

تداعيات إنتشار العنف في البيئة الجامعية:

الإستراتيجيات والحلول

The repercussions of violence in the university

environment: strategies and solutions

بلعيدوني لخضر *

**
مولاي الحاج مراد

| | | | | | |
|----------|------------|---------|------------|--------|------------|
| الإرسال: | 2019/11/28 | القبول: | 2020/03/23 | النشر: | 2020/06/30 |
|----------|------------|---------|------------|--------|------------|

الملخص باللغة العربية:

يعتبر العنف ظاهرة سلوكية وغريزة عدوانية يتصف بها كل من الحيوان والإنسان، لكن تتنوع وتتشعب حسب ميادين ومجالات الحياة الإجتماعية والسياسية والإقتصادية والدينية والثقافية والعلمية والعملية، وكل ما يتعلق بالإحتكاك والتفاعل الإجتماعي من معاملات وسلوكيات بشرية، كما يتأثر العنف سواءً في زيادة الإنتشار أو قلته، أو حدته أو ضعفه بشخصية الطرفين بالإضافة إلى نوع النظام المطبق في التسيير، والقيادة الديمقراطية أو المستبدة، وكذا حجم ونوع الإتصال ومدى وضوح المهام وتقسيم الأعمال حسب التخصص والكفاءة، بالإضافة إلى سياسة التحفيزات المادية والمعنوية المتبعة داخل المؤسسة العمومية عامة وفي البيئة الجامعية خاصة. لذا إرتأينا في ورقتنا العلمية هذه إلى الوقوف على ظاهرة العنف بمفهومه العام، والتركيز على أشكاله أو أنواعه، بالإضافة إلى العوامل أو الأسباب المساعدة على ظهوره والإشارة إلى وسائل العنف وأساليبه وأثاره على الفرد بذكر الحلول العلاجية للتخفيف من حدته وزيادة إنتشاره خاصة في مثل هذه الأماكن الحساسة، من أجل خلق مناخ

* - طالب دكتوراه "جامعة وهران 2 محمد بن أحمد"، البريد الإلكتروني: [lakhdar_79@outlook.fr].

** - أستاذ "جامعة وهران 2 محمد بن أحمد"، البريد الإلكتروني: [mhmourad@yahoo.fr].

وجو تنظيمي يسوده التكامل والتفاهم حتى يكون هناك رضا وظيفي ودافعية إنجاز عاليين.
الكلمات المفتاحية: العنف، البيئة الجامعية، الإعتداء، الدافعية، الرضا الوظيفي، العقوبة.

ملخص باللغة الإنجليزية:

Abstract: Violence is a behavioral phenomenon and an aggressive instinct that characterizes both animal and human being but varied according to many fields such as: social, political, economic, religious, cultural, scientific and practical life, and all related to social interaction and human behaviors. Violence, which may increase or decrease, is mainly affected by the aggressor's personality. In addition, The type of communication, the degree of clarity of tasks, the division of work according to specialization and efficiency, as well as the policy of material and moral motivation used within the public institution in general and in the university in particular are the major factors that may affect aggression.. So throughout this paper, the researcher intends to identify the phenomenon of violence in its general sense, and focuses on its forms or types, factors and reasons, and Reference to means of violence and methods with reference to the major solutions for the sake of limiting or decreasing this phenomenon and Creating an atmosphere where there is much integration and understanding so as to ensure a high level of job satisfaction and motivation.

Keywords: violence . university milieu. Assault. Motivation .Job Satisfaction. The punishment.

مقدمة:

تسعى المؤسسات الاقتصادية والخدماتية في الوقت الراهن إلى معايشة رهان وتحدي إنساني وإجتماعي هو ظاهرة جد صعبة، يكاد يفتك بمستقبل المؤسسات ليكون إعصاراً مدمراً، بزيادته وقوته قد يقضي عليها ويؤدي بها إلى الزوال والإندثار.

والعكس صحيح ففي خفته وقلته وضعفه، يجعل منها مؤسسات واعدة تتسم بقوة روح المنافسة على مختلف الأصعدة المحلية والوطنية، أو العالمية منها لتحمل الريادة في الأسواق من حيث تسويق منتجاتها التي تتسم بالتنوع والجودة العاليتين، أو من حيث الخدمات المقدمة من الجانب الإنساني أو العلمي أو الأداء الإداري.

تمثل هذه الظاهرة في العنف الذي أصبح يعصف بمختلف المؤسسات، وفي كل المجالات التي يسودها التفاعل الاجتماعي البشري، سواءً الرسمي أو غير الرسمي، فالعنف كسلوك عدواني ينتشر يوماً بعد يوم، ففي زيادته سيؤثر سلباً على سيرورة المؤسسات وما مدى بقائها قائمة، ليتسبب في خلق جو يسوده الصراعات بين موظفيها الإداريين، فينبثق عنه تغيير تنظيمي ومقاومة، من شأنه أن يولد ما يسمى بمقاومة التغيير الذي يؤدي إلى عرقلة السير الحسن للمنظمة أو المؤسسة مستهدفاً الموظفين الإداريين والعمال لتتوقف مصالحها ووحداتها عن العمل والإنتاج، بسبب سياسة الإضرابات والإحتجاجات، بالإضافة إلى كثرة الغيابات أو تغيير مكان العمل إلى مؤسسات أخرى، نظراً للجو التنظيمي الذي لا يبعث على الراحة النفسية للعامل ولا على الرضا الوظيفي.

والجامعة كصرح علمي إذا تفاقمت به هذه الظاهرة وزادت في التنامي ولم تسرع الهيئات المعنية في تدارك هذا الوضع الذي إنتشر بين أوساط فئة الموظفين الإداريين، بمراعاة حجم هذه الظاهرة الشنيعة والوقوف على الأسباب والدوافع والعوامل المؤدية لممارسة هذا النوع من السلوكيات المهددة لمستقبل المؤسسات الجامعية ومعالجتها، ستندثر وتصبح بيئة متعفنة، يسودها الإستبداد ومختلف الجحجج والجرائم ومظاهر الفساد والرذيلة، لينحط المستوى التعليمي الذي آل إلى الإنحطاط، وهذا ما يبرزه التصنيف والترتيب العالمي المتدني للجامعات الجزائرية مقارنة بالجامعات الغربية، خاصة العربية لأفقر الدول التي لا تحوز على الإمكانيات المادية والبشرية والطاقوية.

