



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة-

كلية العلوم الإجتماعية والعلوم الإنسانية

قسم علم النفس

رقم التسجيل:

الرقم التسلسلي:

أشكال التخرش المعنوي في الوسط المهني من وجهة نظر العاملين
دراسة ميدانية بمديرية الموارد البشرية المؤسسة المينائية -سكيكدة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير
الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

أ.د/بو عطيط جلال الدين

إعداد الطالبة:

شبيبة نور الهدى

لجنة المناقشة:

| الإسم واللقب | الرتبة العلمية | الصفة | الجامعة |
|-----------------------|----------------|-----------------|-----------------------------|
| ميرواح عبد الوهاب | أستاذ محاضر أ | رئيسا | جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة |
| بو عطيط جلال الدين | أستاذ | مشرفا ومقررا | جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة |
| بوبكر عائشة | أستاذ محاضر أ | مناقشا | جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة |

السنة الجامعية 2025/2024م

فهرس المحتويات

| الصفحة | العنصر | الرقم |
|--|--------------------------------|-------|
| .. | قائمة الأشكال | .. |
| .. | قائمة الجداول | .. |
| .. | الشكر والتقدير | .. |
| .. | الإهداء | .. |
| .. | الملخص | .. |
| أب | مقدمة | .. |
| الجانب النظري | | |
| الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة | | |
| 06 | تمهيد | .. |
| 07 | إشكالية الدراسة | 01 |
| 10 | فرضيات الدراسة | 02 |
| 10 | التعريف الإجرائي للمفاهيم | 03 |
| 11 | أهمية الدراسة | 04 |
| 11 | أهداف الدراسة | 05 |
| 12 | الدراسات السابقة | 06 |
| 20 | خلاصة الفصل | .. |
| الفصل الثاني: التحرش المعنوي | | |
| 23 | تمهيد | .. |
| 24 | مفهوم التحرش المعنوي | 01 |
| 26 | التطور التاريخي للتحرش المعنوي | 02 |

| | | |
|---|--|----|
| 27 | خصائص أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني | 03 |
| 29 | الفرق بين التحرش المعنوي والصراع التنظيمي | 04 |
| 29 | أسباب وعوامل التحرش المعنوي في العمل | 05 |
| 31 | أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني | 06 |
| 33 | مراحل للتحرش المعنوي في الوسط المهني | 07 |
| 34 | قائمة المضايقات السلوكية الخمسة والأربعون المكونة للتحرش حسب لي مان | 08 |
| 36 | النظريات المفسرة للتحرش المعنوي في الوسط المهني | 09 |
| 38 | إستراتيجيات الوقاية من التحرش المعنوي في الوسط المهني | 10 |
| 39 | أثر التحرش المعنوي في العمل | 11 |
| 41 | خلاصة الفصل | .. |
| الجانب الميداني | | |
| الفصل الثالث: الإطار المنهجي للدراسة | | |
| 45 | تمهيد | .. |
| 46 | الدراسة الإستطلاعية | 01 |
| 51 | حدود الدراسة الزمانية والمكانية والموضوعية | 02 |
| 52 | المنهج المستخدم | 03 |
| 53 | مجتمع الدراسة وعينته | 04 |
| 54 | أدوات جمع البيانات | 05 |
| 60 | أساليب معالجة البيانات | 06 |
| 63 | خلاصة الفصل | .. |
| الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج | | |
| 66 | تمهيد | .. |
| 67 | عرض نتائج الدراسة | 01 |

| | | |
|----|--------------------------|----|
| 80 | إختبار الفرضيات الوصفية | 02 |
| 81 | إختبار الفرضيات الفارقية | 03 |
| 82 | التحليل العام | 04 |
| 86 | خلاصة الفصل | .. |
| 88 | خاتمة | |
| 88 | التوصيات والإقتراحات | ** |
| ** | قائمة المراجع | ** |
| ** | قائمة الملاحق | ** |

قائمة الأشكال

| الصفحة | عنوان الشكل | الرقم |
|--------|---|-------|
| 31 | أسباب التحرش المعنوي في الوسط المهني | 01 |
| 36 | قائمة المضايقات المكونة للتحرش حسب ليمان | 02 |
| 37 | نظريات التحرش المعنوي | 03 |
| 39 | إستراتيجيات الوقاية من التحرش المعنوي في الوسط المهني | 04 |

قائمة الجداول

| الصفحة | عنوان الجدول | الرقم |
|--------|---|-------|
| 25 | تعريف الباحثين لمصطلح التحرش المعنوي | 01 |
| 29 | الفرق بين التحرش المعنوي والصراع التنظيمي | 02 |
| 48 | إستجابات أفراد عينة الدراسة الإستطلاعية حول بعد استعمال الألفاظ القاسية | 03 |
| 49 | إستجابات أفراد عينة الدراسة الإستطلاعية حول بعد الشائعات | 04 |

| | | |
|----|--|----|
| 49 | إستجابات أفراد عينة الدراسة الإستطلاعية حول بعد التحرش الإلكتروني | 05 |
| 50 | إستجابات أفراد عينة الدراسة الإستطلاعية حول أشكال التحرش المعنوي | 06 |
| 53 | توزيع مجتمع الدراسة وفق متغير الجنس | 07 |
| 53 | توزيع مجتمع الدراسة وفق متغير المنطقة الجغرافية | 08 |
| 55 | يوضح الصياغة الأولية والصياغة النهائية لبعض بنود الإستثمار | 09 |
| 56 | درجة صدق المحكمين حول بنود الإستثمار | 10 |
| 57 | صدق الإتساق الداخلي لبعده استعمال الألفاظ القاسية | 11 |
| 57 | صدق الإتساق الداخلي لبعده الشائعات | 12 |
| 58 | صدق الإتساق الداخلي لبعده التحرش الإلكتروني | 13 |
| 59 | معامل إرتباط أبعاد التحرش المعنوي بمحور التحرش المعنوي | 14 |
| 59 | معامل صدق الإتساق الداخلي لكل بعد (شكل) | 15 |
| 60 | نتائج معامل ألفا كرومباخ | 16 |
| 67 | إستجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد استعمال الألفاظ القاسية | 17 |
| 71 | إستجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد الشائعات | 18 |
| 76 | إستجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد التحرش الإلكتروني | 19 |
| 80 | المتوسط الحسابي لأشكال التحرش المعنوي | 20 |
| 81 | نتائج الفروق في أشكال التحرش المعنوي تعزى لمتغير الجنس | 21 |
| 81 | نتائج الفروق في أشكال التحرش المعنوي تعزى لمتغير المنطقة الجغرافية | 22 |

شكر وتقدير

الحمد لله حمدا طيبا مباركا فيه، الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

من لا يشكر الناس لا يشكره الله، أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى كل من ساهم في إكمال هذه المذكرة.

وفي المقام الأول، أتوجه بخالص الشكر والإمتنان إلى أستاذي المشرف: البروفيسور بوعطيط جلال الدين، على ما بذله من جهد وتوجيهات ودعمه طيل فترة إعداد هذا العمل. كما لا يفوتني أن أعبّر عن إمتناني لكل أساتذة قسم علم النفس على كل ما قدموه طيلة هذه السنوات، وعلى إفادتهم لي في تكويني الأكاديمي.

من دون أن أنسى الأخصائية بوعشة أحلام بالمؤسسة المينائية سكيكدة وكل أعضاء اللجنة المناقشة على قبول مناقشة عملي المتواضع.

وفي الختام، أسأل الله التوفيق والسداد وأن يجعل العمل خالصا لوجهه الكريم، وينفع به كل من إطلع عليه أو إستفاد منه والحمد لله أولا وأخرا

الإهداء

إلى نفسي...

التي صبرت، وثابرت، وتجاوزت الصعاب بصمت وعزم، أهديك هذا الإنجاز إعترافاً بك وبجهودك وإيماناً بقدرتك على مواصلة الطريق.

إلى والدي العزيز...

مصدر القوة والإلهام، الذي لم يبخل علي بدعمه، وكان لي القدوة وسند في كل محطات حياتي.

إلى أمي الحبيبة...

نبع الحنان والدعاء، التي رافقتي بدعواتها الصادقة، واحتضنت تعبي وهمومي بقلبها الكبير، فلها مني كل الحب والعرفان.

إلى أخوتي...

عبد المالك، آيات، أفنان، عبد الرحمان سندي الحقيقي في الحياة، الذين كانوا دوماً إلى جانبي داعمين، فخورين، محفزين لي، نجاحي من نجاحكم وفخري من فخركم.

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني من وجهة نظر العاملين. حيث تم التطرق للأطر النظرية للموضوع المدروس ثم الإطار الميداني اعتماداً على المنهج الوصفي باعتبار دراستي تدرج ضمن الدراسات الإستكشافية، والإستبيان كأداة لجمع البيانات مكونة من 42 بند، موزعين على ثلاثة أبعاد لمتغير أشكال التحرش المعنوي، بالإضافة إلى المتغيرات الديمغرافية (الجنس و المنطقة الجغرافية) موزعة على 64 مفردة من مديرية الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية سكيكدة تم إختيارهم عن طريق المسح الشامل . وبعد جمع البيانات وتحليلها عن طريق برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية تم التوصل إلى النتائج التالية:

- أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني هي: إستعمال الألفاظ القاسية، الشائعات، التحرش الإلكتروني.

- مستوى إستعمال الألفاظ القاسية في بيئة العمل من وجهة نظر العاملين منخفض.

- مستوى الشائعات في بيئة العمل من وجهة نظر العاملين منخفض.

- مستوى التحرش الإلكتروني في بيئة العمل من وجهة نظر العاملين منخفض.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير الجنس.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير المنطقة الجغرافية لصالح سكان المدينة.

Study Summary

The study aimed to identify the forms of moral harassment in the professional environment from the perspective of employees. The theoretical frameworks related to the studied topic were first discussed, followed by the fieldwork framework. The descriptive method was adopted as it is considered the most appropriate approach for exploratory studies, and a questionnaire was used as the data collection tool. The questionnaire consisted of 42 items distributed across three dimensions of the variable "forms of moral harassment," in addition to demographic variables (gender and geographical area). The sample included 64 individuals from the Human Resources Directorate at the Skikda Port Authority, selected through a comprehensive survey.

After collecting and analyzing the data using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), the following results were reached:

- The forms of moral harassment in the professional environment include: the use of harsh language, rumors, and cyber harassment
- The level of use of harsh language in the work environment, from the employees' point of view, is low.
- The level of rumors in the work environment, from the employees' point of view, is low.
- The level of cyber harassment in the work environment, from the employees' point of view, is low.
- There are no statistically significant differences in the forms of moral harassment in the professional environment from the employees' perspective attributed to the gender variable.

- There are statistically significant differences in the forms of moral harassment in the professional environment from the employees' perspective attributed to the geographical area variable, in favor of urban residents

مقدمة

يعد المورد البشري المحرك الأساسي لأي مؤسسة تسعى لتحقيق فعاليتها وميزتها التنافسية، إذ يعتبر عنصراً فعالاً في ضمان استمراريتها و الرفع من جودة خدماتها ومنتجاتها. وعليه فإن الحفاظ على هذا المورد يعد من أولويات أي مؤسسة ويتم ذلك من خلال توفير بيئة عمل صحية ومحفزة يسودها الإحترام وتقدير بين زملاء العمل، إذ تعتبر بيئة العمل من أهم العوامل التي تؤثر على العاملين وعلى إستقرارهم المهني خاصة من الجانب النفسي، فالمناخ التنظيمي القائم على الإحترام والتعاون والتفاهم يشعر العامل بالراحة النفسية والأمان الوظيفي، في حين إذا كانت بيئة العمل مصدر لضغوطات والتوتر والصراعات وسوء التفاهم بين العاملين والتي ينجم عنها سلوكيات سلبية نتيجة تلك الضغوطات والتوترات المستمرة والتي قد تكون بحد ذاتها فرصة لظهور بعض الممارسات الخاطئة الغير مقبولة أخلاقياً في الوسط المهني، والتي تتجلى في شكل تهمة متعمد لبعض الزملاء كإبعادهم من المشاركة في عمليات إتخاذ القرار وتجاهل آرائهم في الإجتماعات وغيرها، إلى جانب السخرية المتكررة من آرائهم وأفكارهم وطريقة عملهم ومظهرهم، بالإضافة إلى التقليل من قيمة إنجازاتهم ونسبها للآخرين. وبالرغم من أن هذه السلوكيات قد تبدو عند البعض بسيطة أو غير ظاهرة في بعض الأحيان ، ولكن تكرارها يترك آثاراً نفسية عميقة في نفس الضحية منها فقدان الثقة بالنفس وإنخفاض تقدير الذات ومن ثم فقدان الدافعية للعمل أو إنجازهم وذلك خوفاً من العقاب وأحياناً تصل إلى دفع الإستقالة وترك العمل.

وهذه السلوكيات والممارسات الخاطئة عادة ما تدخل ضمن مفهوم التحرش المعنوي بإعتباره شكلاً خفياً من العنف النفسي داخل بيئة العمل، حيث يمارس بأشكال متعددة ومتنوعة هدفها الإضرار المتعمد بالفرد العامل دون الإعتماد على العنف الصريح أو الجسدي المباشر.

فالتحرش المعنوي هو تلك التصرفات العدوانية المتكررة والأنماط السلوكية العدائية الرامية إلى إضعاف الضحية والمساس بكرامتها ومضايقتها في العمل، وإنطلاقاً من هذه الآثار العميقة يبرز التحرش المعنوي كأحد أبرز المواضيع البالغة الأهمية في الدراسات السيكولوجية ومن المهم

تسليط الضوء على مثل هذه الظواهر النفسية، وذلك لوضع الأطر الوقائية والعلاجية للحد من إنتشاره وضمان بيئة عمل امنة وعادلة.

ومن خلال هذا الطرح تبرز دراستي التي تبحث في أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني من وجهة نظر العاملين بمديرية الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية-سكيكدة، من خلال تناول الجانب النظري والميداني وفق طبيعة الدراسة الإستكشافية.

الجانِبُ النَّظَرِي

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي للدراسة

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة

● تمهيد

1- إشكالية الدراسة

2- فرضيات الدراسة

3- التعريف الإجرائي للمفاهيم

4- أهمية الدراسة

5- أهداف الدراسة

6- الدراسات السابقة

● خلاصة الفصل

تمهيد:

في إطار إعداد دراستنا حول أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني وبهدف توضيح الرؤية النظرية والعملية للموضوع المدروس، يأتي الإطار المفاهيمي ليشكل العمود الفقري الذي يبنى عليه البحث والذي يحدد مساره من خلال طرح إشكالية واضحة وفرضيات قابلة للاختبار وتحديد أهداف تسعى لتحقيق إسهامات علمية وعملية حيث يتيح ذلك للباحث تنظيم الأفكار وترتيبها ضمن إطار محدد يساعد في بناء رؤية شاملة وواقعية حول موضوع التحرش المعنوي في بيئة العمل ، مع الإعتماد على الدراسات السابقة التي تعزز من مصداقية البحث وتوفير قاعدة معرفية تساعد في تحديد أبعاد الموضوع وتحديد المفاهيم الأساسية المتعلقة بالدراسة وذلك لتأطير البحث في سياقه العلمي المناسب.

1- إشكالية الدراسة:

يعد المورد البشري من أهم العوامل التي تساهم في نجاح أي مؤسسة، فهو يمثل المحرك الأساسي لزيادة إنتاجيتها وتحقيق أهدافها. حيث لا تقتصر أهميته في كونه مجرد عامل يؤدي مجموعة من المهام فقط، بل يتعدى ذلك إلى إحداث تأثيرات وتغييرات إيجابية على مستوى المنظمة مما يزيد من فعاليتها وقدرتها التنافسية. ولكي تحافظ المؤسسة على هذا المورد، لا بد من دراسة محددات رضاه، والعمل على تحقيقها، ولعل من بين أهم هذه المحددات هي بيئة العمل، لأنها تشمل مجمل العناصر التي تؤثر على الفرد العامل وتجعله راضٍ أو غير راضٍ، وتنقسم بيئة العمل إلى بيئة عمل مادية وأخرى نفسية-اجتماعية، حيث تتكون بيئة العمل المادية من الظروف الفيزيائية التي يجب أن تكون ملائمة، ويشمل ذلك الإضاءة الجيدة والحرارة المناسبة وتنظيم فضاء العمل بطريقة يعزز التفاعل بين زملاء و تسهيل الفرد للوصول لأدوات العمل، كما أن هذه الأدوات يجب أن تكون حديثة ومتطورة وذلك لأداء العمل بأعلى مستويات الكفاءة، بالإضافة إلى أن المهام والواجبات المقدمة للعامل لإنجازها يجب أن تكون موضوعية بناء على مستواه الأكاديمي ومعارفه ومهاراته، وهذا ما تم التطرق له في دراسة أوبكر علي لخضر بخيت(2024) في دراسته لأثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي والذي أكد على أهمية بيئة العمل المادية. ومع ذلك لا تقتصر بيئة العمل على الجانب المادي فقط بل تحوي جانب نفسو-اجتماعي، وهو أحد الجوانب الأساسية في بيئة العمل. فالعلاقة الجيدة بين الفرد العامل وزملائه ومرؤوسيه تساهم بشكل كبير ومباشر في تعزيز روح الفريق وتحقيق تماسك الجماعة والتعاون داخل بيئة العمل، وعندما يشعر الفرد العامل بالإحترام المتبادل والتقدير من قبل زملائه ورئيسه يعزز ذلك من ثقته بنفسه وبالمؤسسة نفسها ويزيد من روح الإلتزام والولاء لها. ولكن إذا كانت هذه العلاقة سلبية، تنسم بالتنافس الغير شريف وغياب الإحترام، بالإضافة إلى الإنتقادات المستمرة والغير بناءة والتجاهل والتهميش وغيرها من السلوكات، التي تؤثر سلبا على العامل والتي غالبا ما تكون نتائجها ظهور الأخطار النفسية والاجتماعية في ميدان العمل، والمتمثلة في مجموعة الوضعيات التي لها تأثير سلبي على حياة الفرد وصحته النفسية في مجال العمل(شكيل،2023،ص130).وفي هذا السياق يأتي التحرش المعنوي كأحد الأخطار النفسية والاجتماعية الموجودة بكثرة في بيئة العمل والذي يكمن في مجموع الأفعال والممارسات والتصرفات والكتابات والإشارات الغير لائقة والغير مرغوبة ذات صيغة متكررة ومستدامة الموجهة ضد الفرد العامل هدفها إنتهاك كرامته وتعريض مساره المهني للخطر(بلعرج،،2023ص572).فيمارس التحرش المعنوي، على شكل

سلوكات عنيفة تقسم هذه الأخيرة إلى سلوكات عزل الضحية والتقليل من قيمتها أمام الزملاء، وعدم الأخذ بعين الاعتبار ما تنجزه، بالإضافة إلى منعها من التعبير وإلحاق الضرر بصحتها الجسدية، حيث تكون هذه السلوكات مقصودة من طرف شخصية مستبدة وشخصيات نرجسية عنيفة مما ينجم عن ذلك أثار نفسية ونتائج قد تتعدى الإصابة بإضطرابات نفسية كالشعور بالعزلة والإكتئاب، وإنخفاض مستويات تقدير الذات نتيجة بدأ الضحية في الشك في قيمتها بسبب الإنتقاذ المستمر والإهانة والتحقير والتلاعب العاطفي الذي يقوم به المتحرش، بالإضافة إلى الشعور بعدم الكفاءة أو القدرة على تحقيق النجاح، ولو كانت تمتلك قدرات ومهارات تؤهلها لتحقيقه كما أن التعرض المستمر للتحرش يجعل الضحية في وضعية ترقب مستمر، مما يزيد من الشعور بالقلق والتوتر وبالتالي تزيد إفرازات الهرمونات وخاصة هرمونات الهدم كالكورتيزول، ولكن مع الوقت والتعرض المستمر للتحرش، تنخفض مستوياته كنوع من التكيف الفيزيولوجي السلبي أظهرت دراسة نشرت في مجلة Journal of psychosomatic Research ، لكل من Ase marie hansen & Annie hogh ، Stig roger persson (2011)، بعنوان تكرار التنمر في العمل، الإستجابة الفيزيولوجية والصحة النفسية، أن الأفراد الذين تعرضوا للتنمر المستمر والمتكرر صحتهم نفسية أسوأ ومستويات أقل من الكورتيزول في اللعاب بنسبة 24%، مقارنة مع المجموعة التي لم تتعرض للتنمر. وبالرغم من أن الدراسة عالجت موضوع التنمر وليس التحرش إلا أنها تبرز كيف للأذى النفسي المتكرر في بيئة العمل أن يؤثر على الصحة الجسدية للفرد العامل، وليس هذا فحسب بل يتعدى ذلك إلى مشاكل في الجهاز الهضمي، قلة النوم وخطر الإصابة بالأمراض المزمنة، كل هذا يؤثر سلبا على الأداء في العمل، ويسبب إنخفاض القدرة على التركيز وإتخاذ القرارات وغياب الدافعية، وعدم الإستقرار الذي قد يؤدي في الأخير لتترك العمل ودفع الإستقالة.

ومما يثير القلق، أن هذه الأعراض الناجمة عن التحرش المعنوي لا تعامل كنتيجة مباشرة له، مما يؤدي إلى تفاقمه في غياب تدخل مؤسسي فعال، للبحث عن إستراتيجيات للحد منه أو تقليله. حيث أن التحرش المعنوي لا يؤثر على الضحية فقط بل على بيئة العمل ككل، وعند تحليل أسباب إنتشار هذا السلوك في بعض المؤسسات، نجد أنه غالبا ما يكون إنعكاسا لصراعات داخل التنظيم، وذلك ما أفادت به دراسات Heinz leyman ، حيث أكد على أن التحرش يتجسد في التصرفات العدوانية، التي تستهدف الفرد وتؤدي إلى تدهور صحته النفسية، وهذا ما أكدت عليه خنونة زكية (2022) في دراستها، حيث أكدت على أن التحرش المعنوي سلوكات متكررة يهدف المتحرش بها إلى إلحاق الضرر بالآخرين ويمتد خلال فترة زمنية معينة

سواء كانت قصيرة أم طويلة، وإن اختلفت في صياغة أوجه الضرر المحقق في فعل المتحرش. وهذا التحرش يختلف باختلاف الأساليب التي يعتمد عليها المتحرش، فإما يكون لفظيا أو كتابيا أو يكون في أشكال أخرى تحدثت عنها حورية بن عياش (2020) في دراستها لأشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني الجزائري وإنعكاساته النفسية والتنظيمية على العامل حيث أشارت إلى وجود خمسة أشكال للتحرش المعنوي، أولها وضع العامل في الخزنة الذهبية، ويتمثل في وضع العامل في مكتبه ومنعه من أداء أي شئ، وتوفير جميع أدوات الراحة له وشكل الثاني هو تحويل منصب العمل أي تحويل منصب العمل لمنطقة تبعد عن ولاية الفرد وذلك لعاقبه على تمرده أو إبداء لردود أفعال معينة. وهذين الشكلين لم أعتمد عليهم في دراستي لعدم تواجدهم في الميدان. بالإضافة إلى ثلاث أشكال أخرى وهي استعمال الألفاظ القاسية الذي يكون من خلال استعمال عبارات جارحة أو تبني سلوكات تهدف إلى تحطيم معنويات الشخص كما أن الشائعات، تعتبر هي الأخرى من أشكال التحرش المعنوي وهي تداول لأخبار مغلوبة وغير صحيحة يهدف بها المتحرش إلى تشويه السمعة المهنية والشخصية للضحية. والتحرش الإلكتروني الذي أشارت له الباحثة كأحد أشكال التحرش المعنوي الذي يكون من خلال إرسال رسائل ونشر منشورات مهينة للضحية ونشر الدعابات والنكت عنه. حيث اعتمدت في دراستي على ثلاثة الأشكال الأخيرة وهي استعمال الألفاظ القاسية والشائعات والتحرش الإلكتروني لتواجدها في الميدان. و يكون التحرش المعنوي بإستخدام أساليب أخرى، ولكن قد تكون الأكثر تأثيرا على الفرد هي اللفظية لكثرة إستخدامها وعدم وجود إثبات عند وجودها.

لذلك تفتقر الأدبيات الحالية إلى بيانات إحصائية دقيقة حول التحرش المعنوي. مما يخلق الفجوة في فهم أبعاده وتأثيراته النفسية والاجتماعية. كما يمكن الحديث عن إشكالية الاختلاف وتفاوت التحرش وفق متغيرات ديمغرافية كالجنس والمنطقة الجغرافية، حيث أثبتت بعض الدراسات كدراسة بوناح كريمة (2019) على تأثير الجنس في مستويات التحرش المعنوي لدى العاملين ونفس الأمر ينطبق على المنطقة الجغرافية التي بينت نتائج الدراسة الإستطلاعية أثرها في أشكال التحرش لدى العاملين.

ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لمعرفة أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني من وجهة نظر العاملين بمديرية الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية سكيكدة. إنطلاقا من التساؤل العام التالي:

ما هي أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني من خلال وجهة نظر العاملين بمديرية الموارد البشرية؟

-التساؤلات الفرعية:

-ما مستوى إستعمال الألفاظ القاسية في بيئة العمل من وجهة نظر العاملين بمديرية الموارد البشرية؟

-ما مستوى الشائعات في بيئة العمل من وجهة نظر العاملين بمديرية الموارد البشرية؟

-ما مستوى التحرش الإلكتروني في بيئة العمل من وجهة نظر العاملين بمديرية الموارد البشرية؟

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني من وجهة

نظر العاملين بمديرية الموارد البشرية تعزى لمتغير الجنس؟

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني من وجهة

نظر العاملين بمديرية الموارد البشرية تعزى لمتغير المنطقة الجغرافية؟

2-فرضيات الدراسة:

-الفرضية العامة:

-أشكال التحرش المعنوي تتمثل في إستعمال الألفاظ القاسية، الشائعات، التحرش الإلكتروني.

-الفرضيات الفرعية:

-مستوى إستعمال الألفاظ القاسية في بيئة العمل من وجهة نظر العاملين متوسط.

-مستوى الشائعات في بيئة العمل من وجهة نظر العاملين متوسط.

-مستوى تحويل مناصب العمل من وجهة نظر العاملين متوسط.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني من وجهة نظر

العاملين تعزى لمتغير الجنس.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني من وجهة نظر الـ

عاملين تعزى لمتغير المنطقة الجغرافية.

3-التعريف الإجرائي للمفاهيم:

◀ التحرش المعنوي: هو مجموع السلوكيات العدوانية والعنيفة التي يؤديها بعض الأفراد العاملين

بمديرية الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية سكيكدة، والتي تؤدي إلى التقليل من شأن الفرد

وإهانته والتأثير سلبا عليه كالتنقد المستمر وسلوكيات عدم الإحترام والعزل الإجتماعي وغيرها.

ويعبر عنها كميًا من خلال درجة إستجابة الأفراد.

◀ إستعمال الألفاظ القاسية: وهي عبارة عن إستخدام عبارات مهينة وجارحة بين العاملين

بمديرية الموارد البشرية، مما ينعكس سلبا على ثقته بنفسه وعلى علاقاته الإجتماعية.

ويعبر عنها كميًا من خلال درجة إستجابة الأفراد.

