامعة: هي مؤسسة للتعليم العالي والأبحاث، وتمنح شهادات أو إجازات أكاديمية لخريجها. وهي توفر دراسة من المستوى الثالث والرابع (كاستكمال للدراسة المدرسة الابتدائية والثانوية). (احمد، 1997، صفحة 96)

5-4 سلوكيات تشويه السمعة الشخصية بين الزملاء: سلوكيات تشويه سمعتها في نظر زملائها وتفقدتها كل ثقتها بنفسها. (Leymann.H, 1996, p. 35)

6- حدود الدراسة:

الحدود الزمنية والمكانية: تم إجراء هذه الدراسة في الفترة الممتدة ما بين 2021/04/10 و 2021/04/25 خلال السنة الجامعية 2021/2020، على عينة عشوائية من العاملين بجامعة الاخوة منتوري - قسنطينة 1-.

7- الدراسات السابقة:

7-1 الدراسة الأولى: المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالتنكيد المعنوي لدى عينة من عمال ميناء وهران -

بزايد نجة ، جامعة وهران 2، مخبر البحث علم النفس وعلوم التربية.

الملخص: هدف هذا البحث الى الكشف عن العلاقة بين المساندة الاجتماعية وأبعاد التنكيد المعنوي لدى عمال ميناء وهران. استعملت الباحثة 3 أدوات وهما مقياس المساندة الاجتماعية واستبيان التنكيد المعنوي بالإضافة الى استمارة البيانات الفردية. أجريت الدراسة بميناء وهران، ولقد بلغ عدد العينة 51 عامل وعاملة. من أهم النتائج التي أسفرت عنها الدراسة وهي وجود علاقة ارتباطية دالة بين المساندة الاجتماعية وآثاره على السمعة الاجتماعية لدى عمال ميناء وهران، ووجود علاقة ارتباطية دالة بين المساندة الاجتماعية والتعدي الجسدي وآثاره على الصحة لدى عمال ميناء وهران. بينما توصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة ارتباطية دالة بين المساندة الاجتماعية والتنكيد المعنوي، والتعدي على إمكانية التعبير، والتعدي على العلاقات الاجتماعية، والتعدي على نوعية الحياة المهنية لدى عمال ميناء وهران

7-2 الدراسة الثانية: مدى تأثير إدراك التنكيد على الإجهاد لدى العاملين بالمؤسسات الخدمائية والصناعية

الجزائرية - سمرة عسلي، جامعة عبد الحميد مهري - قسنطينة 2-.

الملخص: هدفت الدراسة إلى معرفة طبيعة العلاقة بين سلوكيات التنكيد والاجهاد لدى عمال القطاع الخدماتي والصناعي بمديرية الضرائب ومؤسسة مطاحن الهضاب العليا، حيث تكونت عينة الدراسة من 127 عامل بمديرية الضرائب و 101 عامل من مؤسسة مطاحن الهضاب العليا، وقد تم استخدام المنهج الوصفي، وتمثلت أداة الدراسة في استبيانين أحدهما لسلوكيات التنكيد والثاني خاص بأعراض الاجهاد، كما استعملت الأساليب المتمثلة في معامل الارتباط بيرسون واختبار مربع كا واختبار كروسكال- والس. وتم التوصل الى نتيجة انه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين سلوكيات التنكيدواعراض الاجهاد لدى عمال القطاع الخدماتي والصناعي.

8- الإجراءات المنهجية للدراسة:

8-1 منهج الدراسة: إن طبيعة الإشكالية هي التي تفرض على الباحثين اختيار المنهج الملائم

للدراسة، وتختلف المناهج باختلاف الإشكاليات المراد دراستها، و نظرا لطبيعة موضوع دراستنا المتعلقة بمعرفة " سلوكيات تشويه السمعة الشخصية بين الزملاء، من وجهة نظر عينة من العاملين."، وكذلك نوعية البيانات التي نريد الوصول اليها كان المنهج الواجب الاعتماد عليه المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهتم بالكشف عن الظاهرة المراد دراستها، وتحليلها أو محاولة تفسيرها استنادا الى معطيات عديدة، وتحليل نتائجها باستخدام وسائل إحصائية مناسبة للحصول على بيانات كمية ونتائج دقيقة تتفق مع طبيعة الإشكالية وتفسر في ضوء الفرضيات.