فدراستنا هذه تسلط الضوء على ما يستخدمه القائمين على تسيير المؤسسات العمومية (الجامعات) من إستراتيجيات متنوعة لنشر الثقافة التنظيمية البناءة وأسلوب جيد للحد من أشكال العنف الممارس بين الموظفين الإداريين ورؤسهم، وحتى مع المدنيين، وما تنعكس عليه من تحسين للمخرجات العملية التعليمية وتطوير عملياتها لتحقيق أهدافها المرجوة.

كما أنها تشكل حلقة مهمة في ميدان الإدارة العمومية، ونقطة إنطلاق وقاعدة يبني عليها العديد من الباحثين لإجراء دراسات لاحقة مشابهة، أو ذات علاقة قد تسهم في تغيير الثقافة التنظيمية السلبية و العنف من معول هدم إلى معول بناء. لذا وجب على المختصين دراسة الوضع الراهن، من أجل إيجاد الحلول والعلاجات المناسبة للحد من هذه الظاهرة، التي إنتشرت بكثرة في الأوساط الإجتماعية اليومية العلمية والعملية وادت إلى تدمير ونفور العديد من الموظفين الإداريين، فأصبحت مشكلة بحثية عويصة فرضت علينا طرح التساؤل التالي: إلى أي مدى تنامت ظاهرة العنف في البيئة الجامعية وماهي الإستراتيجيات والحلول المتبعة للحد من زيادة إنتشارها ؟

وإنبثقت تحت هذا التساؤل العام التساؤلات الفرعية التالية:

- هل يمارس الموظفون الإداريون العنف أثناء تأدية مهامهم بالمركز الجامعي غليزان.
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العنف الممارس من طرف الموظفين الإداريين بالمركز الجامعي غليزان تعزي لمتغير الجنس.
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العنف الممارس من طرف الموظفين الإداريين بالمركز الجامعي غليزان تعزي لمتغير الخبرة المهنية.
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة العنف لدى الموظفين الإداريين بالمركز الجامعي غليزان بناءً على نوع ثقافتهم التنظيمية.
- الفرضية العامة:** "يعد العنف ظاهرة إجتماعية في تنامي مستمر داخل البيئة الجامعية".

وتم صياغة الفرضيات الفرعية التالية:

- 1- يمارس الموظفون الإداريون العنف أثناء تأدية مهامهم بالمركز الجامعي غليزان.
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العنف الممارس من طرف الموظفين الإداريين بالمركز الجامعي غليزان تعزي لمتغير الجنس.
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العنف الممارس من طرف الموظفين الإداريين بالمركز الجامعي غليزان تعزي لمتغير الخبرة المهنية.
- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة العنف لدى الموظفين الإداريين بالمركز الجامعي غليزان بناءً على نوع ثقافتهم التنظيمية.

- أهداف وأهمية الدراسة :

- معرفة الأسباب الحقيقية لانتشار ظاهرة العنف في البيئة الجامعية، ومستوياته، والأسلوب الأكثر ممارسة من طرف القائمين على تسيير المؤسسات الجامعية كاستراتيجية لإيجاد الحلول المناسبة للحد من ظاهرة العنف، ونشر ثقافة تنظيمية بناءة في الوسط الوظيفي، من شأنها الرقي بهذه المؤسسة العمومية، برفع الروح المعنوية لجماعة العمل وبالتالي زيادة الأداء والرضا الوظيفي معا.

- تحسين المخرجات العملية التعليمية والبحثية للمؤسسة الجامعية وتطوير عملياتها المستدامة لتحقيق أهدافها المرجوة.

- الدراسة الحالية ستضيف شيئا إلى المخزون المعرفي والمصادر البيبليوغرافية بالمكتبة الجامعية.

- قد تشكل هذه الدراسة حلقة مهمة في ميدان الإدارة العمومية، ونقطة إنطلاق وقاعدة يبني عليها العديد من الباحثين لإجراء دراسات لاحقة، مشابهة أو ذات علاقة قد تسهم في تغيير الثقافة التنظيمية السلبية والعنف من معول هدم إلى معول بناء.

- تعتبر الجامعة صرحا علميا مميزا يجب الحفاظ عليه، وإجراء دراسات معمقة من أجل القضاء على مثل هذه الظواهر الإجتماعية السلبية، خلق جو عمل جماعي يسوده التعاون والأمن والإستقرار للتقليل من أشكال إستقالات العمال وتبديلهم لمؤسسات العمل.

- تعتبر دراسة ظاهرة تنوع الثقافة التنظيمية وبروز العنف في المؤسسات الخدمتية من بين الظواهر الإجتماعية التي هي في تزايد مستمر.

- زيادة العملية الإتصالية داخل المؤسسة العمومية لتفادي العنف والصراعات والانقسات، القضاء على كل أشكال النفور والتوجهات الفكرية السلبية.

- تحديد المصطلحات:

1- الإدارة: «إصلاحا»: وسيلة لتحقيق الهدف بأكبر كفاية ممكنة من حيث التكاليف والوقت المناسب والإستخدام الأمثل للموارد المتاحة "1

التعريف الإجرائي: هي وسيلة للاستخدام الأمثل والعقلاني للموارد البشرية والمادية المتاحة بالمؤسسة العمومية (المركز الجامعي - أحمد زبانة غليزان) لتحقيق الأهداف المسطرة بأقل التكاليف وأقل جهد ووقت مناسب.

1- إبراهيم ماركو، لبنان الشامي، (2007)، مبادئ الإدارة، المركز القومي للنشر، أربد، الأردن، ص23.

2- **العنف: إصطلاحا:** هو ضغط مادي أو معنوي ذو طابع فردي أو جماعي ينزله الإنسان بالإنسان وهو يلحق الأذى بالأفراد أو الممتلكات وهو لجوء للقوة بقصد إرغام الآخرين على إتخاذ مواقف لا يريدونها.1

- **التعريف الإجرائي:** هو استعمال الموظف القوة الجسدية أو الألفاظ لتهديد موظف آخر وفرض سلطته بالمؤسسة العمومية (المركز الجامعي غليزان).

الجامعة: إصطلاحا: تعرف الجامعة بأنها مؤسسة علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معتمد وأنظمة وأعراف وتقاليد أكاديمية معينة تتمثل وظائفها الرئيسية في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتتألف من مجموعة من الكليات والأقسام ذات الطبيعة العلمية التخصصية وتقدم برامج دراسية متنوعة في تخصصات مختلفة منها ما هو على مستوى البكالوريوس ومنها ما هو على مستوى الدراسات العليا تمنح بموجبها درجات علمية للطلاب.2

التعريف الإجرائي: هي مؤسسة وصرح علمي تابع إلى قطاع الدولة مسيرة من قبل شخص يسمى رئيس الجامعة أو المدير، وتحدد صلاحياته الوزارة الوصية ممثلة في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، تتسم بطابع البحث العلمي في مختلف التخصصات من قبل أساتذة مختصين تلقوا تكوينا وتأهيلا علميا في تلك المجالات، يقومون بالإشراف على تعليم المادة العلمية للطلاب.