◀ الشائعات: هي تداول لمعلومات مغلوبة وغير مؤكدة بين العاملين بمديرية الموارد البشرية والتي تؤدي إلى المساس بالسمعة الشخصية والمهنية للعاملين والتأثير عليهم بطريقة سلبية وذلك عن طريق التلميحات الغير مباشرة والإشاعات المغلفة بالمزاح مما يجعل الفرد العامل غير قادر على التمييز بين الحقيقة والشائعة.
ويعبر عنها كميًا من خلال درجة إستجابة الأفراد.

◀ التحرش الإلكتروني: هو أي سلوك مسيء يمارس عبر البريد الإلكتروني أو وسائل التواصل الإجتماعي ويتضمن مضايقات أو إرسال محتوى غير لائق أو أي تصرف يؤدي إلى إلحاق الضرر النفسي بالعامل بمديرية الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية.
ويعبر عنها كميًا من خلال درجة إستجابة الأفراد.

4-أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة في كونها تسلط الضوء على أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني من وجهة نظر العاملين بمديرية الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية سكيكدة، بإعتبار أن ظاهرة التحرش المعنوي ظاهرة سلبية وجب دراستها من طرف الباحثين. خاصة في بيئة العمل الجزائرية، وذلك لقلّة الدراسات في هذا المجال. بالإضافة إلى ذلك، تساعد هذه الدراسة على معرفة أبعاد الموضوع وبالتالي وضع اليات وإستراتيجيات للحد منها. كما تساعد على إقتراح توصيات عملية تستفيد منها المؤسسات لتعزيز بيئة عمل قائمة على الإحترام المتبادل بين العاملين وتطوير سياسات تنظيمية تحميهم من أشكال التحرش المعنوي.

5--أهداف الدراسة:

- تحديد أشكال التحرش المعنوي وأنماطه المختلفة.
- تساعد مثل هذه الدراسات على وضع سياسات وتشريعات تحمي العاملين من هذا النوع من السلوكات السلبية.
- إكتشاف العوامل المؤدية للتحرش المعنوي والأسباب الكامنة وراءه.
- تحديد الفئات الأكثر عرضة للتحرش المعنوي بناء على الجنس والرقعة الجغرافية.
- إقتراح حلول وتوصيات للحد من هذه الظاهرة.
- العمل على تعزيز الوعي بالأخطار النفسية والإجتماعية بشكل عام والتحرش بشكل خاص.
- حماية الصحة النفسية للفرد العامل.

6-الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة مصدرا هاما للمعلومات في البحث العلمي، حيث تساهم في تحديد الأسس النظرية والميدانية للموضوع المدروس، كما تساعد الباحث على فهم الإطار العام للإشكالية البحثية وصياغة فرضيات الدراسة بشكل دقيق، بالإضافة إلى معالجة الجوانب التي لم يتم التطرق لها في الدراسات السابقة، كما تتيح أيضا إمكانية مقارنة نتائج المتحصل عليها مما يضيف على البحث مزيد من المصداقية والشفافية.

وفي ما يخص موضوع الدراسة الحالية، ألا وهو التحرش المعنوي في الوسط المهني، فكانت الدراسات فيه قليلة جدا ولم يتم تناوله بشكل كاف، بالرغم من أهميته وتأثيره الكبير على الصحة النفسية والجسمية للفرد بشكل خاص وعلى المنظمة وإنتاجيتها بشكل عام. وقد توصلت إلى 09 دراسات يمكن تناولها في مايلي:

دراسة فيدمة عبد الحق(2009):

بعنوان عوامل التحرش المعنوي في المنظمة دراسة ميدانية بمقر ولاية الجزائر. هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن عوامل التحرش المعنوي وتوجيه إهتمام الباحثين لمثل هذه المواضيع بالإضافة إلى، ترجمة واقع المنظمة الجزائرية في الأونة الأخيرة. تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، كما تم الإعتماد على المقابلة لأداة جمع البيانات على عينة مكونة من 14 عامل بسبب تخوف المسؤولين من الموضوع المدروس والضغط الذي كان يعانيه العمال في تلك الفترة.

ومن خلال تحليل ما تم جمعه من بيانات وتحليل محتوى المقابلات تم التوصل للنتائج التالية:

-يؤدي سوء الإتصال إلى ظهور التحرش المعنوي.

-هناك علاقة بين السلطة والمنصب والتحرش المعنوي.

-ظهور الصراع وإستمراره دون إنفجاره يؤدي إلى ظهور التحرش المعنوي.

-كلما كانت وضعية الصراع حادة زاد التحرش المعنوي.(فيدمة،2009)

دراسةKatrina bapnik and Evor karnivh and Karmn yerkitch(2014):

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل إنتشار العنف اللفظي الغير مباشر بين موظفي الرعاية الصحية في أقسام الطوارئ بسلوفونيا، حيث تم الإعتماد على العينة الغير عشوائية القصدية ب 62 مفردة في الرعاية الصحية لأقسام الطوارئ على مستويات الرعاية الصحية الأولية والثانوية في شمال منطقة بريمورسك السلوفونية، أين تم إستخدام الإستبيان مكون من 18 بند مغلق لجمع البيانات والتكرارات والنسب المئوية ومعامل كاف تربيع لتحليلها، ومن تم التوصل للنتائج التالية:

- تعرض 74.2% من العمال إلى العنف اللفظي الغير مباشر في مكان العمل.
- كانت أشكال العنف الأكثر إنتشارا هي العدوان اللفظي من طرف الممرضين وأهالي المرضى.
- من أبرز أسباب العنف كانت:
- غرف الإنتظار الغير مناسبة والمكتظة.
- إجراءات العلاج المطول.
- إستخدام المواد المخدرة والكحول.
- خوف المرضى من المجهول.
- كما أظهرت النتائج أيضا أن الموظفين ذوي الخبرة والأكبر سنا كانوا أكثر عرضة للعنف اللفظي والغير مباشر

- أشار أفراد عينة الدراسة أن العنف زاد بشكل ملحوظ في السنوات الأخيرة.

دراسة يودران صورية و سماعيل فاتن (2015):

بعنوان أساليب التحرش النفسي في المؤسسات الصناعية، حيث كان الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على أساليب التحرش النفسي في المؤسسات الصناعية، ومحاولة الوصول لحلول للتخفيف من هذه الظاهرة.

إستخدما في دراستهما المنهج الإستكشافي، مع إجراء المسح الشامل على عمال مؤسسة أونيام حيث قدر عددهم 60 عامل. كما تم الإعتماد على الإستبيان كأداة لجمع البيانات والأدوات الإحصائية المتمثلة في النسب المئوية وإختبار كاف تربيع لتحليلها ومن ثم التوصل للنتائج التالية: يتعرض عمال مؤسسة أونيام إلى التحرش اللفظي، والتحرش النفسي المضطهد والتحرش النفسي العنصري، في المؤسسة التي يعملون بها. (يودران و سماعيل، 2015).

دراسة Jeong-sil choi and Mijeong park (2019):

هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير التحرش الإلكتروني على تجربة الأعراض (التوتر/القلق/الإكتئاب) لدى الممرضين حيث تم الإعتماد على العينة الغير عشوائية القصدية وقدرت عينة الدراسة ب 249 مفردة موزعين على 20 مستشفى في كوريا الجنوبية، كما تم الإعتماد أيضا على الإستبيان كأداة لجمع البيانات وعلى الإحصاء الوصفي وتحليل الإنحدار المتعدد لتحليل البيانات والتوصل للنتائج التالية:

- تعرض 8% من العاملين فقط للتحرش الإلكتروني في مكان العمل.
- متوسط التعرض للتحرش الإلكتروني من 1.11 إلى 0.31 على مقياس من 1 إلى 5.
- أكدت نتائج الدراسة أن الدعم التنظيمي أحد أهم المتغيرات التي تقى من أعراض التوتر

والقلق والإكتئاب في بيئة العمل.

دراسة بوناح كريمة(2019):

الموسومة بالتحرش المعنوي في أماكن العمل، حيث كانت الأهداف التي تسعى الباحثة للوصول إليها من خلال دراستها هي الكشف عن ظاهرة معقدة وحساسة ألا وهي ظاهرة التحرش المعنوي وتحديد مدى إنتشار ظاهرة التحرش المعنوي مع تبيان كيفية حدوثها وألياتها وإستراتيجياتها بالإضافة إلى، الرغبة في إيجاد حلول وإقتراحات للحد من هذه الظاهرة والتقليل منها.

إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي القائم على تحليل ووصف الظاهرة وصفا دقيقا. مع الإعتدال على إستبيان للباحث "هانز ليمان"، حيث تم توزيعه على عينة مكونة من 216 عامل صناعي في المؤسسات الصناعية دون التمييز بين أي قطاع، وذلك بالإعتدال على عينة كرة الثلج. وبعد جمع مختلف البيانات تم الإعتدال على الأساليب الإحصائية الوصفية والإستدلالية لتحليلها كالمتوسط الحسابي والإنحرافات المعيارية. بالإضافة إلى، أساليب إحصائية لإختبار الفرضيات المعروفة T.test \One way anova. وكانت النتائج كالتالي:

-التقنيات التي يعتمدها المتحرش ضد المتحرش به، نجد في المرتبة الأولى السلوكيات والمواقف التي تدفع الضحية للخطأ، كما نجد في المرتبة الثانية مواقف التفادي التي تشمل السلوكيات المهنية. بالإضافة إلى، الأفعال العلنية التي ينتهجها المتحرش والأفعال الخبيثة لمحاولة بلوغ الضحية. -الإستراتيجيات التي ينتهجها المتحرش تترجم من خلال مضايقات وسلوكيات عدائية، تكون في المرحلة الأولى عبارة عن إختلاف للأراء مع المتحرش به، ثم تفاقم هذه السلوكيات يزيد الأمر تعقيدا.

-كما أن الدراسة أثبتت أن التحرش يتعرض له كلا الجنسين، وهذا يعتبر عن الأفكار السائدة في المجتمع مفادها أن المرأة هي تتعرض أكثر من الرجل للتحرش وبنسب متفاوتة.

-العامل يتعرض مهما كان سنه للتحرش المعنوي، وهذا عكس الأحكام السابقة التي ترى بأن الشباب لديهم طاقات سلبية تجعلهم يتورطون مع زملائهم في العمل.

-المستوى الدراسي للعامل يعتبر عامل مهم في تعرضه للتحرش المعنوي، فالعامل ذو المستوى المتوسط الذي يشغل مناصب روتينية يومية قد يشعر بعدم أهميتها بسبب عدم وجود نتائج ذات قيمة بالنسبة له، مما يؤدي ذلك إلى إحتقار ذاته وبالتالي يجعل نفسه عرضة لمثل هذه السلوكيات.

-لا تعتبر طبيعة عقد العمل في حد ذاتها كأحد عوامل التحرش المعنوي، فالعامل مهما كان العقد

الذي يمضيه هو معرض للتحرش المعنوي.(بوناح،2019)

دراسة زراري سمية(2020):

المعنونة بالتحرش النفسي في الوسط المهني لدى العاملين بالقطاع الإستشفائي. والتي هدفت فيها الباحثة للوصول إلى قياس مستوى التحرش النفسي في الوسط المهني بالإضافة إلى تحديد الفئة المهنية الأكثر عرضة للتحرش المهني في الوسط المهني. مع الإعتماد على المنهج الوصفي الذي يتلائم وموضوع الدراسة. كما أن الباحثة إعتمدت على طريقة العينات الغير عشوائية-كرة الثلج فكانت عينة دراسة مكونة من 70 عامل موزعين على الفئات المهنية التالية:

-طبيب

-ممرض

-عامل إداري

-عون أمن

-عامل نظافة

كما أنها قامت بإستخدام إستبيان خاص بسلوكيات التحرش المعنوي للعامل الجزائري للباحثة "عسلي سمرة" والمقتبس من الباحث السويدي "هانز ليمان"، كما أنها إعتمدت في تحليل البيانات على النسب المئوية وإختبار كاف تربيع للدلالة الإحصائية بالإضافة إلى إختبار كروسكل وأليس حيث توصلت من خلاله للنتائج التالية:

-وجود التحرش المعنوي بمستوى مرتفع بنسبة قدرت ب 35.7% ونسبة متوسطة قدرت ب 38.6%. وأثبتت القيمة المحسوبة ل ك تربيع 1.91 ودرجة حرية 2 ودلالته الإحصائية ب0.00 عند مستوى دلالة 0.05. ومنه فإن الفرضية العامة القائلة بأن الأفراد العاملين بمستشفى عين البيضاء وأم بواقي يعانون من التحرش النفسي.

-إختلاف مستوى التحرش النفسي بإختلاف الفئة المهنية للأفراد العاملين، فقد أثبت إختبار أليس وكروسكل دلالاته الإحصائية عند 0.00 عند مستوى الدلالة 0.05، حيث أكثر فئة تعرضا للتحرش النفسي حسب نتائج الدراسة هم الأطباء، وهذا راجع إلى متغيرات عديدة منها: طبيعة العمل الممارس والمكانة التي يرمق بها المسؤول إلى الطبيب، وكذلك قوة المنصب التي لها دور كبير في إعطاء مجال من الإستقلالية في إتخاذ القرارات. بالإضافة إلى، عدم وجود تواصل مباشر مع المسؤول. (زراري، 2020).

دراسة علي باقطين(2021):

بعنوان دور مواقع التواصل الإجتماعي في نشر الشائعات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن. حيث أن الهدف من الدراسة هو معرفة الدور الذي تلعبه مواقع التواصل في نشر

الشائعات.بالإضافة إلى، التعرف على أسباب إنتشار الشائعات و أبرز المواضيع التي يتم تداولها. كما أن معرفة درجة إستخدام هيئة التدريس في جامعة عدن لمواقع التواصل الإجتماعي يعتبر من بين أهم الأهداف التي يسعى الباحث من خلالها للوصول إليها من خلال دراسته.بالإضافة إلى ، الوصول لحلول واقعية وعملية تحد من إنتشار الشائعات.

إستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي، مع الإستبيان كأداة لجمع البيانات. على عينة من أعضاء هيئة التدريس مقدر عددهم ب 40 مفردة حيث كان هذا هو العدد المتاح للباحث للوصول إليه ، مع الإعتماد على المتوسطات والنسب المئوية والتكرارات وإختبارات وأنوفا لتحليل البيانات المتحصل عليها. حيث توصل الباحث من خلال دراسته إلى النتائج التالية:
-أكدت النتائج أن غالبية أعضاء هيئة التدريس يستخدمون وسائل التواصل الإجتماعي بمعدل 3 ساعات يوميا.

-أبرز الشائعات المتداولة هي الشائعات ذات الطابع السياسي، تليها الشائعات ذات الطابع الأمني والعسكري، ثم الشائعات ذات الطابع الإجتماعي/الإقتصادي/العلمي.
-ترجع أسباب إنتشار الشائعات في المرتبة الأولى إلى عدم وجود قوانين صارمة تقلل مثل هذه السلوكات،بالإضافة إلى، ضعف الإعلام في إعطاء الحقائق الكاملة وغياب الرقابة والشفافية وتأخر التصريحات الرسمية كما أن غياب الوعي بصحة الأخبار المتداولة يعتبر من أبرز أسباب إنتشار الشائعات.(باقطيان،2021).

دراسة أسماء فاروق عبد العزيز سيد(2023):

بعنوان المخاطر الإجتماعية النفسية المترتبة على التحرش الإلكتروني من منظور خدمة الفرد حيث هدفت الدراسة إلى تحقيق هدف رئيسي ألا وهو تحديد المخاطر النفسية والإجتماعية التي تواجه الشباب الجامعي، والمترتبة عن التحرش الإلكتروني.بالإضافة إلى،تحديد الإقتراحات اللازمة للحد من المخاطر النفسية والإجتماعية المترتبة عن التحرش الإلكتروني.

كما إعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي،كما أنها إعتمدت أيضا على العينة العشوائية التطبيقية لمجتمع دراسة متكون من 4فرق لطلاب كلية الخدمة الإجتماعية بجامعة أسبوط.أين تم إسخدام الإستبيان كأداة لجمع البيانات ومن خلال تحليل البيانات من خلال النسب المئوية والتكرارات والمتوسطات الحسابية توصلت للنتائج التالية:

-المخاطر الإجتماعية الناتجة عن التحرش الإلكتروني:

-الإضرار بسمعة الضحية على وسائل التواصل الإجتماعي.

-محاولة الضحية الإنتقام من المتحرش.

-إنخفاض الرغبة في الزواج لدى الشباب.

-المخاطر النفسية الناتجة عن التحرش الإلكتروني:

-تعرض الضحايا لإضطراب ما بعد الصدمة.

-فقدان الشغف والإهتمام بالحياة.

-التفكير في تناول المخدرات هروبا من حالة اليقظة المفرطة في مواجهة التحرش.

-مقترحات للحد من الأخطار النفسية والاجتماعية الناتجة عن التحرش الإلكتروني:

-تعزيز التواصل بين أفراد الأسرة وتوعية الأهل بمخاطر التحرش الإلكتروني.

-توعية الشباب بالإستخدام الآمن والمسؤول لوسائل التواصل الإجتماعي.

-تنظيم حملات توعية وتثقيف حول مخاطر التحرش الإلكتروني وسبل الوقاية منه.(سيد،2023)

دراسة فارس شاشة(2024):

كانت دراسة الباحث بعنوان، أساليب مواجهة الشائعات عبر مواقع التواصل الإجتماعي حيث كان الهدف من الدراسة وضع تصور للحد من الشائعات، بالإضافة إلى إيجاد أساليب لمواجهتها على وسائل التواصل الإجتماعي، وذلك على مستوى المؤسسات الرسمية.

إعتمد الباحث على المنهج الوصفي بطريقة المسح الإجتماعي، كما إعتمد على الإستبيان كأداة لجمع البيانات موزعة على عينة من أفراد المجتمع سكيكي، حيث قدرت العينة ب155 مفردة تم إختيارها عن طريق العينة العمدية أو الغرضية مع إستخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي لحساب النتائج المتحصل عليها وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات تم التوصل إلى النتائج التالية:

-أكدت النتائج على أن المؤسسات أو الجهات الرسمية تتعامل بشكل سريع وجدي مع الشائعات وهذا يعتبر عامل مهم للتصدي لها حيث عبر عن ذلك المبحوثون بدرجة عالية للمتوسط الحسابي قدرت ب 4.17 وهذا ما يدل على أن الشائعات لا تدوم طويلا بل يتم الحد من إنتشارها.

-الشفافية ونشر الحقائق والمعلومات الصحيحة، تلقت إستجابة إيجابية من طرف المبحوثين وذلك بمتوسط حسابي قدره 4.03 وهي نسبة مرتفعة، حيث أن قيام وسائل الإعلام الرسمية بنشر الحقائق والمعلومات الرسمية يقلل من تبادل الشائعات بين الأفراد.

-وجب على المؤسسات الرسمية، أن تنوع من مصادر المعلومات وحرية الوصول إليها وذلك تجنباً لأي غموض يؤدي إلى تغلغل الشائعات وإنتشارها حيث عبر عن ذلك المبحوثون بمتوسط حسابي قدره 3.92 وهو مستوى مرتفع من الموافقة. كما أن للجانب القانوني دور في التصدي للشائعات، وهذا ما أكده أفراد العينة من خلال إستجاباتهم بمتوسط حسابي 3.81.

-عدم ترديد الأخبار والمعلومات مجهولة المصدر أو مشاركتها عبر صفحات أو مجموعات جاءت بمتوسط حسابي 4.23 وهي أعلى مستوى من إستجابات أفراد العينة.(شاشة،2024).

-التعقيب على الدراسات السابقة:

إعتمدت على 09 دراسات سابقة تناولت موضوع التحرش المعنوي وأبعاده، وتنوعت من أطروحات دكتوراه ورسائل ماجستير ومقالات علمية، فقد تعددت أهدافها ومحاورها و نتائجها.

حيث تختلف وتتشابه الدراسة الحالية"أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني" مع العديد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التحرش المعنوي والنفسي في بيئات العمل وأخرى تناولت ظاهرة الشائعات في الوسط الإجتماعي والمهني، على إعتبار أن الشائعات تعتبر من بين أهم أشكال التحرش المعنوي.

فمن حيث الهدف، تشترك الدراسة الحالية مع دراسة فيدمة عبد الحق (2009) ودراسة بوناح كريمة(2019)، في السعي لفهم ظاهرة التحرش المعنوي ومحدداتها وأثارها داخل بيئة العمل، بينما إختلف مع دراسة علي باقطين(2021) وفارس شاشة (2024) التي ركزت على فهم دور مواقع التواصل الإجتماعي في نشر الشائعات، لكنها تتقاطع مع الدراسة الحالية من حيث الإهتمام بالسلوكيات المؤذية على المستوى النفسي داخل الفضاء المهني أو المجتمعي. ومن حيث المنهج المستخدم، إعتمدت معظم الدراسات بها فيها الحالية على المنهج الوصفي بإعتباره المنهج الملائم للدراسات النفسية والإجتماعية، في حين أن دراسة يودران صورية وسماويل فاتن(2015)، إعتمدت على المنهج الإستكشافي وهذا المنهج لا يوجد، أو يقصدان به المنهج الوصفي.

وفي ما يخص طرق إختيار العينة، إعتمدت كل من دراستي زراري سمية(2020) وبوناح كريمة (2019) على العينة الغير عشوائية وبالأخص عينة كرة الثلج وذلك لكبر مجتمع الدراسة. أما الدراسة الحالية فقد إعتمدت على المسح الشامل بمعدل 64 مفردة، أما كل من دراسة فيدمة عبد الحق(2009)، ودراسة علي باقطين(2021)، إعتمدت هي الأخرى على المسح الشامل ولكن كانت العينة الممثلة صغيرة جدا 14 و 40 مفردة، وبذلك لا نستطيع تعميم نتائج الدراسة. أما دراسة فارس شاشة(2024)، إعتمد على العينة القصدية وذلك أيضا لكبر مجتمع الدراسة.

بينما الأساليب الإحصائية، فقد تشابهت الدراسة الحالية في إستخدام النسب المئوية والتكرارات والمتوسطات الحسابية بالإضافة إلى إستخدام الأسلوب T.Test لقياس فرضيات الفروق وذلك مع دراسات كل من بوناح كريمة(2019)، و علي باقطين(2021)، وكذلك دراسة أسماء

فاروق عبد العزيز سيد(2023) وفارس شاشة(2024). بينما اختلفت مع دراسة زراري سمية (2020)، فقد استخدمت اختبار كاف تربيع وكروسكل وأليس وكذلك اختلفت مع كل مع دراسة Katrina bapnik and Evor karnivh and Karmn yerkitch (2014) ودراسة الباحثان Jeong-sil choi and Mijeong park (2019)، حيث استخدمنا تحليل الإنحذار المتعدد واختبار كاف تربيع. ومما سبق ذكره يمكن القول أن الدراسات السابقة ساهمت بشكل فعال في ا لنقاط التالية:

- بناء الخلفية النظرية والعلمية للموضوع المدروس ألا وهو أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني .

-تحديد إشكالية هذا الموضوع بدقة.

- صياغة الفرضيات بشكل سليم.

- ساعدتني أيضا في تحليل النتائج.

- إختيار الأساليب الإحصائية الملائمة لتحليل البيانات.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم التطرق له في هذا الفصل، قمت بطرح الإشكالية وصياغة الفرضيات، مع عرض الدراسات السابقة والتعقيب عليها من خلال إبراز أوجه التشابه والاختلاف مع دراستنا الحالية حيث مكنتني هذه الخطوات من تحديد الإطار العام للدراسة والذي من خلاله يمكنني الوصول إلى الإجابة على الإشكالية المطروحة سابقاً، وذلك للوصول لمعرفة أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني من وجهة نظر العاملين بـمديرية الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية-سكيدة.

الفصل الثاني:

التحرش المعنوي في الوسط المهني

الفصل الثاني: التحرش المعنوي في الوسط المهني

تمهيد

- 1- مفهوم التحرش المعنوي
- 2- التطور التاريخي لمفهوم التحرش المعنوي
- 3- خصائص التحرش المعنوي في الوسط المهني
- 4- الفرق بين التحرش المعنوي والصراع التنظيمي
- 5- أسباب وعوامل التحرش المعنوي في العمل
- 6- أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني
- 7- مراحل التحرش المعنوي في الوسط المهني
- 8- قائمة المضايقات السلوكية الخمسة والأربعون المكونة للتحرش المعنوي حسب ليتمان
- 9- النظريات المفسرة للتحرش المعنوي في الوسط المهني
- 10- أثر التحرش المعنوي في العمل
- 11- إستراتيجيات الوقاية من التحرش المعنوي في الوسط المهني

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعد بيئة العمل عاملا أساسيا يؤثر بشكل كبير على الصحة النفسية للفرد العامل، حيث من المتقضى أن تكون هذه البيئة موفرة للدعم والتحفيز لتعزيز الإنتاجية و الرفاهية. ومع ذلك قد تتحول هذه البيئة إلى مصدر للضغوط والتوتر وقد ينجم عن هذه الأخيرة أخطار تؤثر على الفرد العامل ومن بينها التحرش المعنوي، والذي يعتبر سلسلة من الأفعال والسلوكيات المتعمدة التي تستهدف النيل من كرامة العامل وإضعاف ثقته بنفسه من خلال التحقير، التجاهل، الإنتقاص المتكرر من كفاءة الغير، وغيرها من السلوكيات. وغالبا ما تتسم هذه السلوكيات بال تكرار والإستمرارية، مما يضيف عليها طابع بنوي مما يجعلها أكثر تأثيرا من بعض أشكال العنف الجسدي المباشر.

ومن خلال هذا الفصل، سيتم التطرق لهذه الظاهرة بالتفصيل لفهم أسبابها، وتحديد أشكالها، وأثارها، و تناول إستراتيجيات وقائية وعلاجية فعالة تسهم في بناء بيئة عمل صحية ، تضمن كرامة الفرد وسلامته النفسية. مع تبيان الحاجة لتعزيز الوعي الإجتماعي والمؤسسي بهذه الظاهرة مما يسهم في الحد من هذه الممارسات وقمعه

1- مفهوم التحرش المعنوي:

-لغة:

بالإطلاع على المفهوم والأصل اللغوي لكلمة 'تحرش' نجد أن الفعل حرش بينهم والإنسان والحيوان حرشه وكلمة إحترش البعد أي 'حرشه' فلان، ويقال 'إحترش' لعياله أي إكتسب مايعلمهم به، وفي معجم الوجيز جاء فعل 'حرش' بمعنى خدش والتحرش بشيء أي تعرض له ليؤذيه. (عبد

الرزاق، 2015، ص25)

-إصطلاحاً:

تم تعريف هذا المصطلح من قبل عدة باحثين وهيئات أكاديمية وعلمية، من خلال مقاربات نظرية تخصصية مختلفة تبعا لإختلاف توجهات الباحثين ونشاط الهيئات ويمكن من خلال ذلك تناول مجموعة من التعاريف فيما يلي:

-يعرفه Heinz leyman في كونه: "شكل من الرهاب النفسي الذي يتظاهر في تتابع لمدة طويلة نسبيا لأقوال وتصرفات معادية إذ أن تكرارها قد يخلق أثارا مدمرة"

-في حين ترى Marie-france Hirigoyen أن التحرش المعنوي هو "ممارسة متكررة تؤدي إلى تدهور ظروف العمل، بإمكانها أن تحدث إعتداء على حقوق الغير أو شرفه أو تدهور صحتة الجسمية والعقلية أو إعاقة مستقبله المهني." (خنونة، 2022، ص34)

-كما نجد Chappelle عرفه على أنه: "عبارة عن سلوك بإخضاع الفرد لهجمات متواصلة وإنتقاد وسخرية متكررة وتعذيب بشكل مستمر." (chappelle, 2018, p189)

- في حين يعرفها المجلس الإقتصادي والإجتماعي الفرنسي E.S في كونه:

يشمل كل السلوكات والتصرفات السريعة والمتكررة التي تهدف إلى إفساد

الظروف الإنسانية، العلائقية، المادية للعمل لشخص أو مجموعة من الأشخاص كثيرين والتي تأخذ طبيعة همجية على حقوقهم وكرامتهم وتلحق ضررا بصحتهم العقلية والجسمية وتؤثر مسارهم ومستقبلهم المهني.