8-2 عينة الدراسة:

- مجتمع الدراسة: يضم مجتمع الدراسة كل العاملين بجامعة الاخوة منتوري -قسنطينة 1- .
- عينة الدراسة: اشتملت العينة على (405) عاملا، تم اختيارهم بطريقة عشوائية تتراوح أعمارهم ما بين (25-55 سنة) من الجنسين.

8-3 أداة الدراسة ووصفها وخصائصها: اعتمد الباحثان على المحور الثالث من مقياس التنكيد في الوسط المهني

ل Heinz Leymann ويرمز له بالرمز LIPT(Heinz Inventory of Psychological Terror)

مترجم ومكيف من طرف سمرة عسلي ولوكيا الهاشمي في دراسة "مدى تأثير إدراك التنكيد على الإجهاد لدى العاملين بالمؤسسات الخدمائية والصناعية الجزائرية" وقد استعنا بهذا المقياس بعد موافقة كل من الباحثين، يسرد استبيان LIPT 46 إجراءً فعلياً في مكان العمل. يُعتبر الشخص مضطرباً او منكدا إذا حدث واحد أو أكثر من 46 فعلاً مرة واحدة على الأقل في الأسبوع على مدار عام واحد على الأقل. 6 أشهر وتكرار حدوث أكثر من عمل واحد، تنقسم آثار الإجراءات

على الضحايا المهاجمة إلى خمس فئات: سلوكيات التجنب، سلوكيات العزل، سلوكيات تشويه السمعة الشخصية للضحية بين الزملاء، سلوكيات تشويه السمعة المهنية للضحية في العمل، السلوكيات التي تهدف إلى تعريض صحة الضحية للخطر.

كيفية حساب النتائج: تم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي لقياس استجابات المبحوثين على فقرات المقياس، كما يبينه الجدول التالي:

جدول -01- درجات مقياس ليكرت الثلاثي

الاستجابة	موافق	أحيانا	غير موافق
الترميز	3	2	1
الدرجة	عالية أكبر تماما من 2.32	متوسطة ما بين 1.66 و 2.32	منخفضة أقل تماما من 1.66

المصدر: إعداد الباحثان.

4-8 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لتحليل بيانات الدراسة تم استخدام مقاييس الاحصاء الوصفي والاستدلالي التالية (بالاستعانة ببرنامج SPSS.19):

- التكرارات والنسب المئوية.

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

- اختبار مان ويتني (U) واختبار كروسكال-والس (H).

9- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

9-1 عرض النتائج:

9 - 1 - 1 عرض النتائج في ضوء الفرضية العامة:

تظهر سلوكيات تشويه السمعة الشخصية للضحية بين الزملاء بمستوى مرتفع من وجهة نظر العاملين لجامعة الاخوة منتوري -قسنطينة 1-

جدول -02- رأي العاملين في مستوى سلوكيات تشويه السمعة الشخصية للضحية بين الزملاء .

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات والنسب المئوية			رقم البنود
			دائما	أحيانا	أبدا	
متوسطة	0.869	1.98	148	100	157	1
			%36.54	%24.69	%38.77	
متوسطة	0.840	2.00	143	120	142	2
			%35.31	%29.63	%35.06	
متوسطة	0.796	1.82	98	136	171	3
			%24.20	%33.58	%42.22	
متوسطة	0.816	2.10	157	132	116	4
			%38.77	%32.59	%28.64	
متوسطة	0.852	2.05	157	112	138	5
			%38.77	%27.65	%34.07	
متوسطة	0.777	1.83	94	150	161	6
			%23.21	%37.04	%39.75	
متوسطة	0.778	1.68	78	119	208	7
			%19.26	%29.38	%51.36	
متوسطة	0.808	2.00	133	142	130	8
			%32.84	%35.06	%32.10	
متوسطة	0.347	1.93	بعد سلوكيات تشويه السمعة الشخصية للضحية بين الزملاء			

