

الخصائص السيكومترية لمقياس التنمر الوظيفي لدى مرضي الصحة العمومية
بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الدكتور زرداني صالح بعين البيضاء

Psychometric properties of the workplace bullying scale among public health nurses at the Dr Saleh Zerdani public hospital in Ain El-Beida

ط.د. سمية زراري^{1*}، أ.د. عايدة ناجي²

¹ مخبر مشكلات إجتماعية في المجتمع الجزائري، جامعة أم البواقي،

zerari.soumia@univ-oeb.dz

² مخبر مشكلات إجتماعية في المجتمع الجزائري، جامعة أم البواقي،

aidapsycho@yahoo.fr

تاريخ التسليم: 2023-1-15 تاريخ التقييم: 2023-2-13 تاريخ القبول: 2023-6-7

Abstract

The study aimed to develop a scale for measuring workplace bullying and to verify its psychometric properties. The sample of the study consisted of (123) public health nurses working at the Dr. Saleh Zerdani Public Hospital in Ain El-Beida. The validity of the scale was verified through content validity, construct validity, discriminant validity, and criterion-related validity. The reliability of the scale was also assessed by examining its internal consistency using Cronbach's alpha coefficient, which was found to be (0.89) for the entire scale. The split-half reliability was also examined, and the Guttman coefficient was found to be (0.93). These results indicate that the scale has a high degree of reliability and validity.

Key words: psychometric properties, workplace bullying, public health nurses.

المخلص

هدفت الدراسة إلى بناء مقياس التنمر الوظيفي والتحقق من خصائصه السيكومترية وقد بلغت عينة الدراسة (123) ممرض وممرضة للصحة العمومية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الدكتور صالح زرداني بعين البيضاء، وقد تم التحقق من صدق المقياس من خلال صدق المحتوى، صدق التكوين الفرضي، الصدق التمييزي والصدق العاملي، كما تم التحقق من ثبات المقياس بالاعتماد على ثبات الاتساق الداخلي وذلك باستخدام معامل الثبات لـ "ألفا كرونباخ" وقد بلغت قيمته (0.89) بالنسبة للمقياس ككل، وثبات التجزئة النصفية حيث بلغ معامل "جتمان" قيمة (0.93) وبهذا تؤكد النتائج بأن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات والصدق.

الكلمات المفتاحية: الخصائص السيكومترية، التنمر

الوظيفي، مرضي الصحة العمومية

1. مقدمة:

يعد التمر الوظيفي من أكثر الظواهر السلبية التي تؤثر على بيئة العمل، وهو يشير إلى السلوكيات السلبية التي يقوم بها الأفراد في بيئة العمل والتي تستهدف زملاءهم في العمل أو رؤوسهم أو قد يصل الأمر إلى رؤسائهم في بعض الحالات، وتشمل هذه السلوكيات التحرش النفسي، الإساءة اللفظية والجسدية، التمييز، الإقصاء، والتجاهل وغيرها من السلوكيات غير المرغوبة والتي تؤثر على الأفراد على الصعيد الشخصي وعلى المناخ العام للمنظمة على حد سواء، حيث أنها قد تؤدي إلى تدني مستوى الأداء بسبب التعرض المستمر للسلوكيات الاستنزائية والتعسفية والتي من الممكن أن تصل تبعياتها إلى الإصابة بالأمراض النفسوجسدية، ومن هذا المنطلق فإن مكافحة التمر الوظيفي وتوعية المجتمع حول هذه الظاهرة يعد أمرا ضروريا ومهما لضمان بيئة عملية صحية ومريحة التي تساعد على النمو والتطور، وذلك لن يتم دون بناء أدوات ومقاييس مضبوطة وتتمتع بكفاءة قياسية تمكننا من تحديد أسباب ومصادر هذه الظاهرة والعوامل المؤثرة ومدى انتشارها للوصول إلى استراتيجيات رادعة تمكننا من معالجتها وصددها.

1.1. إشكالية الدراسة:

يعتبر العمل مصدرا مهما لإثبات ذات الفرد وبناء شخصيته المهنية، ونجاح الفرد في عمله له انعكاس إيجابي كبير على حياته ومعنوياته، إلا أن الحال ليس كذلك دائما فمن الممكن أن يكون العمل هو مسببا لمعاناة الفرد وإحباطه وذلك في ظل مختلف الصراعات التنظيمية والمظاهر السلوكية السلبية والمخاطر النفس اجتماعية التي يتعرض لها العامل في مكان عمله، والتي من شأنها أن تحدث تراكمات قد تصل إلى الطرد من الحياة العملية أو تدفع بالعامل إلى الاستقالة ناهيك عن مختلف الاضطرابات النفسية والانفعالية التي تصيب العامل جراء تعرضه للضغوط المستمرة وتكون نتيجتها في بعض الأحيان الإصابة بأمراض سيكوسوماتية، ومن بين المظاهر السلوكية السلبية الشائعة في العمل نجد ظاهرة التمر الوظيفي، هذه الظاهرة التي اختلفت تسمياتها بينما محتواها ومضمونها يكاد أن يكون نفسه في كل الحالات ومن بينها نذكر: المضايقات السلوكية، المعاناة التنظيمية، الاستقواء، التحرش النفسي، التكالب، التأكيد وغيرها من مصطلحات التي تعبر عن سلوكيات سلبية واستنزائية يتعرض لها العامل في مكان عمله سواء على الصعيد الأفقي أي بين زملائه من نفس الدرجة المهنية أو على الصعيد العمودي التصاعدي من قبل مسؤوليه المباشرين وغير المباشرين أو كذلك رؤوسيه في بعض الحالات، وقد أثبتت الإحصائيات أن نسبة (19%) من العمال حول العالم يتعرضون إلى التمر يوميا بينما نسبة (20%) منهم

يكونون شهودا على التمر على نسبة (60%) من المدراء والمسؤولين يشكلون مصدرا للتمر، ومن هنا نلاحظ أن التمر الوظيفي معاملة من المعاملات القديمة التي عرفها العامل في الوسط المهني، وهذا ما دفع الكثير من العلماء والباحثين والمختصين في تسيير الموارد البشرية والصحة النفسية المهنية الى الاهتمام والبحث في هذه الظاهرة، حيث يعرفه (اينارسون وآخرون، 2009) على أنه: "التعرض المتكرر لسوء المعاملة والاعتداءات من الآخرين داخل المنظمة بما في ذلك المشرفين، المرؤوسين والزملاء"، كما تعرفه (إسماعيل، 2017) بأنه: "مجموعة من السلوكيات السلبية غير المرغوبة والمتكررة والمستمرة التي يتعرض لها الفرد أو مجموعة من الأفراد في بيئة العمل من الإدارة أو الزملاء وتنتهك قانون العمل وحقوق الموظف وكرامته في العمل وذلك من أجل إلحاق الأذى والضرر به وتخويفه وتحطيمه وإدانته ومن ثم يصبح غير قادر عن الدفاع عن نفسه والاستمرار في العمل في هذه المؤسسة ويخلق لديه مشاعر الظلم والعجز ويشكل خطرا على صحته وسلامته الجسمية والنفسية وكذلك على المؤسسة التي يعمل بها"، فالتمر الوظيفي شامل وسائد في جميع القطاعات والمجالات على اختلاف نوع نشاطها، ولعل القطاع الصحي من أهمها وذلك لما له من أهمية قصوى بتمثيله للمنظومة الصحية للبلاد على غرار دول العالم خاصة في ظل الاضطرابات الوبائية التي شهدها العالم مؤخرا، وتبرز أهمية هذا القطاع أيضا في دوره الكبير في رقي المجتمع وبنائه من خلال جودة الخدمات التي يقدمها للأفراد والتي من شأنها المحافظة على حياتهم وبقائهم بصحة جسدية ونفسية سليمة والتمكن من ممارسة نشاطاتهم وأعمالهم، وبالتالي فإن الوقوف على ظاهرة التمر في هذا القطاع يتطلب الكشف الدقيق والمنظم للتعرف على طبيعتها والعوامل المؤثرة فيها ومدى انتشارها وشيوعها والآثار المترتبة عنها، ولا يتحقق هذا الكشف الدقيق إلا بالاعتماد على أدوات قياس مناسبة التي تلعب دورا حاسما بإعطائها النتائج التقييمية الدقيقة وتكون مبنية على خصائص سيكومترية مضبوطة وتتمتع بكفاءة قياسية في صدقها وثباتها، وفي هذا الصدد نجد بعضا من الدراسات الأجنبية التي تناولت تقييم الخصائص السيكومترية لمقاييس التمر الوظيفي كدراسة (سيلفا وآخرون، 2016) حيث طبقت استبيان الأفعال السلبية في مكان العمل المنقح (NAQ) على عينة قدرها (677) عاملا بوحدة الرعاية الصحية بالبرازيل حيث اعتمدت على الصدق العاملي وكانت نتائج قيم التشعب على عاملين هما التمر المرتبط بالعمل والتمر الشخصي تتراوح بين (0.50-0.80) باستخدام محك "Normalisation de kaiser"، كما اعتمدت على ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ الذي أظهرت نتائجه قيمة (0.72) للبعد الأول و(0.82) للبعد الثاني، ونجد كذلك دراسة (أنجوم وآخرون، 2019) التي هدفت هي كذلك إلى التحقق من الكفاءة السيكومترية لمقياس الإيذاء في مكان العمل من خلال