-كما أن المجلس الوطني السويدي للأمن والصحة S.S.C.T عرفه: وذلك من خلال مصطلح

Persuction والذي يعني المعاناة والإضطهاد والإستفزاز المستمر. والتحرش المعنوي هو

حالة من الإضطهاد والمعاناة المستمرة تظهر في شكل سلوكات ذات طبيعة مكروهة أي غير مرغوب فيها، موجهة إلى العمال بطريقة جارحة بإمكانها التأثير على الفرد العامل وإقصائه من عمله.

-بالإضافة إلى المنظمة الدولية للعمل I.T: فقد عرفته من خلال الحقيقتان الميدانية التي قامت بها كالتالي: الشخص الذي يتصرف ويسلك سلوك يهدف إلى تضييق وإهانة الآخر بإستعمال وسائل حقديّة وقاسية يحاول من خلالها إذلال الشخص الآخر بالإستفزاز أو الإهانة أو التهمك وإنتقاده بشكل سلبي دون إنقطاع.(فيدمة،2018، ص ص 98-99)

كما يمكن إجمال بعض التعريفات في الجدول التالي:

الجدول رقم(1) يوضح تعريف الباحثين لمصطلح التحرش المعنوي.

| التعريف | المصطلح | الباحث |
|---|--|------------------------------------|
| محاولات متكررة ومستمرة من قبل فرد للتعذيب والإحباط أو لإستنزاف فرد آخر فهو المعاملة التي تثير بإستمرار، الضغوط، الرعب، التهديد. | Harassment التحرش | Brodsky(1976) |
| شخص أو أكثر يتعرضون خلال فترة زمنية معينة إلى لأفعال سلبية معينة من قبل فرد أو مجموعة من الأفراد. | Scapegoating كبش الفداء | Thylefors(1987) |
| سلوكيات وردود الفعل السلبية المستمرة من طرف شخص أو أكثر والتي تستهدف شخصا واحدا أو أكثر في مجموعة عملهم. | Mobbing البلطجة | Mattiesen,Raknes,RRo kkum(1989) |
| أعمال الذل والتحرش المستمرة وطويلة الأمد،يقوم بها المسؤول ويتم التعبير عنها سرا أو علانية. | Health Endangering Leadership نمط سلوك قيادة يعرض الصحة للخطر | Kile(1990) |
| الإنحلال الفعلي لذات الموظف،النتيجة عن المعاملة الخبيثة المتعمدة،المستمرة والحقيقية أو المدركة من طرف صاحب العمل أو المشرف. | Workplace Trauma الصدمة في مكان العمل | Wilson(1991) |

| | | |
|---|------------------------------------|--|
| القائد يمارس سلطته على الآخرين من خلال الإستبداد وتعظيم الذات، والتقليل من شأن المرؤوسين، وعدم الأخذ بالإعتبار، وذلك من خلال إستخدام أسلوب قاسي لحل النزاع أو إستخدام عقوبة غير متوقعة. | Petty tyranny الإستبداد الحقيير | Ashforth(1994) |
| الحالات التي يتعرض فيها الشخص بشكل متكرر وبمرور الوقت لأفعال سلبية من جانب شخص أو أكثر. | التحرش | Vartia(1993) |
| الأنشطة المتكررة، بهدف إحداث ألم عقلي (ولكن في بعض الأحيان يكون جسديا أيضا)، وتوجيهها نحو فرد أو أكثر لا يستطيعون لسبب أو لآخر الدفاع عن أنفسهم. | التحرش | Bjorkqvist, Osterman, Hjelt-back(1994) |
| النقد المستمر والإيذاء الشخصي سواء كان في القطاعين العام أو الخاص، والذي يدل ويهين الشخص. | Bullying التنمر | Adams(1992) |

(دوار، 2019، ص ص 89-90)

وعليه ومن خلال التعاريف السابقة يمكن إعطاء تعريف للتحرش المعنوي: هو عبارة عن سلوك يقوم به شخص معين ويكون هذا السلوك متكرر بهدف إهانة الشخص الآخر وتحطيم معنوياته وتكون هذه السلوكيات هادمة للظروف العمل.

3- التطور التاريخي لمفهوم التحرش المعنوي:

عرف التحرش المعنوي تطورا منذ 1959 وقد إستعمل أول مرة في البلدان الأنجلوسكسونية تحت إسم Mobbing والذي إستعمله Konard lorenz وهو مختص نمساوي في سلوك الحيوان، حيث أعطى هذا المصطلح على سلوك مجموعة من الحيوانات والتي تتجمع للقيام بالهجوم على حيوان مفترس.

بعدها جاءت دراسات Peter pol heinman وهو طبيب سويدي مختص في الأمراض العقلية

ومهتم بدراسة السلوك العدواني لدى الإنسان والذي قام من خلال خرجاته الميدانية إلى المدارس النرويجية بملاحظة مختلف السلوكيات العدوانية التي يقوم بها الأطفال وقد أثار ذلك تساؤلات عدة في ذهنه من بينها ما نوع العلاقات المعقدة التي تربط هؤلاء الأطفال ببعضهم البعض وماهي اليات السيطرة والتحكم والتخويف المتبناة من طرف هؤلاء الأطفال. وبعد إنتشار ظاهرة الإنتحار لدى الأطفال في المدارس الإبتدائية في النرويج قامت الحكومة النرويجية بتكليف الأستاذ Dan louis بدراسة هذه الظاهرة وهو أول من وضع الإطار النظري لظاهرة التحرش المعنوي والذي سمح بظهور المصطلح الإنجليزي Mobbing والذي يعني بالنسبة له حصار، قهر، تصرف غير لائق، تهجم على الغير ويستعمل عادة مصطلح Bulling لأنواع مختلفة من التحرش عند الأطفال في المدارس. (Leyman,1996)

في بداية 1980. قام الباحث Heinz leyman المختص الألماني في علم النفس الإجتماعي بإستعادة هذا المفهوم لوصف الأشخاص الذين يوصفون أن أنماط شخصيتهم صعبة فهم فيحقية قة الأمر ضحايا لألية مدمرة وليس فقط بسبب الضغط الموجود في الوسط المهني. باد وفي سنة 1989 قامت الباحثة Marie-France Hirigoyen خال مصطلح جديد للتعبير عنه Harcèlement moral وإستعمل هذا المصطلح في جميع الدراسات الأكاديمية في علم النفس وعلم الإجتماع والذي يعنى بالسلوك المتكرر الذي يؤدي إلى إيذاء الشخص نفسيا ومعنويا في بيئة عمل معينة. (فيدمة، 2009)

4-خصائص التحرش المعنوي في الوسط المهني:

توجد عدة خصائص تميز التحرش المعنوي في بيئة العمل نذكر منها:

-**التكرار:** أي أن سلوك التحرش هو سلوك مستمر ويتكرر عدة مرات خلال فترة زمنية معينة وهو أحد العناصر المميزة للتحرش المعنوي حيث يعيد المعتدي نفس التصرفات الضارة مرارا وتكرارا مما يساهم في زيادة الأثار السلبية على الضحية. (جبر، 2020، ص57)

-**المدة:** فحتى لو تباعدت سلوكيات التحرش المتكررة يبقى عنصر المدة عاملا أساسيا في سلوك التحرش فحسب Marie-France Hirigoyen تحدد مدة السلوكيات السلبية التي يقوم بها المتحرش ستة أشهر على الأقل.

-**المواجهة:** تعني وضعا يلتقي فيه شخصان أو أكثر وجها لوجه أو يدخلان في صراع أو نقاش حاد ويمكن أن تكون لفظية أو غير لفظية.

-**الإساءة:** وتعني سلوك معاملة شخص معين بأساليب قاسية وعنيفة كالتنمر مثلا.

-**الإحتقار:** معاملة شخص معين دون إحترام والتقليل من قيمته وأهميته كإنسان وتجاهل

المشاعر وأخذ الحقوق وهذا التصرف يشعر الشخص الآخر بالإهانة وعدم التقدير.

(Anne et Bénédicite et Litzler,2014,p13)

كما يمكن تقسيم خصائص التحرش المعنوي أيضا إلى خصائص للمتحرش وخصائص للضحية وهي كالتالي:

خصائص المتحرش:

وحسب Hirigoyen فإن المتحرش هو شخص شاذ نرجسي يحب إيذاء الآخرين وذلك لتفريغ الأمل اللاشعورية على الآخرين، وهذه الألام راجعة لأحداث عاشها في طفولته. كما أن أيضا من خصائص المتحرش نجد:

-الترويض: هي عملية يقوم فيها المتحرش ببناء علاقة ثقة مع الضحية أو البيئة المحيطة بها.

-السادية العاطفية: يستمد المتحرش الرضا عن ذاته من خلال إيذاء الآخرين.

-الإضطرابات النرجسية: يتميز المتحرش بالشعور المفرط بالأهمية الذاتية والرغبة الدائمة في تلقي الإعجاب مما يدفعه للإساءة كوسيلة لتعزيز شعوره بالتفوق

-الإتزان الظاهري والعدوان الباطني: غالبا ما يظهر المتحرش إتزاناً أمام الآخرين. لكنه يعبر عن عدوانيته بطرق غير مباشرة إتجاه الضحية.

(The harborview center of sexual assault and traumatic stress.1973)

خصائص الضحية:

وتشمل على مجموعة من الخصائص وهي كالتالي:

-الخوف والقلق: فالإهانة والضغط الممارس على الضحية يخلق نوع من الخوف والقلق لديها

-فقدان تقدير الذات وانخفاض مستويات الثقة بالنفس: وهذا ما يجعل المتحرش يختار هذا النوع من الأشخاص للممارسة العنف النفسي عليه

-العزلة والوحدة: فالعزلة والوحدة تزيد من المعاناة النفسية للضحية وجعلها غير قادرة على

طلب الدعم الإجتماعي من الزملاء مثلا. (Borovokova,2024,p82)

5-الفرق بين التحرش المعنوي والصراع التنظيمي:

في بيئة العمل، قد تتداخل بعض الظواهر السلوكية مما يجعل التمييز بينها أمرا ضروريا لضمان بيئة عمل آمنة وصحية. وإنطلاقا من هذا الطرح يبرز التحرش المعنوي والصراع التنظيمي كأحد الظواهر المعقدة التي قد تتداخل في العديد من الجوانب ومن المهم توضيح الفرق بينهما من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم(2) يوضح الفرق بين التحرش المعنوي والصراع التنظيمي

| التحرش المعنوي | الصراع التنظيمي |
|--|-------------------------------------|
| الدور غامض | الدور والمهام واضحة |
| تتميز العلاقة بين الأفراد بعدم التعاون | تتميز العلاقات بين الأفراد بالتعاون |
| العلاقات بين الأفراد غامضة | العلاقات بين الأفراد واضحة |
| بيئة عمل غير صحية | بيئة عمل صحية |
| تصرفات معادية للأدب والقيم والأخلاق | مواجهات وشجار أحيانا |
| إستراتيجية غير واضحة ومشكوك فيها | إستراتيجيات واضحة |
| تصرفات خفية وغياب الصراع | صراع منفتح وغياب صريح |
| يكون الإتصال غير مباشر | الإتصال مباشر |

(بوناح،2019)

6-أسباب وعوامل التحرش المعنوي في العمل:

قام مجموعة من العلماء بتوضيح أسباب التحرش المعنوي في الوسط المهني،حيث يعتبر التحرش ظاهرة معقدة تتأثر بعدة عوامل تنظيمية ونفسية وإجتماعية.فقد أظهرت الدراسات أن بيئة العمل والسياسات الداخلية وثقافة المؤسسة تلعب دورا رئيسيا في زيادة أو تقليل احتمالية حدوث التحرش.كما أن هناك عوامل أو أسباب تتعلق بالشخص المتحرش والضحية المتحرش بها. وفي هذا السياق،سأتناول أبرز الأسباب التي قد تسهم في إنتشار التحرش في بيئات العمل بناء على ما قام به العلماء من دراسات حيث يمكن طرحها كالتالي:

أولا: دراسة الباحثة الفنلندية Vartia (1996) حول السوابق الخاصة بالتحرش في مكان العمل حيث أسفرت على أن محيط العمل والعوامل التنظيمية بأنها تشكل سبب رئيسي في حدوث التحرش في مكان العمل ومن بين هذه الأسباب نجد:

-التدفق الضئيل للمعلومات.

-إنعدام المحادثات المتبادلة حول المهام وأهداف العمل.

-عدم الإهتمام بمواضيع النفسية الخاصة بالعاملين.

-غياب القيادة وتأثيرها.

-مناخ تنظيمي يساهم في حدوث التحرش.

ثانيا: دراسة الباحث Salin(2003)حول طرق تفسير ظاهرة التحرش حيث قسم العوامل التنظيمية إلى ثلاث فئات أساسية وهي:

-العوامل التمكينية: ويقصد بها الظروف التي تهيئ العمل للتحرش، مثل إختلال التوازن في الطاقة الحركية وإنخفاض التكاليف الحركية. أي أنه يشير إلى أن الفرد القائم بالتحرش يسهل عليه القيام به دون الخوف من العواقب بالإضافة إلى ضعف الرقابة في بيئة العمل يجعل مثل هذه السلوكيات تنتشر وبكثرة.

-العوامل التحفيزية: فالمنافسة الداخلية الغير شريفة وأنظمة المكافآت قد تؤدي إلى حدوث التحرش في بيئة العمل، فقد تعتمد بعض المنظمات على أنظمة مكافآت غير عادلة أو التركيز على تحقيق النتائج بأي وسيلة مما يسبب في ظهور سلوكيات التحرش.

-العوامل الدافعة: حيث يقصد بها الإعتماد على تقليص حجم العمل والتغييرات التنظيمية المفاجأة التي تزيد من توتر والقلق وبالتالي ظهور سلوكيات عدائية بين العاملين.

ثالثاً: أعلن المعهد الياباني لسياسة العمل والتكوين على أن أسباب التحرش المعنوي قد ترجع إلى الأسباب التالية:

-العمل المفرط والجهد الناجم عن تقليل حجم العمال أو نقص حجمهم

-ضعف الإتصال بين زملاء في بيئة العمل

-الضغط الناجم عن نظام تقييم الأداء

-غياب الإهتمام ودعم المرؤوسين

-وجود تغييرات دائمة في هيكل المؤسسة

-إنخفاض الأجر في المؤسسة

-ضعف العلاقات الإنسانية بين الرؤساء والمرؤوسين

-غياب الوعي بالأخطار النفسية والاجتماعية

-ضعف الوعي بحقوق الإنسان وإحترام الآخر

رابعاً: أنشأ الباحثان Zapf and Gleichmann (1990) قائمة حول أسباب التحرش المعنوي

في بيئة العمل وهي كالتالي:

-أسباب تعود إلى محيط العمل: كالخوف من فقدان الوظيفة، قواعد السلطة الغير واضحة، خطأ

في سلوك القيادة

-أسباب تعود إلى الفرد المتحرش: كمشاكل التكيف وإحترام الذات، شخصية مريضة إجتماعياً

الأهداف الشخصية والدوافع، مخاوف محتملة.

-أسباب تعود إلى ضحية التحرش: نقص المهارات الإجتماعية، مشاكل الأداء، شخصية مريضة

إجتماعياً، المظهر الخارجي المميز، الأمراض وإعتلال في الصحة. (دوار، 2019)

-الشكل رقم (1) يوضح أسباب التحرش المعنوي في الوسط المهني:

أسباب التحرش المعنوي في الوسط المهني

Zapf and Gleichmann(1990)

-أسباب تعود لمحيط العمل
-أسباب تعود للمتحرش
-أسباب تعود للضحية

المعهد الياباني لسياسة العمل والتكوين:

-التغيير التنظيمي
-ضعف الإتصال
-ضغط الناجم عن أنظمة تقييم الأداء
-إنخفاض الأجر
-ضعف العلاقات الإنسانية
-ضعف الوعي بالأخطار النفسية والاجتماعية
-غياب ثقافة إحترام الآخر

Salin(2003)

-عوامل تمكينية
-عوامل تحفيزية
-عوامل دافعة

Vartia (1996)

-غياب الإتصال التنظيمي
-غياب تأثير القيادة
-غياب الإهتمام بالجانب النفسي للعاملين
-عدم الحديث عن الأهداف المراد تحقيقها مع العاملين

المصدر: من إعداد الطالبة.

7- أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني

وحسب Hirigoyen تقسم أشكال التحرش المعنوي في بيئة العمل إلى أربعة فئات وهي كالتالي:
-إنتهاك شروط العمل: ويقصد به تجريد الفرد العامل من إستقلاليته في العمل وعدم تزويده بالمعلومات الكافية لتنفيذ مهامه بالإضافة إلى نقد العامل بشكل مستمر ومنعه من الوصول لأدوات العمل. كما يتم تكليفه بمهام أكثر من مهاراته أو أقل منها ولذلك لدفع العامل لإرتكاب الأخطاء بشكل مستمر.

-العزلة ورفض التواصل: يتم مقاطعة الفرد العامل بشكل مستمر ومنعه من المشاركة في الإجتماعات والأنشطة الإجتماعية وجعل منصب عمله بمعزل عن الآخرين ويرفض له أي إتصال مع الإدارة.

-إنتهاك الكرامة: القيام بتشويه سمعة المهنية للضحية مع نشر الإشاعات والسخرية من البنية الجسدية للضحية وحتى على طريقة كلامه ومن أصله وجنسيته ومعتقداته الدينية وتكليفه بمهام تنقص من كرامته وإهانته بألقاب فاحشة ومهينة.

-العنف اللفظي والجسدي: ويكون الإعتداء الجسدي بشكل طفيف كغلق الباب في وجه الضحية والصراخ عليها وإنتهاك خصوصيته من خلال المكالمات الهاتفية أو الرسائل (Tony,2015). كما يوجد تقسيم آخر لأشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني والذي سنعتمد عليه في دراستنا الحالية وهو كالتالي:

-وضع الضحية في الخزنة الذهبية: يعتبر من أشهر أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني ويتمثل في وضع العامل في مكتبه دون السماح له بممارسة مهامه وتجريده من كل مسؤولياته ويوضع تحت تصرفه كل وسائل الراحة، كما يمنع العمال من مرافقته أو التقرب منه أو الحديث معه حتى خارج المصلحة وخارج أوقات العمل. هذا النوع من التحرش يمارس خاصة في الإدارات العمومية وتأثيره على العامل كبير جدا حيث يشعره بعدم أهميته داخل المنظمة.

-تحويل منصب العمل: تحويل عمل الضحية إلى مكان يبعد عن مقر سكنه وولايته وذلك من أجل إضطهاده ودفعه للإستقالة.

-إستعمال الألفاظ القاسية: وذلك بإستعمال ألفاظ جارحة أو تبني سلوكات تهدف إلى تحطيم معنويات وشخصية الضحية وإشعاره بالدونية وهذا النوع من التحرش يكون بإستعمال الشتم والتهديد والإنتقاد الهدام والمبالغ فيه.

-الشائعات: تعتبر من أشهر الوسائل التي يستعملها المتحرش وذلك لإنتشارها بشكل سريع كما يعتمد عليها المسؤولون لأنه يصعب تحديدها وتتبعها وتهدف إلى تشويه صورة الضحية.

-التحرش الإلكتروني: التكنولوجيا الحديثة أدت إلى إنتشار التحرش بشكل كبير وذلك دون أن يعلم الضحية بهوية الشخص، هذا النوع من التحرش يستخدم بإستعمال الهواتف النقالة الذكية والحواسيب، كما يتم أخذ صور الضحية والتشهير به والتنمر عليه. (بن عياش، 2020، ص751)

التحرش المعنوي بأشكاله المختلفة والتي تم التطرق لها سابقا تهدد بيئة العمل وتؤثر سلبا على الصحة النفسية للعاملين وأدائهم في العمل وبالتالي التأثير على إنتاجية المنظمة. لذلك يجب على المنظمات تحمل المسؤولية عبر تبني إستراتيجيات واضحة كتعزيز ثقافة الإحترام المهني من خلال ورش العمل والدورات التدريبية منتظمة يشارك فيها جميع العمال بالإضافة إلى إنشاء لجان مستقلة لتحقيق في شكاوي التحرش بسرية وبعدالة مع تحديد عقوبات تنظيمية للحد من سلوكات التحرش مع توفير بيئة عمل ملائمة يستطيع فيها المتحرش به الإبلاغ

عن هذه السلوكيات بدون خوف وبسريرة تامة. كما يجب على المنظمات إعداد برامج لتقييم وتوزيع المهام بكل موضوعية وشفافية لضمان عدم توفر بيئة تساهم في ظهور التحرش.

8-مراحل التحرش المعنوي في الوسط المهني:

ويمر التحرش المعنوي عبر أربعة مراحل أساسية وهي كالتالي:

-المرحلة الأولى:الصراعات اليومية:

كل شئ يبدو غالبا بصراعات عادة ما تكون بسيطة وهجمات شخصية وسخرية وغالبا ما يكون هذا ناتجا عن الاختلاف بين الضحية والمتحرش الذي يسبب سلوكه بهذا النوع من التصرفات.

-المرحلة الثانية:يبدأ التسلط:

وبطريقة خفية يبدأ التحرش ويتصاعد السلوك العدائي(إعطاء تعليمات غامضة وإنتقاد العمل علنا ورفض تقديم المساعدة)ويلعب المناخ التنظيمي هنا دورا كبيرا في تفاقم هذه السلوكيات

-المرحلة الثالثة:عدائية الإدارة وخدمات الموارد البشرية:

لا تتدخل الإدارة أو إدارة الموارد البشرية أو حتى الزملاء في الدفاع عن الضحية. ولو فعلوا ذلك يكون الوضع قد تفاقم فعليا،وغالبا ما يتم التبرير ذلك بلوم الضحية بأنها السبب عن ما حدث لها لأنها غير قابلة للتأقلم ولديها شخصية ضعيفة.

-المرحلة الرابعة:الإقصاء:

هنا يتم إبعاد الضحية كليا عن العمل وغالبا ما يكون الفرد العامل المتحرش به في هذه المرحلة في إجازة مرضية ويعتبر غير صالح للعمل. وليس فقط على مستوى هذه المؤسسة بل على جميع المؤسسات لأنه أصبح عاجزا عن ممارسة العمل.

(Anne et Bénédicite et Litzler,2014,p14)

تمثل المراحل الأربع للتحرش المعنوي في بيئة العمل عملية تدريجية مثلها مثل الصراع التنظيمي،حيث تبدأ من صراعات يومية بسيطة وتتصاعد بشكل خطير وصولا إلى إقصاء الضحية بشكل كامل.تبدأ المرحلة الأولى بتعليقات ساخرة وهجمات بسيطة قد تبدو غير مؤذية في البداية لكنها تكون كشرارة أولية لسلوك متعمد يهدف إلى إضعاف وتدمير الضحية.فتتفاقم الأمور إلى تجاهل ما يمر به الضحية بالإضافة إلى إهمال الإدارة وإدارة الموارد البشرية وتساهلها مع مثل هذه السلوكيات وضعف الرقابة وفي الأخير إتخاذ موقف إتجاه الفرد بأنه غير صالح للعمل ولأداء المهام مما ينعكس ذلك بالسلب من الناحية النفسية والاجتماعية لهذا الفرد لذلك وجب وضع سياسات صارمة لمواجهة هذه الظاهرة وحماية كرامة الموظفين وحقوقهم.

9- قائمة المضايقات الخمسة والأربعون المكونة للتحرش المعنوي حسب ليمان:

حدد ليمان قائمة من المضايقات السلوكية وتتكون 45 سلوك صنفها إلى 5 مجموعات:

1- منع الضحية من التعبير: تضم (11) سلوكا وهي:

- إنتقاد عمل الضحية بشكل مستمر
- منع الضحية من إبداء الرأي
- معارضة وقطع الضحية أثناء الحديث
- نقد الحياة الشخصية للضحية
- منع أي وسيلة بإمكان الضحية التعبير بها
- التهديد اللفظي
- التهديد الكتابي
- مضايقة الضحية عبر المكالمات الهاتفية
- تفادي التواصل المباشر مع الضحية
- تجاهل وجود الضحية
- حرمان الضحية من مصادر المعلومات

2- عزل الضحية: وتضم (5) سلوكات وهي:

- عدم التكلم مع الضحية المتحرش بها
- عدم السماح للضحية من التكلم
- تحويل منصب عمل الضحية
- منع الزملاء من التحدث مع الضحية
- تجاهل الحضور والتواجد المادي للضحية

3- عدم تقدير الضحية أمام الزملاء: وتضم (15) سلوكا وهي:

- الكذب والقذف على الضحية
- إختلاق شائعات عن الضحية
- التهكم ضد الضحية والتحرش بها
- الإدعاء بأن الضحية مريضة نفسيا أو عقليا
- إجبار الضحية على الذهاب لطبيب مختص في الأمراض النفسية والعقلية
- محاولة تقليد تصرفات الضحية بهدف السخرية منها
- السخرية من المعتقدات الدينية والساسية للضحية

- الإستهزاء من أصل الضحية وجنسياتها
- إجبار الضحية على القيام بأعمال مهينة
- إستعمال الألفاظ البديئة والمنحطة
- تقبيم عمل الضحية بطريقة جارحة ومهينة
- التساهل والطمع في القرارات التي تتخذها الضحية بشأن المتحرش
- إستعمال الألفاظ البديئة والمنحطة
- التحرش الجنسي بالضحية

4-الضرر بمصداقية الضحية المتحرش بها في عملها:وتضم (7)سلوكات وهي:

- حرمان الضحية المتحرش بها من الأداء المهني
- حرمان الضحية المتحرش بها من أي عمل تقوم به
- تكليف الضحية المتحرش بها بأعمال تافهة لا ضرورة لها
- تكليف الضحية بمهام لا تتناسب مع مستواها وكفاءتها
- تكليف الضحية بمهام جديدة دائما
- إجبار الضحية على تنفيذ اعمال مهنية
- تكليف الضحية بمهام أكبر من مستواها وذلك للمساس بمصداقيتها.

5-الإحاق الضرر بصحة الضحية:وتضم (7) سلوكات وهي:

- إجبار الضحية للقيام بأعمال فيها خطورة على صحتها
- تهديد الضحية المتحرش بها بإستعمال العنف الجسدي
- التعنيف المادي للضحية دون الإلحاق بها جروح أو إصابات ظاهرة وذلك بهدف إنذارها
- إستعمال العنف الجسدي دون تحفظ ضد الضحية
- تغريم الضحية المتحرش بها بمصاريف مالية
- الإحاق أضرار بليغة بصحة الضحية
- ممارسة كل أشكال التحرش والعنف الجنسي ضد الضحية المتحرش بها.(حشلافي،2021)

الشكل رقم (2) يوضح قائمة مضايقات المكونة للتحرش حسب ليمان



المصدر: من إعداد الطالبة.