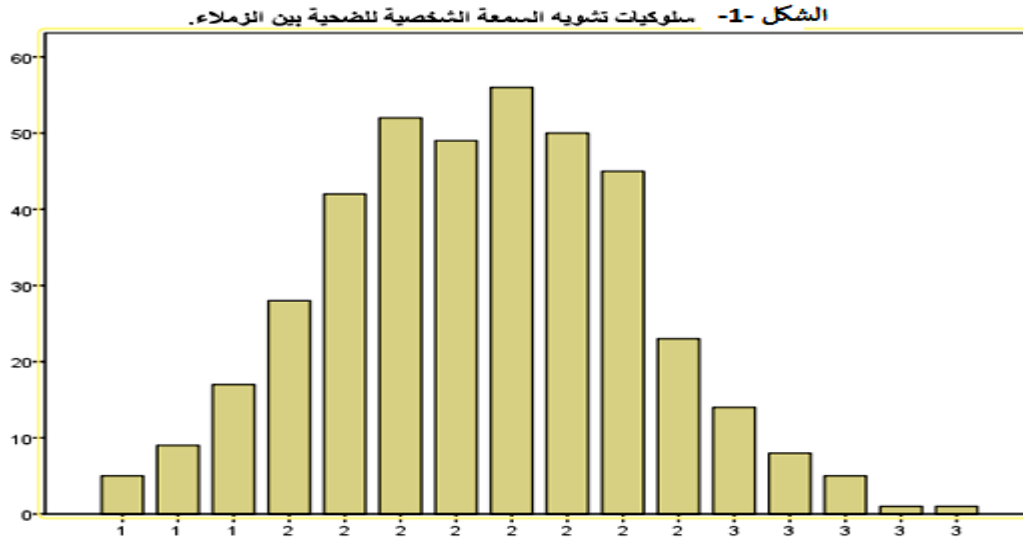
المصدر: الباحثان اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن نتائج آراء العاملين في سلوكيات تشويه السمعة الشخصية للضحية بين الزملاء جاءت بمستوى متوسط حيث قدر المتوسط الحسابي الكلي لهذا البعد بـ (1.93) وانحراف معياري قيمته (0.34) وهذا يعني أن هناك تفاوتاً بسيطاً في آراء العاملين حيال هذه السلوكيات وهذا يدل على أن من العاملين من يراها منخفضة ومنهم من يراها متوسطة الى مرتفعة، وقد ظهر أعلى متوسط حسابي في العبارة 4 بقيمة (2.10)، في حين كان سجل أقل متوسط حسابي في البند رقم (7) بمتوسط حسابي قدره (1.68)، ورأى العاملون من خلال البند رقم (1) يقول أشياء سيئة عنك - بمتوسط حسابي قدره (1.98) وهو مستوى متوسط وانحراف معياري قدره بـ (0.86) حيث رأت نسبة (38.77%) ان الرئيس لا يمارس هذا النوع من السلوكيات بينما كانت آراء (36.54%) منهم عكس ذلك أي دائماً ما يتعرضون الى هذه السلوكيات من طرف الرئيس المباشر في حين أن نسبة (24.69%) ترى أنها أحيانا تتعرض الى هذه السلوكيات، ورأى