تطبيقه على عينة قدرها (200) موظف من (03) جامعات في لاهور بباكستان، وقد تكون هذا المقياس من (21) بند حيث توصلت نتائج الدراسة إلى قيمة (0.75) لمعامل ارتباط بيرسون بين الأبعاد والمقياس ككل باستخدام صدق التكوين الفرضي، وقيمة بلغت (0.88) لمعامل ألفا كرونباخ، ونجد كذلك دراسة (نوتيليريس وآخرون، 2019) التي هدفت إلى التحقق من الخصائص السيكومترية للنسخة المختصرة من استبيان الأفعال السلبية في مكان العمل (SNAQ) الذي طبق على عينة قدرها (7789) عاملا موزعين على (38) منظمة مختلفة القطاعات في بلجيكا، حيث كانت نتائج ثبات أبعاد الاستبيان بالشكل التالي: عدم التعرض للتمر (0.78)، التمر المرتبط بالعمل (0.77)، التمر المتقطع (0.80) والأهداف الحاسمة (0.78)، كما بلغت متوسطات الاحتمالات الشرطية للأبعاد الأربعة القيم التالية على الترتيب: (0.41)، (0.36)، (0.45) و(0.68)، فمن خلال التطرق إلى مختلف هذه الدراسات نجد أن بعضها لم تثبت بشكل كافي كفاءة المقاييس المستخدمة فيها، حيث أنه تم افتراض أن المقياس يقيس مجموعة من الأبعاد الفرعية المتعلقة بمفهوم التمر معتمدة في افتراضها على الأساس النظري للمفهوم دون إجراء تحليل عاملي لذلك ماعدا دراسة (سيلفا وآخرون، 2016)، كما أنها أجريت في دول غير عربية وعلى عينات مختلفة، وفي مقابل ذلك لا توجد أي دراسة عربية لقياس الخصائص السيكومترية لمقياس التمر الوظيفي تحديدا، فهناك دراسات عربية اختصت بدراسة الكفاءة السيكومترية لأنواع أخرى من التمر كدراسة (الشناوي، 2014) للتمر الإلكتروني ودراسة (تمام وآخرون، 2022) للتمر المدرسي وهذا في حدود اطلاعنا وبحثنا، ومن هذا المنطلق نسعى من خلال دراستنا الحالية إلى بناء نسخة عربية لمقياس التمر الوظيفي وتقينه على عينة من مرضي الصحة العمومية لأنها الفئة التي تحظى بالتعداد الأكبر في القطاع الصحي، حيث أنهم وسطاء بين المرضى والأطباء من خلال تطبيق البرنامج العلاجي المسطر من طرف الأطباء وتوفير الرعاية اللازمة للمرضى داخل المؤسسات الاستشفائية، فطبيعة المهام الموكلة إليهم تجعلهم يتعرضون إلى أنواع مختلفة من الضغوط نتيجة لظروف عملهم وسلوكيات التمر في محيط عملهم خاصة من طرف مسؤوليهم المباشرين، وهذا ما جعلنا نقوم ببناء مقياس التمر لدى مرضي القطاع العمومي والتحقق من كفاءته السيكومترية، ولهذا كان اهتمامنا أكثر بهذه الشريحة من القطاع الصحي من خلال الإسهام في توفير أداة مناسبة لقياس التمر الوظيفي تتوفر على خصائص وكفاءة سيكومترية ملائمة للاستخدام في البيئة العربية بصفة عامة والجزائرية بصفة خاصة وبذلك تطرح إشكالية الدراسة من خلال التساؤلين التاليين:

* ما مؤشرات صدق مقياس التمر الوظيفي لدى عينة من مرضي الصحة العمومية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الدكتور صالح زرداني ؟

* ما مؤشرات ثبات مقياس التمر الوظيفي لدى عينة من مرضي الصحة العمومية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الدكتور صالح زرداني ؟

2.1. أهداف الدراسة: يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في بناء ودراسة الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لمقياس التمر الوظيفي وتقنيه على عينة من مرضي قطاع الصحة العمومية.
3.1. أهمية الدراسة:

1.3.1. الأهمية النظرية: تكمن أهمية هذه الدراسة نظريا في أنها تتناول مفهوما أساسيا في مجال علم النفس العمل وهو التمر الوظيفي والذي في حدود علم الباحثان لم يتم تدارسه علميا بشكل كبير خاصة في وطننا العربي وفي البيئة الجزائرية على وجه التحديد، فإن أي بحث يتناول بالدراسة لهذا الموضوع هو إثراء للتراث العلمي النظري والمكتبي في هذا المجال.

2.3.1. الأهمية التطبيقية: تكمن الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في مدى أهمية النتائج المرجوة وذلك في سعيها للتوصل إلى بناء أداة قياس موضوعية لمقياس التمر الوظيفي لدى مرضي الصحة العمومية، إضافة إلى إثراء الميدان بأداة تقيس التمر الوظيفي والمساهمة بها كمرجع للطلبة والباحثين للتقصي حول الظاهرة.

4.1. حدود الدراسة:

1.4.1. الحدود البشرية: طبقت الدراسة على عينة بلغت (123) من فئة مرضي الصحة العمومية.

2.4.1. الحدود المكانية: تمت الدراسة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الدكتور صالح زرداني بمدينة عين البيضاء

3.4.1. الحدود الزمانية: أجريت الدراسة خلال المدة الزمنية من 2022/11/23 إلى 2022/12/15

5.1. التعريف الاجرائي بمصطلحات الدراسة:

1.5.1. الخصائص السيكومترية: تشير الخصائص السيكومترية في هذه الى معرفة صدق وثبات المقياس المعد لمقياس التمر الوظيفي لدى مرضي الصحة العمومية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الدكتور زرداني صالح بعين البيضاء.

1.1.5.1. التعريف الاجرائي للصدق: هو حساب صدق المقياس المعد اعتمادا على صدق المحتوى (معادلة لاوشي)، الصدق التكويني باستخدام صدق التكوين الفرضي والصدق التمييزي.

2.1.5.1. التعريف الاجرائي الثبات: هو القيمة التي يمكن الحصول عليها من خلال قياس ثبات الاتساق الداخلي بالاعتماد على معامل ألفا كرونباخ وثبات التجزئة النصفية.

2.5.1. التعريف الإجرائي للتمر الوظيفي:

هو ما تقيسه أداة التمر الوظيفي المعدة للدراسة حيث أن المقصود بالتمر الوظيفي فيها هو مجموع السلوكيات التعسفية الممارسة على مرضي الصحة العمومية من قبل المسؤولين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية "الدكتور زرداني صالح بمدينة عين البيضاء"، من خلال الدرجة الكلية التي سيحصل عليها المفحوصين بعد استجابتهم على المقياس المعد والمتكون من الأبعاد التالية:

- **الإهانة والتهديد:** هي سلوكيات سلبية تتمثل في الاعتداءات اللفظية والجسدية والتوعد بالتعرض للعقوبات لأفراد العينة في حالة عدم امتثالهم لأوامر وتعليمات مسؤولهم المباشر.
- **الإزعاج وانتهاك الخصوصية:** هي سلوكيات سلبية تتمثل في المراقبة المفرطة لأفراد العينة من طرف مسؤولهم المباشر وتدخله في كيفية أدائهم لمهامهم وفي حياتهم الشخصية واستغلاله لهم خارج العمل.
- **الإقصاء:** هو سلوك سلبي يتمثل في المنع المتعمد لأفراد العينة وحرمانهم من مشاركتهم في مختلف الأنشطة والموارد والاتصالات والتوجيهات بالمؤسسة من طرف مسؤولهم المباشر.
- **الاستهزاء وتشويه السمعة:** هي سلوكيات سلبية تعسفية تتمثل في السخرية والتقليل من شأن أفراد العينة ونشر إشاعات وأخبار كاذبة عن حياتهم الشخصية والمهنية من طرف مسؤولهم المباشر.

3.5.1. **التعريف الإجرائي لمرضي الصحة العمومية:** هم عينة من الموظفين الذين يزاولون مهنة التمريض بالمؤسسة العمومية الاستشفائية "الدكتور صالح زرداني بمدينة عين البيضاء".

6.1. الدراسات السابقة:

1.6.1. دراسة سيلفا وآخرون "Silva and others" (2016) :

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم الخصائص السيكومترية لاستبيان الأفعال السلبية المنقح (NAQ) كأداة للكشف عن التمر في مكان العمل على عينة قدرها (677) عاملا بوحدة الرعاية الصحية الحكومية بالبرازيل، وللتحقق من صدق الاستبيان اعتمدت على الصدق العملي وكانت نتائج قيم التشعب على عاملين وهما: التمر المرتبط بالعمل والتمر الشخصي تتراوح بين (0.50-0.80) باستخدام محك "Normalisation de kaiser"، كما اعتمدت على ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ الذي أظهرت نتائجه قيمة (0.72) للبعد الأول و(0.82) للبعد الثاني.

2.6.1. دراسة أنجوم وآخرون "Anjum and others" (2019):

هدفت هذه الدراسة إلى قياس الخصائص السيكومترية لمقياس الإيذاء في مكان العمل لدى الموظفين بالجامعات في لاهور بباكستان، حيث بلغت العينة (200) موظف من (03) جامعات بمختلف موزعين على مختلف الرتب والمؤهلات، وذلك باستخدام مقياس مكون من (21) بند وقد بلغت نتائج الصدق التكويني للمقياس باستخدام معامل الارتباط لبيرسون قيمة (0.66) ونتائج ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معامل الثبات لألفا كرونباخ قيمة (0.87).