التخصصات من قبل أساتذة مختصين تلقوا تكوينا وتأهيلا علميا في تلك المجالات، يقومون بالإشراف على تعليم المادة العلمية للطلاب.

المؤسسة العمومية: إصطلاحا: "هي منظمة إدارية عامة تتمتع بالشخصية القانونية وبالاستقلال المالي والإداري وترتبط بالسلطات الإدارية المركزية المختصة بعلاقة التبعية والخضوع للرقابة الإدارية الوصائية، وهي تدار وتسير بالإسلوب الإداري اللامركزي لتحقيق أهداف محددة في نظامها القانوني".3

التعريف الإجرائي: هي عبارة عن منشأة حكومية تقدم أعمالا وإنجازات مجانية للمواطنين.

2- سناء محمد سليمان، (2008)، مشكلة العنف والعدوان لدى الأطفال والشباب، عالم الكتب للنشر والتوزيع والطباعة، القاهرة، ص24-25.

3- عامر طارق عبد الرؤوف، (2001)، الجامعة وخدمة المجتمع توجهات عالمية معاصرة، ط1، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، ص14.

4- عمار عوايدي، (2005)، القانون الإداري، ط1، ج1 ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص307.

الموظف: إصطلاحا: يعرف الموظف حسب المادة "4" من القانون الأساسي للتوظيف العمومية على أنه: "يعتبر موظفون الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل وفي الدورات المركزية السابقة للدولة والمصالح الخارجية لهذه الإدارات والجماعات المحلية وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفاءات تحدد بمرسوم".¹

التعريف الإجرائي: هو ذلك الشخص الذي يمارس نشاطا أو عملا في مؤسسة عمومية أو خاصة، وفقا لعقد محدد أو غير محدد المدة، ويتقاضى أجراً لقاء أدائه.

8 - الدراسات السابقة: ونظرا لتعدد وجود دراسات سابقة تعني العنف الممارس على الموظف الإداري في البيئة الجامعية إرتأينا إلى توظيف دراسة واحدة التي تحمل مجتمع الدراسة:

1- دراسة: بن بلقاسم إيمان صبرا (2016/2015)، بعنوان واقع الجامعات الجزائرية وتفشي ظاهرة العنف.²

أجريت الدراسة على الفئات المكونة للوسط الجامعي (أساتذة، طلبة، إداريين وزوار)، كان حجم العينة مقدر ب(60) فردا قسمت الإستمارة بطريقة عشوائية، وأستخدمت المقابلة كأداة لجمع المعلومات، بالإعتماد على المنهج الوصفي المسحي.

أثبتت الدراسة وجود تجاوزات داخل الحرم الجامعي بين كل الفئات المكونة للوسط المبني الجامعي، كما أسفرت الدراسة عن وجود السلوكيات العنيفة المتكررة والمتمثلة في السرقة، الإعتداءات الجنسية، الألفاظ البذيئة والغير أخلاقية، والمشاجرة مع الأساتذة، وتلها مظاهر التخريب التي تشهدها الجامعة، والإضرابات، ووصول المشاجرات أحيانا إلى جرائم القتل.

- الإجراءات المنهجية للدراسة:

تمهيد: يتناول هذا الفصل وصفا شاملا لإجراءات الدراسة الميدانية التي قام بها الباحث لتحقيق أهداف الدراسة، ويتضمن تحديد المنهج المتبع في الدراسة، ومجتمع الدراسة، واختيار عينة الدراسة وخصائصها والأساليب والمعالجات الإحصائية المستخدمة، ويختتم هذا الفصل بذكر أهم الخطوات المتبعة لإجراءات التطبيق الميداني.

5- محمد الأحسن، (2016/2015)، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة "دراسة مقارنة"، أطروحة دكتوراه في القانون العام، رسالة غير منشورة، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، ص25.

6- بن بلقاسم إيمان صبرا، (2016)، واقع الجامعات الجزائرية وتفشي ظاهرة العنف، مجلة المنظومة الرياضية، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، الجلفة، عدد8، ص227، 229، 230.

1-6/ منهج الدراسة: نظرا لطبيعة الموضوع إستخدمنا المنهج الوصفي، الذي يعرف بأنه الطريقة الفعالة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كمياً عن طريق جمع معلومات مقننة عن مشكلة الدراسة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة، لمعرفة مصدر وطبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والعنف في المؤسسات العمومية، حيث يهتم بتوفير أوصاف دقيقة عن السمة أو الخاصية المراد دراستها للوصول إلى حقائق دقيقة.

والمنهج الوصفي هو: "طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية إجتماعية أو مشكلة إجتماعية أو سكان معينين"¹.

كما يعرف منهج الدراسة على أنه: "البحث الذي يهدف إلى وصف الظاهرة المدروسة، أو تحديد المشكلة أو تبرير الظروف أو الممارسات، أو التقييم والمقارنة، أو التعرف على ما يعمله الآخرون في التعامل مع الحالات المماثلة لوضع الخطط المستقبلية"². لذا تم إستخدام المنهج الوصفي المسحي للتعرف على الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة العمومية ونوع العنف الأكثر ممارسة في الوسط المهني بين الموظفين الإداريين.

2-6/ حدود الدراسة: تتمثل حدود الدراسة في المجال المكاني والزمني.

1-2-6/ المجال المكاني: حسب المقاربة الميدانية لهذه الدراسة ترتبط بدراسة العنف في المؤسسة العمومية، كدراسة ميدانية على الموظفين الإداريين لذا تم إختيار المركز الجامعي " أحمد زبانة " كمؤسسة لإجراء الدراسة الميدانية فيها وذلك من خلال تطبيق أدوات جمع البيانات المتمثلة في الإستبيان.

2-2-6/ المجال الزمني: والتي تم فيها تحديد وضبط مجتمع الدراسة بصفة نهائية بالإضافة إلى تطبيق إستبيان الدراسة المتمثل في الإستبيان الموجه إلى الموظفين بالمركز

7- عنان سعد سعد، (2015)، العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية و الخاصة في مدينة جنين، رسالة ماجستير في دراسات المرأة (غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، ص 41-42.

8- سالم سعيد القحطاني وآخرون، (2000)، منهج البحث في العلوم السلوكية مع تطبيقات على spss، المطابع الوطنية الحديثة، الرياض، ص 205.