10- النظريات المفسرة للتحرش المعنوي في الوسط المهني:

لا توجد نظريات محددة تحت مسمى التحرش المعنوي ولكن هناك بعض النظريات التي أشارت له وهي كالتالي:

10-1- نظرية كبش الفداء أو الإحباط:

ومن رواد هذه النظرية نجد Dollard, Miller, Mowrer et Sears
هذه النظرية تمثل العلاقة بين الإحباط والعدوان أي أن كل إحباط يولد ردود أفعال عدوانية وتوصب تلك الأفعال العدوانية تلك ضد الشخص أو الأشخاص المسببين للإحباط. وعندما تتراكم تلك الإحباطات ولا يمكن إحالة العدوان عن الشخص المسؤول عن الإحباط، عندها يمكن تعيين شخص كبش فداء ويتحول إلى هدف لأحكام مسبقة والعدوان والتمييز. (بوخريسة و بن شمسة و عرقوب و عزوز، 2023، ص79)

كما يولد التحرش المعنوي في هذه النظرية إنطلاقاً من الصراعات والاختلالات داخل التنظيم كما أنه قد تبين أن الخصائص الشخصية للمتحرش هي خصائص مستقرة نسبياً تشكلت في

مرحلة الطفولة ثم المراهقة ثم البلوغ.

10-2-نظرية التحليل النفسي لسيناريو الشاذ:

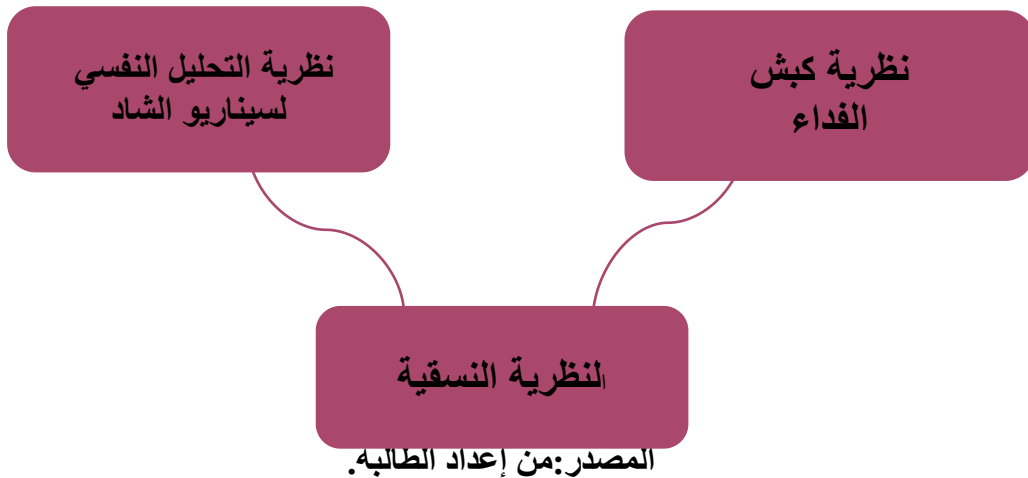
وحسب هذه النظرية فإن التحرش المعنوي يتم عن طريق تأليف سيناريو شاذ(ضار) من أجل الإنقاص من قيمة الضحية. هذا التحقير أو إنقاص القيمة يكون مقبولا من طرف الجماعة ثم يؤيدونه. وهو ما يعطي لاحقا تبرير للعنف الممارس من طرف الشخص الشاذ، لأن المجموعة تنتهي بالتفكير بأن الضحية تستحق ما حدث لها.(لزغد،2023،ص66)

10-3-النظرية النسقية:

في الواقع لا يمكن تفسير ظاهرة التحرش في العمل بناء على عامل واحد وهذا ما بينه Chapell buncan &Dimantino من خلال النموذج التفاعلي للعنف في العمل الذي قاما بتصميمه، ويفسر هذا النموذج ظاهرة العنف في العمل كنتيجة لتفاعل مجموعة من العوامل الشخصية المتعلقة بالضحية والشخص العنيف، وعوامل متعلقة بمحيط العمل بالإضافة إلى الثقافة التنظيمية للمؤسسة والهيكل التنظيمي اللذان يلعبان دورا في إنتشار التحرش المعنوي في ميدان العمل.(كراج،2019)

بالرغم من الدراسات والأبحاث التي تناولت التحرش المعنوي في الوسط المهني إلا أنه لا توجد نظريات خاصة ومتكاملة لمعالجة ظاهرة التحرش والذي يعد نقطة ضعف كبيرة في الدراسات السوسولوجية والنفسية، فمعظم التفسيرات تعتمد على نظريات عامة في علم النفس وفي علم نفس العمل والتنظيم لكنها لا تقدم تفسيراً للتحرش المعنوي كظاهرة مستقلة لديها أسبابها وخصائصها وغالبا ما تركز فقط على سلوك الضحية والمتحرش وتهمل العوامل التنظيمية التي تعتبر من العوامل الرئيسية التي توفر بيئة ملائمة لظهور التحرش.

الشكل رقم (3) يوضح نظريات التحرش المعنوي.



11- إستراتيجيات الوقاية من التحرش المعنوي في الوسط المهني:

هناك عدة مبادئ للتعامل مع التحرش المعنوي في الوسط المهني، تحقق هذه المبادئ النهج العام من التحرش وهي كالتالي:

-التحرش قابل للوقاية منه من خلال الإهتمام بالأخطار النفسية والإجتماعية

-يجب التعامل مع سلوكيات التحرش في المراحل الأولى من تكوينه

-التعامل مع السلوكيات الغير مقبولة عن طريق التحدث مع الإدارة والزملاء

-وضع سبل للتبليغ عن سلوكيات التحرش

-حفظ سجلات التحرش لضمان التعرف على سلوكيات التحرش وإدارتها

-يجب على المؤسسة إتخاذ إجراءات صارمة لضمان عدم تكرار مثل هذه الظواهر

(GSA:office of the commissioner for for public section employment)

وتستخدم المؤسسات مجموعة من الإستراتيجيات لإدارة الأخطار بشكل عام والتحرش بشكل خاص وهي كالتالي:

-تحديد المخاطر:

ولتحديد المخاطر يجب على المؤسسة أن تقوم بإستشارة مع العمال سواء على المستوى الفردي أو الجماعي للحصول على المعلومات الكافية حول ظاهرة التحرش وسلوكياتها. كما يجب التحقق من تقارير الحوادث والشكاوي ومعدلات التغيب ودوران العمل.

-تقييم المخاطر:

وذلك من أجل تحديد مستوى الخطر التي وصلت إليه وبالتالي تحديد التدابير التي يجب القيام بها.

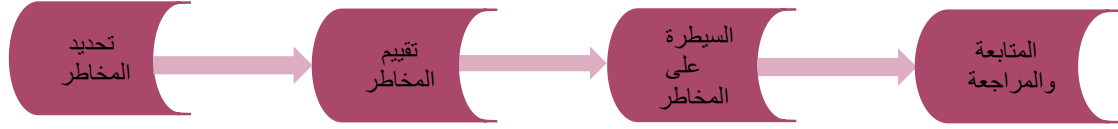
-السيطرة على المخاطر:

إتخاذ التدابير للحد من الظاهرة أو تخفيفها

-المتابعة والمراجعة:

كما هو الحال مع الأمراض الجسدية. يجب أيضا مراجعة تدابير التحكم بمنع أو القضاء على المخاطر النفسية ومراقبتها عن كثب لأن الضرر النفسي يكون أقل وضوحا من الضرر الجسدي. (حسني و الوازن، 2023)

الشكل رقم(4) يوضح إستراتيجيات الوقاية من التحرش المعنوي في الوسط المهني



المصدر: من إعداد الطالبة.

12- أثر التحرش المعنوي في العمل:

11-1- أثر التحرش المعنوي على الصحة النفسية للأفراد العاملين:

وتتمثل إنعكاسات التحرش المعنوي على الصحة النفسية للأفراد في النقاط التالية:

- ارتفاع مستويات التوتر والإجهاد
- الميل للإنسحاب الإجتماعي والعزلة
- الشعور بالإحباط وعدم الثقة
- الشعور بعدم القيمة والكفاءة
- زيادة أعراض الإكتئاب وقد يصل ذلك للإنتحار
- الشعور بالعجز إتجاه عدم القدرة على التعامل مع المواقف اليومية
- تغيرات غير مبررة في المزاج والحزن والغضب أو مشاعر أخرى نتيجة الضغوط النفسية الناتجة عن التحرش المعنوي.

11-2- أثر التحرش المعنوي على الصحة الجسدية للأفراد العاملين:

وتتمثل في مجموع الأعراض الجسدية التالية:

- الصداع والصداع النصفي
- الشعور بالتعب والإرهاق الشديد
- ألام حادة ومتعددة في مناطق عدة من الجسم
- إضطرابات النوم
- فقدان الشهية أو مشاكل في الجهاز الهضمي

-الشعور بالإرهاق حتى عند الإستيقاظ(Pedro&Sanchez,2008)

التحرش المعنوي له إنعكاسات كثيرة على الجانب النفسي والجسدي للفرد العامل بسبب التحرش المعنوي على الصعيد النفسي شعورا بالقلق والإكتئاب والعزلة الإجتماعية قد يؤدي أيضا إلى تدهور مستويات الثقة بالنفس وتقدير الذات.فالأفراد الذين يعانون من التحرش تجد لديهم صعوبة في التكيف الإجتماعي بسبب الأساليب المطبقة عليهم من طرف المتحرش

كما للتحرش المعنوي تأثيراً على الناحية الجسمية ويظهر ذلك في شكل اضطرابات النوم والأرق وأحياناً مشكلات صحية مزمنة كارتفاع ضغط الدم وغيرها. هذه التأثيرات النفسية والجسدية تؤثر بشكل كبير على الإستقرار المهني والشخصي في حياة الفرد. مما يستدعي تدخلاً عاجلاً لمساعدة الضحايا على التعامل مع هذه الظاهرة.

بالإضافة إلى أن للتحرش المعنوي له انعكاسات أخرى على مستوى المنظمات وعلى المستوى المجتمعي بشكل عام ويمكن حصر هذا الأثر في النقاط التالية:

11-3- على مستوى المنظمات:

فبما أن التحرش المعنوي له تأثير قوي على صحة النفسية والجسدية للعمال فلا بد من أن ذلك يؤثر على المنظمة، فيتربط فقدان الحافز للعمل بكميته ونوعيته، مما يؤدي إلى زيادة التكاليف وهذا بدوره يؤثر على القدرة التنافسية للمنظمة ويهدد بقائها.

تشير التقديرات إلى أن الوقت غير الإنتاجي لضحايا التحرش و إنخفاض أداء المتحرشين، علاوة على ذلك ضياع وقت العمل، بسبب حاجة رؤساء إدارة الموارد البشرية إلى التعامل مع حالة التحرش، تبلغ تكلفتها حوالي 15000 إلى 50000 دولار في كل عام، وتقدر التكاليف الناشئة عن إستقالة عامل ما بين 7500 دولار (لعامل مستودع) وما يقرب إلى 20000 دولار (بالنسبة لمسؤول). ويقدر التغيب الناجم عن التحرش ب 15 مليار دولار. وهذا الرقم يشير فقط للتكاليف التجارية.

11-4- على مستوى المجتمع:

أخيراً، يعاني المجتمع نفسه من التحرش، حيث أن بعض الآثار راجعة لفقدان القيم الإجتماعية وتزايد الإضمحلال الأخلاقي و المهارات الشخصية للأفراد، إن فقدان المهارات الإجتماعية وكيفية التواصل مع الآخرين يقابله زيادة العنف اللفظي والغير لفظي وسلوكيات عدم الإحترام وتفاقم العدوانية بين الأفراد. (دوار، 2019)

خلاصة الفصل:

التحرش المعنوي هو جملة السلوكيات التي تؤدي إلى إذلال الفرد والتقليل من شأنه مثل الإهانة أو التهديدات أو الإستهجاد. هذه التصرفات تؤثر سلباً على صحة الأفراد النفسية وتسبب لهم القلق والإكتئاب. تتطلب مكافحة هذا النوع من التحرش بوضع سياسات واضحة في مكان العمل كتعزيز التواصل و توفير قنوات لتقديم الشكاوي. كما يجب على المنظمات توفير بيئة العمل تحترم حقوق الجميع وتمنع أي سلوكيات تضر بعلاقة الفرد بمهنته.

بجانب الميراني

الفصل الثالث:

الإطار المنهجي للدراسة المبرانية

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

تمهيد

1- الدراسة الإستطلاعية

2- الإطار الزمني والمكاني والموضوعي للدراسة

3- المنهج المستخدم في الدراسة

4- مجتمع الدراسة وعينته

5- أدوات جمع البيانات

6- أساليب معالجة البيانات

خلاصة الفصل

تمهيد:

يشكل الجانب الميداني جزءاً جوهرياً في البحث العلمي، حيث يتيح للباحث فرصة إختبار فرضياته على أرض الواقع، معتمداً في ذلك على بيانات يتم جمعها عن طريق أدوات بحثية مناسبة، مما يساعد ذلك إلى الوصول إلى نتائج دقيقة.

وفي هذا الفصل، سيتم إجراء الدراسة الإستطلاعية بهدف إستكشاف معطيات أولية حول أشكال التخرش المعنوي في الوسط المهني بالإضافة إلى تحديد معالم البحث عن طريق الإطار الزمني والمكاني والموضوعي للدراسة، والتطرق إلى المنهج المستخدم فيها إلى جانب تحديد مجتمع الدراسة والعينة وفق أسس علمية دقيقة، مع توظيف أدوات بحثية فعالة لجمع البيانات وتحليلها باستخدام أساليب إحصائية ملائمة وذلك لتحقيق الأهداف الموضوعية.

1- الدراسة الإستطلاعية:

تعتبر الدراسة الإستطلاعية أحد أهم خطوات في أي بحث علمي، وهي عبارة عن إستكشاف لظروف البحث الذي ستجرى فيه الدراسة الأساسية، أو هي تمهيد تخميني للبحث يلجأ إليها الباحث لزيادة معرفته بموضوع الدراسة أو الظاهرة المراد دراستها. (تمار، 2023، ص17)

حيث هدفت دراستي الإستطلاعية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- إستكشاف الميدان وبيئة العمل في المؤسسة المينائية.
- تحديد أشكال التحرش المعنوي الموجودة.
- تحديد مجتمع الدراسة وعينته.
- جمع المعطيات والمعلومات حول كيفية إنجاز الدراسة الأساسية، من أدوات جمع المعلومات وأدوات تحليلها.
- إختيار المنهج الملائم للدراسة.

وفيما يلي سيتم عرض الإجراءات المتبعة في الدراسة الإستطلاعية:

قمت بالنزول إلى الميدان(المؤسسة المينائية سكيكدة) في 16 فيفري 2025 حيث تعرفت على مختلف المديرات والمصالح وجمع المعلومات المبدئية عنها من خلال الإحتكاك المباشر مع العمال.

-أجريت مقابلة نصف موجهة مع 16 عامل(9رجال و 7نساء) حيث تم إختيارهم عن طريق عينة غير عشوائية صدفية، وذلك لسهولة التطبيق و سرعة الوصول إلى عينة الدراسة الإستطلاعية، كما أن إستخدام العينة الصدفية يمكننا من جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات في وقت قصير وبدون تكلفة. حيث كانت هذه الأخيرة من مديرية الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية سكيكدة ولقد تم

إختيار هذه المديرية بناء على أن العمال الذين يعملون فيها تتوفر فيهم خصائص(الجنس و المنطقة الجغرافية)والتيأريد معرفة الفروق فيها بالنسبة لأشكال التحرش المعنوي. وعليه وبعد إجراء المقابلات تم التوصل إلى مجموعة من نتائج والتي سأعتمد عليها في دراستي الأساسية. حيث كانت أسئلةالمقابلة تتمحور حول الأشكال الخمس للتحرش المعنوي وذلك لمعرفة مستوى تواجدها في بيئة العمل.

-تم صياغة أسئلة المقابلة وفق التراث النظري وهي كالتالي:

البعد الأول: وضع العامل في الخزانة الذهبية(3أسئلة)

- 1- هل سبق وتم منع العامل من ممارسة عمله وتوفير جميع وسائل الراحة له؟
- 2- هل سبق وتم منع العامل من التواصل مع زملاء عمله والحديث معهم؟
- 3- هل تسبب ذلك في فقدان إهتمامه بالعمل وفقدان علاقته مع الآخرين؟

البعد الثاني: تحويل منصب العمل(3أسئلة)

- 1- هل سبق وتم تحويل العامل إلى مكان بعيد عن منطقتة وولايته؟
- 2- هل كان ذلك بسبب تمرده وقيامه بردود أفعال معينة؟
- 3- هل سبق ودفع العامل إستقالته في هذه الحالة؟

البعد الثالث: إستعمال الألفاظ القاسية(4أسئلة)

- 1- هل توجد الشتائم في الوسط المهني كنوع من أنواع الإستعمال الألفاظ القاسية بين العاملين؟
- 2- هل توجد تهديدات للعاملين فيما بينهم؟
- 3- هل سبق وتم الإنتقاص من قيمة العامل في بيئة العمل؟
- 4- هل يوجد نوع من الإنتقاد المبالغ فيه واللوم بين العاملين؟

البعد الرابع: الشائعات(5أسئلة)

- 1- هل تنتشر الشائعات في الوسط المهني
- 2- هل تنتشر الشائعات في شكل كتابي؟
- 3- هل تنتشر الشائعات في شكل لفظي؟
- 4- هل تنتشر الشائعات بهدف الإساءة إلى الآخرين؟
- 5- هل تنتشر الشائعات بهدف تشويه السمعة؟

البعد الخامس: التحرش الإلكتروني(4أسئلة)

- 1- هل يوجد التحرش الإلكتروني في الوسط المهني؟
 - 2- هل تساهم وسائل التواصل الإجتماعي في زيادة التحرش الإلكتروني؟
 - 3- هل لصفحات الفيسبوك دور في زيادة التحرش المعنوي؟
 - 4- هل سبق وتم أخذ بعض صور العمال والإستهزاء بهم ونشر الدعابات عنهم؟
- ولقد إستخدمت تحليل المحتوى لتحليل نتائج المقابلة وذلك لمعرفة وتحديد أشكال التحرش المعنوي الموجودة في مديرية الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية سكيكدة.وحسب ما صرح به العمال في المقابلة فالشكل الأول والثاني من أشكال التحرش المعنوي غير موجودة، وذلك لأنه

فيما يخص بعد وضع العامل في الخزانة الذهبية تتبع المؤسسة نظاما داخليا يفرض عليها الإلتزام بالقوانين وكل عامل يجب عليه أن يلتزم بالمهام الموكلة له وأدائها على أكمل وجه. أما فيما يخص بعد تحويل منصب العمل فقد أدلى العمال أنه من النادر ما تم تحويل منصب عامل وذلك راجع لطبيعة المؤسسة (مينائية)، وإن تم فعلا تحويل منصب عمل لعامل يكون ذلك تحت طلبه وهذا يخرج عن موضوع دراستنا ألا وهو التحرش المعنوي.

أما بالنسبة للأبعاد الأخرى فهي موجودة أوضحها كالتالي:

1- إستجابات أفراد عينة الدراسة الإستطلاعية حول أسئلة المقابلة والتي تخص بعد إستعمال الألفاظ القاسية وذلك من خلال مؤشرات:

الجدول رقم (3) يوضح إستجابات أفراد عينة الدراسة الإستطلاعية حول بعد إستعمال الألفاظ القاسية:

| المؤشرات | التكرارات | النسب المئوية |
|----------------------|-----------|---------------|
| السب والشتم | 5 | 18% |
| النقد السلبي | 9 | 32% |
| سلوكيات عدم الإحترام | 11 | 39% |
| التهديدات | 3 | 11% |
| المجموع | 28 | 100% |

التعليق على الجدول:

نلاحظ من خلال البيانات الموجودة في الجدول، والتي تهدف إلى معرفة أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني بشكل عام، ومعرفة مستوى إستعمال الألفاظ القاسية بشكل خاص. تبين أنه كل من مؤشر التهديدات 11% ومؤشر السب والشتم 18%، تحصلوا على نسب مئوية منخفضة بالنسبة للمؤشرات الأخرى، وذلك راجع إلى أن هاذين المؤشرين يمثلان سلوكيات غير قانونية يعاقب عليها القانون في حال وقوعها، لذلك يكون إستعمالها محدود خوفا من تبعاتها. أما بالنسبة لمؤشر النقد السلبي، فقد تحصل على نسبة 32% وهي نسبة متوسطة مقارنة مع المؤشرات الأخرى، والذي يدل على وجود نوع من الإنتقاد الغير مبرر والمبالغ فيه في بيئة العمل. أما مؤشر سلوكيات عدم الإحترام، فقد تحصل على أعلى نسبة في هذا البعد وهي 39% والتي تدل على أن سلوكيات عدم الإحترام كمقاطعة الآخرين أثناء حديثهم وتجاهل وجودهم وعدم تقديرهم، هي سلوكيات موجودة بكثرة في بيئة العمل، وذلك راجع لخصائصها فهي صعبة الإثبات وغير مباشرة.

2- إستجابات أفراد عينة الدراسة الإستطلاعية حول أسئلة المقابلة والتي تخص بعد الشائعات وذلك من خلال مؤشراتته:

الجدول رقم (4) يوضح إستجابات أفراد عينة الدراسة الإستطلاعية حول بعد الشائعات:

| النسب المئوية | التكرارات | المؤشرات |
|---------------|-----------|----------------------|
| 31% | 20 | الشائعات اللفظية |
| 23% | 15 | تشويه السمعة المهنية |
| 21% | 14 | تشويه السمعة الشخصية |
| 24% | 16 | الغيرة |
| 100% | 66 | المجموع |

التعليق على الجدول:

نلاحظ من خلال البيانات الموجودة في الجدول، والتي تهدف إلى معرفة أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني بشكل عام، ومعرفة مستوى الشائعات بشكل خاص.

تبين أن بعد الشائعات اللفظية، تحصل على أكبر نسبة مئوية قدرها 31% مقارنة مع المؤشرات الأخرى، والذي يدل على أن الشائعات اللفظية تنتشر بشكل كبير في الوسط المهني وذلك لأنها عادة ما تكون مجهولة المصدر، ويتم تداولها بشكل سريع بين العمال. ويليه مؤشر الغيرة، بنسبة قدرت بـ 24%، والذي يدل على أنه من بين أسباب إنتشار الشائعات هي الغيرة وخاصة من كفاءة الآخرين، والخوف من أخذ المنصب أو المكانة الوظيفية التي يحظى بها الفرد العامل.

بالإضافة إلى أن كل من مؤشري تشويه السمعة المهنية، 23% وتشويه السمعة الشخصية 21%، وهي نسب متقاربة وهي تدل على أن الشائعات، تستهدف تشويه السمعة المهنية والشخصية للفرد العامل. وذلك من أجل زعزعة الثقة بالنفس وتحقيق مكاسب على حساب الآخرين، وتقليل فرصهم في النجاح، أو الحصول على فرص مهنية أفضل.

3- إستجابات أفراد عينة الدراسة الإستطلاعية حول أسئلة المقابلة والتي تخص بعد التحرش الإلكتروني ذلك من خلال مؤشراتته:

الجدول رقم (5) يوضح إستجابات أفراد عينة الدراسة الإستطلاعية حول بعد التحرش الإلكتروني

| النسب المئوية | التكرارات | المؤشرات |
|---------------|-----------|-------------------------------------|
| 29% | 10 | منشورات على وسائل التواصل الإجتماعي |

| | | |
|-----------------|-----------|-------------|
| الإساءة للآخرين | 6 | 17% |
| الشائعات | 18 | 53% |
| المجموع | 34 | 100% |

التعليق على الجدول:

نلاحظ من خلال البيانات الموجودة في الجدول، والتي تهدف إلى معرفة أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني بشكل عام، ومعرفة مستوى التحرش الإلكتروني بشكل خاص. تبين أنه من خلال الجدول أن مؤشر الشائعات، تحصل على أكبر نسبة مئوية قدرها 53% والذي يدل على أن التحرش الإلكتروني، يتمحور غالباً حول نشر الشائعات والأكاذيب على العمال فيما بينهم، كما يكون ذلك عن طريق منشورات على وسائل التواصل الاجتماعي وخاصة الفيسبوك. وهذا أيضاً مؤشر من مؤشرات بعد التحرش الإلكتروني، وقد تحصل على نسبة مئوية قدرها 29% وهي نسبة متوسطة مقارنة مع المؤشرات الأخرى، أما بالنسبة لمؤشر الإساءة إلى الآخرين فقد تحصل على نسبة مئوية قدرها 17%، والذي يدل على أن التحرش الإلكتروني من خلال تلك المؤشرات والشائعات تهدف للإساءة للآخرين.

نتائج الدراسة الإستطلاعية:

في إطار دراستي الإستطلاعية، التي أردت بها معرفة أشكال التحرش المعنوي السائدة بالمؤسسة المينائية سكيكدة، تم تحديد ثلاثة أشكال للتحرش المعنوي بإختلاف نسبها وهي كالتالي:

الجدول رقم (6) يوضح إستجابات أفراد عينة الدراسة الإستطلاعية حول أشكال التحرش

المعنوي:

| الأبعاد | التكرارات | النسب المئوية |
|-------------------------|------------|---------------|
| إستعمال الألفاظ القاسية | 28 | 21.87% |
| الشائعات | 66 | 51.56% |
| التحرش الإلكتروني | 34 | 26.56% |
| المجموع | 128 | 100% |

من خلال الجدول أعلاه، والذي يبين النسب المئوية لأشكال التحرش المعنوي الموجودة في بيئة العمل بمديرية الموارد البشرية، في المؤسسة المينائية سكيكدة. نلاحظ أن الشائعات تحصلت على أكبر نسبة مئوية قدرت بـ 51.56%، حيث تظهر الشائعات في سلوكيات تشويه السمعة المهنية والشخصية للأفراد العاملين والتي تكون بسبب الغيرة التي تعتبر أيضاً من بين مؤشرات الشائعات كما أن هذه الأخيرة تكون لفظية وغير مكتوبة.

في حين تحصل التحرش الإلكتروني ،على نسبة مئوية قدرها 26.56% وهي نسبة منخفضة مقارنة بالشائعات ،لكنها تثبت وجود التحرش الإلكتروني كأحد أشكال التحرش المعنوي لدى مديرية الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية، حيث يتمثل في سلوكيات نشر الشائعات عن الآخرين بهدف الإساءة إليهم باستخدام وسائل التواصل الإجتماعي والبريد الإلكتروني وغيرها. أما بالنسبة لإستعمال الألفاظ القاسية، الذي تحصل على نسبة مئوية قدرها 21.87%، ويكون ذلك بإستخدام سلوكيات عدم الإحترام والنقد السلبي والسب والشتم وإستخدام التهديدات للحصول على منافع شخصية.

ومن خلال ما تم ذكره، وبعد إجراء الدراسة الإستطلاعية وجمع البيانات و تحليلها، تمكنت من التحقق من وجود أشكال التحرش المعنوي، وهو متغير محل الدراسة في الميدان. وعلى أساس نتائج الدراسة الإستطلاعية وما تم التوصل إليه تم الشروع في الدراسة الأساسية، حيث سمحت لي الدراسة الإستطلاعية بالتعرف على ميدان الدراسة الا وهو مديرية الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية سكيكدة، بالإضافة إلى تحديد أشكال التحرش المعنوي الموجودة في الميدان والإختيار السليم لمجتمع الدراسة والعينة ومنهج الدراسة الملائم.