العاملون من خلال البند رقم (2) ينشر الشائعات والأكاذيب عنك - بمتوسط حسابي قدره (2.00) وهو مستوى متوسط، وبانحراف معياري قدره ب (0.84) وكانت نسبة (35.06%) في آراء العاملين الذين يرون بان رئيسهم لا يقوم بهذه الممارسات، بينما يرى (35.31%) أنهم معرضون بصفة دائمة الى هذه السلوكيات من طرف الرئيس المباشر، ورأت نسبة (29.63%) أن أحيانا ما يتعرضون الى هذه السلوكيات، ويرون من خلال البند رقم (3) يسخر منك أمام الآخرين - بمتوسط حسابي قدره (1.82) وهو مستوى متوسط، وبانحراف معياري قدره (0.79)، وقد نفى العاملون هذا السلوك على رئيسهم بنسبة (42.22%) بينما أكدت نسبة (24.20%) أنهم يتعرضون بصفة دائمة لهذا السلوك، بينما ترى نسبة (33.58%) أنهم أحيانا ما يتعرضون الى هذه السلوكيات، ويرون من خلال البند رقم (4) يهاجم محيطك الشخصي من خلال سلوك التخويف - بمتوسط حسابي قدره (2.10) وهو مستوى متوسط قريب من المرتفع، وبانحراف معياري قدره ب (0.81) وقد كانت نسبة العاملين الذين لا يرون أن رئيسهم يمارس هذا السلوك (28.64%) في حين الذين يتعرضون إلى هذا السلوك دائما كانت نسبتهم (38.77%) وجاءت نسبة (32.59%) للذين يرون أنهم من حين لآخر يتعرضون لهذا السلوك. وكان رأيهم من خلال البند رقم (5) يتهمك بأنك مريض عقليا - بمتوسط حسابي قدره (2.05) وهو مستوى متوسط، وبانحراف معياري قيمته (0.85) وكانت نسبة (34.07%) للعينة من العاملين الذين يرون بان الرئيس لا يتهمهم بالمرض العقلي، بينما نسبة (38.77%) للذين يرون بأنهم معرضون لهذا السلوك دائما، في حين أن نسبة (27.65%) للذين يتعرضون في بعض الأحيان له حسب رأيهم، وكانت آراءهم من خلال البند رقم (6) يقترح عليك الذهاب للعلاج عند طبيب مختص في الأمراض العقلية - بمتوسط حسابي قدره ب (1.83) وهو مستوى متوسط وبانحراف معياري قيمته (0.77) وقدرت نسبة (39.75%) للعينة من العاملين الذين ينفون هذا السلوك عن الرئيس، في حين كانت نسبة (23.21%) للعينة التي تؤكد السلوك عليه وأنها تتعرض له دائما وجاءت نسبة (37.04%) للذين يرون أنهم أحيانا ما يتعرضون لهذا السلوك، وجاء آراءهم من خلا البند رقم (7) يقلد طريقة مشيك أو صوتك أو تصرفاتك قصد الاحتقار - بمتوسط حسابي قدره (1.68) وهو مستوى متوسط، وبانحراف معياري قيمته (0.77) حيث يرى (51.36%) بان الرئيس لا يقوم بهذه السلوكيات على المرؤوسين، بينما يرى (19.26%) أنهم معرضون دائما إليها، في حين يرى (29.38%) أحيانا ما يتعرضون إلى هذه السلوكيات، ويرون من خلا البند (8) يتعدى على وجهات نظرك السياسية والدينية الخاصة بك - بمتوسط حسابي قدره (2.00) وهو مستوى متوسط، وبانحراف معياري قدره (0.80) حيث يرى (32.10%) بأنهم لم يتعرضوا إلى الانتقاد في وجهات نظرهم السياسية والدينية الخاصة بهم من طرف رئيسهم، بينما ترى نسبة (32.84%) أنهم معرضون دائما من طرف رئيسهم لهذا الانتقاد، في حين ترى نسبة (35.06%) أنهم قليلا ما يتعرضون لهذا الانتقاد من طرف الرئيس المباشر.

ومنه نقول بان تظهر سلوكيات تشويه سمعة الشخصية للضحية بين الزملاء بمستوى متوسط من وجهة نظر عينة من العاملين بجامعة الاخوة منتوري -قسنطينة 1-.

والشكل التالي يوضح توزيع آراء العينة في سلوكيات تشويه السمعة الشخصية للضحية بين الزملاء من طرف بالمسؤول المباشر:



المصدر: الباحثان اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS.

9 - 2 - عرض النتائج في ضوء الفرضية الإحصائية:

9 - 2 - 1 متغير الجنس:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) في اتجاهات العاملين عند

سلوكيات تشويه السمعة الشخصية للضحية بين الزملاء ترجع لمتغير الجنس.

جدول -03- يوضح الفروق في سلوكيات تشويه السمعة الشخصية للضحية بين الزملاء حسب الجنس.