الجامعي-أحمد زبانة -غليزان، إبتداء من أواخر شهر سبتمبر 2017 إلى غاية شهر أكتوبر 2018.

3-6/2-3/ المجال البشري: الموظفون الإداريون بالمركز الجامعي أحمد زبانة بغليزان ويتمثل عددهم في (182) موظف موزعين على (31) تخصص.

3-6/ أدوات الدراسة: إن نتائج الدراسة تتوقف إلى حد كبير على كيفية جمع البيانات والأدوات المنهجية المستخدمة لهذا الغرض، حيث أن أدوات جمع البيانات من الوسائل الأساسية للحصول على المعلومات الخاصة بالظاهرة موضوع الدراسة، ولكي يتمكن الباحث من الحصول على المعلومات التي تخدم بحثه، عليه أن يختار الأدوات التي تتناسب مع طبيعة الموضوع وتتوافق معه، وفي موضوع بحثنا إستخدمنا إستبيان الخاص بممارسة العنف لدى الموظفين من أجل جمع البيانات والتحقق من فرضيات الدراسة، بالإضافة إلى الملاحظة بدون المشاركة لتدعيم بعض مظاهر العنف المتجلية في البيئة الجامعية.

3-6/1-3/ الإستبيان : بعنوان : الثقافة التنظيمية والعنف في المؤسسة العمومية، "محور العنف" كدراسة ميدانية على الموظفين الإداريين بالمركز الجامعي أحمد زبانة غليزان، وهو من بين أدوات جمع المعلومات، وقد تم إعداد هذا الإستبيان بعدما تم تحديد محاور الموضوع ومكوناته، وإدراك أهمية المعلومات المطلوبة وعلاقتها بالموضوع، والتعرف على مجتمع الدراسة، فهذا الإستبيان هو عبارة عن إستمارة والتي يعرفها بعض الباحثين على أنها "أداة تتضمن مجموعة من الفقرات أو العبارات التقريرية حول مسألة ما تتطلب من الفرد الإجابة عنها بطريقة يحددها الباحث بحسب أغراض البحث"1.

3-6/2-3/ الملاحظة: فتعرف على أنها "وسيلة يستخدمها الإنسان العادي في إكتسابه لخبراته ومعلوماته حيث نجمع خبراتنا من خلال ما نشاهده أو ما نسمعه عنه، وقد عرفها عمار بوحوش وآخرون2 على أنها "توجيه الحواس والإنتباه إلى ظاهرة معينة أو

09- بوحوش(محمد محمود الذنبيات)، (2001)، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط3 منقحة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، ص139.

10- نسيمة فاطمة الزهراء، (2015)، منهجية وتقنيات البحث الإجتماعي، سلسلة المحاضرات العلمية، مركز جيل البحث العلمي، طرابلس، لبنان، ص14-15.

11- الشايب عبد الحافظ، (2012)، أسس البحث التربوي، ط2، دار وائل للنشر، الأردن، ص70.

مجموعة من الظواهر رغبة في الكشف عن صفاتها أو خصائصها بهدف الوصول إلى كسب معرفة جديدة عن تلك الظواهر، والذي يزيد في أهمية الملاحظة، إن الباحث يستطيع أن يستخدمها في الدراسات الكشفية والوصفية والتجريبية، ويجمع بيانات لها أهميتها بالنسبة لكل نوع من أنواع الدراسة¹، وفي دراستنا هذه إغتمدنا على أداة الملاحظة بالمشاركة، كون الباحث هو فرد من عينة الدراسة ويعمل بنفس ميدان الدراسة، ويقصد بها: "هي تلك التي تنطوي دائما على جمع وتحليل مواد ملموسة. كالإجابات عن الأسئلة المطروحة ضمن إستمارة بحث، معطيات إحصائية، تصريحات تم جمعها في إطار مقابلات، وثائق منجزة من طرف تنظيمات، أي (مثل شركة، إدارة أو صحيفة) وثائق وملفات سمعية بصرية، أو ملاحظات أجريت مباشرة على جوانب حياتية (معيشية) للأشخاص قيد الدراسة"².

4-6/ المجتمع وعينة الدراسة:

4-6/1/ مجتمع الدراسة: يعرف على أنه: "هو جميع الأفراد والأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث"³.

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع عناصر ومفردات المشكلة أو الظاهرة المدروسة. فهو كل من يمكن أن تعمم عليه نتائج الدراسة. ويتمثل مجتمع دراستنا في جميع موظفي المركز الجامعي أحمد زبانة بغيلزان ويتمثل عددهم في (182) موظف موزعين على (31) تخصص.

4-6/2/ عينة الدراسة: تعرف على أنها: "ذلك الجزء من المجتمع الذي يجري إختيارها وفق قواعد وطرق علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا"⁴.

12-Raymond Quivy, luc van Campenhoudt, (2006).Manuel de recherche en sciences sociales, troisième édition, Dunod , paris , p : 143

13- طاهر حسو الزبباري، (2011)، أساليب البحث العلمي في علم الاجتماع، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ص117.

14- كامل محمد المغربي (2009)، أساليب البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ط1 الإصدار3، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص139.

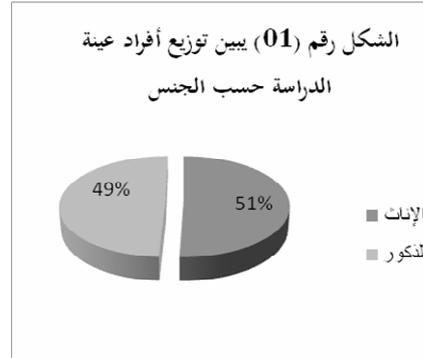
فالعينة هي مجموعة جزئية من المجتمع مسجوبة بطريقة علمية محددة ونظرا قدرة الباحث على تغطية كل أفراد المجتمع بالدراسة، وإمكانية مسح جميع مجتمع الدراسة، فقد تم وقع إختيارنا على طريقة الحصر الشامل في إختيار العينة. بما أن الدراسة هي دراسة وصفية مسحية، وعلى هذا الأساس قمنا بإختيار عينة تتناسب مع الدراسة التي نقوم بها، بحيث تكونت عينة الدراسة من جميع عناصر المجتمع المتمثلة في (182) موظف بالمركز الجامعي أحمد زبانة: 3-4-6/خصائص عينة الدراسة: لقد قسمت هذه العينة تبعا للغرض الذي نحن بصدد تحقيقه، بحيث قسمت الى:

توزيع العينة حسب الجنس:

جدول رقم (01): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

| النسبة المئوية % | عدد الأفراد | الجنس |
|------------------|-------------|---------|
| 51% | 92 | الذكور |
| 49% | 90 | الإناث |
| 100% | 182 | المجموع |

المصدر: من إعداد الباحث



المصدر: من إعداد الباحث..