3.6.1. دراسة نوتيلارس وآخرون "Notelaers and others" (2019):

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من الخصائص السيكومترية للنسخة المختصرة من استبيان الأفعال السلبية (SNAQ) للتمر في العمل بعد تطبيقه على عينة قدرها (7790) عاملا ب (38) منظمة بلجيكا موزعين على القطاعات التالية: التصنيع والتوزيع، قطاع الصحة، قطاع السكك الحديدية، قطاع الخدمات الخاص وقطاع الخدمات العامة والمحلية، حيث بلغت نتائج ثبات الاتساق الداخلي بالاعتماد على معامل الثبات لألفا كرونباخ للأبعاد الأربعة للاستبيان كما يلي: عدم التعرض للتمر (0.78)، التمر المرتبط بالعمل (0.77)، التمر المتقطع (0.80) والأهداف الحاسمة (0.78)، كما بلغت متوسطات الاحتمالات الشرطية للأبعاد الأربعة القيم التالية على الترتيب: (0.41)، (0.36)، (0.45) و(0.68).

التعليق على الدراسات السابقة:

تمحورت الدراسات الثلاث حول قياس الخصائص السيكومترية لمقاييس التمر في مكان العمل، حيث نلاحظ أنها تشابهت من حيث الموضوع، الهدف، الأداة والحداثة، بينما اختلفت من حيث طبيعة العينة، فدراسة سيلفا وآخرون "Silva and others" شملت فئة العاملين بوحدة الرعاية الصحية الحكومية، بينما شملت دراسة "أنجوم وآخرون" "Anjum and others" فئة الموظفين بالجامعات ودراسة "نوتيلارس وآخرون" "Notelaers and others" شملت العديد من الفئات العمالية بمختلف القطاعات، وكذلك نجد أن هذه الدراسات أجنبية ومختلفة المنشأ حيث أنها أجريت في البلدان التالية على التوالي: البرازيل، باكستان وبلجيكا، وعليه فإنها تتشابه مع الدراسة الحالية من حيث الموضوع والهدف وهو قياس الكفاءة السيكومترية لمقياس التمر الوظيفي وتختلف من حيث طبيعة العينة وهي مرضي الصحة العمومية، وفي ذات السياق لم نجد دراسة عربية مطابقة أو مشابهة للدراسة الحالية وهذا في حدود اطلاعنا حيث أننا وجدنا دراسات تقييم الكفاءة السيكومترية لأنواع أخرى من التمر كالتمر المدرسي والالكتروني ولذلك قد ارتأينا أن نبني مقياس للتمر في مجال العمل وتحديدا في القطاع الصحي وهي القيمة المضافة التي تسعى أن تقدمها الدراسة الحالية.

2. الإطار النظري للدراسة:

1.2. مفهوم التمر الوظيفي:

1.1.2. التمر لغة:

يعرف التمر لغويا بأنه التشبه بالتمر، يقال نمر نمرا، كان على شبه من النمر، وهو أنمر وهي نمراء، نمر فلان بمعنى غضب وساء خلقه، وتمر فلان بمعنى تنكر له وتوعده بالإيذاء، والتمر هو ظلم أو اضطهاد متكرر يكون جسيما أو نفسيا أقل من جانب شخص آخر أكثر قوة أو مجموعة من الأشخاص، ويختلف الظلم الذي يحدثه التمر عن غيره من أنواع الظلم الأخرى في أن التمر ناتج عن عدم توازن في التعامل بين المتمتم والمتمتم عليه (الضحية) بالإضافة إلى شرط تكرار الظلم أو الاضطهاد (الدسوقي، 2016، ص 09).

2.1.2. التمر الوظيفي اصطلاحا:

حسب "Layman" (1996) هو: "تكرار مرة واحدة أو أكثر للمضايقات السلوكية على الأقل مرة واحدة في الأسبوع ولمدة على الأقل 6 أشهر".

ويعرف كذلك على أنه: "ميل الأفراد أو الجماعات لاستخدام سلوك عدواني بشكل مستمر ضد زميل في العمل أو مدراء ضد مرؤوسيه، هذا النوع من التمر يمكن أن يأخذ أشكال عدة مثلا اللفظية، غير اللفظية، الاعتداء الجسدي والإذلال والإشاعات، كل هذه إشارات على أن هناك من يتتمر وينصب مكائد للموظفين، هذا النوع من العدوان في أماكن العمل في معظم الحالات يقوم به المتمتمين من الرجال، يمكن أن تكون سرية أو علنية لكنها دائما سيئة وتؤثر على الحياة المهنية، الشخصية، والصحية، وفي بعض الحالات القصوى قد تؤدي الى الانتحار". ويصف "Greene" (2006) التمر في بيئة العمل بأنه: "السلوكيات السيئة التي تلحق الضرر بالموظف الضحية وهو يعد من أنواع العدوان، وتصنف الحالة على أنها تتمر، إذا ما وقعت مرات عديدة وعلى نحو متكرر" (مغار، 2015، ص 03).

2.2. أنواع التمر الوظيفي:

كشفت أولويس "Olewis" أن التمر يتكون من نوعان وهما:

1.2.2. التمر المباشر: يدل هذا النوع من التمر على التواصل الجسدي المباشر وجها لوجه أو المواجهة اللفظية (القحطاني، 2012، ص 111).

2.2.2. التمر الغير المباشر: ويدل هذا النوع من التمر على نشر الإشاعات واستبعاد الآخرين من النشاطات الاجتماعية أو إلقاء اللوم على شخص يجعل من الضحية نفسه غير واع بهوية المتمتمين الحقيقيين بسبب القيام بالتمر بشكل غير مباشر (القحطاني، 2012، ص 111).

3. إجراءات الدراسة الميدانية:

1.3. منهج الدراسة:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي في هذه الدراسة وذلك لملاءمته لطبيعة وأهداف الدراسة في حساب مؤشرات الصدق إضافة إلى تحديد بعض مؤشرات الثبات لمقياس التمر الوظيفي. حيث يعرف المنهج الوصفي بأنه: "المنهج الذي يهدف إلى جمع البيانات ومحاولة اختيار فروض أو إجابة تحدد وتقرر الشيء كما هو عليه في الإجابة عن تساؤلات تتعلق بالحالة الراهنة لأفراد العينة والدراسة الوصفية تحدد وتقرر الشيء كما هو عليه في الواقع" (عثمان، 1998، ص 29).

2.3. مجتمع وعينة الدراسة:

شمل مجتمع الدراسة مرضي الصحة العمومية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الدكتور صالح زرداني بمدينة عين البيضاء والبالغ عددهم (202)، والموزعين على (10) مصالح وذلك بالرجوع إلى المديرية الفرعية للموارد البشرية بذات المؤسسة الاستشفائية.

أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها بطريقة عشوائية من خلال كتابة أسماء جميع المصالح الاستشفائية بالمؤسسة على أوراق والاعتماد على القرعة لاختيار (08) مصالح منهم، حيث بلغت العينة (136) مرضا للصحة العمومية حيث تم التطبيق على جميع المرضى بالمصالح المختارة وذلك بتوزيع (136) نسخة من المقياس على العينة وتم استرجاع (129) نسخة واستبعاد (06) نسخ من المقياس لم يتم أفراد العينة الإجابة عنه كاملا، وبالتالي أصبح عدد الاستجابات المسترجعة والمعتمدة في الدراسة هو 123 نسخة أي 123 ممرض.

3.3. أداة الدراسة:

للتحقق من هدف الدراسة والإجابة على تساؤله تم إعداد مقياس التمر الوظيفي بهدف الحصول على أداة ذات كفاءة سيكومترية تتناسب مع طبيعة وخصائص مرضي القطاع الصحي العمومي وأهداف الدراسة الحالية، وذلك لندرة المقاييس العربية التي تقيس التمر الوظيفي لدى مرضي الصحة في حدود بحثنا.

هذا وقد مر إعداد وبناء مقياس التمر الوظيفي لدى مرضي الصحة العمومية، بالخطوات التالية:

- مراجعة التراث السيكلوجي حول ما كتب عن التمر والتمر الوظيفي.

- الاطلاع على بعض الكتابات النظرية والدراسات العربية والأجنبية التي اهتمت بالتمر الوظيفي بصفة عامة والتي أعدها بعض الباحثين لمقياس التمر الوظيفي منها: دراسة كل من:

(Hirigoyen, 2001)، (مغار، 2015)، (عسلي، 2017)، (عبد المطلب، 2019)، (الشوابكة،

(2019)، (حمدي، 2021).