2-الإطار الزماني والمكاني والموضوعي للدراسة:

-الإطار الزماني:

أجريت الدراسة في فترة الممتدة من 16 فيفري 2025م إلى 14 مارس 2025م ،وقد تمت وفق المراحل التالية:

المرحلة الأولى:

وذلك في الفترة الممتدة بين 16 فيفري 2025م و19 فيفري من نفس السنة،أين تم إجراء الدراسة لإستطلاعية، والحصول على نظرة شاملة فيما يخص موضوع دراستنا، لهو أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني من وجهة نظر العاملين، بمديرية الموارد البشرية المؤسسة المينائية-سكيكدة،حيث تم جمع معلومات أولية حول التحرش المعنوي والتعرف على أهمية الموضوع بالنسبة للعاملين،وذلك بمساعدة أخصائي النفساني بالمؤسسة محل الدراسة. كما ما تم تعرف على مختلف المديريات، من طرف رئيس مصلحة الموارد البشرية بالإضافة إلى تزويدي بالهيكل التنظيمي للمؤسسة.

المرحلة الثانية:

وذلك في الفترة الممتدة بين 23 فيفري 2025م إلى 27 فيفري من نفس السنة،حيث قمت في هذه المرحلة، بإجراء المقابلة نصف موجهة مع 16 عامل من مديرية الموارد البشرية بالمؤسسة

المينائية سكيكدة ، وذلك بنسبة 17% من مجتمع الدراسة الأصلي.

المرحلة الثالثة:

وذلك في الفترة الممتدة بين 2 مارس 2025م إلى 14 مارس من نفس السنة، حيث تم توزيع الإ
ستبيان على عينة الدراسة وإسترجاعه من أجل إخضاعه للمعالجة الإحصائية.

-الإطار المكاني:

أجريت الدراسة بالمؤسسة المينائية سكيكدة وهي عبارة عن مؤسسة إقتصادية عمومية وليدة
المرسوم 284/82 المؤرخ في 14 أوت 1982م، وهي من أهم المؤسسات المينائية الوطنية وذلك
في إطار إعادة تنظيم وتسيير قطاع الموانئ .

كما أنها تتربع على مساحة قدرها 30 كلم مربع وتحتوي على 5 موانئ:

-ميناء القل والمرسى وسطورة والمختص في نشاطه على عمليات الصيد

-الميناء المزدوج، وهو من أقدم الموانئ ويتضمن كل النشاطات التجارية لمختلف السلع إلى جانب
المحروقات

-ميناء الهيدروكربون وهو من أحدث الموانئ

كما أنها تقوم بالعديد من الوظائف وهي :وظيفة الصيانة والتطور، ووظيفة الإستغلال بمختلف

أنواعها، ووظيفة الشرطة المينائية، ووظيفة التسيير، ووظيفة الرقابة والمحافظة على الأملاك المينائية
تسيير وإستغلال الوسائل والمرافق المينائية، ممارسات الشحن والتفريغ، عمليات الصيانة والتهيئة
والتجديد للبنية الفوقية.

-الإطار الموضوعي:

والمتمثل في موضوع الدراسة، وهو أشكال التحرص المعنوي في الوسط المهني من وجهة نظر
العاملين، حيث يهدف للتعرف على مختلف أشكال التحرص المعنوي الموجودة، وتحديد مستوياتها
بالإضافة إلى معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية، في أشكال التحرص المعنوي لعينة الدراسة
تعزى لمتغير الجنس والمنطقة الجغرافية.

3-منهج الدراسة:

تم إستخدام المنهج الوصفي والذي يتناسب مع دراستي التي أريد بها معرفة أشكال التحرص
المعنوي في الوسط المهني ، باعتبار أن هذه الدراسة هي دراسة استكشافية تتدرج ضمنها
حوث الوصفية ، حيث يعرف المنهج الوصفي على أنه: "هو المنهج المستخدم في وصف مختل
ف الظواهر وجمع البيانات عنها، ووصف الظروف والممارسات المختلفة وتحليل هذه
البيانات وإستخراج الإستنتاجات ومقارنة المعطيات وبالتالي التوصل إلى نتائج يمكن تعميمها

في إطار معين، وبناء عليه فإن المنهج الوصفي يعني أسلوب أو طريقة للدراسة الظواهر الاجتماعية، بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضع معينة اجتماعية أو مشكلة معينة. " (الجيلاني و بلقاسم، 2012، ص133)

4-مجتمع الدراسة وعينته:

يتمثل مجتمع الدراسة عمال مديرية الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية سكيكدة، حيث يتكون من 92 عامل وعاملة، تم سحب 16 فرد للدراسة الإستطلاعية حيث تبقى 76 مفردة، أين تم إجراء المسح الشامل على الأفراد الباقين لإجراء الدراسة الأساسية عليهم، وعند توزيع الإستمارة تم جمع 64 و لم يتم إسترجاع 12 لخروج بعض العمال في عطلة مرضية. -وفي مايلي عرض توزيع مجتمع الدراسة وفق المتغيرات الديمغرافية (الجنس والمنطقة الجغرافية).

أولاً: توزيع مجتمع الدراسة وفق متغير الجنس:

الجدول رقم(7) يوضح توزيع مجتمع الدراسة وفق متغير الجنس

| متغير الجنس | التكرارات | النسب المئوية |
|-------------|-----------|---------------|
| ذكر | 35 | 54.7% |
| انثى | 29 | 45.3% |
| المجموع | 64 | 100% |

نلاحظ من خلال البيانات الموجودة في الجدول رقم (7) والتي توضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفق متغير الجنس، حيث بلغ عددهم الإجمالي 64 مفردة تنقسم إلى 35 لصالح الذكور وبنسبة مئوية قدرها 54.7% من إجمالي عدد العينة، بينما بلغ عدد الإناث 29 مفردة وبنسبة مئوية قدرها 45.3%.

ثانياً: توزيع مجتمع الدراسة وفق متغير المنطقة الجغرافية:

الجدول رقم(8) يوضح توزيع مجتمع الدراسة وفق متغير الجنس

| متغير المنطقة الجغرافية | التكرارات | النسب المئوية |
|-------------------------|-----------|---------------|
| المدينة | 54 | 70.3% |
| الريف | 19 | 29.7% |
| المجموع | 64 | 100% |

نلاحظ من خلال البيانات الموجودة في الجدول رقم (8) والتي توضح توزيع أفراد مجتمع

الدراسة وفق متغير المنطقة الجغرافية، حيث بلغ عددهم 64 مفردة قسمت ل 54 مفردة لصالح سكان المدينة بنسبة مئوية قدرها 70.3%، في حين بلغ عدد سكان الريف 19 بنسبة مئوية قدرها 29.7%.

5- أدوات جمع البيانات:

5-1-المقابلة:

تم استخدام المقابلة النصف موجهة إذ تعرف على أنها: "محادثة موجهة يقوم بها شخص مع شخص آخر، هدفها إستشارة أنواع معينة من المعلومات لإستغلالها في بحث علمي أو للإستعانة بها في التوجيه أو التشخيص أو العلاج.(عبد الرؤوف و إيهاب،2017،ص248). وفي المقابلة النصف موجهة يترك المفحوص التوسع أكثر في الإجابة مع عدم الخروج عن الموضوع، حيث تم الاعتماد عليها في الدراسة الإستطلاعية.

5-2-الإستبيان:

قمت باستخدام الإستبيان في الدراسة الأساسية، إذ يعتبر من أهم الأدوات خاصة في العلوم النفسية وعليه يمكن تعريفه كالتالي: "مجموعة من الأسئلة المرتبة والتي تخص موضوع معين، يتم إعطاءها لمجموعة من الأفراد للإجابة عليها وذلك من أجل جمع المعلومات والبيانات حول ظاهرة معينة". (ناجي،2019،ص86)

إذ تكون الإستبيان المستخدم في الدراسة من محورين:

المحور الأول: البيانات الشخصية والمتمثلة في: الجنس والمنطقة الجغرافية.

المحور الثاني: يتعلق بأشكال التحرش المعنوي التي إعتدتها في الدراسة. وهي ثلاثة أشكال حيث يحوي الشكل الأول الذي يعنى بإستعمال الألفاظ القاسية: (14)بند:من البند رقم 1 إلى البند رقم14.

بينما الشكل الثاني الذي يعنى بالشائعات يحوي(16)بند:من البند رقم 15 إلى البند رقم30.

الشكل الأخير أي التحرش الإلكتروني يحوي(12)بند:من البند رقم 31 إلى البند42.

◀ الخصائص السيكومترية لأداء الدراسة:

وذلك من أجل التأكد من صلاحية أداة الدراسة، قمت بحساب الصدق والثبات، أين إعتدت على نوعين من الصدق هما:

● صدق الإستمارة:

-الصدق الظاهري(صدق المحكمين):

ويتمثل صدق المحكمين في توزيع الإستبيان على عدد من الخبراء في المجال وذلك من أجل

تصحيحه وتعديله لقياس ما أعدت لقياسه. حيث قمت بتوزيع الإمتحان على 07 من الأساتذة في جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة لتحكميه أين تم إسترجاع 05 إستبانات، وبعد الملاحظات المقدمة من طرف الأساتذة المحكمين تم تعديل بعض البنود ويتم توضيح ذلك في الجدول التالي:

الجدول رقم(9) يوضح الصياغة الأولية والصياغة النهائية لبعض بنود الإستمارة.

| المحور الأول | الرقم | الصياغة الأولية | الصياغة النهائية |
|-----------------------------------|-------|---|--|
| البيانات الشخصية | // | الرقعة الجغرافية | المنطقة الجغرافية |
| المحور الثاني | الرقم | الصياغة الأولية | الصياغة النهائية |
| بعد إستعمال الألفاظ القاسية | 2 | يتم نقدي بشكل مستمر من طرف الآخرين. | أنتقد بإستمرار من طرف الآخرين. |
| | 3 | أعرض للإهانات اللفظية في الإجتماعات و أمام الآخرين | أعرض للإهانات اللفظية أمام الآخرين. |
| | 5 | تم الصراخ علي والتحدث معي بنبرة عدوانية بشكل متكرر | يتم التحدث معي بنبرة عدوانية بشكل متكرر. |
| | 6 | أشعر بالإهانة عند إستخدام بعض الزملاء أو رؤساء ألفاظ جارحة ومهينة عند مخاطبتي | أشعر بالإهانة عند إستخدام رئيسي ألفاظ جارحة لمخاطبتي |
| | 9 | أعرض للإستهزاء والسخرية بسبب مظهري وطريقة حديثي | أعرض للإستهزاء بسبب طريقة حديثي |
| | | | أعرض للإستهزاء بسبب مظهري |
| | 10 | أعرض للإستهزاء والتشكيك في قدراتي في العمل | يتم التشكيك في قدراتي في العمل |
| | 12 | أكلف بمهام وأعمال غير واضحة مما يسبب ذلك في توبيخي | أكلف بمهام غير واضحة مما يعرضني للتوبيخ |
| | 13 | أعرض للتجاهل من طرف زملائي في العمل | يتم تجاهلي من طرف زملائي في العمل في بعض المواقف |

| | | | |
|--|---|----|-----------------------|
| الشائعات قللت من فرص ترقية أو الحصول على إمتيازات وظيفية جديدة | أثرت الشائعات على فرص الترقية أو الحصول على الإمتيازات وظيفية | 23 | بعد الشائعات |
| يتم تضخيم أخطائي بشكل متعمد عند الحديث عني بين زملاء عملي | أظن أن أخطائي تضخم بشكل متعمد عند الحديث عني بين زملاء عملي | 30 | |
| تصلني مراسلات غير مرغوبة بشكل متكرر | أعرض لمراسلات غير مرغوبة بشكل متكرر | 32 | بعد التحرش الإلكتروني |

المصدر: من إعداد الطالبة.

ولحساب صدق المحكمين تم الإعتماد على معادلة لوشي كما يلي:

$$ع م (نعم) - ع م (لا)$$

$$= \text{صدق البند}$$

ن

ن = عدد المحكمين

ع م (نعم) = عدد المحكمين الذين قالو البند يقيس

ع م (لا) = عدد المحكمين الذين قالو أن البند لا يقيس

إذ يتم حساب الفرق بين عدد المحكمين الذين قالو البند يقيس ونطرحه على عدد المحكمين الذين

قالو أن البند لا يقيس، ثم نحسب الفرق بالقسمة على العدد الإجمالي للمحكمين.

حيث كانت النتيجة كالتالي:

الجدول رقم (10) يمثل درجة صدق المحكمين حول بنود الإستمارة

| الأشكال | عدد البنود | مجموع الإستجابات | درجة صدق لكل شكل |
|-------------------------|------------|------------------|------------------|
| إستعمال الألفاظ القاسية | 14 | 9.6 | 0.68 |
| الشائعات | 15 | 9.2 | 0.57 |
| التحرش الإلكتروني | 12 | 11.2 | 0.93 |

وعند جمع درجة الصدق لكل بنود أي 2.13 وقسمتها على 3 نتحصل على قيمة صدق مقدرة

ب 0.72، وعلى إعتبار أن هذه القيمة أكبر من 0.60 فإنه بالإمكان القول بأن بنود الإستبيان

تقيس ما أعدت لقياسه.

صدق الإتساق الداخلي:

يمثل الجدول رقم (3):صدق الإتساق الداخلي لأول شكل:إستعمال الألفاظ القاسية:معامل الإرتباط لكل بند ودرجة الكلية للبعد.

الجدول رقم (11) يوضح صدق الإتساق الداخلي لبعده إستعمال الألفاظ القاسية.

| البند | معامل إرتباط البند مع إستعمال الألفاظ القاسية |
|-------|---|
| 01 | .490** |
| 02 | .641** |
| 03 | .573** |
| 04 | .589** |
| 05 | .538** |
| 06 | .529** |
| 07 | .350** |
| 08 | .612** |
| 09 | .451** |
| 10 | .433** |
| 11 | .657** |
| 12 | .707** |
| 13 | .638** |
| 14 | .684** |

**تعني دالة عند 0.01، و* تعني دالة عند 0.05 وعدم وجودها يدل على عدم دلالتها.

الجدول رقم (12) يوضح صدق الإتساق الداخلي لبعده الشائعات.

| البند | معامل إرتباط البند مع الشائعات |
|-------|--------------------------------|
| 15 | .464** |
| 16 | .414** |
| 17 | .477** |
| 18 | .500** |
| 19 | .143 |

| | |
|--------|----|
| .144 | 20 |
| .437** | 21 |
| .440** | 22 |
| .313* | 23 |
| .363** | 24 |
| .213 | 25 |
| .370** | 26 |
| .287* | 27 |
| .144 | 28 |
| .446** | 29 |
| .439** | 30 |

**تعني دالة عند 0.01، و* تعني دالة عند 0.05 وعدم وجودها يدل على عدم دلالتها.

الجدول رقم (13) يوضح صدق الإتساق الداخلي لبعد التحرش الإلكتروني.

| معامل إرتباط البند مع التحرش الإلكتروني | البند |
|---|-------|
| .512** | 31 |
| .530** | 32 |
| .401** | 33 |
| .344** | 34 |
| .071 | 35 |
| .344** | 36 |
| .203 | 37 |
| .344** | 38 |
| .283* | 39 |
| .407** | 40 |
| .203 | 41 |
| .338** | 42 |

**تعني دالة عند 0.01، و* تعني دالة عند 0.05 وعدم وجودها يدل على عدم دلالتها.

الجدول رقم(14) يوضح معامل ارتباط أبعاد التحرش المعنوي بمحور التحرش المعنوي.

| معامل الإرتباط مع محور أشكال التحرش المعنوي | البعد(الشكل) |
|---|-------------------------|
| .823** | إستعمال الألفاظ القاسية |
| .898** | الشائعات |
| .553** | التحرش الإلكتروني |

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات Spss

من خلال الجدول (14) يتبين أن هناك إرتباط عال بين أشكال التحرش المعنوي وأبعاده دال عند 0.01

من خلال الجدول يتبين أن أشكال التحرش المعنوي دالة عند 0.01

الجدول رقم(15) يبين معامل صدق الإتساق الداخلي لكل بعد(شكل)

| معامل الصدق | الأبعاد(الأشكال) |
|-------------|---------------------------|
| 0.93 | إستعمال الألفاظ القاسية |
| 0.94 | الشائعات |
| 0.95 | التحرش الإلكتروني |
| 0.96 | معامل الصدق للإستبيان ككل |

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات Spss

◀ ثبات الإستمارة:

تم إستخدام معامل الثبات ألفا كرومباخ لحساب ثبات الإستمارة، إذ يعنى الثبات هو مدى إعطاء نفس النتائج عند تطبيقها أكثر من مرة في نفس الظروف.
أي إذا إستخدمنا نفس الإستمارة على نفس العينة ونفس الظروف بفارق زمني معين، فإننا سنحصل على نفس النتائج التي تحصلنا عليها في المرة السابقة.
وقد قمت بقياس ثبات الإستمارة بعد توزيع الإستمارات على عينة محل الدراسة(عمال مديرية الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية سكيكدة). حيث كانت نتائج معامل ألفا كرومباخ للثبات موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (16) يبين نتائج معامل ألفا كرومباخ

| معامل ألفا كرومباخ | الأبعاد (الأشكال) |
|--------------------|----------------------------|
| 0.88 | إستعمال الألفاظ القاسية |
| 0.89 | الشائعات |
| 0.91 | التحرش الإلكتروني |
| 0.93 | معامل الثبات للإستبيان ككل |

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات Spss

من خلال البيانات الموضحة في الجدول تبين أن قيمة الثبات بالنسبة لبعده إستعمال الألفاظ القاسية قد بلغت 0.88، والشائعات بلغت 0.89، أما بالنسبة للتحرش الإلكتروني قد بلغت 0.91، ومعامل الثبات للإستبيان ككل هو 0.93 والذي يدل على أن الإستمارة تتمتع بدرجة عالية من الثبات وعليه يمكن تعميم نتائج هذه الدراسة.

6-أساليب معالجة البيانات:

-الأسلوب الكمي:

قمت بحساب كل من: تكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، معامل ألفا كرومباخ صدق الإتساق الداخلي، إختبار T. Test لعينتين مستقلتين.

حيث إعتمدت على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية IBM SPSS Statistics 27 .

● تعريف برنامج الحزم الإحصائية أو Statistical package for social sciences يعتبر من أكثر البرامج إستخداما في العلوم الإجتماعية، وهذه الحزمة عبارة عن مجموعة من الأساليب الإحصائية المحسوبة والمعدة مسبقا (جاهزة).

وذلك لمعالجة البيانات إحصائيا من خلال الحاسوب. (بركات، 2014، ص48)

◀ يتم حساب التكرارات عن طريق تعويض سلم ليكرت بأرقام، وترتيب هذه الأرقام إما تصاعديا أو تنازليا. وفي هذه الدراسة قمت بترتيب مفاتيح سلم ليكرت الثلاثي كالتالي:

| أشكال التحرش المعنوي | دائما | أحيانا | أبدا |
|-------------------------|-------|--------|------|
| الرقم | 3 | 2 | 1 |

المصدر: من إعداد الطالبة.

◀ يتم حساب المتوسط الحسابي، عن طريق ضرب كل تكرار في المفتاح الذي ينتمي إليه التكرار، ثم جمع كل نتائج وقسمتها على عدد أفراد عينة الدراسة .

مثال:

لدينا عينة دراسة مكونة من 20 مفردة، ووجدنا أن 10 أفراد أجابو دائماً، 5 أجابو أحياناً، و 5 أجابو أبداً. وتكون العملية كالتالي:

$$2.25 = \frac{10 \cdot 3 + 5 \cdot 2 + 5 \cdot 1}{20}$$

إذن نتيجة المتوسط الحسابي هي 2.25 وهي نتيجة متوسطة.

ونحدد ما إذا كانت نتيجة المتوسط الحسابي مرتفعة أم متوسطة أم منخفضة عن طريق حساب المدى وهو كالتالي:

$$0.66 = \frac{3 - 1}{3}$$

حيث يتم طرح أكبر قيمة من أصغر قيمة وقسمتها على عدد القيم.

ثم نقوم بتحديد المدى عن طريق زيادة 0.66 للأصغر قيمة وهكذا وصولاً لغلق المجال في أكبر قيمة.

ويمكن توضيح ذلك كالتالي:

[1, 1.66] منخفض

[1.67, 2.33] متوسط

[2.34, 3] مرتفع

◀ يتم حساب الفروق لعينتين مستقلتين عن طريق إختبار T.test ومعادلته كالتالي:

حيث:

μ_1 = المتوسط الحسابي للمجموعة الأولى .

μ_2 = المتوسط الحسابي للمجموعة الثانية .

σ_1^2 = تباين المجموعة الأولى .

σ_2^2 = تباين المجموعة الثانية .

n_1 = عدد أفراد المجموعة الأولى .

n_2 = عدد أفراد المجموعة الثانية .

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right] \left[\frac{\sigma_1^2}{2} + \frac{\sigma_2^2}{2} \right]}}$$

-الأسلوب الكيفي:

تم إستخدامه في عرض وتحليل ومناقشة النتائج.

خلاصة الفصل:

تناول هذا الفصل الخطوات المنهجية التي إعتمدت عليها الدراسة، بداية من الدراسة الإستطلاعية التي كان لها دور مهم في تحديد مجتمع الدراسة والعينة المستهدفة، إلى جانب تحديد المنهج الملائم لطبيعة الموضوع، كما تم الإعتقاد على الإستمرار كأداة لجمع البيانات مع إخضاعها لإختبارات الصدق والثبات بإستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة لضمان صلاحيتها للقياس الذي يمهد للفصل التالي عرض نتائج الدراسة وتحليلها بطريقة علمية دقيقة.

الفصل الرابع:

عرض وتحليل النتائج

الفصل الرابع : عرض وتحليل النتائج

تمهيد

1- عرض نتائج الدراسة

1-1- إختبار الفرضية العامة

1-2- إختبار الفرضيات البحثية

1-3- إختبار الفرضيات الفارقة

2- التحليل العام ومناقشة النتائج على ضوء الفرضيات

خلاصة الفصل

تمهيد

في هذا الفصل، أسعى إلى تقديم عرض شامل ومفصل لنتائج الدراسة التي تم إنجازها، وذلك من خلال تحليل إستجابات أفراد المجتمع على بنود الإستمارة المصممة خصيصا لهذا البحث. وبعد إستكمال مختلف المراحل المنهجية، بداية من إختيار المجتمع وجمع البيانات وصولا إلى تحليلها بإستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، سيتم في هذا الفصل التطرق إلى أهم النتائج ومناقشتها في ضوء التساؤلات المطروحة وذلك قصد توضيح أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني من وجهة نظر العاملين بمديرية الموارد البشرية المؤسسة المينائية سكيكدة.

1- عرض نتائج الدراسة:

أولاً: عرض إستجابات أفراد العينة حول أبعاد الإستبيان

◀ عرض إستجابات أفراد العينة حول بعد إستعمال الألفاظ القاسية:

الجدول رقم (17) يوضح إستجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد إستعمال الألفاظ القاسية:

| البنود | التكرارات والنسب المئوية | | | المتوسط الحسابي |
|---|--------------------------|--------|-------|-----------------|
| | دائماً | أحيانا | ابدا | |
| 1- أتعرض بشكل متكرر لتعليقات ساخرة من الآخرين | التكرارات | 1 | 11 | 52 |
| | % | 1.5% | 17.1% | 81.3% |
| 2- أنتقد باستمرار من طرف الآخرين | التكرارات | 38 | 06 | 20 |
| | % | 59.4% | 9.37% | 31.25% |
| 3- أتعرض للإهانات اللفظية أمام الآخرين | التكرارات | 0 | 10 | 54 |
| | % | 0% | 15.6% | 84.4% |
| 4- يتم التحدث إلى بشكل فظ وغير لائق | التكرارات | 1 | 14 | 49 |
| | % | 1.5% | 21.9% | 76.6% |
| 5- يتم التحدث معي بنبرة عدوانية بشكل متكرر | التكرارات | 2 | 12 | 50 |
| | % | 3.1% | 18.8% | 78.1% |
| 6- أشعر بالإهانة عند إستخدام رئيسي ألفاظ جارحة لمخاطبتي | التكرارات | 5 | 13 | 46 |
| | % | 7.8% | 20.3% | 71.9% |

| | | | | | |
|------|-----------|-----------|------|-----------|---|
| 1.07 | 59 | 5 | 0 | التكرارات | 7- يتم تهديدي بتشويه سمعتي أن لم 8- أمتثل لمطالب معينة |
| | 92.2 % | 7.8% | 0% | % | |
| 1.23 | 51 | 11 | 2 | التكرارات | 8- يتم الإنقاص من قيمتي في بيئة عملي |
| | 79.7 % | 17.2 % | 3.1% | % | |
| 1.10 | 58 | 5 | 1 | التكرارات | 9- أتعرض للإستهزاء بسبب طريقة حديثي |
| | 90.6 % | 7.8% | 1.6% | % | |
| 1.12 | 56 | 8 | 0 | التكرارات | 10- أتعرض للإستهزاء بسبب مظهري |
| | 87.5 % | 12.5 % | 0% | % | |
| 1.32 | 45 | 17 | 2 | التكرارات | 11- يتم التشكيك في قدراتي في العمل |
| | 70.3 % | 26.6 % | 3.1% | % | |
| 1.48 | 37 | 23 | 4 | التكرارات | 12- أشعر بأن رأئي يتم تجاهلها عمدا |
| | 57.8 % | 35.9 % | 6.3% | % | |
| 1.25 | 50 | 12 | 2 | التكرارات | 13- أكلف بمهام غير واضحة مما يعرضني للتوبيخ |
| | 78.1 % | 18.8 % | 3.1% | % | |
| 1.37 | 43 | 18 | 3 | التكرارات | 14- يتم تجاهلي من طرف زملائي في العمل في بعض المواقف |
| | 67.2 % | 28.1 % | 4.7% | % | |

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات Spss

من خلال البيانات الموجودة في الجدول رقم 17، والتي تخص معرفة مستوى إستعمال

الألفاظ القاسية لدى عينة الدراسة، نلاحظ أن البند رقم (1) الذي يقول بأن أفراد عينة الدراسة يتعرضون لتعليقات الساخرة من الآخرين ، حيث عبرو على أن هذا لم يحدث أبداً وذلك بنسبة مئوية قدرها 81.3%، بينما هناك من صرحو بأنه أحيانا ما يتعرضون لمثل هذه السلوكيات بنسبة 17.1%، بالإضافة إلى وجود رأي مخالف للأراء السابقة إذ صرح أحد مفردات عينة الدراسة بأنه يتعرض لمثل هذه الإنتقادات وذلك بنسبة مئوية قدرها 1.5%.

وقدرت قيمة المتوسط الحسابي لهذا البند ب 1.20، وهي قيمة ضعيفة تدل على الإستجابة السلبية لعينة الدراسة فيما يخص هذا البند.

أما البند رقم (2)، والذي يقول بأن أفراد عينة الدراسة يتعرضون بشكل مستمر للإنتقاد من طرف الآخرين ، وذلك بنسبة مئوية قدرها 59.4% وهي نسبة مرتفعة مقارنة مع النسب الأخرى، في حين ذهب البعض منهم، إلى القول بأنهم أحيانا ما يتعرضون للإنتقاد وذلك بنسبة مئوية قدرها 9.37%، كما أقر بعض مفردات عينة الدراسة بأنهم لم يتعرضو أبداً لمثل هذه السلوكيات وذلك بنسبة مئوية قدرها 31.25%.