1/التحليل: يتضح من خلال الجدول رقم (01) و الشكل رقم (01) أن العينة المكونة للدراسة الأساسية والمتمثلة في جميع موظفي المركز الجامعي احمد زبانة يقدر عددهم بـ (182) موظف كان عدد الذكور فيها يقدر بـ (92) بنسبة مئوية تقدر بـ (51%) أما بالنسبة الموظفين إناث فقد عددهم بـ (90) تمثل نسبة (52%).

-توزيع العينة حسب الخبرة المهنية:

جدول رقم (02): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية

| النسبة المئوية % | عدد الأفراد | الخبرة المهنية |
|------------------|-------------|-------------------|
| 55% | 101 | أقل من عشر سنوات |
| 45% | 81 | عشر سنوات فما فوق |
| 100% | 182 | المجموع |

المصدر: من إعداد الباحث



المصدر: من إعداد الباحث

1/التحليل: يظهر خلال الجدول رقم (02) والشكل رقم (02) إن العينة المكونة للدراسة الأساسية تختلف من حيث الخبرة المهنية حيث كانت غالبيتها في الفئة الأولى والتي تقدر خبرتهم المهنية بأقل من عشر سنوات إذ قدر عدد الموظفين في هذه الفئة بـ (101) موظف وبنسبة مئوية تقدر بـ (55%)، أما الذين تقدر خبرتهم المهنية بعشر سنوات فما فوق حيث قدر عددهم بـ (81) تمثل نسبة (45%).

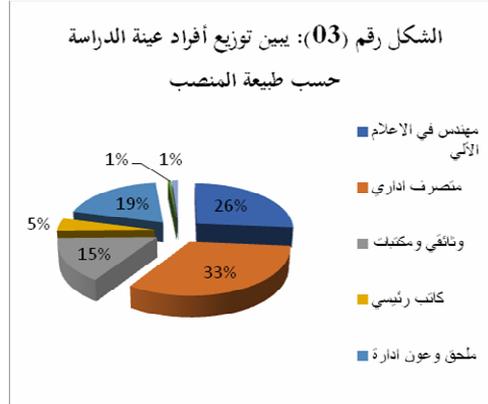
توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة المنصب:

جدول رقم (03): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب طبيعة المنصب:

| النسبة المئوية % | عدد الأفراد | الخبرة المهنية |
|------------------|-------------|------------------------|
| 26% | 48 | مهندس في الاعلام الآلي |
| 33% | 60 | متصرف اداري |
| 16% | 28 | وثائقي ومكتبات |

| | | |
|------|-----|-----------------|
| 05% | 08 | كاتب رئيسي |
| 19% | 35 | ملحق وعون ادارة |
| 01% | 01 | طبيب عام |
| 01% | 02 | منشط جامعي |
| %100 | 182 | المجموع |

المصدر: من إعداد الباحث



المصدر: من إعداد الباحث

1/ التحليل: من خلال الجدول رقم (03) والشكل رقم (03) يتبين أن العينة المكونة للدراسة الأساسية تختلف من حيث مستوى الإدارة والمسؤولية حيث كان غالبية المسؤولين في عينة الدراسة من رتبة مهندس في الاعلام الآلي ومترجم اداري إذ قدر عددهم بـ (48، 60) بنسبة مئوية تقدر بـ (26% و33%) أما فيما يخص رتبة وثائقي مكاتب فقدر عددهم بـ (28) تمثل نسبة (16%). أما بالنسبة إلى كاتب رئيسي فكان عددهم قليل حيث قدر بـ (08) رئيس تمثل نسبة (05%) في حين قدر عدد ملحق وعون ادارة بـ (35) تمثل نسبة (19%) أما فيما يخص طبيب عام ومنشط جامعي فكان عددهم قليل نسبيا فيما وجودهم في العينة حيث قدر عددهم بـ (01، 02) بنسبة تقدر بـ (01% و01%)

7/ الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة:

بعد أن قام الباحث بجمع البيانات اللازمة من أجل التحقق من فرضيات الدراسة والخصائص السيكومترية للاستبيان استعان بالحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية الصيغة رقم (SPSS, V 20) وذلك باستعمال الأساليب الإحصائية التالية:

- *- النسب المئوية والتكرارات لتحديد خصائص عينة الدراسة.
- *- المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، التباين من أجل وصف البيانات.
- *- معادلة الفا كرونباخ من أجل التحقق من ثبات الاستبيان المستعمل في الدراسة.
- *- معامل الارتباط بارسون من أجل التحقق من صدق الاتساق الداخلي الاستبيان المستعمل في الدراسة
- *- استعمال اختبار t.test لعينة واحدة للتحقق من الفرضية الأولى والفرضية الثانية.
- *- اختبار t.test لعينتين مستقلتين للتأكد من صحة الفرضية .
- *- معامل الارتباط بيرسون للتأكد من صحة الفرضية.
- *- اختبار تحليل التباين للتأكد من صحة الفرضية.

الإطار النظري للدراسة:

2. مفهوم العنف:

2.أ. تعريف العنف لغةً واصطلاحاً: يُعرّف العنف لغةً بأنه الشدّة والقسوة، يُقال: عنّف بولده، أي: لأمه بشدّة بغية إصلاحه وردعه، وعنّف بمعنى لام بقسوة وشدّة وعامل بشدّة بغية الزجر والإصلاح والردع، والعنّف بضمّ العين والفاء تُفيد الشدّة وهي ضدّ الرفق، وجمعها عنّف.

أما تعريف العنف في الاصطلاح ففيه إجماعٌ على الشدّة والقسوة ونزع الرفق، ويُعرف بأنه كل تصرف يُقصد به إلحاق الأذى بالآخرين، أو يكون الأذى أحد نواتجه، وكلُّ ما يلحق الأذى بالآخرين سواءً أكان ذلك الأذى جسماً أم نفسياً أم إهانة وإستهزاء أم تهكُّماً وسخرية أم فرض رأيٍ وتسلُّطاً وإظهار قوة أم إسماع كلماتٍ بذيئةٍ أو خادشةٍ أو مؤلمةٍ فهو شكّلٌ من أشكال العنف.1

وَيُمَيِّزُ "ماكافي براون" بين العنف المادي، والعنف النفسي أو الخفي، فكل سلوك شخصي أو مؤسّساتي تدميري مادي واضح ضد آخر يُعدُّ عملاً عنيفاً، كما أن أي سلوك خفي شخصي أو مؤسّساتي ينتهك حرمة الشخصية: ذاتيةً كانت أو معنوية، هو عنف.2

15- فهد الطيّار، (2005)، العوامل الاجتماعية المؤدية للعنف، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، ص7.