- تمت صياغة عبارات المقياس انطلاقا من مختلف المراجعات النظرية التي تطرقنا إليها، حيث تكونت النسخة الأولية للمقياس من (93) عبارة موزعة على (04) أبعاد وهي: بعد الإهانة والتهديد، بعد الإزعاج وانتهاك الخصوصية، بعد الإقصاء، وبعد الاستهزاء وتشويه السمعة).
 - بعد إعداد النسخة الأولية للمقياس تم عرضها على مجموعة من المحكمين الذين لديهم خبرة في المجال وفي التخصص وعددهم (09)، حيث تم استبعاد (40) عبارة غير مناسبة أي لا تقيس حسب تقييمهم (مكررة ولا تحقق الهدف المرجو من الأداة)، بعدها تم استبعاد (17) عبارة أخرى باعتبارها لا تقيس عن طريق معامل الاتفاق (CVR) لصدق المحكمين، كما اقترح بعض المحكمين تعديل صياغة بعض العبارات وعددها (08)، ليخرج المقياس لقياس كفاءته السيكومترية بـ (36) عبارة موزعة على (04) أبعاد كما هو موضح في الجدول رقم(1).

جدول رقم (01): يمثل توزيع البنود على أبعاد المقياس

الأبعاد	البنود التي تنتمي إليها
الإهانة والتهديد	1-2-3-4-5-6-7-8-9
الإزعاج وانتهاك الخصوصية	10-11-12-13-14-15-16-17-18-19
الإقصاء	20-21-22-23-24-25-26-27-28-29
الاستهزاء وتشويه السمعة	30-31-32-33-34-35-36

إعداد المؤلفين

- لتقييم عبارات المقياس تم تحديد بدائل وفقا لسلم ثلاثي التدرج سنوضحه في الجدول التالي:

جدول رقم (02): يمثل توزيع الدرجات على بدائل المقياس

البدائل	الدرجات الموافقة لها
دائما	03
أحيانا	02
أبدا	01

إعداد المؤلفين

4.3. الأساليب الإحصائية:

تم الاعتماد في هذه الدراسة صدق المحتوى باستخدام معادلة لاوشي للمقياس، صدق التكوين الفرضي باستخدام معامل الارتباط لبيرسون، اختبار "ت" لحساب الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية)، الصدق العاملي بالاعتماد على طريقة المكونات الرئيسية وطريقة التدوير "Varimax"، ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معامل الثبات لألفا كرونباخ لحساب ثبات المقياس وثبات التجزئة

النصفية للمقياس (Split half)، وذلك باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار (22).

4. عرض نتائج الدراسة:

1.4. عرض نتائج التساؤل الأول:

* نص التساؤل الأول:

- ما مؤشرات صدق مقياس التمر الوظيفي لدى عينة من مرضي الصحة العمومية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الدكتور صالح زرداني؟
للإجابة على هذا التساؤل قمنا بحساب صدق المحكمين، صدق الاتساق الداخلي والصدق التمييزي وهذا ما سنوضحه فيما يلي:

1.1.4. صدق المحتوى:

هو الدرجة التي يقيس فيها المقياس ما أعد لقياسه في محتوى معين من خلال التحليل المنطقي لمحتوى المقياس أو التحقق من تمثيله للمحتوى المراد قياسه، وعليه فإن تحقق درجة عالية من صدق المحتوى لمقياس ما هي إلا دلالة على أن فقرات المقياس تمثل نطاق السلوك المراد قياسه تمثيلا جيدا (الأنصاري، 2000، ص96).

يرتكز صدق المحتوى على مدى تمثيل المقياس للميادين أو الفروق المختلفة للقدرة أو السمة التي يقيسها، وعلى التوازن بينها بحيث يصبح من المنطقي أن يكون محتوى المقياس صادقا، بشرط أن يمثل جميع عناصر القدرة أو السمة المراد قياسها، ويقرر المتخصصون أو المحكمون صدق الاختبار للمحتوى المراد قياسه بالنسبة للأفراد المفحوصين مهما اختلفت نوعياتهم، ولتحقيق هذا النوع من الصدق فلا بد من تحديد مجال المحتوى الذي نريد قياسه وبناء أسئلة أو فقرات تمثل هذا المجال ومن ثم تقديم المحتوى والأسئلة للخبراء ليقوموا بفحص الفقرات منطقيا وتقدير مدى تمثيلها للمحتوى المراد قياسه (أبو علام، 2005، ص279، 280)، ثم حساب معامل الاتفاق للبند والأبعاد بالاعتماد على معادلة لاوشي.

حسب معادلة لاوشي $(\frac{CVR = ne - (N \div 2)}{N \div 2})$ (Prasad and Reghunath, 2011, p 03) تم حساب معامل الاتفاق لكل بند ثم لكل بعد ثم للمقياس ككل، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (03): يمثل توزيع معاملات الاتفاق لصدق المحتوى على البنود والأبعاد التي تنتمي إليها والمقياس ككل

الاستهزاء وتشويه السمعة		الإقصاء		الازعاج والتهديد		بعد الإهانة والتهديد	
CVR	البنود	CVR	البنود	CVR	البنود	CVR	البنود
1	30	0.77	20	0.77	10	0.77	01
1	31	1	21	1	11	1	02
0.77	32	0.77	22	0.55	12	0.77	03
1	33	1	23	0.77	13	1	04
0.77	34	0.77	24	0.77	14	1	05
1	35	1	25	0.77	15	0.55	06
0.77	36	1	26	1	16	1	07
-	-	0.55	27	0.77	17	1	08
-	-	0.55	28	0.77	18	1	09
-	-	0.77	29	1	19	-	-
CVR = 0.90		CVR = 0.81		CVR = 0.81		CVR = 0.98	
CVR = 0.87							

إعداد المؤلفين

نلاحظ من خلال الجدول الموضح أعلاه أن معاملات الاتفاق لجميع البنود مرتفعة، حيث تراوحت بين (0.55) كأدنى قيمة و(1) كأعلى قيمة، وكذلك فقد كانت معاملات الاتفاق للأبعاد مرتفعة حيث بلغ أصغر معامل اتفاق القيمة (0.81) لبعدي الاستهزاء وتشويه السمعة والإقصاء، بينما بلغت قيمة معامل اتفاق (0.91) لبعد الإهانة والتهديد و(0.98) لبعد الإزعاج وانتهاك الخصوصية كأعلى قيمة، أما بالنسبة لمعامل الاتفاق للمقياس ككل فقد بلغت قيمته (0.87) وهو مؤشر مقبول بالنسبة لصدق المحتوى.

2.1.4. صدق التكوين الفرضي:

هو الصدق الذي يركز على وجود مؤشر أو دليل على أن درجات أداة القياس تقيس المفهوم النظري أو السمة المراد قياسها (أبو دقة، 2012، ص 220)، ويسمى كذلك بصدق المفهوم وهو يتمثل في الارتباط بين الجوانب التي يقيسها الاختبار وبين مفهوم هذه الجوانب ويسمى بالمفهوم لأنه يقوم على تحديد المفاهيم أو البنى المقدمة للظاهرة المقاسة (شاكرا، 2010، ص 50).

وعليه تم حساب الارتباط بين كل بند والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه هذا البند وبين أبعاد مقياس التمر الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس باستخدام معامل الارتباط لبيرسون.

جدول رقم (04): يمثل توزيع معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

الإهانة والتهديد		الإقصاء		الإزعاج وانتهاك الخصوصية		الاستهزاء وتشويه السمعة	
الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة
0.51**	01	0.58**	20	0.80**	10	0.67**	30
0.31**	02	0.82**	21	0.81**	11	0.51**	31
0.64**	03	0.82**	22	0.83**	12	0.64**	32
0.79**	04	0.45**	23	0.84**	13	0.56**	33
0.86**	05	0.67**	24	0.78**	14	0.69**	34
0.80**	06	0.81**	25	0.82**	15	0.70**	35
0.65**	07	0.82**	26	0.82**	16	0.53**	36
0.73**	08	0.62**	27	0.85**	17	-	-
0.71**	09	0.63**	28	0.79**	18	-	-
-	-	0.59**	29	0.81**	19	-	-

إعداد المؤلفين. مستوى الدلالة (0.01)

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن جميع معاملات ارتباط الفقرات بالأبعاد التي تنتمي إليها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وهو ما يعتبر مؤشر على صدق التجانس الداخلي للمقياس، وقد تراوحت القيم الارتباطية بين درجات البنود والأبعاد التي تنتمي إليها ما بين (0.51) كأدنى قيمة و(0.86) كأعلى قيمة وهي معاملات ارتباط موجبة دالة إحصائياً، وهذا يعني أن عبارات الأبعاد متناسقة فيما بينها وتقيس البعد نفسه فعلاً، ماعدا البند رقم (02) الذي تم استبعاده وحذفه

من المقياس لضعف قيمته الارتباطية مع البعد الذي ينتمي إليه (بعد الإهانة والتهديد) حيث قدرت هذه القيمة بـ (0.31).

جدول رقم (05): يمثل توزيع معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس التمر الوظيفي والدرجة الكلية

الأبعاد	الإهانة والتهديد	الإزعاج وانتهاك الخصوصية	الإقصاء	الاستهزاء وتشويه السمعة
الدرجة الكلية	0.79	0.89	0.85	0.65

إعداد المؤلفين. مستوى الدلالة (0.01)

يتضح من خلال البيانات المقدمة في الجدول أعلاه أن معاملات ارتباط أبعاد مقياس التمر الوظيفي الأربعة والدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، حيث كانت المعاملات مرتفعة تتراوح بين (0.65) كأدنى قيمة لبعد الاستهزاء وتشويه السمعة و(0.89) كأعلى قيمة لبعد الإزعاج وانتهاك الخصوصية، وهو الأمر الذي يشير إلى صلاحية المقياس للتطبيق والاستخدام.