إختبار مان ويتني					
Sig	قيمة Z	متوسط الرتب	العينة	متغير الجنس	المتغير
0.146	- 1.455	192.09	151	ذكر	سلوكيات تشويه السمعة الشخصية للضحية بين الزملاء
		209.49	254	أنثى	
				405	

المصدر: الباحثان اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن قيمة الدلالة الإحصائية Sig في المستوى العام سلوكيات تشويه السمعة الشخصية للضحية بين الزملاء أكبر من مستوى الدلالة المعمول به 0,05 واستنادا إلى هذه النتائج نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات سلوكيات تشويه السمعة الشخصية للضحية بين الزملاء في الوسط المهني تعزى إلى متغير الجنس.

9 - 2 - 2 حسب متغير السن:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) في اتجاهات العاملين عند سلوكيات تشويه السمعة الشخصية للضحية بين الزملاء ترجع لمتغير السن.

جدول - 04 - يوضح الفروق في سلوكيات تشويه السمعة الشخصية للضحية بين الزملاء حسب متغير السن.

إختبار كروكسال ووالس					
Sig	قيمة Z	متوسط الرتب	العينة	متغير السن	المتغير
0.294	4.935	188,84	91	26 - 32	سلوكيات تشويه السمعة الشخصية للضحية بين الزملاء
		206,18	160	33 - 39	
		217,22	111	40 - 46	
		179,63	39	47 سنة فما فوق	
			405		المجموع

المصدر: الباحثان اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن قيمة الدلالة الإحصائية Sig في المستوى العام سلوكيات تشويه السمعة الشخصية للضحية بين الزملاء أكبر من مستوى الدلالة المعمول به 0,05 واستنادا إلى هذه النتائج نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات سلوكيات تشويه السمعة الشخصية للضحية بين الزملاء في الوسط المهني تعزى إلى متغير السن.

9 - 2 - 3 حسب متغير الخبرة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) في اتجاهات العاملين عند سلوكيات تشويه السمعة الشخصية للضحية بين الزملاء ترجع لمتغير الخبرة.

جدول - 05 - يوضح الفروق في سلوكيات تشويه السمعة الشخصية للضحية بين الزملاء حسب متغير الخبرة.

إختبار كروكسال - ووالس					
Sig	قيمة Z	متوسط الرتب	العينة	متغير الخبرة	المتغير
0.034	10.408	189.70	196	1 - 7	سلوكيات تشويه السمعة الشخصية للضحية بين الزملاء
		225.17	119	8 - 14	
		217.43	62	15 - 21	
		160.69	18	22 - 28	
		186.65	10	29 - 35	
			405		المجموع

المصدر: الباحثان اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن قيمة الدلالة الإحصائية Sig في المستوى العام سلوكيات تشويه السمعة الشخصية للضحية بين الزملاء حسب متغير الخبرة أقل من مستوى الدلالة المعمول به 0,05 واستنادا إلى هذه النتائج نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات سلوكيات تشويه السمعة الشخصية للضحية بين الزملاء تعزى إلى متغير سنوات الخبرة لصالح الفئة الثانية حسب متوسط الرتب والتي تنتمي للمرحلة العمرية من السيرة المهنية مابين 8 سنوات الى 14 سنة خدمة للعامل وهي أكثر عرضة لهذه السلوكيات بينما تليها الفئة الثالثة التي لها أكثر من 15 عشر سنة من العمل واقل من 21 سنة ثم تأتي الفئة الأقل خبرة من 1 سنة الى 7 سنوات، بينما جاءت بعدها الفئة الأكثر خبرة في العمل والتي تنحصر بين 29 سنة و35 سنة من الخدمة وجاءت الفئة الأقل عرضة لهذه السلوكيات التي تنتمي العمال الذين لديهم 22 سنة الى 28 سنة من الخدمة.