16- باربرا ويتمر، (2003)، الأنماط الثقافية للعنف، ترجمة ممدوح يوسف عمران، سلسلة عالم المعرفة، العدد 337، الكويت، ص37.

فالعنف إذن هو كل سلوك عدواني ممارس أو موجه بطريقة مباشرة أو غير مباشرة إلى فرد أو جماعة، سواء أكان لفظيا أو جسديا أو معنويا، قصد إلحاق الأذى أو التقليل من الإحترام والتهكم أو الإستفزاز، وينجم عنه آثار نفسية أو جسدية أو معنوية من شأنها أن تتطور إلى حد الإبادة والقتل.

2.ب. تعريف العنف حسب موسوعة علم النفس والتحليل النفسي: هو السلوك المشوب بالقسوة و العدوان، والقهر والإكراه، وهو عادة سلوك بعيد عن التحضر والتمدن، تستثمر فيه الدوافع والطاقات العدوانية إستثمارا صريحا بدائيا كالضرب، والتقبل للأفراد، والتكسير والتدمير للممتلكات، وإستخدام القوة لإكراه الخصم، ويمكن أن يكون العنف فرديا يصدر عن فرد واحد، كما يمكن أن يكون جماعيا يصدر عن جماعة أو هيئة أو مؤسسة تستخدم جماعات وأعدادا كبيرة. 1

1.2. أشكال العنف:

1.1.2. **العنف الجسدي:** يعتبر العنف الجسدي أكثر أنواع العنف شيوعا، وذلك لإمكانية ملاحظته واكتشافه، ونظرا لما يتركه من آثار على الجسد، ويشمل العنف الجسدي الضرب باليد بأداة حادة، والخنق، والدفع، و العض والمسك بعنف، وشد الشعر، والبصق وغيرها. وهذه الأشكال جميعها تنجم عنها آثار صحية ضارة قد تصل لمرحلة الخطر أو الموت إذا تفاقمت. لذا فإن العنف الجسدي من الممكن ملاحقته وإثباته قانونيا وجنائيا.

2.1.2. **العنف الجنسي:** وقد يقع داخل نطاق الأسرة أو خارجها وفي كلتا الحالتين يحاط بالتكتم الشديد والحيلولة دون وصول الحالات إلى القضاء والشرطة، لأن من شأن ذلك الإساءة إلى سمعة الأسرة ومستقبل أفرادها في المجتمع.

3.1.2. **العنف اللفظي:** يعتبر من أشد أشكال العنف خطراً على سوية الحياة الأسرية، لأنه يؤثر على الصحة النفسية لأفراد الأسرة، وبخاصة أن الألفاظ المستخدمة تسيء إلى شخصية الفرد ومفهومه عن ذاته.

17- فوزي أحمد بن دريدي، (2007)، العنف لدى التلاميذ في المدارس الثانوية الجزائرية، مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ص37.

ويتمثل العنف في الشتم والسباب، واستخدام الألفاظ النابية، وعبارات التهديد، وعبارات تحط من الكرامة الإنسانية وتقصد بها الإهانة إلا أن العنف اللفظي لا يعاقب عليه القانون، لأن من الصعب قياسه، وتحديد إثباته. 1

4.1.2. العنف النفسي: يتم العنف النفسي من خلال القيام بعمل معين، أو الإمتناع عن القيام به، وهذا وفق مقاييس مجتمعية ومعرفة علمية للضرر النفسي، وقد تحدث تلك الأفعال على يد شخص أو مجموعة من الأشخاص، الذين يمتلكون القوة والسيطرة لجعل الفرد متضررا، ما يؤثر على وظائفه السلوكية، الوجدانية، والذهنية، والجسدية. 2 وهناك مجموعة من الأفعال تعد عنفا نفسيا مثل: رفض الفرد وعدم قبوله، وإهانة الفرد، والتخويف، والتهديد، والعزلة، والإستغلال، والبرود العاطفي، والصراخ، وسلوكيات تلاعبية وغير واضحة، وتذنب الفرد ومعاملته متهما، واللامبالاة وعدم الإكتراث بالفرد، وفرض الأراء الذاتية على الآخرين بالقوة والتعسف، والإهمال وعدم تلبية رغبات الفرد الأساسية لفترة مستمرة من الزمن. 3

2.2. أسباب العنف في البيئة الجامعية: فإستقصيناها من دراستنا الميدانية ومن بعض المقابلات لعينة الدراسة ونوردها في الآتي:

1- من أسباب العنف في الجامعات، ما ينتقل من مشاجرات في الحياة اليومية، وجملة تراكمات إجتماعية للعنف المكتسب من البيئة التي نشأ فيها الأفراد وأكسبتهم سلوكا عنيفا مرفوقا بالحقد والضعينة، كله كان بسبب التنشئة الإجتماعية الأسرية الخاطئة، فتنتقل هذه السلوكات العنيفة معهم سواء كانوا أساتذة أو طلبة أو موظفون إداريون إلى الجامعة، ويعاد إستثارتهما إثر أقل الأسباب.

2- طبيعة المجتمع وثقافته التي إكتست طابع الجهوية، فالأشخاص الذين يقطنون المدن يرون أنفسهم أفضل شأنًا من أقرانهم أصحاب القرى والأحياء القصديرية ويصطلحون عليهم "أصحاب لزونفيرو" هذا المصطلح الذي يعتبر في حد ذاته رمز إهانة

18- أحمد بونوة، (2015)، العنف المدرسي بين الإعلام والمدرسة، وزارة الشؤون الدينية والأوقاف، الجزائر، ص 7-6.

19- Redcross, J. (2002). Negligent actions arising from violent acts in the public and private schools

20- خالد الصرايرة، (2009)، أسباب سلوك العنف الطلابي الموجه ضد المعلمين والإداريين في المدارس الثانوية الحكومية في الأردن من وجهة نظر الطلبة والمعلمين والإداريين، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد 5، عدد 2، ص 4.

يستصغرون به كل النازحين من خارج مدينة غليزان، وهو عنف لفظي في إعتقاد من يستعمله ومن يطلق عليه.

3- عدم المساواة بين الموظفين داخل الحرم الجامعي الذي من شأنه يعتبر تهميشا لبعض الكفاءات الإدارية، وهذا يخلق عنفا منهجيا قصديا، فتسود سوء المعاملة والتهميش للبعض، وكسب وتعاطف للبعض الأخر، بالإضافة إلى منحهم إمتيازات مادية ومعنوية كالتربصات العلمية لتحسين المستوى، والقروض المالية. ضيف إلى ذلك الحرية في العمل وأوقات الدخول والخروج.