إذ قدرت قيمة المتوسط الحسابي لهذا البند ب 2.28، وهي قيمة متوسطة تدل على أن أفراد عينة الدراسة يتعرضون بشكل متوسط للإنتقاد.

بالنسبة للبند رقم (3) ،الذي يقول بأن أفراد عينة الدراسة يتعرضون للإهانات اللفظية أمام الآخرين حيث كانت النسبة المئوية التي تؤكد ذلك 0%، بينما كانت إستجابات الأفراد التي تقول بأنه أحيانا ما يتعرضون للإهانات اللفظية أمام الآخرين بنسبة مئوية 15.56%، وهي نسبة متوسطة مقارنة مع النسب الأخرى، بينما كانت النسبة المئوية الذين لم يتعرضو أبداً لهذه الإهانات 84.4%، وهي نسبة مرتفعة مقارنة مع النسب الأخرى.

ولذلك قدرت قيمة المتوسط الحسابي لهذا 1.15 وهي نسبة منخفضة تدل على الإستجابة السلبية لأفراد عينة الدراسة في ما يخص هذا البند.

وبخصوص البند (4)، الذي يقول بأن أفراد عينة الدراسة يتم التحدث معهم بشكل فظ وغير لائق فكانت النسبة المئوية للأفراد الذين أكدو على هذا الطرح 1.59%، وهي نسبة منخفضة مقارنة مع النسب الأخرى. بينما الأفراد الذين قالو بأنه أحيانا ما يتم التحدث معهم بهذا الشكل كانت 21.9%، وقد كانت النسبة الأكبر 76.6% للأفراد الذين لم يتم التحدث معهم أبداً بشكل فظ أو غير لائق. وعليه كانت قيمة المتوسط الحسابي لهذا البند 1.25 وهي قيمة منخفضة تدل على

الإستجابة السلبية لأفراد مجتمع الدراسة في ما يخص هذا البند.

وفيما يتعلق بالبند رقم (5)، الذي يقول بأن أفراد عينة الدراسة يتم التحدث إليهم بنبرة عداونية

بشكل متكرر وكما في البند السابق كانت النسب المئوية متفاوتة، فكانت النسبة المئوية الأكبر للأفراد الذي نفو هذا الطرح بنسبة مئوية قدرها 78.1%، وهذا يدل على أن هذه السلوكيات لا توجد في المؤسسة وإن وجدت فستكون بنسب ضعيفة كما هو موضح في الجدول رقم (13) بنسبة 3.1%. ومن دون أن ننسى بأن بعض الأفراد الذين صرحو بأنهم عادة ما يتعرضون لهذه السلوكيات وذلك بنسبة 18.8%، وبذلك كانت قيمة المتوسط الحسابي 1.25، وهي قيمة ضعيفة تعكس الإستجابة السلبية لأفراد عينة الدراسة في ما يخص هذا البند.

بينما البند (6)، المتعلق بالشعور بالإهانة عند استخدام الرئيس ألفاظ جارحة عند مخاطبة العاملين فقد كانت النسبة المئوية المؤيدة لهذا الطرح بلغت 7.8% وهي نسبة منخفضة والتي تدل على العلاقة الجيدة بين العاملين ورؤسائهم، والذي يؤكد ذلك أيضا نسبة الأفراد الذين رفضوا هذا الطرح فقد كانت النسبة مقدرة 71.9% وهي نسبة مرتفعة مقارنة مع النسب الأخرى، بينما كانت النسبة المئوية للأفراد الذي أقررو بأنهم أحيانا ما يستخدم رئيسهم ألفاظ جارحة عند مخاطبتهم. وبالنسبة للبند (7)، نرى بأن 92.2% من أفراد عينة الدراسة يتم يتعرضو لتهديد بتشويه السمعة إذ لم يمثلو لمطالب معينة. في حين أن 7.8% أحيانا ما تم تهديدهم بتشويه سمعتهم إن لم يمثلو لبعض المطالب، وكما نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لهذا البند بلغت 1.07 وهذا يدل على سلبية الإستجابة.

أما بالنسبة للبند (8)، فنرى أن أفراد عينة الدراسة أجابو بأنهم لم يتم الإنتقاص من قيمتهم في بيئة عملهم وذلك بنسبة مئوية قدرها 79.7% وفي حين أن 3.1% يرون عكس ذلك و 17.2% يرون أنه أحيانا ما يحدث ذلك. كما نلاحظ قيمة المتوسط الحسابي التي بلغت 1.23 والتي تعبر عن الإستجابة السلبية لأفراد عينة الدراسة في ما يخص هذا البند.

وكما نلاحظ أن البند (9)، وحسب إستجابات أفراد عينة الدراسة التي بلغت 90.6% والتي تدل على أنه لم يسبق لهم وتعرضو للإستهزاء بسبب طريقة حديثهم في حين أن 1.6% يرون عكس ذلك و 9.8% يرون أنه أحيانا ما يتعرضون لمثل هذه السلوكيات حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البند 1.10 والذي يدل على الإستجابة السلبية لأفراد عينة الدراسة فيما يخص هذا البند. في حين تحصل البند (10)، على 87.5% لصالح الأفراد الذين لم يتعرضو للإستهزاء بسبب مظهرهم، كما أن 12.5% يرون أنه أحيانا ما يتعرضون للإستهزاء بسبب مظهرهم، حيث قدرت قيمة المتوسط الحسابي لهذا البند ب 1.12 وهي قيمة دالة على الإستجابة السلبية.

وفيما يخص البند (11)، والذي تحصل على نسبة مئوية قدرها 70.3% لصالح الأفراد الذين لم

يسبق لهم وتم الشك في قدراتهم في العمل، في حين أن 3.1% يرون عكس ذلك و 26.6% يرون أنه أحيانا ما يتم التشكيك في قدراتهم في العمل . حيث قدرت قيمة المتوسط الحسابي لهذا البند ب1.32 والذي يدل على الإستجابة السلبية لأفراد عينة الدراسة فيما يخص هذا البند. أما بالنسبة للبند(12)، القائل بأن أفراد عينة الدراسة يشعرون بأن أرائهم يتم تجاهلها عمدا حيث قدرت النسبة المئوية للأفراد الذين يؤيدون هذا الطرح ب3.1% في حين قدرت النسبة المئوية للأفراد الذين يرون عكس ذلك 57.8% و 35.9% لصالح الأفراد الذين يرون بأنه أحيانا ما يتعرضون لمثل هذه السلوكيات. وعليه قدرت قيمة المتوسط الحسابي ب 1.48 والذي يدل على الإستجابة السلبية لهذا البند.

وفيما يتعلق بالبند (13)، القائل بأن أفراد عينة الدراسة يكلفون بمهام غير واضحة، مما يعرضهم للتوبيخ حيث قدرت النسبة المئوية للأفراد الذين يؤيدون هذا الطرح 3.1% بينما الأفراد الذين يرون عكس ذلك تحصلوا على 78.1% و 18.8% للذين يرون أنهم أحيانا ما يكلفون بمهام غير واضحة مما يعرضهم للتوبيخ. وكما نلاحظ قدرت قيمة المتوسط الحسابي ب 1.25 والتي تعبر عن الإستجابة السلبية لهذا البند.

وكما نلاحظ البند(14)، والذي تحصل على 67.2% لصالح الأفراد الذين لا يتم تجاهلهم من طرف زملائهم في العمل و 4.7% لصالح الأفراد الذين يرون عكس ذلك، و 28.1% لصالح الأفراد الذين يرون أنه أحيانا ما يتم تجاهلهم من طرف زملائهم في العمل في بعض المواقف حيث قدرت قيمة المتوسط الحسابي لهذا البند ب 1.37 وهي قيمة ضعيفة تعبر عن الإستجابة السلبية لأفراد عينة الدراسة.

◀ عرض إستجابات أفراد العينة حول بعد الشائعات:

الجدول رقم (18) يوضح إستجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد الشائعات:

| البنود | التكرارات والنسب المئوية | | | المتوسط الحسابي |
|---|--------------------------|--------|-------|-----------------|
| | دائما | أحيانا | ابدا | |
| 15- تنتشر الشائعات بشكل كبير في بيئة عملي | التكرارات | 17 | 18 | 29 |
| | % | 26.6% | 28.1% | 45.3% |
| | | | | 1.81 |

| | | | | | |
|------|-----------|-----------|-------|-----------|--|
| 1.96 | 23 | 20 | 21 | التكرارات | 16- يتم نشر أخبار مغلوبة عني في بيئة عملي بين زملائي |
| | 35.9 % | 31.3 % | 32.8% | % | |
| 1.25 | 50 | 12 | 2 | التكرارات | 17- زملائي يتناولون الشائعات عن الآخرين دون التأكد من صحتها |
| | 78.1 % | 18.8 % | 3.1% | % | |
| 1.39 | 45 | 13 | 6 | التكرارات | 18- تأثرت سمعتي المهنية بسبب نشر الشائعات عني في بيئة عملي |
| | 70.3 % | 20.3 % | 9.4% | % | |
| 1.48 | 41 | 15 | 8 | التكرارات | 19- تنتشر الشائعات المكتوبة بشكل كبير في بيئة عملي |
| | 64.1 % | 23.4 % | 12.5% | % | |
| 1.48 | 41 | 15 | 8 | التكرارات | 20- لا تتخذ المؤسسة خاصتي إجراءات للحد أو التقليل من الشائعات |
| | 64.1 % | 23.4 % | 12.5% | % | |
| 1.23 | 49 | 15 | 0 | التكرارات | 21- أتعرض لمعاملة غير لائقة بسبب أخبار مغلوبة عني |
| | 76.6 % | 23.4 % | 0% | % | |
| 1.23 | 50 | 13 | 1 | التكرارات | 22- نشر الشائعات في مكان عملي أساء لسمعتي الشخصية |
| | 78.1 % | 20.3 % | 1.6% | % | |
| 1.34 | 45 | 16 | 3 | التكرارات | 23- الشائعات قللت من فرص ترقيتي أو حصولي على إمتيازات وظيفية جديدة |
| | 70.3 % | 25% | 4.7% | % | |

| | | | | | |
|------|-----------|-----------|------------|-----------|---|
| 1.57 | 26 | 21 | 17 | التكرارات | 24-تنتشر الشائعات اللفظية بشكل كبير في بيئة عملي |
| | 40.6 % | 32.8 % | 26.6% % | % | |
| 1.93 | 20 | 28 | 16 | التكرارات | 25-تنتشر الشائعات بسبب نقص التواصل بين زملاء العمل |
| | 20% % | 43.8 % | 25% % | % | |
| 1.31 | 28 | 22 | 4 | التكرارات | 26-أشعر أن الشائعات تنتشر من أجل إبعادي عن العمل في مشاريع مهمة داخل مؤسستي |
| | 59.4 % | 34.4 % | 6.3% % | % | |
| 1.75 | 29 | 22 | 13 | التكرارات | 27-الشائعات ساعدت في نشر القلق بين العاملين |
| | 45.3 % | 34.4 % | 20.3% % | % | |
| 1.39 | 43 | 17 | 4 | التكرارات | 28- دخلت في نزاعات مع زملائي بسبب نشر شائعات عني |
| | 67.2 % | 26.6 % | 6.3% % | % | |
| 1.60 | 35 | 19 | 10 | التكرارات | 29-أعتقد أن أحاديثي يتم تحريفها من أجل خلق الفتنة بيني وبين زملائي |
| | 54.7 % | 29.7 % | 15.6% % | % | |
| 1.46 | 42 | 14 | 8 | التكرارات | 30- يتم تضخيم أخطائي بشكل متعمد عند الحديث عني بين زملاء عملي |
| | 65.6 % | 21.9 % | 12.5% % | % | |

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات Spss

من خلال البيانات الموجودة في الجدول 18 الذي يوضح مستوى الشائعات، وكما نلاحظ أن البند (15)، القائل بأن الشائعات تنتشر بشكل كبير في بيئة العمل حيث قدرت النسبة المئوية للأفراد

الذين يؤكدون ذلك ب 26.6%، في حين قدرت النسبة المئوية للأفراد الذين يرون عكس ذلك 45.3%، والأفراد الذين يرون أنه أحيانا ما تنتشر الشائعات في بيئة عملهم ب 28.1%. وكما نلاحظ قدرت قيمة المتوسط الحسابي 1.81 وهي قيمة متوسطة فيما يخص هذا البند.

بينما البند(16)، والذي تحصل على 35.9% لصالح الأفراد الذين لم يتم نشر الأخبار المغلوطة عنهم في بيئة العمل و 32.8% لصالح الأفراد الذين يرون عكس ذلك و 31.3% لصالح الأفراد الذين يرون أنه أحيانا ما يتم نشر أخبار مغلوطة عنهم في بيئة عملهم. حيث قدرت قيمة المتوسط الحسابي ب 1.96 وهي قيمة متوسطة بالنسبة لهذا البند.

وبخصوص البند(17)، القائل بأن زملائي يتناولون الشائعات عن الآخرين دون التأكد من صحتها والذي تحصل على نسبة مئوية قدرها 3.1% لصالح الأفراد الذين يؤكدون ذلك بينما بنسبة 78.1% لصالح الأفراد الذين يرون عكس ذلك و 18.8% للأفراد الذين يرون أنه أحيانا ما يتناول زملائهم الأخبار المغلوطة عن الآخرين، حيث قدرت قيمة المتوسط الحسابي لهذا البند ب 1.25 وهي قيمة منخفضة تدل على الإستجابة السلبية فيما يخص هذا البند.

أما البند(18)، القائل بأن السمعة المهنية تأثرت بسبب الشائعات حيث قدرت النسبة المئوية للأفراد الذين يؤكدون ذلك بقيمة قدرها 9.4% و 70.3% لصالح الأفراد الذين يرون عكس ذلك، في حين 20.3% للأفراد الذين يرون أنه أحيانا ما تأثرت سمعتهم المهنية بسبب نشر الشائعات في بيئة العمل، وكما نلاحظ قدرت قيمة المتوسط الحسابي ب 1.39 والتي تدل على الإستجابة السلبية لأفراد عينة الدراسة فيما يخص هذا البند.

وفيما يتعلق بالبند(19)، حيث قدرت النسبة المئوية لصالح الأفراد الذين يرون بأنه لا تنتشر الشائعات المكتوبة في بيئة العمل ب 64.1% والأفراد الذين يرون عكس ذلك 12.5% والذين يرون أنه أحيانا ما تنتشر الشائعات المكتوبة في بيئة العمل ب 23.4%، وقيمة المتوسط الحسابي 1.48 وهي قيمة تعبر عن الإستجابة السلبية لأفراد عينة الدراسة فيما يخص هذا البند.

أما بالنسبة للبند(20)، القائل بأن المؤسسة لا تتخذ إجراءات للحد أو التقليل من الشائعات، فقد كانت النسبة المئوية للأفراد المؤيدين لهذا الطرح 12.5% والأفراد الذين يرون عكس ذلك 64.1%، بينما قدرت النسبة المئوية للذين يرون أنه أحيانا ما تتخذ المؤسسة إجراءات للتقليل من الشائعات ب 23.4%، وكما نلاحظ قدرت قيمة المتوسط الحسابي ب 1.48 وهي قيمة منخفضة تدل على الإستجابة السلبية لأفراد عينة الدراسة فيما يخص هذا البند.

أما بالنسبة للبند(21)، والذي قدرت فيه النسبة المئوية 76.6% لصالح الأفراد الذين لم يسبق لهم وتعرضوا لمعاملة غير لائقة بسبب أخبار مغلوطة عنهم، في حين قدرت النسبة المئوية للأفراد

الذين يرون أنه أحيانا ما تعرضو لمعاملة غير لائقة بسبب أخبار مغلوبة عنهم ب23.4% حيث قدرت قيمة المتوسط الحسابي لهذا البند ب1.23 والتي تدل على الإستجابة السلبية لهذا البند. والبند(22)، القائل بأن إنتشار الشائعات يسيئ للسمعة الشخصية للأفراد وقد تحصل على نسبة مئوية قدرها 1.6% لصالح الأفراد الذين يؤكدون ذلك، بينما بلغت النسبة المئوية للأفراد الذين يرون أنه أحيانا ما تمت الإساءة لسمعتهم الشخصية بسبب نشر الشائعات في مكان العمل ب20.3% والأفراد الذين يرون عكس ذلك 78.1%، كما قدرت قيمة المتوسط الحسابي ب1.23 وهي قيمة تدل على الإستجابة السلبية لأفراد عينة الدراسة .

أما بالنسبة للبند(23)، فقد تحصل على نسبة مئوية قدرها 70.3% لصالح الأفراد الذين يرون أن الشائعات لم تقلل من فرص ترقيةهم أو حصولهم على إمتيازات وظيفية، والأفراد الذين يرون عكس ذلك 4.7% والأفراد الذين يرون أنه أحيانا ما قللت الشائعات من فرص ترقيةهم أو الحصول على إمتيازات وظيفية 25%، كما قدرت قيمة المتوسط الحسابي ب1.34 وهي قيمة تدل على الإستجابة السلبية لأفراد عينة الدراسة .

وبخصوص البند(24)، القائل بأن الشائعات اللفظية تنتشر بشكل كبير في بيئة العمل حيث قدرت النسبة المئوية المؤيدة لهذا الطرح ب26.6%، بينما الأفراد الذين يرون عكس ذلك 40.6%، والأفراد الذين يرون أنه أحيانا ما تنتشر الشائعات اللفظية في بيئة العمل 32.8% و قدرت قيمة المتوسط الحسابي ب1.57 وهي قيمة منخفضة تدل على الإستجابة السلبية في ما يخص هذا البند.

أما البند(25)، فقد قدرت النسبة المئوية للأفراد الذين يرون أن الشائعات تنتشر بسبب نقص التواصل بين الزملاء بنسبة قدرها 25% أما الأفراد الذين يرون عكس ذلك 20%، والأفراد الذين يرون أنه أحيانا ما تنتشر الشائعات بسبب نقص التواصل بين زملاء 43.8%، وكما نلاحظ قدرت قيمة المتوسط الحسابي لهذا البند ب1.93 وهي قيمة متوسطة بالنسبة لهذا البند.

والبند(26)، القائل بأن الشائعات تنتشر من أجل إبعاد العامل عن العمل في مشاريع مهمة داخل المؤسسة حيث قدرت النسبة المئوية للأفراد الذين يؤيدون هذا الطرح ب6.3% بينما الأفراد الذين يرون عكس ذلك 59.4% أما بالنسبة للأفراد الذين يرون أنه أحيانا ما تنتشر الشائعات من أجل إبعاد الفرد عن العمل في مشاريع مهمة بلغت 34.4% وقيمة المتوسط الحسابي ب1.31 وهي قيمة منخفضة بالنسبة لهذا البند.

وبخصوص البند(27)، القائل بأن الشائعات ساعدت على نشر القلق بين العاملين حيث قدرت النسبة المئوية للأفراد المؤيدين لهذا الطرح ب20.3% والأفراد الذين يرون عكس ذلك 45.3%

أما الذين يرون أن ذلك يحدث أحيانا 34.4%، كما قدرت قيمة المتوسط الحسابي 1.75 وهي قيمة متوسطة بالنسبة لهذا البند.

بينما البند(28)، فقد تحصل على نسبة مئوية قدرها 67.2% لصالح الأفراد الذين يرون أنهم لم يسبق لهم ودخلو في نزاعات مع الزملاء بسبب نشر الشائعات عنهم أما الأفراد الذين يرون عكس ذلك 6.3%، والذين يرون أنه أحيانا ما يحدث ذلك 26.6% كما قدرت قيمة المتوسط الحسابي 1.39 وهي قيمة منخفضة تدل على الإستجابة السلبية فيما يخص هذا البند.

أما البند(29)، فقد تحصل على نسبة مئوية قدرها 15.6% لصالح الأفراد الذين يعتقدون أن أحاديثهم يتم تحريفها من أجل خلق الفتنة بينهم وبين زملائهم بينما قدرت النسبة المئوية للأفراد الذين يرون عكس ذلك 54.7% والذين يرون أنه أحيانا ما يحدث ذلك بنسبة قدرها 29.7% كما قدرت قيمة المتوسط الحسابي ب 1.60 وهي قيمة منخفضة تدل على الإستجابة السلبية لأفراد عينة الدراسة في ما يخص هذا البند.

وفي ما يتعلق بالبند(30)، والذي قدرت فيه النسبة المئوية التي تخص الأفراد القائلين بأن أخطائهم يتم تضخيمها بشكل متعمد عند الحديث عنهم بين زملاء عملهم ب 12.5%، والذين يرون عكس ذلك ب 65.6% والذين يرون أنه أحيانا ما يحدث ذلك بنسبة قدرها 21.9%، كما قدرت قيمة ال متوسط الحسابي ب 1.60 وهي قيمة منخفضة تدل على الإستجابة السلبية لأفراد عينة الدراسة في ما يخص هذا البند.

◀ عرض إستجابات أفراد العينة حول بعد التحرش الإلكتروني :

الجدول رقم (19) يوضح إستجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد التحرش الإلكتروني:

| المتوسط الحسابي | ابدا | أحيانا | دائما | التكرارات والنسب المئوية | |
|-----------------|------|--------|-------|--------------------------|--|
| | | | | التكرارات | النسب المئوية |
| 1.20 | 54 | 7 | 3 | التكرارات | 31-أعرض للتحرش على وسائل التواصل الإجتماعي |
| | 84.4 | 10.9 | 4.7 | % | |
| | % | % | % | | |
| 1.17 | 55 | 7 | 2 | التكرارات | 32-تصاني مراسلات غير مرغوبة بشكل متكرر |
| | 85.9 | 10.9 | 3.1% | % | |
| | % | % | | | |

| | | | | | |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 1.18 | 53 | 10 | 1 | التكرارات | 33-تحدث المراسلات الغير مرغوبة ضررا نفسيا كبيرا علي |
| | 82.8 % | 15.6 % | 1.6% % | % | |
| 1.07 | 59 | 5 | 0 | التكرارات | 34-تلقيت رسائل مسيئة من زملائي |
| | 92.2 % | 7.8% % | 0% % | % | |
| 1.09 | 59 | 4 | 1 | التكرارات | 35-يتم إعداد صفحات خاصة للتحرش بي في بيئة عملي |
| | 92.2 % | 6.3% % | 1.6% % | % | |
| 1.07 | 59 | 5 | 0 | التكرارات | 36-يتم الكشف عن معلوماتي الشخصية وتزويرها من طرف زملائي بطريقة خفية |
| | 92.2 % | 7.8% % | 0% % | % | |
| 1.04 | 61 | 3 | 0 | التكرارات | 37-هناك حسابات وهمية تنشر محتوى مسيئ عنني |
| | 95.3 % | 4.7% % | 0% % | % | |
| 1.07 | 59 | 5 | 0 | التكرارات | 38-أعتقد أنني أتعرض لضغط غير مبرر عبر البريد الإلكتروني من طرف رئيسي |
| | 92.2 % | 7.8% % | 0% % | % | |
| 1.03 | 62 | 2 | 0 | التكرارات | 39-أشعر بأنني مستهدف بحملات تشويه عبر الصفحات في وسائل التواصل الإجتماعي |
| | 96.9 % | 3.1% % | 0% % | % | |
| 1.06 | 60 | 4 | 0 | التكرارات | 40-تستخدم المنشورات التي أنشرها على حساباتي ضدي |
| | 93.8 % | 6.3% % | 0% % | % | |

| | | | | | |
|------|-------|-------|----|-----------|---|
| 1.04 | 61 | 3 | 0 | التكرارات | 41- أظن أن بعض زملائي يستخدمون رسائلتي الخاصة دون إذني |
| | 95.3% | 4.7% | 0% | % | |
| 1.15 | 54 | 10 | 0 | التكرارات | 42- أشعر بعدم الأمان عند إستخدام البريد الإلكتروني أو مواقع التواصل الإجتماعي الخاصة بي |
| | 84.4% | 15.6% | 0% | % | |

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات Spss

من خلال البيانات الموجودة في الجدول (19) الذي يوضح مستوى التحرش الإلكتروني ، وكما نلاحظ أن البند(31)، القائل بأن العاملين يتعرضون للتحرش الإلكتروني على وسائل التواصل الإجتماعي حيث قدرت النسبة المئوية للأفراد الذين يؤيدون هذا الطرح ب 4.27% بينما الأفراد الذين يرون عكس ذلك فقد بلغت نسبتهم المئوية 84.4% والذين يرون أنه أحيانا ما تحدث مثل هذه السلوكيات 10.9%، و قدرت قيمة المتوسط الحسابي ب 1.20 وهي قيمة منخفضة تدل على الإستجابة السلبية في ما يخص هذا البند.

أما البند(32)، والذي قدرت فيه النسبة المئوية للأفراد الذين يضمنون أنهم تصلهم مراسلات غير مرغوبة بشكل متكرر ب 3.1% بينما الأفراد الذين يرون عكس ذلك 85.9%، والذين يرون أنه أحيانا ما تصلهم مراسلات غير مرغوبة بشكل متكرر 10.9% و قدرت قيمة المتوسط الحسابي لهذا البند ب 1.17 وهي قيمة منخفضة تدل على الإستجابة السلبية في ما يخص هذا البند.

والبند(33)، القائل بأن المراسلات الغير مرغوبة تحدث ضررا نفسيا كبيرا على الفرد فقد كانت النسبة المئوية للأفراد الذين يؤكدون ذلك 1.6% والذين يرون عكس ذلك 82.8% والذين يرون أنه أحيانا ما يحدث ذلك 15.6%، و قدرت قيمة المتوسط الحسابي هذا البند ب 1.18 وهي قيمة منخفضة تدل على الإستجابة السلبية في ما يخص هذا البند.

وبخصوص البند(34)، الذي قدرت فيه النسبة المئوية للأفراد الذين لم يسبق لهم وتلقو رسائل مسيئة من زملاء عملهم ب 92.2، والذين يرون أنه أحيانا ما يحدث ذلك ب 7.8% و قدرت قيمة المتوسط الحسابي هذا البند ب 1.07 وهي قيمة منخفضة تدل على الإستجابة السلبية في ما يخص هذا البند.

أما البند(35)، القائل بأنه يتم إعداد صفحات خاصة للتحرش بالعمال في بيئة عملهم حيث قدرت النسبة المئوية للأفراد الذين يؤكدون ذلك ب 1.6% بينما النسبة المئوية للذين يرون عكس ذلك 92.2% والنسبة المئوية للأفراد الذين يرون أنه أحيانا ما تحدث مثل هذه السلوكيات قدرت ب

6.3% وقدرت قيمة المتوسط الحسابي هذا البند ب 1.09 وهي قيمة منخفضة تدل على الإستجابة السلبية في ما يخص هذا البند.

بينما البند(36)، فقد تحصل على نسبة مئوية قدرت ب 92.2% لصالح الأفراد الذين يرون أنه لم يتم الكشف عن معلوماتهم الشخصية وتزويرها من طرف زملائهم بطريقة خفية بينما قدرت النسبة المئوية للأفراد الذين يرون أنه ما يحدث ذلك ب 7.8% وقدرت قيمة المتوسط الحسابي هذا البند ب 1.07 وهي قيمة منخفضة تدل على الإستجابة السلبية في ما يخص هذا البند.

والبند(37)، القائل بأن هناك حسابات وهمية تنشر محتوى مسيئ عن العمال في بيئة العمل حيث قدرت النسبة المئوية للأفراد الذين نفو ذلك ب 95.3% والأفراد الذين يرون أنه أحيانا ما يحدث ذلك ب 4.7% وقدرت قيمة المتوسط الحسابي هذا البند ب 1.04 وهي قيمة منخفضة تدل على الإستجابة السلبية في ما يخص هذا البند.