3.1.4. الصدق التمييزي:

- هو الصدق الذي يقوم على قدرة المقياس على التمييز بين طرفي الخاصية التي يقيسها، ويتم ذلك من خلال الخطوات التالية:
- ترتيب درجات أفراد العينة على الاختبار تنازلياً أو تصاعدياً.
- سحب نسبة 27 % من الدرجات العليا والدنيا للأفراد.
- حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجموعة.
- تقدير الفروق بين متوسطي المجموعتين المتطرفتين في الاختبار، ومدى دلالتها أي مدى دلالة توافر المقياس على القدرة التمييزية بين العينتين المتطرفتين أو الخاصية المراد قياسها (معمرية، 2007، ص 191، 192)

وعليه تمت المقارنة بين متوسطات الدرجات الكلية للأفراد ممن تمثل درجاتهم نسبة (27%) من الدرجات العليا للمقياس ومتوسطات الدرجات الكلية للأفراد ممن تمثل درجاتهم نسبة (27%) من الدرجات الدنيا للمقياس، وذلك للتحقق من قدرته على التمييز بين المستويات المختلفة من التمر الوظيفي لدى أفراد العينة، حيث كانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (06): يمثل دلالة الفروق بين متوسطات المجموعتين الطرفيتين لأفراد العينة

مستوى الدلالة	قيمة T	المجموعة العليا	المجموعة الدنيا	العينة الأبعاد
		ن = 34 المتوسط الحسابي	ن = 34 المتوسط الحسابي	
0.01	3.18	14.73	11.91	الإهانة والتهديد
0.01	6.85	15.97	10.76	الإزعاج وانتهاك الخصوصية
0.01	5.04	16.94	13.67	الإقصاء
0.01	3.36	12.85	10.50	الاستهزاء وتشويه السمعة
0.01	10.78	60.50	46.85	الدرجة الكلية

إعداد المؤلفين. مستوى الدلالة (0.01)

يتضح من خلال الجدول السابق أن قيمة T المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) بين المجموعتين (الدنيا والعليا) وأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، وهذا يعني أن المقياس يتمتع بالقدرة على التمييز بين المستوى المنخفض والمرتفع من التمر الوظيفي، وبالتالي فهو يشير إلى أنه ذو مستوى عال من الصدق التمييزي.

جدول رقم (07): يمثل نتائج اختبار (t) لدلالة الفروق بين متوسطي الدرجات العليا والدنيا

مستوى الدلالة	Sig	فرق المتوسطات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الأفراد ن	المجموعات
0.01	0.00	46.05	5.37	46.85	34	المجموعة الدنيا
			8.59	92.91	34	المجموعة العليا

إعداد المؤلفين. مستوى الدلالة (0.01)

يوضح الجدول المقدم أعلاه أن قيم Sig تساوي (0.00) عند مستوى الدلالة (0.01) ودرجة الحرية (66)، وهذا يعني وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي الدرجات العليا والدنيا لمقياس التمر الوظيفي وهو ما يشير إلى صلاحية المقياس وتطبيقه بصورة علمية صحيحة.

4.1.4. الصدق العاملي:

ويعتمد هذا النوع من الصدق على منهج التحليل العاملي الذي يقوم على تحليل مصفوفة معاملات الارتباط بين الاختبارات والمحكات المختلفة من أجل الوصول إلى العوامل التي أدت إلى إيجاد هذه المعاملات، والتحليل العاملي اصطلاح يمثل عددا كبيرا من الأساليب الرياضية المختلفة لتحليل العلاقات البنينة بين مجموعة من المتغيرات ولتفسير هذه العلاقات في شكل عدد أقل من التغيرات يطلق عليها اسم العوامل، والعامل هو متغير فرضي يؤثر على الدرجات في واحد أو أكثر من المتغيرات المشاهدة، وعندما يستخدم التحليل العاملي على مصفوفة ارتباطات، فإن الاختبارات التي تتأثر بعوامل معينة يقال إن لها تشعبات عاملية عالية أو أنها تشعب بدرجة عالية على هذه العوامل (أبو هاشم، 2006، ص25)

تم إجراء التحليل العاملي في هذه الدراسة وذلك باستخدام طريقة المكونات الرئيسية وتدوير المحاور بطريقة "Varimax" واستخدام محك "Normalisation de Kaiser" والذي يتم من خلاله قبول العامل الذي يساوي أو يزيد جذره الكامن عن (01)، وكذلك يتم قبول العوامل التي تشعب بها ثلاثة بنود على الأقل بحيث لا يقل تشعب البند بالعامل عن (0.3).

وعليه وبعدما تم التأكد من اعتدالية التوزيع تم إجراء التحليل العاملي لـ (35) بند وهي بنود المقياس المعد، حيث أسفرت نتائج التحليل على وجود (07) عوامل أي أبعاد جذرها الكامن أكبر من (01) موزعة بنودها وهذا ما تمثله المصفوفة التالية:

جدول رقم (08): يمثل المصفوفة العاملية لأفراد العينة على مقياس التنمر الوظيفي

العوامل							البنود
07	06	05	04	03	02	01	
		<u>0.81</u>	<u>0.80</u>				01
			<u>0.55</u>				02
						<u>0.64</u>	03
						<u>0.73</u>	04
					<u>0.84</u>		05
				<u>0.52</u>			06
						<u>0.66</u>	07
						<u>0.67</u>	08
						<u>0.70</u>	09
						<u>0.73</u>	10

						<u>0.71</u>	11
						<u>0.73</u>	12
						<u>0.80</u>	13
						<u>0.81</u>	14
						<u>0.82</u>	15
						<u>0.84</u>	16
						<u>0.77</u>	17
	<u>0.48</u>		<u>0.41</u>				18
				<u>0.57</u>			19
						<u>0.63</u>	20
						<u>0.56</u>	21
					<u>0.65</u>		22
				<u>0.62</u>			23
						<u>0.57</u>	24
				<u>0.78</u>			25
				<u>0.78</u>			26
<u>0.89</u>							27
<u>0.84</u>							28
<u>0.76</u>							29
						<u>0.52</u>	30
						<u>0.83</u>	31
						<u>0.58</u>	32
						<u>0.74</u>	33
<u>0.85</u>							34
						<u>0.52</u>	35
1.04	1.12	1.14	1.32	1.82	3.48	14.81	الجذر الكامن
2.98	3.20	3.26	3.78	5.22	9.94	42.33	نسبة التباين

التعليق على الجدول:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن جميع بنود المقياس توزعت في شكل مجموعات مختلفة حيث تشبع كل منها بعدد بعامل معين، وبعض هذه البنود قد تشبع بأكثر من عامل وفي هذا الصدد يتم اختيار تشبع بند معين بعامل دون الآخر بناء على أكبر قيمة تشبع لهذا البند بالعامل المرتبط به واستبعاد القيمة الأدنى.

وعليه بلغ الجذر الكامن للعامل الأول القيمة (14.81) ويفسر نسبة (42.33) من التباين الكلي، وهي نسبة مرتفعة تؤثر على مدى مساهمة هذا العامل في المقياس وقد تشبع على هذا العامل بـ (18) بنداً مرتبة حسب قيمة تشبعها كما يلي: البند (16) (يراقبني أثناء أداء مهامي بشكل مفرط) بمعامل (0.84)، البند (15) (يتجاهل مشاعري) بمعامل (0.82)، البند (14) (يتعمد إخافتي) بمعامل (0.81)، البند (13) (يحملني مسؤولية أخطاء زملائي بمعامل) (0.80)، البند (17) (يزعجني بالمكالمات الهاتفية خارج وقت عملي) بمعامل (0.77)، البند (12) (يلومني بشكل مستمر) بمعامل (0.73)، البند (10) (يتعمد إغاضتي) بمعامل (0.73)، البند (04) (يتعمد إهانتي لفظياً أمام زملائي) بمعامل (0.73)، البند (11) (يذكرني بأخطائي بشكل مستمر) بمعامل (0.71)، البند (09) (أعرض للنقد دون سبب مقنع) بمعامل (0.70)، البند (08) (يتوعدني بالطرد) بمعامل (0.67)، البند (07) (يرد على اقتراحاتي في العمل بألفاظ مهينة) بمعامل (0.66)، البند (03) (أعرض إلى الشتائم بشكل مستمر من طرفه) بمعامل (0.64)، البند (20) (يسعى إلى إفساد مهامي كي لا أكملها) بمعامل (0.63)، البند (32) (ينشر ادعاءات كاذبة حول عملي) بمعامل (0.58)، البند (24) (يقوم بتخريب وسائل العمل الخاصة بي) بمعامل (0.57)، البند (21) (يقسم نظام المناوبات بطريقة غير عادلة بالنسبة لي) بمعامل (0.56) والبند (30) (ينشر الشائعات والأقاويل عني) بمعامل (0.52)، ونلاحظ من خلال هذه القيم أن التشبعات الدالة على هذا العامل مرتفعة وموجبة حيث تراوحت بين (0.52-0.84) ونقترح تسمية هذا العامل بسوء المعاملة في العمل.