4- ضعف التسيير وغموض المهام وتداخلها، مما يؤدي إلى تفتشي ظاهرة الإتكال واللامبالاة والمحسوبية، فينسب العمل الجيد لجامعة عمل معينة، والعمل الرديء إلى جماعة أخرى حتى ولو كانت ذات فعالية ومردودية عاليتين، الأمر الذي يؤدي إلى نشوب خلافات وصراعات ومشاجرات كلامية فتتطور إلى ممارسة العنف.

5- عدم وجود عدالة إجتماعية إدارية في تطبيق التعليمات والأوامر الصادرة، بحيث تطبق على فئة دون غيرها، فتظهر إنقسامات في صفوف الموظفين وجهات وكتل متصارعة، فتهضم الحقوق ويشهد الخلاف، ليولد تنظيم رسمي يسمى النقابة للدفاع عن حقوق الموظفين.

- غياب دور المسؤول الرسمي وعدم ضبطيته للقيادة داخل المؤسسة، فينحاز إلى مجموعة موظفين إداريين نظرا لقوتهم ونفوذهم، ليظهروا في مركز القوة، بالإضافة إلى إنتهاك حقوق الموظفين الضعفاء حتى ولو كانوا ممثلين لهيئة نقابية، ويرجع السبب في ذلك عدم رضوخهم لطلبات مسؤولهم التي يرون أنها مخالفة لطلباتهم ولا تخدم الموظف الإداري وتقلل من إنسانيته وتستعبده.

7- الخلفيات الأكاديمية والاجتماعية والتي تشير إلى أن معظم المتسببين في العنف هم من ذوي المردودية الضعيفة، وتلقوا تكوينا علميا ضعيفا في مساهمهم الدراسي قبل الوظيفي، الذي تحصلوا عليه جراء توصيات، والمحابة أو الرشوة وكل الأشكال التي من شأنها إيصالهم إلى المكان المطلوب في غياب الكفاءة، كما ان الخلفية الإجتماعية تظهر أن معظم المتسببين في العنف هم من ذوي الأسر التي يتميز أصحابها بدخل متوسط أو قليل، وإنخفاض في مستوى دخلها الإقتصادي، كما أن معظمها يتصف بممارسة العنف في حياته اليومية أي أنهم يقدسون العنف كوسيلة لحل مشاكلهم أو فرض الذات.

8- غياب ما يسمى بالدورات التكوينية سواء في مجال المعاملات أو الأداءات، وضعف الدور التنويري للقائمين على تسيير الموارد البشرية. من رؤساء المصالح أو الأساتذة أو المختصين في أرغونوميا العمل والحوادث المهنية.

3. **العنف والتحرش في مكان العمل:** معناه استخدام القوة البدنية أو المحاولة أو التهديد باستخدام القوة البدنية ضد عامل ما في مكان العمل.

التحرش في مكان العمل: هو سلوك غير مرحب به معناه المشاركة في سلوك قاسي أو مهين أو محرج و/أو عدائي ضد عامل ما في مكان العمل.1

أو هو القوة البدنية المستخدمة (أو محاولة استخدامها) من قبل شخص ضد عامل (أو أي موظف آخر) في مكان العمل الذي يسبب أو يمكن أن يتسبب في إصابة جسدية في مكان العمل، بيان أو سلوك يمكن أن يفسره العامل (أو أي موظف آخر) بشكل معقول على أنه تهديد بالقوة البدنية في مكان العمل لإحداث إصابة جسدية. على سبيل المثال، إضطهد شخصًا أو قبضًا أو رمي أشياء أو تدمير ممتلكات العامل أو توجيه تهديدات شفوية أو كتابية معرّبًا عن نيته في إلحاق إصابات أو هجوم بدني أو أي أفعال أخرى تسبب الخوف والفرع لشخص عاقل في ظروف مماثلة.2

1.3. العنف في البيئة الجامعية بين فئة الموظفين الإداريين:

يظهر العنف في البيئة الجامعية على شكل سلوكيات غير مرغوب فيها، سواء كان بسبب طابع العنصرية المتجلى من قبل أفراد المجتمع الغليزاني إلى نظائرهم من الأفراد العاملين معهم، في هذا الوسط من مناطق أخرى خارج مدينة غليزان، أي من ضواحيها أو من مدن أخرى، هذه الفكرة التي تجلت لأكثر من مرة، وأدت إلى ظهور عنف لفظي، حيث كان يصرح بعض الموظفين أحيانا قائلين: "لماذا لا تذهب وتعمل بمنطقتكم" محملة بالكراهية ونظرة تعصب وإزدراء واحتقار، وهذا ما يصطلح عليه بالجهوية وعدم التقبل، ناهيك عن المضايقات، وغلق أبواب المكاتب مبكرا سواء أكان هذا الموظف الذي يقطن خارج مدينة غليزان، يعمل معه بنفس المكتب أو مكتب محاذي له تحت تصرف إدارة أو مصلحة واحدة، ليتسبب له في أذى نفسي أو مادي

21- الصحة والسلامة في مكان العمل، (2017)، مركز بحث العمل العالمي، كلية الفنون الليبرالية والدراسات المهنية، جامعة بورك، ص6.

22- Santé et Sécurité au travail. Thomas Hayes.(2016). Violence et harcèlement en milieu de travail hopital d'ottawa, p5.

كالتأنيب والتهديد من طرف المسؤول، أو الخصم من الراتب الشهري، بالإضافة إلى عدم إنجاز الأعمال الموكلة إليهم واللامبالاة في العمل.

المعوقات التي تحول دون تحقيق البيئة الجامعية الجيدة:

تذكر العساف (2008) إقتباسا عن (john, 2008) أن بعض الجامعات تعاني من الكثير من المشكلات والمعوقات الداخلية التي تقلل من قدرتها على أداء وظيفتها بالكفاءة والفعالية التي تؤدي إلى البيئة الجامعية النموذجية، ومواجهة المنافسة والإرتقاء إلى مستوى تطلعات وتوقعات العملاء.