وبالنسبة للبند(38)، فقد تحصل على نسبة 92.2% لصالح الأفراد الذين لا يتعرضون للضغط عبر البريد الإلكتروني من طرف رؤسائهم كما قدرت النسبة المئوية للأفراد الذين يرون أنه أحيانا ما يحدث ذلك ب 3.1% وقدرت قيمة المتوسط الحسابي هذا البند ب 1.07 وهي قيمة منخفضة تدل على الإستجابة السلبية في ما يخص هذا البند.

أما البند(39)، فقد تحصل هو الآخر على 93.8% لصالح الأفراد الذين لم يشعرو أنهم مستهدفين بحملات تشويه عبر صفحات في وسائل التواصل الإجتماعي بينما قدرت النسبة المئوية للأفراد الذين يرون أنه ما يحدث ذلك ب 6.3% وقدرت قيمة المتوسط الحسابي هذا البند ب 1.03 وهي قيمة منخفضة تدل على الإستجابة السلبية في ما يخص هذا البند.

والبند(40)، فقد قدرت النسبة المئوية الذين يرون أنه لم تستخدم المنشورات التي ينشرونها على حساباتهم ضدهم ب 93.8% والذين يرون أنه أحيانا ما يحدث ذلك ب 6.3% وقدرت قيمة المتوسط الحسابي هذا البند ب 1.06 وهي قيمة منخفضة تدل على الإستجابة السلبية في ما يخص هذا البند.

وبخصوص البند(41)، فقد قدرت النسبة المئوية للأفراد الذين يرون أنه أحيانا ما يستخدم زملائهم رسائلهم الخاصة دون إذنه ب 4.75% والأفراد الذين يرون عكس ذلك ب 95.3% وقيمة المتوسط الحسابي 1.04 وهي قيمة منخفضة تدل على الإستجابة السلبية في ما يخص هذا البند.

وفي الأخير البند (42)، والذي قدرت النسبة المئوية فيه لدى الأفراد الذين يرون أنه أحيانا ما يشعرون بعدم الأمان عند استخدام البريد الإلكتروني ووسائل التواصل الإجتماعي الخاصة بهم ب 15.6% والأفراد الذين يرون عكس ذلك ب 84.4% وقدرت قيمة المتوسط الحسابي هذا البند

ب 1.15 وهي قيمة منخفضة تدل على الإستجابة السلبية في ما يخص هذا البند.

الجدول رقم (20) يوضح المتوسط الحسابي لأشكال التحرش المعنوي:

| الشكل | قيمة المتوسط الحسابي | مستوى المتوسط الحسابي |
|-------------------------|----------------------|-----------------------|
| إستعمال الألفاظ القاسية | 1.39 | منخفض |
| الشائعات | 1.55 | منخفض |
| التحرش الإلكتروني | 1.09 | منخفض |

المصدر: من إعداد الطالبة

يبين الجدول رقم (20) المتوسط الحسابي لأشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني، والتي جاءت كلها منخفضة، وبالتالي عدم تحقق الفرضيات البحثية.

1-1-إختبار الفرضية العامة:

إختبار الفرضية العامة القائلة بأن أشكال التحرش المعنوي هي إستعمال الألفاظ القاسية الشائعات، التحرش الإلكتروني . ومن خلال الجدول رقم (20) الذي يبين المتوسطات الحسابية لأشكال التحرش المعنوي، وإن كانت مستوياتها منخفضة فهي موجودة وبذلك تحقق الفرضية العامة.

1-2-إختبار الفرضيات البحثية:

الفرضية البحثية الأولى:

القائلة بأن مستوى إستعمال الألفاظ القاسية في بيئة العمل من وجهة نظر العاملين متوسط. وبناء على ما تم عرضه في الجدول رقم (20) الذي يبين قيمة المتوسط الحسابي للإستعمال الألفاظ القاسية، وهي قيمة منخفضة قدرت 1.39 وبذلك عدم تحقق الفرضية البحثية الأولى.

الفرضية البحثية الثانية:

القائلة بأن مستوى الشائعات في بيئة العمل من وجهة نظر العاملين متوسط. وبناء على ما تم عرضه في الجدول رقم (20)، الذي يبين قيمة المتوسط الحسابي للشائعات كشكل من أشكال التحرش المعنوي حيث قدرت ب1.55 وهي قيمة منخفضة عدم تحقق الفرضية البحثية الثانية.

الفرضية البحثية الثالثة:

القائلة بأن مستوى التحرش الإلكتروني في الوسط المهني من وجهة نظر العاملين متوسط. وبناء على ما تم عرضه في الجدول (20)، الذي يبين قيمة المتوسط الحسابي للتحرش الإلكتروني وهي قيمة منخفضة قدرت ب 1.09 وبالتالي عدم تحقق الفرضية البحثية الثالثة.

1-3-إختبار الفرضيات الفارقية:

الفرضية الفارقية الرابعة:

القائلة بأن توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير الجنس، وعليه تم استخدام T.test لعينتين مستقلتين وذلك وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (21) يوضح نتائج الفروق في أشكال التحرش المعنوي تعزى لمتغير الجنس:

| الجنس | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة T المحسوبة | مستوى الدلالة Sig |
|-------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|
| ذكر | 2.65 | 0.28 | -0.751 | 0.92 |
| أنثى | 2.70 | 0.26 | | |

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات Spss

من خلال البيانات الموجودة في الجدول (20)، يبين عدم تحقق الفرضية ، أي أن أشكال التحرش المعنوي لا تختلف باختلاف الجنس.

الفرضية الفارقية الخامسة:

القائلة بأن توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير المنطقة الجغرافية ، وعليه تم استخدام T.test لعينتين مستقلتين وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (22) يوضح نتائج الفروق في أشكال التحرش المعنوي تعزى لمتغير المنطقة

الجغرافية:

| المنطقة الجغرافية | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة T المحسوبة | مستوى الدلالة Sig |
|-------------------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|
| مدينة | 2.73 | 0.23 | -2.22 | 0.038 |
| ريف | 2.54 | 0.34 | | |

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات Spss

من خلال الجدول (20)، تبين أنه توجد فروق دالة إحصائية عند 0.05 في أشكال التحرش المعنوي تعزى للمنطقة الجغرافية ، ومنه تحقق الفرضية لصالح الأفراد القاطنين في المدينة.

2- التحليل العام:

تحليل الفرضية العامة:

أشكال التحرش المعنوي تتمثل في إستعمال الألفاظ القاسية، الشائعات، التحرش الإلكتروني، وقد كانت النتائج تؤكد وجودها في بيئة العمل وإن كانت بنسب منخفضة والتي يوضحها المتوسط الحسابي والتي كانت بين 1.09 و 1.55، فإنخفاض مستويات التحرش المعنوي أو اللفظي في بيئة العمل لا يعني بضرورة قلة إنتشارها بل يكون ذلك إنعكاسا لضعف الوعي لدى الأفراد العاملين فهم غير واعيين بأن هذه السلوكيات سلوكيات تحرش، وقد يعود ذلك إلى غياب نص قانوني واضح في القانون الجزائري يوضح أن هذه السلوكيات ممنوعة في بيئة العمل ويعاقب عليها القانون، حيث تطرقت بوناح كريمة (2019) إلى هذا الطرح وأكدت على أن الوعي القانوني والتشريعي يساعد الضحية على الخروج من وضعية التحرش ويجعل المؤسسة تتبنى إستراتيجيات وتضع أطراف تهتم بمثل هذه الملفات وذلك لمتابعتها ومعالجتها. كما يمكن أن تعزى إنخفاض مستويات أشكال التحرش المعنوي في بيئة العمل، إلى عدم تحلي العمال بالموضوعية في الإجابة على بنود الإستبيان وذلك قد يرجع إلى الخوف من فقدان مناصبهم أو حدوث مشاكل داخل العمل، خاصة إذا كان المتحرش يشغل منصبا أعلى من الضحية حيث توصل فيدمة عبد الحق (2009) في إختباره لفرضية العلاقة بين السلطة والتحرش المعنوي إلى نفس النتيجة بإعتبار أن سلطة المنصب تمنح صاحبها قيمة معنوية معتبرة ونفوذ داخل المؤسسة، وبالتالي فإن سلطة المنصب تكون بسبب الكثير من الممارسات ذات الطابع الغير شرعي، مع عدم توفر قنوات إتصال أمنة داخل المؤسسة تجعل ضحايا التحرش المعنوي يبلغون عن سلوكيات التحرش دون خوف أو تردد مع عدم الكشف عن هوية الضحية، حيث توافقت دراسة زراري سمية (2020) مع دراستنا والمعنونة بالتحرش النفسي في الوسط المهني التي توصلت إلى ضعف الإتصال يزيد من سلوكيات التحرش المعنوي.

في حين إذا كانت بيئة العمل سلبية فسيتم النظر إلى سلوكيات التحرش سلوكيات عادية أي أن العاملين قد إعتادوا على مثل هذه السلوكيات ويعتبرونها جزء من ضغوطات العمل اليومية في هذه الحالة، يتم قبول هذه السلوكيات ولا يدرك الفرد العامل إلى أنه يتعرض للتحرش المعنوي.

-تحليل الفرضية الفرعية الأولى:

مستوى إستعمال الألفاظ القاسية في بيئة العمل من وجهة نظر العاملين منخفض، بالرغم من أن النتائج توحي بأن الألفاظ القاسية غير منتشرة في بيئة العمل بشكل كبير إلا أن هذا لا

يعني أن بيئة العمل خالية من العنف اللفظي ، حيث لا يظهر ذلك في شكل سب وشتم صريح بل يظهر في شكل إنتقادات مستمرة أو التعليقات المصحوبة بضحك تهكمي وذلك حسب إستجابة الفئة المدروسة ، وقيمة المتوسط الحسابي 2.25 والتي تعبر عن ذلك مما يعكس نوعا من السخرية التي تمارس في بيئة العمل دون أن تصنف ضمن الألفاظ القاسية المباشرة. هذا النوع من السلوكيات، ورغم أنه لا يصنف ضمن الألفاظ القاسية إلا أنه يترك في مضمونه نفس الأثر النفسي بل وقد يكون أكثر تأثيرا لأنه يمارس بطريقة يصعب الرد عليها أو مواجهتها والذي يجعل الفرد في حالة حيرة وبالتالي إنخفاض تقدير الذات والتعرض أكثر للتحرش. بالإضافة إلى التناوب بالألقاب و إعطاء ألقاب ساخرة للفرد العامل والتي تعكس مظهره أو طريقة حديثه وحتى خلفيته الإجتماعية وهو ما يعد شكلا من أشكال العنف اللفظي الغير مباشر، حيث نشرت دراسة في مجلة Obzronik zdravstvene nege بعنوان العنف اللفظي الغير مباشر في خدمات الطوارئ من طرف كل من Katarina,bapnik;Evor, karnich Karmn,yerkitch بسلوفينيا، وتوصلت إلى نتائج مفادها أن 74.2% من العمال في قسم الطوارئ يتعرضون للعنف اللفظي الغير مباشر في مكان العمل، كما أن هذه السلوكيات تؤثر سلبا على الصحة النفسية للموظفين وتزيد من مستويات القلق والتوتر.

-تحليل الفرضية الفرعية الثانية:

مستوى الشائعات في بيئة العمل من وجهة نظر العاملين منخفض، وذلك حسب إستجابات أفراد عينة الدراسة ، حيث قدرت قيمة المتوسط الحسابي ب1.55 وأحد التفسيرات الأساسية لإنخفاض تقدير العاملين للشائعات، رغم إعترافهم بإنتشارها هو أن الكثير منهم لا يدرك تماما أن ما يتداول بينهم من معلومات غير مؤكدة يدخل ضمن مفهوم الشائعة، فلقد تحصل البند القائل بأن أفراد عينة الدراسة يتداولون أخبار مغلوطة بينهم على أكبر متوسط حسابي بين مجموع بنود البعد حيث قدر ب 1.96، فيظنون أن الشائعة تدخل فقط ضمن المعلومات المسيئة التي تمس الحياة الشخصية والمهنية للفرد ولا تشمل كل المعلومات الدقيقة أوغير المكتملة.

كما أنه من المحتمل أن العاملين سواء كان ذلك بوعي أو بدون وعي، يحاولون التقليل من الشائعات وإن كانت موجودة وذلك للتقليل من حجم التوتر خاصة أن المؤسسة مرت في مرحلة سابقة بتغييرات تنظيمية (تغيير المدير العام، بعضالعاملين المسؤولين،..) وذلك بسبب بعض المشاكل التي مرت بها المؤسسة فيرى العامل بعد مروره مرحلة التوتر هذه أنه لا توجد أي أي شائعات مقارنة مع المرحلة السابقة ولا يهتم بها أساسا ما دام أنه لا يوجد أي تهديد يهدده

بفقدانه لمنصبه وهذا ما تمت ملاحظته من خلال الدراسة الإستطلاعية. في حين أن هناك من يشعر بالإنتماء للمؤسسة ولا يريد الإضرار بسمعتها و أنه يخشى أن يتم إتهام الإدارة أو أحد الزملاء بشائعة خاصة في بيئات العمل التي تغيب فيها حرية التعبير عن الرأي.

-تحليل الفرضية الفرعية الثالثة:

مستوى التحرش الإلكتروني في بيئة العمل من وجهة نظر العاملين منخفض، حيث قدر المتوسط الحسابي لهذا البعد ب 1.09، وذلك راجع إلى أن هذا النوع من السلوكيات تحكمه قوانين صارمة داخلية للمؤسسة تفرض على العاملين عدم القيام أو المساس بكرامة الغير على وسائل التواصل الإجتماعي ، كما أن هناك هيئات خارج المؤسسات تحمي الأفراد وتوعيتهم من مخاطر التحرش الإلكتروني، حيث يتوافق هذا الطرح مع النتيجة التي توصلت لها الباحثة أسما فاروق عبد العزيز سيد(2023) في ضرورة نشر الوعي وتنقيف الأفراد في ما يخص التحرش الإلكتروني. كما أكدت دراسة في مجلة Journal of nursing management والمعونة

Effects of workplace cyberbullying on nurses, symptom experience and

turnover intention والتي اجريت على عينة من الممرضات لمعرفة مستوى التحرش الإلكتروني لديهم في مكان العمل، وتوصلت الدراسة إلى أن 8% فقط من المشاركات تعرضن للتحرش الإلكتروني وهي نسبة منخفضة وذلك بفضل سياسة المؤسسة الوقائية وإهتمام الإدارة ومساندتها للممرضات مما ساعد بشكل كبير في التخفيف من هذا النوع من السلوكيات ، فكلما زاد التحرش الإلكتروني في بيئة العمل كلما زادت معه اضطرابات نفسية عديدة كالإرهاق والقلق والإكتئاب وصولاً إلى ترك العمل. وعليه يجب على كل المؤسسات أن توفر الدعم التنظيمي فعال للوقاية العاملين من مخاطر التحرش الإلكتروني.

-تحليل الفرضية الفرعية الرابعة:

لم تتحقق الفرضية القائلة بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير الجنس، حيث توصلت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق بين الذكور والإناث في التعرض للتحرش المعنوي وهذا ينفي الفكرة السائدة في المجتمع القائلة بأن الإناث هم أكثر تعرضاً للتحرش من الرجال وهذا ما إتفقت عليه أيضاً نتيجة التي توصلت لها الباحثة بوناح كريمة (2019) ، والتي أرادت معرفة الفروق في التعرض للتحرش المعنوي والتي توصلت بها أيضاً أنه لا توجد فروق بين الرجال والنساء في التعرض للتحرش المعنوي.

-تحليل الفرضية الفرعية الخامسة:

لقد تحققت الفرضية، حيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير المنطقة الجغرافية وذلك لصالح الأفراد القاطنين بالمدينة، وذلك راجع إلى عدة عوامل من بينها تأثر سكان المدن بثقافة المنافسة والصراع

نتيجة نمط الحياة السريع والمليء بالضغوط، مما ينعكس على سلوكياتهم في العمل ويدفعهم أحيانا لإستخدام أساليب لفرض ذواتهم. بالإضافة إلى أن التنشئة الإجتماعية في المدن غالبا ما تركز على الفردية والإستقلالية، بعكس الريف الذين تهيمن عليهم قيم الجماعة والتعاون.

خلاصة الفصل:

تم التطرق في هذا الفصل إلى تحليل النتائج المتحصل عليها ، من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت بالمؤسسة المينائية سكيكدة، حيث تم الإعتماد على بعض الدراسات السابقة والجانب النظري للدراسة بالإضافة إلى، النتائج المتحصل عليها من برنامج الحزم الإحصائية ،حيث يتم تحويل هذه البيانات الكمية إلى تحليل كفي لتفسير تلك البيانات.

خاتمة

خاتمة:

وفي الختام توضح هذه الدراسة أن التحرش المعنوي في الوسط المهني ليس ظاهرة إعتباطية بل هو سلوك متكرر ومتعمد من طرف المتحرش لإيذاء الضحية والمساس بكرامتها والذي تتعدى أشكاله إلى إستعمال الألفاظ القاسية والشائعات والتحرش الإلكتروني، ومن خلال دراستي الموسومة ب أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني من وجهة نظر العاملين بمديرية الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية سكيكدة، تم التطرق إلى هذه الظاهرة كأحد أخطر الظواهر التي تؤثر بشكل كبير على الصحة النفسية للعاملين وإستقرارهم المهني وذلك بإفتراض الأشكال السابقة الذكر ووجودها في الوسط المهني وإن كانت بنسب منخفضة في موجودة وتستدعي التدخل بالوقاية أو العلاج للأفراد المتضررين حيث تم التوصل إلى النتائج التالية:

- أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني هي: إستعمال الألفاظ القاسية، الشائعات، التحرش الإلكتروني.

- مستوى إستعمال الألفاظ القاسية في بيئة العمل من وجهة نظر العاملين منخفض.

- مستوى الشائعات في بيئة العمل من وجهة نظر العاملين منخفض.

- مستوى التحرش الإلكتروني في بيئة العمل من وجهة نظر العاملين منخفض.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير الجنس.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير المنطقة الجغرافية لصالح سكان المدينة.

التوصيات والإقتراحات:

بناء على نتائج الدراسة يمكن إقتراح التوصيات التالية:

- يجب على المؤسسة وضع قنوات إتصال آمنة للتبليغ عن سلوكيات التحرش بطريقة تحفظ هوية الضحية.

- إعطاء أهمية لمثل هذه المواضيع ووضع سياسات صارمة وقوانين تحد من هذه السلوكيات .

- يجب على المؤسسة القيام بدورات توعوية لفائدة العمال تخص موضوع التحرش المعنوي.

- يجب على المشرع الجزائري إدراج سلوكيات التحرش المعنوي والعنف النفسي كسلوكات عنيفة مثلها من العنف الجسدي المباشر.

- إجراء تقييمات دورية وإستبانات ومقابلات للعمال لمعرفة المناخ السائد في المؤسسة والتأكد من عدم وجود مثل هذه السلوكات.

قائمة المراجع

قائمة المراجع باللغة العربية:

- بركات، عبد العزيز. (2014). مقدمة في التحليل الإحصائي لبحوث الإعلام. القاهرة: دار المنهل للنشر والتوزيع.
- بن عياس، حورية. (2020). أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني الجزائري وإنعكاساته النفسية والتنظيمية على العامل. مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم بواقي. المجلد 7. العدد 3.
- بوخريسة، بوبكر وأمال، بن شمسة و عرقوب ، كمال و عزوز، نور الدين. (2023). المفاهيم القاعدية في السيكولوجيا الإجتماعية. ط1. الأردن: مركز الكتاب الأكاديمي.
- بوناح، كريمة. (2019). التحرش المعنوي في مكان العمل. أطروحة دكتوراه تخصص علم النفس العمل والتنظيم. كلية العلوم الإجتماعية والعلوم الإنسانية. جامعة الجزائر 2.
- تمار، يوسف. (2023). الأخطاء المنهجية في الدراسات الإستطلاعية. المجلة الجزائرية لبحوث الإعلام والرأي العام. المجلد 6. العدد 1. ص ص 16-23.
- جبر ، محمد جميل. (2020). جريمة التحرش الجنسي وعقوبتها في التشريع الإسلامي والقانون. ماليزيا: دار الكتب العلمية.
- الجبلاني، حسان و بلقاسم، سلاطنية. (2012). المناهج الأساسية في البحوث الإجتماعية. القاهرة دار المنهل للنشر والتوزيع.
- حسيني، عمار و الوازن، بوبكر. (2023). إستراتيجيات إدارة المخاطر النفسية والإجتماعية.
- حشلافي، حميد. (2021). التحرش النفسي في الوسط المهني. دار كفاءة المعرفة: الجزائر.
- خنونة، زكية. (2022). التحرش الجنسي في العمل والمشكلات النفسية والإجتماعية الناجمة عنه. مجلة سوسيوولوجيا . المجلد 6. العدد 1. ص ص 32-45.
- دوار، فاطمة الزهراء. (2019). عوامل الأخطار النفسية والإجتماعية وعلاقتها بالإضطرابات العظم-عضلية. أطروحة دكتوراه تخصص علم النفس والأرغونوميا. كلية العلوم الإجتماعية. جامعة وهران 2.

- عبد الرزاق، محمد سيف الدين.(2015). جرائم التحرش الجنسي.السعودية: دار العلوم للنشر والتوزيع.

-عبد الرؤوف ، طارق و عيسى، إيهاب .(2017). المقاييس والإختبارات. مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر

-فيدمة، عبد الحق. (2009). عوامل التحرش المعنوي في المنظمة. مذكرة ماجستير. تخصص علم إجتماع إنحراف وجريمة . قسم علم الإجتماع وديمغرافيا . كلية الآداب والعلوم الإجتماعية جامعة سعد دحلب. بليدة.

- لزغد، فيروز.(2023).التحرش المعنوي ضد المرأة في الوسط المهني: وجه من وجوه العنف الرمزي . مجلة زهتيد للدراسات والبحوث الإتصالية والإعلامية. المجلد 3.العدد2. ص ص 59-76

- ناجي، عبد النور.(2019). منهجية البحث السياسي. الأردن:دار اليازوري العلمية.

قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

-Anne francoise chaperon et Bénédicite,Litzler et Marie,Edithalouf.(2014)

Harcelement Moral au travail comprendre et se defendre.france:odile jacob.

-Borovokova,E.(2024).violences de genre. Change de vie et arretez detre Une...,cest facile.espagn.

-chapelle, frederic.(2018).Risques psychosociaux et qualite de vie au travail.france:dunod.

-GSA,guidline, preventing and addressing bulling in the workplace.office Of the commission for public section employment.

-Heinz,leymann.(1996).the content and development of mobbing at work.

European journal of work and organizational psychology.5(2).165-184.

-Mariano,M.,Mesgeuer de pedro,M., and soler

sanchez,I.(2008).workplace mobbing and effects on workers health:spain

The spanish journal of psychology.

-The harborview center of sexual assault and traumatic

stress(1973).information About sexual offenders.

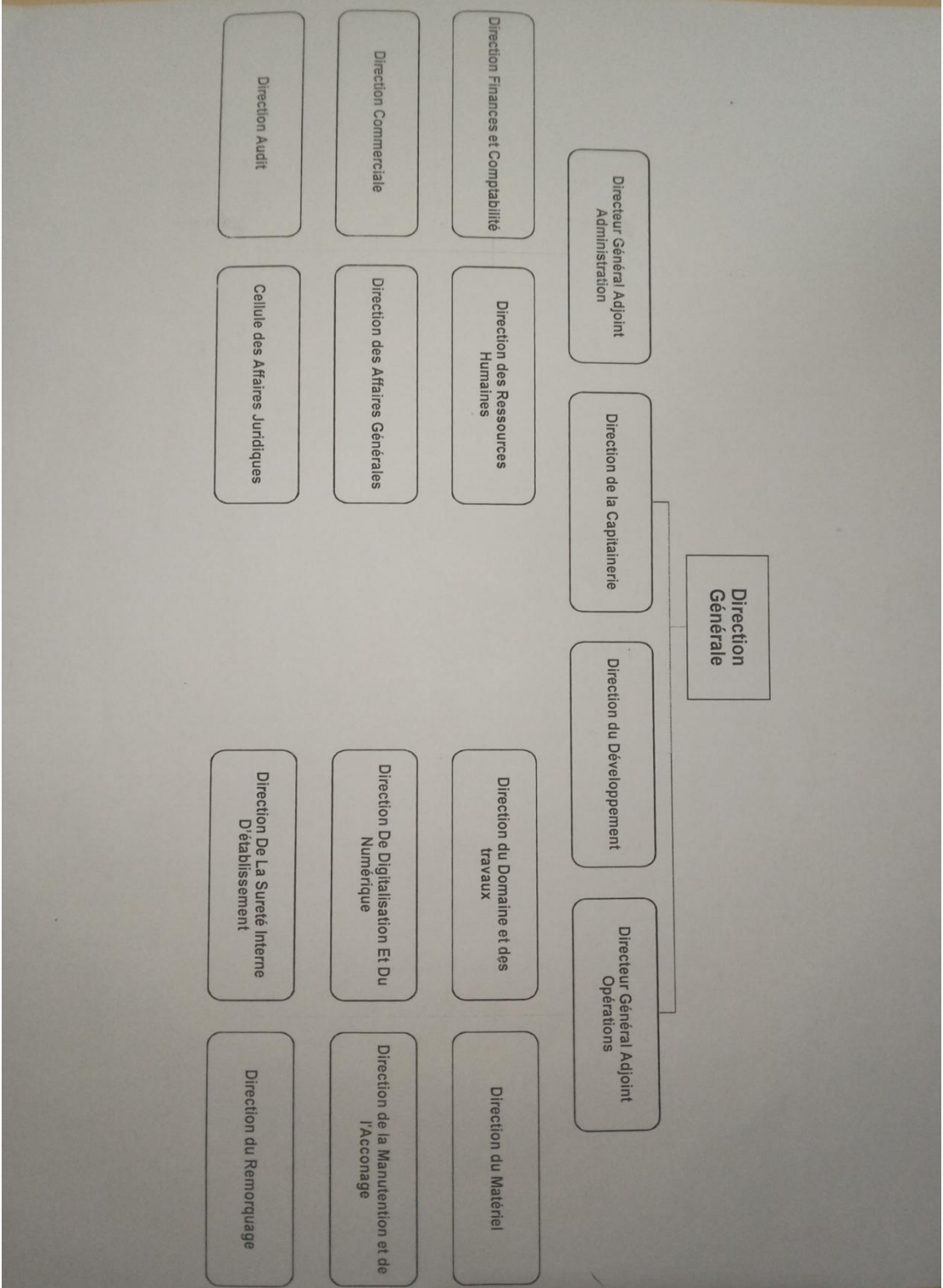
-Tony, Matchadu.(2015).la prevention des risques psychosociaux.presses

Universitaires de rennes= france.

.

قائمة الملاحق

الملحق رقم 01:
الهيكل التنظيمي للمؤسسة.



الملحق رقم 02:

الإستمارة في صورتها الأولية
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
كلية العلوم الإجتماعية والعلوم الإنسانية
قسم علم النفس

إستمارة بحث بعنوان: أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني من وجهة نظر العاملين

دراسة ميدانية بمديرية الموارد البشرية المؤسسة المينائية-سكيكدة

أخي(ة) العامل(ة)
تندرج هذه الإستمارة لغرض معرفة رأيك عن أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني
وذلك في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم نفس العمل وتسيير
الموارد البشرية، ولذا فإن نجاح هذا البحث يعتمد على مدى مساهمتكم بكل صدق على بنود
الإستمارة، مع تأكيد أن إجاباتكم ستظل سرية ولا تستعمل إلا لأغراض علمية.
وتقبلوا منا أسمى عبارات الشكر والتقدير.