أما العامل الثاني فقد كان جذره الكامن (3.48) ويفسر نسبة (9.94) من التباين الكلي، وهي الأخرى نسبة مرتفعة وبالتالي فهي تؤثر في مدى مساهمة هذا العامل في المقياس، وقد تشبعت عليه (05) بنود حسب قيمة تشبعها كما يلي: البند (05) (يهددني بالخصم) بمعامل (0.84)، البند (31) (ينشر ادعاءات كاذبة عن حياتي الشخصية) بمعامل (0.83)، البند (33) (يدعي أنني أعاني من اضطرابات نفسية ويقترح علي المتابعة عند أخصائي نفسي) بمعامل (0.74)، البند

(22) (يستبعدني من المناسبات والأحداث الاجتماعية) بمعامل (0.65) والبند (35) (يسخر مني أمام زملائي) بمعامل (0.52)، وهي قيم تدل على أن التشبعت مرتفعة حيث تراوحت بين (0.52-0.84) وعليه نقترح تسمية هذا العامل بتشويه السمعة المهنية والشخصية.

وفيما يتعلق بالعامل الثالث فقد بلغ جذره الكامن القيمة (1.82) ونسبة (5.22) من التباين الكلي، وقد تشبع على هذا العامل (04) بنود نرتبها حسب قيمة تشبعها كالتالي: البند (25) (يمنع عني المعلومات التي تخص عملي) بمعامل (0.78)، البند (26) (يحرمني من المزايا الممنوحة للآخرين من غير وجه حق) بمعامل (0.78)، البند (23) (يتعمد تهميشي في الاجتماعات) بمعامل (0.62)، البند (19) (يمنع زملائي من تقديم المساعدة لي) بمعامل (0.57) والبند (06) (يهددني بكتابة تقارير للإدارة) بمعامل (0.52)، ونلاحظ من خلال هذه القيم المتراوحة بين (0.52-0.78) أنها مرتفعة موجبة وهي تشير إلى مضمون نقترح عليه تسمية التهميش والتهديد.

وقدر الجذر الكامن للبعد الرابع بقيمة (1.32) ونسبة (3.78) من التباين الكلي، وقد تشبعت على هذا العامل (03) بنود مرتبة حسب الشكل التالي: البند (01) (يتعمد المسؤول رفع يديه في وجهي) بمعامل (0.80)، البند (02) (يستخدم التسلط عندما يريد أمر ما) بمعامل (0.55) والبند (18) (يكلفني بمهام أثناء استراحتي) بمعامل (0.41)، ونلاحظ من خلال هذه القيم أن التشبعت مرتفعة على هذا العامل ونقترح له تسمية والازعاج واستخدام التسلط.

بالنسبة للعامل الخامس فتشبع عليه البند رقم (01) فقط بقيمة (0.81)، وحسب محك "Normalisation de kaiser" لا نقبل العامل الذي يشبع عليه أقل من (03) بنود وبالتالي فقد اعتمدنا على قيمة التشبع الأقل مباشرة لهذا البند والتي كانت متشعبة على العامل الرابع بقيمة (0.80)، وهو الأمر نفسه الذي طبق على العامل السادس الذي تشبع عليه بعدين فقط بقيمتي (0.58) للبند (0.48) حيث اعتمدنا على قيمتي التشبع الأقل مباشرة فأسند البند (21) إلى العامل الأول وأسند البند (18) إلى العامل الرابع.

وأخيرا وبالنسبة للعامل السابع فقد قدر جذره الكامن بقيمة (1.04) ونسبة (2.98) للتباين الكلي، حيث تشبعت على هذا العامل (04) بنود مرتبة على الشكل التالي: البند (27) (يلغي مهامي الرئيسية ويستبدلها بأخرى فرعية غير مهمة) بمعامل (0.89)، البند (34) (يقلل من قدراتي في أداء مهامي) بمعامل (0.85)، البند (28) (يتعمد تغيير مكان عملي من مصلحة لأخرى دون سابق انذار) بمعامل (0.84) والبند (29) (يتعمد إشعال الفتن بيني وبين زملائي) بمعامل (0.76)، ونلاحظ أنها قيم مرتفعة حيث تراوحت بين (0.76-0.89) وعليه نقترح تسميته بالتلاعب النفسي والتحسيس بالدونية.

2.4. عرض نتائج التساؤل الثاني:

* نص التساؤل الثاني:

ما مؤشرات ثبات مقياس التمر الوظيفي لدى عينة من مرضي الصحة العمومية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الدكتور صالح زرداني؟
للإجابة على هذا التساؤل قمنا بحساب معامل ثبات ألفا كرونباخ للمقياس والتجزئة النصفية، وهذا ما سنوضحه فيما يلي:

1.2.4. ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معامل الثبات لألفا كرونباخ:

يعتبر معامل الثبات لألفا كرونباخ من أهم مقاييس الاتساق الداخلي للاختبار فهو يربط بين ثبات المقياس ككل بثبات بنوده (معمرية، 2007، ص184)

تم حسابه بالنسبة لأبعاد المقياس والمقياس ككل، حيث توصلنا إلى النتائج وفقا للجدول التالي:

جدول رقم (09): يمثل معاملات ثبات مقياس التمر الوظيفي بمعامل ألفا كرونباخ

الأبعاد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
الإهانة والتهديد	08	0.83
الإزعاج وانتهاك الخصوصية	10	0.83
الإقصاء	10	0.83
الاستهزاء وتشويه السمعة	07	0.84
المقياس ككل	36	0.89

إعداد المؤلفين. مستوى الدلالة (0.01)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد المقياس تراوحت بين (0.83) للأبعاد الثلاثة التالية: الإهانة والتهديد، الإزعاج وانتهاك الخصوصية والإقصاء، وقيمة (0.84) لبعد الاستهزاء وتشويه السمعة وهي معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة إحصائيا، بينما بلغ معامل الثبات للمقياس ككل (0.89) وهي قيمة مرتفعة مما يعني أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات ويوضح أيضا مدى دقة اختيار مفردات المقياس لما وضعت لقياسه.

2.2.4. ثبات التجزئة النصفية:

هي طريقة من طرق حساب الثبات للمقاييس، تعتمد على مقارنة درجات البنود الفردية للاختبار بدرجات البنود الزوجية (أحمد وآخرون، 2010، ص 225).

وعليه تم تقسيم بنود المقياس إلى نصفين، النصف الأول يضم البنود الفردية والنصف الثاني يضم البنود الزوجية، ثم تطبيق (معامل سبيرمان براون) و(معامل جتمان) للتجزئة النصفية.

جدول رقم (10): يمثل معامل ثبات مقياس التمر الوظيفي بطريقة التجزئة النصفية

معامل جتمان	التباين	معامل الثبات لألفا كرونباخ	البنود
0.93	92.00	0.91	النصف الأول
	100.98	0.81	النصف الثاني

إعداد المؤلفين. مستوى الدلالة (0.01)

نلاحظ من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للنصف الأول للمقياس بلغت (0.91) وللنصف الثاني للمقياس (0.81)، كما بلغ قيمتي التباين (92) و (100.98) للنصفين على التوالي، وبالتالي فإننا نلاحظ هناك فرق كبير في قيمتي معاملي الارتباط لألفا كرونباخ للنصفين وكذلك فرق في قيمتي التباين (تباين النصفين غير متكافئين)، وعليه اعتمدنا على معادلة جتمان التصحيحية التي بلغت قيمتها (0.93) وهي قيمة مرتفعة ويمكن اعتمادها واستبعادنا معادلة سيرمان براون.

وعليه فإن المقياس النهائي للدراسة يتكون من (35) بند بدل (36) بند، وذلك بعد حذف البند رقم (2) الذي ينتمي للبعد الأول (الإهانة والتهديد) نظرا لضعف قيمة صدقه التكويني (0.31) المتحصل عليها في النتائج.

5. مناقشة نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى إعداد مقياس التمر الوظيفي لدى مرضي الصحة العمومية بعد دراسة خصائصه السيكومترية (الصدق والثبات)، حيث يتكون من أربعة أبعاد، البعد الأول يتكون من (8) بنود ويسمى (الإهانة والتهديد)، البعد الثاني ويتكون من (10) بنود ويسمى (الإزعاج وانتهاك الخصوصية)، والبعد الثالث يتكون من (10) بنود ويسمى (الإقصاء)، والبعد الرابع يتكون من (7) بنود ويسمى (الاستهزاء وتشويه السمعة). ليكون مجموع عبارات المقياس (35) عبارة.