9 - 2 مناقشة النتائج:

تبين من خلال النتائج المتحصل عليها أن مستويات سلوكيات تشويه السمعة الشخصية للضحية بين الزملاء جاء بمستوى متوسط من خلال المتوسط الحسابي، ولكن هذا لا يقلل من خطورة انتشار مثل هذه السلوكيات على العامل وعلى صحته. إن رئيس مجموعة العمل يستغل هذه الصفة كرمز للسلطة والحكم فيعتبر نفسه أنه فوق الجميع، وهو الذي يعتدي على مرؤوسيه، ويعبر عن هذا الشعور من خلال سلوكه الذي يخرج عن الإطار الرسمي لقانون العمل وحتى عن أصول العلاقات الإنسانية وذلك بغية إهانة كرامة الضحية المستهدفة لإخضاعها بصفة مطلقة.

إنها أحد أشكال العبودية الحديثة في هذا العصر. إن الدوافع لهذا السلوك سواء الظاهرة أو الخفية متعددة: "يبدو أنه في حالة التنكيد النفسي العمودي التنازلي أن رئيس جماعة العمل يظن أن مكانته وسلطته قد يفقدها وهي معرضة للسلب منه..." (حميد، 2008، صفحة 43)

لهذا يقوم المنكد بإنشاء مراكز تنافسية داخل جماعة العمل كترقية البعض على حساب الآخر مما يعقد الأمور نحو الفوضى في تنظيم العمل وحتى من الجوانب السلوكية والانضباط وذلك حفاظا على سلطته.

إن ردود الأفعال التي تولد نتيجة هذا الوضع المصطنع من قبل المنكد الذي يبقى نفسه خلف ستار الحيلة ولكن يفرح كمتفرج لها، هي نشوة وارتياح نفسي لمشاهدة تحقيق نتائج ما دبر له، لإيقاظ نار العنف مهما كانت أشكاله والمعادلة الرهينة للعنف، هو ضرب لمصداقيتها وتحريفها عن العمل الجاد واستنفاد لطاقتها في أمور شكلية وتافهة.

ثم يلجأ بعد ذلك المنكد إلى توريث الضحية وتحميلها مسؤولية ما حدث، مما يعزز المساندة من طرف باقي أعضاء جماعة العمل ومن جهة أخرى زعزعة الاستقرار النفسي للضحية.

إن التنكيد العمودي التنازلي يمكن أن يتوسع، فيتحوّل نائب رئيس جماعة العمل وذراعه الأيمن إلى شخص منكد لنفس الضحية تلبية لأوامر ورغبة في نيل رضا الرئيس. (حميد، 2008، صفحة 44)

إن التحاق الموظف أو العامل الجديد بمنصبه، والذي يمثل أكبر نسبة في عينة الدراسة، وتحتل المرتبة الثالثة من حيث التعرض لهذه السلوكيات من خلال دراستنا، خصوصا ذلك الذي يتمتع بالنشاط في العمل، الحيوية، التلقائية، شخصية يكن لها التقدير، ويعترف لها بالتفوق. هذه المؤهلات التي تتميز بها الضحية الفنية مهنيًا تكون مصدر قلق دائم للمنكند الذي يخاف أن يفرض هذا "الجديد" نفسه فيسلب منه مكانته ضمن مجموعة فريق العمل، فينتقل إلى مرحلة يقظة ومقاومة لكل عمل تقوم به الضحية.

في حين نرى أيضا من هم أكبر خبرة المكونة من 10 أفراد يحسون بسلوكيات التنكيد، هذا راجع الى حساسية الموضوع لهم ولدرجة انتمائهم للمؤسسة التي أصبحت تشغل قسطا كبيرا من حياتهم، وهذا ما يجعلهم يدركون هذه السلوكيات، اما بالنسبة للفئة الأكثر عرضة لهذه السلوكيات حسب دراستنا وهي الفئة الثانية والتي في المرحلة الثانية من الحياة المهنية والتي يكون العامل في أوج بناء مساره المهني مما يشكل تهديدا نوعيا للمسؤول المباشر، مما يجعل هذا الأخير يعتقد أن مكانته مهددة، وبالنسبة للفئة الثالثة والتي كانت أيضا في المرتبة الثانية بالنسبة للتعرض لهذه السلوكيات فهي استمرار او امتداد للفئة الثانية حيث أن العامل في هذه المرحلة اصبح يعتبر أكثر خبرة في مجال عمله وأكثر تمييزا لهذه السلوكيات وأكثر تأثرا بها، اما بالنسبة للفئة الرابعة التي جاءت أقل عرضة لسلوكيات تشويه السمعة بين الزملاء فهذا لا يعني أن هذه الفئة لا تلاحظ مثل هذه السلوكيات، ولكن في المؤسسة الجامعي يكون العامل قد بلغ ما بين السلم السابع الى السلم التاسع من الترقية في الوظيفة، وهذا ما يدل على ان له باع طويل في المؤسسة مما يعطيه أكثر خبرة في التعامل مع هذه السلوكيات والأوضاع المختلفة.