وتكون إجاباتكم بوضع علامة (X) أمام الخانة المناسبة لإختيارك

إشراف الأستاذ:
-أد/بوعطيط جلال الدين

من إعداد الطالبة:
-شبيبة نور الهدى

السنة الجامعية 2024/2025

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر أنثى

الرقعة الجغرافية: ريف مدينة

| رقم البند | البنود | دائما | أحيانا | أبدا |
|-----------|---|-------|--------|------|
| 1 | أعرض بشكل متكرر لتعليقات ساخرة من الآخرين | | | |
| 2 | يتم نقدي بشكل مستمر من طرف الآخرين | | | |
| 3 | أعرض للإهانات اللفظية في الاجتماعات أو أمام الآخرين | | | |
| 4 | يتم التحدث إلى بشكل فظ وغير لائق | | | |
| 5 | يتم الصراخ علي والتحدث معي بنبرة عدوانية بشكل متكرر | | | |
| 6 | أشعر بالإهانة عند استخدام بعض الزملاء أو رؤساء ألقاب جارحة ومهينة عند مخاطبتي | | | |
| 7 | يتم تهديدي بتشويه سمعتي أن لم أمثل لمطالب معينة | | | |
| 8 | يتم الإنقاص من قيمتي في بيئة عملي | | | |
| 9 | أعرض للإستهزاء والسخرية بسبب مظهري وطريقة حديثي | | | |
| 10 | أعرض للإستهزاء والتشكيك في قدراتي في العمل | | | |
| 11 | أشعر بأن أرائي يتم تجاهلها عمدا | | | |
| 12 | أكلف بمهام وأعمال غير واضحة مما يسبب ذلك في توبيخي | | | |
| 13 | أعرض للتجاهل من طرف زملائي في العمل | | | |

| رقم البند | البنود | دائما | أحيانا | أبدا |
|-----------|--|-------|--------|------|
| 14 | تنتشر الشائعات بشكل كبير في بيئة عملي | | | |
| 15 | تنتشر الشائعات المكتوبة بشكل كبير في بيئة عملي | | | |
| 16 | تنتشر الشائعات اللفظية بشكل كبير في بيئة عملي | | | |
| 17 | ألاحظ إنتشار أخبار مغلوطة عني بين زملائي في بيئة عملي | | | |
| 18 | زملائي يتناولون شائعات عن الآخرين دون التأكد من صحتها | | | |
| 19 | يتم نشر شائعات عني في مكان عملي تؤثر على سمعتي المهنية | | | |
| 20 | يتم نشر شائعات عني في مكان عملي تؤثر على سمعتي الشخصية | | | |
| 21 | أعرض لمعاملة غير لائقة بسبب الشائعات | | | |

| | | | | |
|----|--|--|--|--|
| | | | الغير صحيحة عني | |
| 22 | | | أثرت الشائعات على فرص الترقية أو الحصول على الإمتيازات وظيفية | |
| 23 | | | لا تتخذ المؤسسة خاصتي إجراءات للحد أو التقليل من الإشاعات | |
| 24 | | | أظن أن الشائعات تنتشر بسبب نقص التواصل بين زملاء في بيئة العمل | |
| 25 | | | أظن أن الشائعات تنتشر لتبعدني عن العمل في مشاريع مهمة | |
| 26 | | | أظن أن الشائعات تنتشر لخلق الخوف والقلق بين الموظفين | |
| 27 | | | أظن أن الشائعات تنتشر لإثارة النزاعات بين الزملاء | |
| 28 | | | أعتقد أن بعض أحاديثي يتم تحريفها لخلق الفتنة بيني وبين زملائي في العمل | |
| 29 | | | أظن أن أخطائي تضخم بشكل متعمد عند الحديث عني بين زملاء عملي | |

| رقم البند | البنود | أبدا | أحيانا | أبدا |
|-----------|--|------|--------|------|
| 30 | أعرض للتحرش على وسائل التواصل الاجتماعي | | | |
| 31 | أعرض للتمتر على وسائل التواصل الاجتماعي | | | |
| 32 | أعرض لمراسلات غير مرغوبة بشكل متكرر | | | |
| 33 | تحدث المراسلات الغير مرغوبة ضررا نفسيا كبيرا علي | | | |
| 34 | تلقيت رسائل مسيئة من زملاء عملي | | | |
| 35 | يتم إعداد صفحات خاصة للتحرش بي في بيئة عملي | | | |
| 36 | يتم الكشف عن معلوماتي الشخصية وتزويرها على وسائل التواصل الاجتماعي | | | |
| 37 | أظن أن هناك حسابات وهمية تنشر محتوى مسيئ عني | | | |
| 38 | أعتقد أنني أعرض للضغط غير مبرر عبر البريد الإلكتروني من طرف رئيسي | | | |
| 39 | أشعر بأنني مستهدف بحملات تشويه عبر الصفحات في وسائل التواصل الاجتماعي | | | |
| 40 | تستخدم المنشورات التي أنشرها على حساباتي ضدي | | | |
| 41 | أظن أن بعض زملائي يقومون بمشاركة رسائلي الخاصة دون إذني | | | |
| 42 | أشعر بعدم الأمان عند إستخدام بريدي الإلكتروني أو مواقع التواصل الاجتماعي | | | |

الملحق رقم 03:

قائمة الأساتذة المحكمين

| الإسم واللقب | الرتبة العلمية | التخصص | جامعة الإنتماء |
|------------------|-----------------|-----------------------------|-----------------------------|
| بوعطيط سفيان | أستاذ | علم النفس العمل والتنظيم | جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة |
| ميروح عبد الوهاب | أستاذ محاضر أ | علم النفس العمل والتنظيم | جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة |
| مطاطلة موسى | أستاذ محاضر أ | علم النفس العمل والتنظيم | جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة |
| بوبكر عائشة | أستاذة محاضرة أ | علم النفس العمل والتنظيم | جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة |
| خرقان منذر | أستاذ محاضر ب | علم النفس العمل والتنظيم | جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة |

الملحق رقم 04:

الإستمارة في صورتها النهائية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة

كلية: العلوم الإجتماعية والعلوم الإنسانية

قسم: علم النفس

التخصص: علم النفس العمل تسيير الموارد البشرية

المستوى: الثانية ماستر

إستمارة بحث بعنوان:

أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني من وجهة
نظر العاملين
دراسة ميدانية بمديرية الموارد البشرية المؤسسة
المينائية سكيكدة

أخي(ة) العامل(ة)

تندرج هذه الإستمارة لغرض معرفة رأيك عن أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني وذلك في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم نفس العمل وتسيير الموارد البشرية، ولذا فإن نجاح هذا البحث يعتمد على مدى مساهمتكم بكل صدق على بنود الإستمارة، مع تأكيد أن إجاباتكم ستظل سرية ولا تستعمل إلا لأغراض علمية. وتقبلوا منا أسمى عبارات الشكر والتقدير.

وتكون إجاباتكم بوضع علامة (X) أمام الخانة المناسبة لإختيارك

إشراف الأستاذ:
-أ/د بو عطيط جلال الدين

من إعداد الطالبة:
-شبيبة نور الهدى

السنة الجامعية 2025/2024

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر أنثى

المنطقة الجغرافية: ريف مدينة

| رقم البند | البند | دائما | أحيانا | أبدا |
|-----------|--|-------|--------|------|
| 1 | أعرض بشكل متكرر لتعليقات ساخرة من الآخرين في بيئة عملي | | | |
| 2 | أنتقد باستمرار من طرف الآخرين في بيئة عملي | | | |
| 3 | أعرض للإهانات اللفظية أمام الآخرين في بيئة عملي | | | |
| 4 | يتم التحدث إلي بشكل غير لائق | | | |
| 5 | يتم التحدث معي بنبرة عدوانية بشكل متكرر | | | |
| 6 | أشعر بالإهانة عند استخدام رئيسي ألفاظ جارحة لمخاطبتي | | | |
| 7 | يتم تهديدي بتشويه سمعتي إن لم أمتثل لمطالب معينة | | | |
| 8 | يتم الإلتعاب من قيمتي في بيئة عملي | | | |
| 9 | أعرض للإستهزاء بسبب طريقة حديثي | | | |
| 10 | أعرض للإستهزاء بسبب مظهري | | | |
| 11 | يتم التشكيك في قدراتي في العمل | | | |
| 12 | أشعر بأن أرائي يتم تجاهلها عمدا | | | |
| 13 | أكلف بمهام غير واضحة مما يعرضني للتوبيخ | | | |
| 14 | يتم تجاهلي من طرف زملائي في العمل في بعض المواقف | | | |
| 15 | تنتشر الشائعات بشكل كبير في بيئة عملي | | | |
| 16 | يتم نشر أخبار مغلوبة عني بين زملائي في بيئة عملي | | | |
| 17 | زملائي يتناولون الشائعات عن الآخرين دون التأكد من مصحتها | | | |
| 18 | تأثرت سمعتي المهنية بسبب نشر الشائعات عني في مكان عملي | | | |
| 19 | تنتشر الشائعات المكتوبة بشكل كبير في بيئة عملي | | | |
| 20 | لا تتخ المؤسسة خاصتي إجراءات للحد أو التقليل من الشائعات | | | |
| 21 | أعرض لمعاملات غير لائقة بسبب الأخبار المغلوطة عني | | | |
| 22 | نشر شائعات في مكان عملي أساء لسمعتي الشخصية | | | |
| 23 | الشائعات قللت من فرص ترقيتي أو حصولي على إمتيازات وظيفية جديدة | | | |
| 24 | تنتشر الشائعات اللفظية بشكل كبير في بيئة عملي | | | |
| 25 | إنتشار الشائعات بسبب نقص التواصل بين زملاء العمل | | | |
| 26 | أشعر أن الشائعات يتم نشرها من أجل إبعادي عن العمل في مشاريع مهمة داخل مؤسستي | | | |
| 27 | الشائعات ساعدت في نشر القلق بين العاملين | | | |
| 28 | دخلت في نزاعات مع زملائي بسبب نشر الشائعات عني | | | |
| 29 | أعتقد بأن أحاديثي يتم تحريفها لخلق الفتنة بيني وبين زملائي في العمل | | | |
| 30 | يتم تضخيم أخطائي بشكل متعمد عند الحديث عني بين زملاء عملي | | | |
| 31 | أعرض للتحرش على وسائل التواصل الإجتماعي | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|----|
| | | | تصانني مراسلات غير مرغوبة بشكل متكرر | 32 |
| | | | تحدث المراسلات الغير مرغوبة ضررا نفسيا كبيرا علي | 33 |
| | | | تلقيت رسائل مسيئة من زملاء عملي | 34 |
| | | | يتم إعداد صفحات خاصة للتحرش بي في بيئة عملي | 35 |
| | | | يتم الكشف عن معلوماتي الشخصية وتزويرها من طرف زملائي بطريقة خفية | 36 |
| | | | هناك حسابات وهمية تنشر محتوى مسيئ عني | 37 |
| | | | أعتقد أنني أتعرض للضغط غير المبرر عبر البريد الإلكتروني من طرف رئيسي | 38 |
| | | | أشعر بأنني مستهدف بحملات تشويه عبر الصفحات في وسائل التواصل الإجتماعي | 39 |
| | | | تستخدم المنشورات التي أنشرها على حساباتي ضدي | 40 |
| | | | أظن أن بعض زملائي يقومون بمشاركة رسائلي الخاصة دون إذني | 41 |
| | | | أشعر بعدم الأمان عند استخدام بريدي الإلكتروني أو مواقع التواصل الإجتماعي الخاصة بي | 42 |

الملحق رقم 05:
خاص بنتائج Spss

Frequency Table

الجنس

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ذكر | 35 | 54.7 | 54.7 | 54.7 |
| انثى | 29 | 45.3 | 45.3 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

الجغرافية_الرقعة

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ريف | 19 | 29.7 | 29.7 | 29.7 |
| مدينة | 45 | 70.3 | 70.3 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ابدا | 1 | 1.6 | 1.6 | 1.6 |
| احيانا | 11 | 17.2 | 17.2 | 18.8 |
| دائما | 52 | 81.3 | 81.3 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ابدا | 2 | 3.1 | 3.1 | 3.1 |
| احيانا | 24 | 37.5 | 37.5 | 40.6 |
| دائما | 38 | 59.4 | 59.4 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند 3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | احيانا | 10 | 15.6 | 15.6 |
| | دائما | 54 | 84.4 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 |

البند 4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ابدا | 1 | 1.6 | 1.6 |
| | احيانا | 14 | 21.9 | 23.4 |
| | دائما | 49 | 76.6 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 |

البند 5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ابدا | 2 | 3.1 | 3.1 |
| | احيانا | 12 | 18.8 | 21.9 |
| | دائما | 50 | 78.1 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 |

البند 6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ابدا | 5 | 7.8 | 7.8 |
| | احيانا | 13 | 20.3 | 28.1 |
| | دائما | 46 | 71.9 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 |

البند 7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | احيانا | 5 | 7.8 | 7.8 |
| | دائما | 59 | 92.2 | 100.0 |
| | Total | 64 | 100.0 | 100.0 |

8البند

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ابدأ | 2 | 3.1 | 3.1 | 3.1 |
| أحيانا | 11 | 17.2 | 17.2 | 20.3 |
| دائما | 51 | 79.7 | 79.7 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

9البند

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ابدأ | 1 | 1.6 | 1.6 | 1.6 |
| أحيانا | 5 | 7.8 | 7.8 | 9.4 |
| دائما | 58 | 90.6 | 90.6 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

10البند

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid أحيانا | 8 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| دائما | 56 | 87.5 | 87.5 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

11البند

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ابدأ | 2 | 3.1 | 3.1 | 3.1 |
| أحيانا | 17 | 26.6 | 26.6 | 29.7 |
| دائما | 45 | 70.3 | 70.3 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

12البند

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ابدأ | 4 | 6.3 | 6.3 | 6.3 |
| أحيانا | 23 | 35.9 | 35.9 | 42.2 |
| دائما | 37 | 57.8 | 57.8 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند 13

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ابدأ | 2 | 3.1 | 3.1 | 3.1 |
| أحيانا | 12 | 18.8 | 18.8 | 21.9 |
| دائما | 50 | 78.1 | 78.1 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند 14

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ابدأ | 3 | 4.7 | 4.7 | 4.7 |
| أحيانا | 18 | 28.1 | 28.1 | 32.8 |
| دائما | 43 | 67.2 | 67.2 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند 15

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ابدأ | 17 | 26.6 | 26.6 | 26.6 |
| أحيانا | 18 | 28.1 | 28.1 | 54.7 |
| دائما | 29 | 45.3 | 45.3 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند 16

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ابدأ | 4 | 6.3 | 6.3 | 6.3 |
| أحيانا | 22 | 34.4 | 34.4 | 40.6 |
| دائما | 38 | 59.4 | 59.4 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند 17

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ابدأ | 21 | 32.8 | 32.8 | 32.8 |
| أحيانا | 20 | 31.3 | 31.3 | 64.1 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| دائما | 23 | 35.9 | 35.9 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند 18

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ابدأ | 2 | 3.1 | 3.1 | 3.1 |
| أحيانا | 12 | 18.8 | 18.8 | 21.9 |
| دائما | 50 | 78.1 | 78.1 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند 19

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ابدأ | 6 | 9.4 | 9.4 | 9.4 |
| أحيانا | 13 | 20.3 | 20.3 | 29.7 |
| دائما | 45 | 70.3 | 70.3 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند 20

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ابدأ | 8 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| أحيانا | 15 | 23.4 | 23.4 | 35.9 |
| دائما | 41 | 64.1 | 64.1 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند 21

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid أحيانا | 15 | 23.4 | 23.4 | 23.4 |
| دائما | 49 | 76.6 | 76.6 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند 22

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ابدأ | 1 | 1.6 | 1.6 | 1.6 |

| | | | | |
|--------|----|-------|-------|-------|
| احيانا | 13 | 20.3 | 20.3 | 21.9 |
| دائما | 50 | 78.1 | 78.1 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند 23

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ابدأ | 3 | 4.7 | 4.7 | 4.7 |
| احيانا | 16 | 25.0 | 25.0 | 29.7 |
| دائما | 45 | 70.3 | 70.3 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند 24

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ابدأ | 17 | 26.6 | 26.6 | 26.6 |
| احيانا | 21 | 32.8 | 32.8 | 59.4 |
| دائما | 26 | 40.6 | 40.6 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند 25

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ابدأ | 16 | 25.0 | 25.0 | 25.0 |
| احيانا | 28 | 43.8 | 43.8 | 68.8 |
| دائما | 20 | 31.3 | 31.3 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند 26

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ابدأ | 4 | 6.3 | 6.3 | 6.3 |
| احيانا | 22 | 34.4 | 34.4 | 40.6 |
| دائما | 38 | 59.4 | 59.4 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند 27

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ابدأ | 13 | 20.3 | 20.3 | 20.3 |
| أحيانا | 22 | 34.4 | 34.4 | 54.7 |
| دائما | 29 | 45.3 | 45.3 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند 28

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ابدأ | 4 | 6.3 | 6.3 | 6.3 |
| أحيانا | 17 | 26.6 | 26.6 | 32.8 |
| دائما | 43 | 67.2 | 67.2 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند 29

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ابدأ | 10 | 15.6 | 15.6 | 15.6 |
| أحيانا | 19 | 29.7 | 29.7 | 45.3 |
| دائما | 35 | 54.7 | 54.7 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند 30

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ابدأ | 8 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| أحيانا | 14 | 21.9 | 21.9 | 34.4 |
| دائما | 42 | 65.6 | 65.6 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند 31

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ابدأ | 3 | 4.7 | 4.7 | 4.7 |
| أحيانا | 7 | 10.9 | 10.9 | 15.6 |
| دائما | 54 | 84.4 | 84.4 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند 32

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ابدأ | 2 | 3.1 | 3.1 | 3.1 |
| أحيانا | 7 | 10.9 | 10.9 | 14.1 |
| دائما | 55 | 85.9 | 85.9 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند 33

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ابدأ | 1 | 1.6 | 1.6 | 1.6 |
| أحيانا | 10 | 15.6 | 15.6 | 17.2 |
| دائما | 53 | 82.8 | 82.8 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند 34

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid أحيانا | 5 | 7.8 | 7.8 | 7.8 |
| دائما | 59 | 92.2 | 92.2 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند 35

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ابدأ | 1 | 1.6 | 1.6 | 1.6 |
| أحيانا | 4 | 6.3 | 6.3 | 7.8 |
| دائما | 59 | 92.2 | 92.2 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند 36

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid أحيانا | 5 | 7.8 | 7.8 | 7.8 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| دائما | 59 | 92.2 | 92.2 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند 37

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid احيانا | 3 | 4.7 | 4.7 | 4.7 |
| دائما | 61 | 95.3 | 95.3 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند 38

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid احيانا | 5 | 7.8 | 7.8 | 7.8 |
| دائما | 59 | 92.2 | 92.2 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند 39

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid احيانا | 2 | 3.1 | 3.1 | 3.1 |
| دائما | 62 | 96.9 | 96.9 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند 40

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid احيانا | 4 | 6.3 | 6.3 | 6.3 |
| دائما | 60 | 93.8 | 93.8 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند 41

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid احيانا | 3 | 4.7 | 4.7 | 4.7 |
| دائما | 61 | 95.3 | 95.3 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

البند42

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 10 | 15.6 | 15.6 | 15.6 |
| | 54 | 84.4 | 84.4 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

| | المعنوي_التحرش | البند1 | البند2 | البند3 | البند4 | |
|----------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| المعنوي_التحرش | Pearson Correlation | 1 | .490** | .641** | .573** | .589** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| البند1 | Pearson Correlation | .490** | 1 | .532** | .632** | .361** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .003 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| البند2 | Pearson Correlation | .641** | .532** | 1 | .436** | .481** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| البند3 | Pearson Correlation | .573** | .682** | .436** | 1 | .506** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| البند4 | Pearson Correlation | .589** | .361** | .481** | .506** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .003 | .000 | .000 | |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| البند5 | Pearson Correlation | .538** | .480** | .563** | .732** | .601** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| البند6 | Pearson Correlation | .529** | .248* | .450** | .705* | .390** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .049 | .000 | .014 | .001 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| البند7 | Pearson Correlation | .350** | .263* | .190 | .516** | .467** |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | .036 | .133 | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| البند8 | Pearson Correlation | .612** | .286* | .425** | .407** | .424** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .022 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| البند9 | Pearson Correlation | .451** | .156 | .230 | .469** | .489** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .217 | .067 | .000 | .000 |

| | | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| البند 10 | Pearson Correlation | .433** | .255* | .298* | .438** | .404** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .042 | .017 | .000 | .001 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| البند 11 | Pearson Correlation | .657** | .383** | .572** | .463** | .550** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .002 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| البند 12 | Pearson Correlation | .707** | .389** | .526** | .433** | .505** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| البند 13 | Pearson Correlation | .638** | .409** | .506** | .473** | .267* |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | .000 | .033 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| البند 14 | Pearson Correlation | .684** | .380** | .466** | .515** | .350** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .002 | .000 | .000 | .005 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

| | القاسية_ الالفاظ | البند 15 | البند 16 | البند 17 | البند 18 | |
|------------------|---------------------|----------|----------|----------|----------|--------|
| القاسية_ الالفاظ | Pearson Correlation | 1 | .464** | .414** | .477** | .500** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .001 | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| البند 15 | Pearson Correlation | .464** | 1 | .297* | .767** | .227 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .017 | .000 | .072 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| البند 16 | Pearson Correlation | .414** | .297* | 1 | .430** | .332** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .017 | | .000 | .007 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| البند 17 | Pearson Correlation | .477** | .767** | .430** | | .321** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .010 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| البند 18 | Pearson Correlation | .500** | .227 | .332** | .321** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .072 | .007 | .010 | |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| البند 19 | Pearson Correlation | .143 | .310* | .246 | .311** | .323** |
| | Sig. (2-tailed) | .258 | .013 | .050 | .010 | .009 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |

| | | | | | | |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|------|--------|
| البند20 | Pearson Correlation | .114 | .129 | .306* | .18 | .144 |
| | Sig. (2-tailed) | .369 | .311 | .014 | .14 | .257 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 6 | 64 |
| البند21 | Pearson Correlation | .437** | .393** | .239 | .422 | .314* |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .057 | .00 | .012 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 6 | 64 |
| البند22 | Pearson Correlation | .440** | .116 | .332** | .30 | .562** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .362 | .007 | .01 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 6 | 64 |
| البند23 | Pearson Correlation | .313* | .439** | .438** | .423 | .470** |
| | Sig. (2-tailed) | .012 | .000 | .000 | .00 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 6 | 64 |
| البند24 | Pearson Correlation | .363** | .358** | .292* | .531 | .087 |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .004 | .019 | .00 | .494 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 6 | 64 |
| البند25 | Pearson Correlation | .213 | .335** | .269* | .552 | .209 |
| | Sig. (2-tailed) | .092 | .007 | .031 | .00 | .097 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 6 | 64 |
| البند26 | Pearson Correlation | .370** | .267* | .499** | .430 | .230 |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .033 | .000 | .00 | .068 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 6 | 64 |
| البند27 | Pearson Correlation | .287* | .368** | .348** | .526 | .203 |
| | Sig. (2-tailed) | .021 | .003 | .005 | .00 | .108 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 6 | 64 |
| البند28 | Pearson Correlation | .144 | .241 | .521** | .27 | .143 |
| | Sig. (2-tailed) | .256 | .055 | .000 | .02 | .261 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 6 | 64 |
| البند29 | Pearson Correlation | .446** | .441** | .507** | .565 | .221 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .00 | .079 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 6 | 64 |
| البند30 | Pearson Correlation | .439** | .311* | .468** | .452 | .111 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .012 | .000 | .00 | .384 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 6 | 64 |

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

| | | الشائعات | البند31 | البند32 | البند33 | البند34 | البند35 |
|----------|---------------------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|
| الشائعات | Pearson Correlation | 1 | .512** | .244 | .326** | .297* | .278* |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .052 | .009 | .017 | .026 |

| | | | | | | | |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| البند31 | Pearson Correlation | .512** | 1 | .530** | .401** | .344** | .071 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .001 | .005 | .578 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| البند32 | Pearson Correlation | .244 | .530** | 1 | .478** | .275* | .301* |
| | Sig. (2-tailed) | .052 | .000 | | .000 | .028 | .016 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| البند33 | Pearson Correlation | .326** | .401** | .478** | 1 | .552** | .308* |
| | Sig. (2-tailed) | .009 | .001 | .000 | | .000 | .013 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| البند34 | Pearson Correlation | .297* | .344** | .275* | .552** | 1 | .432** |
| | Sig. (2-tailed) | .017 | .005 | .028 | .000 | | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| البند35 | Pearson Correlation | .278* | .071 | .301* | .308* | .432** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .026 | .578 | .016 | .013 | .000 | |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| البند36 | Pearson Correlation | .297* | .344** | .275* | .552** | .000** | .432** |
| | Sig. (2-tailed) | .017 | .005 | .028 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| البند37 | Pearson Correlation | .168 | .203 | .406** | .421** | .762** | .590** |
| | Sig. (2-tailed) | .185 | .107 | .001 | .001 | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| البند38 | Pearson Correlation | .244 | .344** | .661** | .552** | .566** | .432** |
| | Sig. (2-tailed) | .052 | .005 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| البند39 | Pearson Correlation | .240 | .283* | .329** | .341** | .617** | .477** |
| | Sig. (2-tailed) | .056 | .023 | .008 | .006 | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| البند40 | Pearson Correlation | .355** | .407** | .187 | .490** | .887** | .308* |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .001 | .139 | .000 | .000 | .013 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| البند41 | Pearson Correlation | .168 | .203 | .406** | .421** | .762** | .590** |
| | Sig. (2-tailed) | .185 | .107 | .001 | .001 | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| البند42 | Pearson Correlation | .373** | .338** | .217 | .414** | .676** | .387** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .006 | .085 | .001 | .000 | .002 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

IBM SPSS Statistics Viewer

File Edit View Data Transform Insert Format Analyze Direct Marketing Graphs Utilities Add-ons Window Help

← → + -

20 عدد
21 عدد
22 عدد
23 عدد
24 عدد
25 عدد
26 عدد
27 عدد
28 عدد
29 عدد
30 عدد
31 عدد
32 عدد
33 عدد
34 عدد
35 عدد
36 عدد
37 عدد
38 عدد
39 عدد
40 عدد
41 عدد
42 عدد

Log
T-Test
Title
Notes
Group Statistics
Independent S
Log

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ذكر | 35 | 54.7 | 54.7 | 54.7 |
| الفتى | 29 | 45.3 | 45.3 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

الترجمة - الترجمة

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ريف | 19 | 29.7 | 29.7 | 29.7 |
| حضرية | 45 | 70.3 | 70.3 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

1 عدد

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid دفعا | 1 | 1.6 | 1.6 | 1.6 |
| المدان | 11 | 17.2 | 17.2 | 18.8 |
| الريف | 52 | 81.3 | 81.3 | 100.0 |
| Total | 64 | 100.0 | 100.0 | |

2 عدد

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | | | |

IBM SPSS Statistics Processor is ready | LIN 16
التبعية FRA 2025-12