* فمن خلال عرض جميع مؤشرات صدق المقياس المعد لمقياس التمر الوظيفي من جهة، نلاحظ أنها جد مقبولة وجميع معاملاتنا موجبة ودالة إحصائيا، وهذا ما تؤكد مجموعة من الدراسات التي قامت ببناء أدوات تقيس التمر الوظيفي حيث نجد دراسة (ملال وآخرون، 2022) التي هدفت إلى قياس مستوى التمر الوظيفي لدى عينة من الممرضين بلغت (120) بالاعتماد على مقياس (اينارسون وآخرون، 2009) والذي قسم إلى (03) أبعاد وهي التمر المرتبط بالعمل، التمر المرتبط بالشخص والتخويف الجسدي، حيث استخدم فيه الصدق التمييزي وكانت نتائج (T) المحسوبة (13.37) وهي دالة إحصائيا عند المستوى (0.01) (ملال وآخرون، 2022، ص 27-28)، ودراسة (عبد المطلب، 2019) التي هدفت إلى قياس مدى انتشار التمر الوظيفي لدى معلمات

رياض الأطفال وعلاقته بالاحترق النفسي حيث بلغت العينة (130) حيث تم حساب صدق الاتساق الداخلي لأداة التمر بحساب معامل ارتباط البعد بالدرجة الكلية للمقياس لبعدي التمر بين الزملاء والتمر بين الأطفال وكانت نتائجه كالتالي (0.72، 0.87) وهما دالين إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) (عبد المطلب، 2019، ص ص325-332) ونجد كذلك دراسة (المنديل وآخرون، 2018) التي هدفت إلى دراسة السمات الشخصية وأثرها في تعشي ظاهرة التمر في العمل على عينة بلغت (315) حيث تم حساب صدق الاتساق الداخلي لأداة التمر وكانت النتيجة لمعامل ارتباطها ككل (0.81) وهو دال إحصائياً عند المستوى (0.01) (المنديل وآخرون، 2018، ص ص 79-81)، ودراسة (شطناوي، 2019) التي هدفت إلى دراسة سلوكيات التمر في الإدارة في الجامعات الأردنية وعلاقته بالروح المعنوية على عينة مكونة من (873) من الإداريين العاملين بالجامعات بالاعتماد على مقياس ذو بعدين الأول يخص سلوكيات التمر بين الزملاء والثاني يخص سلوكيات التمر من الإدارة حيث تم حساب صدق الاتساق الداخلي بين بعدي المقياس والبنود التي تنتمي إليهما وقد تراوحت القيم الدنيا والعليا لمعاملات ارتباط البنود بأبعادها بين (0.48 - 0.87) للبعد الأول وبين للبعد الثاني (0.56 - 0.89) وهي دالة إحصائياً عند المستوى (0.05)، بينما كانت قيمتي معاملي ارتباط بعدي المقياس بالدرجة الكلية (0.85) و(0.82) على التوالي (شطناوي، 2019، ص ص 41-46)، وفي ضوء هذه النتائج فإننا نجيب على التساؤل الأول المطروح في الدراسة أن المقياس المعد لمقياس التمر الوظيفي لدى مرضي الصحة العمومية أكد جديته وأهميته في إظهار الكفاءة السيكومترية له وصلاحيته استخدامه وفق الطرق العلمية الصحيحة.

وقد أسفرت نتائج التحليل العاملي بطريقة المكونات الرئيسية وبتدوير المحاور بطريقة "Varimax" تم الخروج بسبعة عوامل قمنا بحذف عاملين منها وذلك لعدم تشبع (03) بنود على كل عامل منها حسب محك "Normalisation de kaiser"، وفيما يلي نذكر الأسماء المقترحة للعوامل التي تم قبولها: سوء المعاملة والإهانة في العمل، تشويه السمعة المهنية والشخصية، الإزعاج واستخدام التسلط، التهميش والتهديد وأخيراً التلاعب النفسي والتحسيس بالدونية، وهي تعتبر أبعاد فرعية للأبعاد الرئيسية التالية: الإهانة والتهديد، الإزعاج وانتهاك الخصوصية، الإقصاء وأخيراً الاستهزاء وتشويه السمعة، حيث نجد أن نتائج التحليل العاملي لهذه الدراسة لن تتفق مع نتائج الدراسات السابقة ولذلك لأن الدراسات التي تم الوصول إليها لم تستخدم التحليل العاملي ماعدا دراسة (سيلفا وآخرون، 2016) التي لم تتفق معها كذلك لأنها استخدمت نسخة مختلفة من البنود والأبعاد.

* ومن جهة أخرى من خلال عرض مؤشرات الثبات لمقياس التمر الوظيفي لدى مرضي الصحة العمومية نلاحظ أن معاملات الثبات مرتفعة ومقبولة، وهذا ما توافق مع دراسة (أنجوم وآخرون،

(2019) التي تم التأكد من ثبات استبيان التمر الوظيفي لها بواسطة معامل ألفا كرونباخ بقيمة (0.87)، وكذلك دراسة (ملال واخرون، 2022) التي تم التأكد من مقياس دراستها باستخدام معامل ألفا كرونباخ حيث بلغت قيمته (0.74). (ملال واخرون، 2022، ص 28) وهي معاملات ثبات مرتفع ومقبول وبالتالي فإن المقياس ثابت، وكذلك دراسة (عبد المطلب، 2019) التي تم فيها حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ لمقياس التمر وكانت نتيجته (0.68). (عبد المطلب، 2019، ص 333) وهي قيمة مرتفعة والاعتماد كذلك على ثبات التجزئة النصفية حيث بلغت النتيجة قيمة (0.82) وتعد قيمة مقبولة ومرتفعة، ونجد أيضا دراسة (المنديل واخرون، 2018) حيث كان معامل ثبات ألفا كرونباخ ذو قيمة عالية بمقدار (0.90) لمقياس التمر (المنديل، واخرون، 2018، ص 81)، ودراسة (شطناوي، 2019) التي تم فيها حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ لبعدي سلوكيات التمر بين الزملاء وسلوكيات التمر من الإدارة حيث بلغت قيمتي المعاملين (0.95) و(0.89)، بينما بلغ معامل ثبات المقياس ككل قيمة (0.87). (شطناوي، 2019، ص 47) وهي قيمة مرتفعة جدا وتؤكد صلاحية المقياس، بينما في الدراسات التي كان هدفها هو تقييم الخصائص السيكومترية للتمر الوظيفي نجد دراسة (سيلفا واخرون، 2016) حيث كما اعتمدت على ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ الذي أظهرت نتائجه قيمة (0.72) للبعد الأول بعنوان التمر المرتبط بالعمل و(0.82) للبعد الثاني بعنوان التمر الشخصي، وكذلك دراسة (نوتيليرس واخرون، 2019) التي توصلت إلى قيم عالية لألفا كرونباخ بالشكل التالي: عدم التعرض للتمر (0.78)، التمر المرتبط بالعمل (0.77)، التمر المتقطع (0.80) والأهداف الحاسمة (0.78)، كما بلغت متوسطات الاحتمالات الشرطية للأبعاد الأربعة القيم التالية على الترتيب: (0.41)، وفي ضوء نتائج الدراسة الحالية ومختلف نتائج الدراسات السابقة المتوافقة معها لذا يمكن التأكد من أن المقياس يتمتع بالكفاءة السيكومترية من صدق وثبات ويمكن اعتماده في قياس التمر الوظيفي لدى الممرضين كما يمكن استخدامه في البحوث والدراسات العربية الخاصة بالتمر الوظيفي لدى مرضي الصحة العمومية.

خاتمة

بينت النتائج أن مقياس التمر الوظيفي لمرضي الصحة العمومية يمتلك مؤشرات صدق مرضية حيث كانت الدرجات مرضية في حساب صدق المحكمين وكانت معاملات الاتفاق لجميع البنود مرتفعة، حيث تراوحت ما بين (0.65 و 0.89). أم فيما يخص صدق الاتساق الداخلي تبين أن جميع معاملات ارتباط الفقرات بالأبعاد التي تنتمي إليها تراوحت ما بين (0.51 و 0.86) وهي معاملات ارتباط موجبة دالة إحصائيا وأن معاملات ارتباط أبعاد مقياس التمر الوظيفي الأربعة

والدرجة الكلية دالة إحصائياً حيث كانت المعاملات مرتفعة تتراوح بين (0.89 و 0.65)، ما يدل على أن عبارات الأبعاد متناسقة فيما بينها وتقيس البعد نفسه فعلاً. وبالنسبة لنتائج الصدق التمييزي، يتضح أن قيمة T المحسوبة دالة إحصائياً بين المجموعتين (الدنيا والعليا) للأبعاد تراوحت بين (3.18-3.36-5.4-6.85) وبينها وبين الدرجة الكلية للمقياس هي (10.78). وهذا يعني أن المقياس يتمتع بالقدرة على التمييز بين المستوى المنخفض والمرتفع من التمر الوظيفي، إضافة إلى أن قيم Sig تساوي (0.00) عند مستوى الدلالة (0.01) ودرجة الحرية (66)، وبالتالي فهو يشير إلى أن المقياس ذو مستوى عال من الصدق التمييزي وكذلك بالنسبة للصدق العاملي حيث تراوحت قيم تشعب البنود على العوامل الخمسة المتحصل عليها بين (0.41 و 0.89).

كما وضحت نتائج الدراسة بأن مقياس التمر الوظيفي لمرضي الصحة العمومية يملك مؤشرات ثبات عالية فقد كانت قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد المقياس (0.83) للأبعاد الثلاثة التالية: الإهانة والتهديد، الإزعاج وانتهاك الخصوصية والإقصاء، وقيمة (0.84) لبعد الاستهزاء وتشويه السمعة وهي معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة إحصائياً، بينما بلغ معامل الثبات للمقياس ككل (0.89)، كما بلغت قيمة معامل الثبات للمقياس ككل (0.93) باستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون، وبلغت (0.92) باستخدام معامل جتمان التصحيحي، وهما قيمتين أكبر من (0.7) وهي قيمة مرتفعة مما يوضح مدى دقة اختيار مفردات المقياس لما وضعت لقياسه وأن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات. وهذه النتائج تؤكد على الكفاءة السيكومترية لمقياس التمر الوظيفي كأداة قياس التمر الوظيفي لدى مرضي الصحة العمومية.