فالسلكيات التي تهدف إلى تشويه السمعة الشخصية للعامل والمتراكمة عليه تجعله يتأثر بالمضايقات في الوسط المهني التي تعترضه حيث أن هذه المضايقات تؤدي إلى التدمير النفسي لدى العامل، كما تعتبر سلوكيات تشويه السمعة الشخصية للعامل بين زملائه الفئة الثالثة التي تحتوي على نموذج من النشاطات أو المضايقات من أجل التأثير على إمكانيات وقدرات العامل المستهدف من حيث محافظته على سمعته الشخصية حسب Leymann.

خاتمة

ونظرا لما يكتسبه موضوع التنكيد من أهمية في الوقت الحاضر جعل دراستنا تتجه لإحدى أبعاده وهو البعد الثالث حسب تقسيم ليمن Leymann، حيث انطلق هذا البحث من تساؤل حول مستوى سلوكيات تشويه السمعة الشخصية للضحية بين الزملاء لدى عينة من العاملين بجامعة عبد الاخوة منتوري -قسنطينة 1-، واستنادا إلى ما تم الاطلاع عليه من أدبيات ودراسات التي لها علاقة بالموضوع، افترضنا أن ممارسة سلوكيات تشويه السمعة الشخصية للضحية بين الزملاء مفصلين ذلك بدلالة مستوى هذه السلوكيات على مستوى فئات متغيرات كل من الجنس، الخبرة.

بناء على النتائج المتوصل إليها قام الباحثان بتقديم التوصيات والمقترحات التالية:

- التقييم الدوري لنمط الاشراف داخل المؤسسة قصد الكشف اذا كان سبب من اسباب ارتفاع سلوكيات التنكيد في الوسط المهني.

- اجراء دورات تدريبية للعمال قصد تعريفهم بخطر هذه السلوكيات على صحة العامل والسير الحسن للمؤسسة وسيروارات انتاجيتها.

- تحسين المناخ الاجتماعي والاتصال التنظيمي داخل المنظمة قدر الامكان، قصد توضيح نقاط الانسداد.

- تمكين لجان مختصة لدراسة والكشف عن هذه السلوكيات قصد الحد من خطورتها.

- إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث حول دور التنكيد في الوسط المهني وأبعاده في الكثير من المواضيع التي تم المنظمة وكذا عن أسباب تكريس هذه السلوكيات.

قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية:

1. حشلافي ، حميد. (2008). التحرش النفسي في الوسط المهني. وهران: دار النشر.
2. رمسيس بھنام. (1998). شرح الجرائم المضرة بالمصلحة العامة. الاسكندرية: منشآت المعارف.
3. عبد السميع، سيد احمد. (1997). وضعية التعليم الجامعي والعالي في مصر . عمان : منتدى التعليم العربي.

المراجع باللغة الأجنبية:

4. Chappell, D., Di Martino, V., & Office, I. L. (2006). *Violence at work*. Geneva: International Labour Office.
5. Hirigoyen, M.-F. (2003). *Le harcèlement moral au travail en 2003*. Paris.
6. Hirigoyen, M.-F. (2001). *Malaise dans le travail. Harcèlement moral : démêler le vrai du faux*. Paris: Syros.
7. Leymann, H. (1996). *Mobbing. La persécution au travail*. Paris: Seuil.