توصيات الدراسة:

- في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة الحالية من نتائج، يمكن صياغة النتائج التالية:
- إمكانية استخدام هذا المقياس كأداة من أدوات الكشف عن التمر الوظيفي لدى مرضي الصحة العمومية.
- إجراء المزيد من الدراسات للتحقق من خصائص المقياس وذلك بتجربته على عينات مختلفة عن تلك العينة التي استخدمت في الدراسة الحالية.

قائمة المراجع باللغة العربية:

1. أبو جادو صالح محمد علي، علم النفس التربوي، الأردن: المسيرة للنشر والتوزيع، 2000.
2. أبو دقة سناء، الخصائص السيكومترية لأدوات جمع البيانات، ط1، السعودية: جامعة أبو دقة الإسلامية، 2012.

3. أبو علام رجاء، تقويم التعلم، ط1، الأردن: دار المسيرة للطباعة والنشر، 2005.
4. أبو هاشم حسن، الخصائص السيكومترية لأدوات القياس في البحوث النفسية والتربوية باستخدام SPSS، السعودية: كلية التربية جامعة الملك سعود، 2016.
5. أحمد محمود، عبد الرحمان حصة، السبيعي تركي وعبد الله آمنة، القياس النفسي والتربوي، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2010.
6. الأنصاري بدر، قياس الشخصية، مصر: دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، 2000.
7. ثمان حسن، الرسائل الجامعية والبحوث: كتابة في المنهجية، الجزائر: منشورات الشباب، 1998.
8. حافظ نبيل وقاسم نادر، برنامج إرشادي مقترح لخفض السلوك العدواني لدى الأطفال في ضوء بعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة الهاشمية، رسالة ماجستير، الأردن: جامعة عمان العربية، 1993.
9. الحرايزة يزن، التمر في مكان العمل وأثره في أداء أعضاء الهيئة التدريسية دراسة ميدانية على الجامعات الأردنية الخاصة، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، المجلد 26، العدد 02، 2019.
10. الدسوقي مجدي محمد، مقياس السلوك التمرى للأطفال والمراهقين، مصر: دار جوانا، 2016.
11. الزعبي دلال ومهيدات رزان، سلوكيات التمر التي يمارسها العاملون في المؤسسات الأكاديمية في الأردن والعوامل المرتبطة بها - دراسة حالة -، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، المجلد 2014، العدد 35، 2014.
12. زهران حامد عبد السلام، التوجيه والإرشاد النفسي، مصر: عالم الكتب، 1980.
13. شاكر سوسن، الاختبارات النفسية (نماذج)، ط1، الأردن: دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2010.
14. الشوابكة عرين، أثر سلوكيات التمر في مكان العمل على دوران العمل الطوعي دراسة ميدانية على المستشفيات الخاصة بالعاصمة عمان، رسالة ماجستير، الأردن: جامعة الشرق الأوسط، 2019.
15. عبد المطلب فاطمة، الاحتراق النفسي وعلاقته بظاهرة التمر الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء المنهج الحديث، المجلة العلمية لإدارة البحوث والنشر العلمي، العدد 11، 2019.
16. العواودة أمل سالم، العنف ضد المرأة العاملة في قطاع الصحة، الأردن: اليازوري للنشر والتوزيع، 2009.
17. قطامي والصريرة، الطفل المتمتم، الأردن: المسيرة للنشر والتوزيع.

18. لطفي طلعت إبراهيم، الأسرة ومشكلة العنف عند الشباب، الإمارات العربية المتحدة: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، 2001.
19. معمريّة بشير، القياس النفسي وتصميم أدواته للطلاب والباحثين، ط2، الجزائر: منشورات الحبر، 2007.
20. مغار عبد الوهاب، التمر الوظيفي مقارنة نظرية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 43، 2015.
21. ملال خديجة، ملال صفية ومدوري وردة، التمر الوظيفي في القطاع الصحي، مجلة المعيار، المجلد 13، العدد 01 جوان، 2022.
22. المنديل صيته، السلمي رباب والشماسي أريج، السمات الشخصية وأثرها في نقشي ظاهرة التمر في بيئة العمل دراسة ميدانية على الإداريات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، المجلد 02، العدد 09، 2018.
23. نورة القحطاني، التمر المدرسي وبرامج التدخل مجلة ميادين، السعودية: كلية التربية جامعة الملك سعود السعودية، 2012.

-المراجع باللغة الأجنبية:

1. 18. Aronson E, Wilson TD & Akert RM, Social Psychology (7th Ed), Boston: Prentice Hall, 2010.
2. 19. Einarsen, S, Hoel H, &Notelaers G, Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire– Revised, Work & Stress, 2009.
3. 20. Greene MB, Bullying in Schools: A Plea for Measure of Human Rights, Journal of Social Issues, 62, 1, 2006.
4. 21. Hirigoyen, MF. (2001). Le harcèlement moral dans la vie professionnelle. Paris: Syros Pocket.
5. 22. Leymann H, Mobbing: la persécution au travail. Paris, Seuil, 1996.
6. Anjum A, Muzzam A, Visvizi A, Polluk G & Nawaz R, Measuring the Scale and Scope of Workplace Bullying: An Alternative Workplace Bullying Scale, Sustainability, 11, 463, 2019.

7. Notelaers G, Heijden B, Hoel H & Einarsen S, Measuring bullying at work with the shortnegative acts questionnaire: identification of targets and criterion validity, Work & Stress An International Journal of Work, Health & Organisations,vol. 33, no 1, 2019.
8. Prasa R & Reghunath K, Evaluation of Safety Performance in a Construction Organization in India: A Study, ISRN Civil Engineering, vol, 2011.
9. Silva V, Deaquino E & Pinto I, Psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire for the detection of workplace bullying: an evaluation of the instrument with a sample of state health care workers, Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 42:e2, 2016.

الملاحق

ملحق رقم (01): القائمة الإسمية للأساتذة المحكمين للمقياس

الإسم واللقب	الرتبة	التخصص	مؤسسة الانتماء
نبيل بوزيد	أستاذ	علم نفس العمل والتنظيم	جامعة أم البواقي
فتيحة بن زروال	أستاذ	علم نفس العمل والتنظيم	جامعة أم البواقي
مراد خلاصي	أستاذ	علم نفس العمل والتنظيم	جامعة أم البواقي
عايدة ناجي	أستاذ	علم النفس العيادي	جامعة أم البواقي
نورة عامر	أستاذ	علم النفس الاجتماعي	جامعة أم البواقي
كريمة حيواني	أستاذ محاضر -أ-	علم نفس العمل والتنظيم	جامعة أم البواقي
خير بارة	أستاذ محاضر -أ-	علم نفس العمل والتنظيم	جامعة أم البواقي
وسام عداد	أستاذ محاضر -أ-	علوم التربية	جامعة أم البواقي
هواري بغو	أستاذ محاضر -ب-	علم نفس العمل والتنظيم	جامعة أم البواقي

ملحق رقم (02): النسخة النهائية لمقياس التنمر الوظيفي

هل تعرضت خلال الستة أشهر الأخيرة لهذه السلوكيات في العمل من قبل مديرك (مشرفك، مسؤولك المباشر)

الرقم	العبارات	البدائل		
		دائما	أحيانا	أبدا
01	يتعمد المسؤول رفع يديه في وجهي			
02	يستخدم التسلط عندما يريد أمر ما			
03	أعرض إلى الشتائم بشكل مستمر من طرفه			
04	يتعمد إهانتني لفظيا أمام زملائي			
05	يهددني بالخصم			
06	يهددني بكتابة تقارير للإدارة			
07	يرد على اقتراحاتي في العمل بألفاظ مهينة			
08	يتوعدني بالطرد			
09	أعرض للنقد دون سبب مقنع			
10	يتعمد إغاضتي			
11	يذكرني بأخطائي بشكل مستمر			
12	يلومني بشكل مستمر			
13	يحملني مسؤولية أخطاء زملائي			
14	يتعمد إخافتي			
15	يتجاهل مشاعري			
16	يراقبني أثناء أداء مهامي بشكل مفرط			
17	يزعجني بالمكالمات الهاتفية خارج وقت عملي			
18	يكلفني بمهام أثناء استراحتي			
19	يمنع زملائي من تقديم المساعدة لي			
20	يسعى إلى إفساد مهامي كي لا أكملها			
21	يقسم نظام المناوبات بطريقة غير عادلة بالنسبة لي			
22	يستبعدني من المناسبات والأحداث الاجتماعية			

			يتعمد تهميشي في الاجتماعات	23
			يقوم بتخريب وسائل العمل الخاصة بي	24
			يمنع عني المعلومات التي تخص عملي	25
			يحرمني من المزايا الممنوحة للآخرين من غير وجه حق	26
			يلغي مهامه الرئيسية ويستبدلها بأخرى فرعية غير مهمة	27
			يتعمد تغيير مكان عملي من مصلحة لأخرى دون سابق انذار	28
			يتعمد إشعال الفتن بيني وبين زملائي	29
			ينشر الشائعات والأقاويل عني	30
			ينشر ادعاءات كاذبة عن حياتي الشخصية	31
			ينشر ادعاءات كاذبة حول عملي	32
			يدعي أنني أعاني من اضطرابات نفسية ويقترح علي المتابعة عند أخصائي نفسي	33
			يقلل من قدراتي في أداء مهامه	34
			يسخر مني أمام زملائي	35