ومن أبرز مظاهر تلك المشكلات والمعوقات ما يأتي:

- ضعف التناسق بين أهداف وقيم الجامعة وبين مستويات أداء وسلوك العاملين، ووضوح التناقض بين توقعات الإدارة وبين أهداف العاملين.
- توزيع المسؤوليات وتشتتها بين مستويات وأفراد الإدارة، وضعف نظم وآليات المحاسبة والمساءلة، وضعف القدرة على ملاحظة المتغيرات في العالم، وبطء الإستجابة لتلك المتغيرات، وإستثمار ما ينشأ عنها من فرص أو تجنب ما تسببه من مهددات.
- ضعف آليات منظومة العمل الإداري والأكاديمي، وعدم وضوح أسس ومعايير الإدارة في تخطيط الأداء وتوجيه سلوك العاملين، وإختلاط الرؤى الشخصية للمديرين بالحقائق والمعلومات الفعلية، والميل إلى المركزية، ونمطية القوانين والتعليمات بإعتبارها نماذج متكررة.
- إعتداد أنماط ومعايير تقليدية في الجامعة وبناء الهياكل التنظيمية التقليدية على أساس المجموعات الوظيفية المتباعدة وليس على أساس العمليات المترابطة المنتجة للقيم.
- الإحصار في مشكلات الحاضر والتعامل مع متطلباتها دون إعتبار كاف للإعداد للمستقبل.
- ضعف الموارد والمصادر التعليمية، والإستخدام الشكلي والهامشي للتقنيات الجديدة وأهمها تقنيات المعلومات والإتصالات والحواسيب، والإكتفاء بالجانب المظهري المتمثل في إقتناء تلك التقنيات دون بذل الجهد الكافي لإستيعابها وتفعيلها.

1- العساف ليلي (2008): مؤشرات قياس البيئة الجامعية النموذجية، مجلة إتحاد الجامعات العربية، العدد 51، ص: 576.

- ضعف وإفتقاد النظم والآليات الموجهة لخدمة وإرضاء العملاء، ومن ثم تضاول القدرات التنافسية.

- ضعف الوعي بالقدرات المحورية ومصادر القوة التنافسية، ومن ثم غياب الرؤية الإدارية الواضحة لكيفية استثمار وتفعيل تلك القدرات في تحقيق التفوق على المنافسين و التميز في خدمة العملاء.

- ضمور البحث العلمي واقتضاره على تحقيق أهداف آنية ترتبط بالترقية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، ولا تقدم أية قيمة أو فائدة لخدمة المجتمع.

2.3. آثار العنف: يترتب على العنف أمورٌ خطيرة قد لا يدركها العقلُ البشري، ولكن من يدركها بالحقيقة هو الشخص المتعرض للعنف بأنواعه المختلفة، وهنا سندستعرضُ معاً آثار العنف على الأفراد:1.

1/5-الأضرار الاجتماعية: تتمثلُ في حدوث صعوبة بالتواصل مع الآخرين، بالإضافة إلى الشعور بالحقد والكراهية من المجتمع المحيط فيتولد بذلك العنف لدى المعتدى عليه، فيفقد بذلك مهارات الإنخراط مع من حوله، ويعادي بذلك المجتمع المحيط بأكمله خاسراً بذلك ثقته فيمن حوله وثقته بنفسه وثقة الآخرين به .

2/5-الأضرار الجسدية: قد يؤدي العنف إلى تعرض المعتدى عليه للجروح والإصابات التي قد توصف بالخطيرة أحياناً وإلى تشوهات جسدية نتيجة تعنيف الآخرين له أو تعنيفه لنفسه الناتج عن تعنيف نفسي أو لفظي من الآخرين، وقد يؤدي العنف إذا لم يتوقف إلى حدوث الوفاة في بعض الأحيان .

3/5-الأضرار الصحية: يعمل العنف على تدمير مهارات وقدرات الشخص، فقد يكون المعتدى عليه عرضة للإعاقة العقلية، وقد يكون عرضة لتدهور صحي كامل يصل إلى الأعضاء الداخلية .

4/5-الأضرار النفسية: من الأطفال من يصبح رافضاً للمدرسة بسبب العنف، ومنهم من يحصل لديه إضطرابات في تكوين الشخصية الصحيحة، وقد يفقد الأمل ويسود حياته التشاؤم الذي يؤدي بصاحبه إلى الإدمان على التدخين أو المخدرات أو غيرها، وقد يلجأ البعض إلى الشذوذ أحياناً، ومن الممكن أن تتفاقم الأمور في نفس المعتدى عليه، فيصل به إلى التفكير بالانتحار .

24- عبد العزيز الخضراء (8-4-2015)، "العنف الأسري وآثاره على الفرد والمجتمع <https://alghad.com>" ، . أطلع عليه يوم: 2018/12/03 على الساعة 10:15.

توصيات بخصوص المبادئ العامة في الوقاية والعلاج من تفشي ظاهرة العنف:

- 1- توجيه العناية نحو الفئات الهشة (الأكثر قابلية لإستثارة العنف) للتعرف على مثيرات العنف لديها ومحاولة خفض هذه المثيرات.
- 2- دراسة حالات العنف دراسة علمية مستفيضة لإستكشاف الجوانب العضوية والنفسية والاجتماعية التي تحتاج إلى العلاج.
- 3- الحوار الصحي والإيجابي لإعطاء الفرصة لكل الفئات للتعبير عن نفسها بشكل منظم وآمن يقلل من فرص اللجوء إلى العنف.
- 4- التدريب على المهارات الاجتماعية، حيث وجد أن الأشخاص ذوي الميول نحو العنف لديهم مشكلات كثيرة في التواصل والتفاعل الاجتماعي مما يضعهم في كثير من الأحيان في مواجهات حادة وخطرة مع من يتعاملون معهم، وهذا يستثير العنف لديهم، لذلك فإن برنامجا للتدريب على المهارات الاجتماعية كمهارة التواصل ومهارة تحمل الإحباط وغيرها، يمكن أن يؤدي إلى خفض الميول العدوانية لدى هؤلاء الأشخاص.
- 5- العقاب ، أحيانا يؤدي العقاب المناسب (خاصة إذا كان قريبا من الفعل العنيف زمنيا) إلى تقليل حدة وتكرار السلوكيات العنيفة من خلال الإرتباط الشرطي بين العنف والعقاب، ولكن إذا كانت هناك فترة زمنية طويلة بين الفعل العنيف وبين توقيع العقوبة، أو كان العقاب غير متناسب مع الفعل العنيف فأن العقاب ربما يؤدي إلى نتيجة عكسية فيزيد من إحتتمالات زيادة العنف، وهذا ملاحظ في الحالات التي تتعرض للإيذاء الجسدي والنفسي العنيف حيث يصبحون أكثر ميلا نحو العنف، بل ويزداد عنفهم خطورة.
- 6- الإستجابات المغايرة، وهذه الطريقة تقوم على مواجهة السلوك العنيف بسلوك مغاير تماما يؤدي إلى إيقاف العنف والتقليل من معاودته، وكمثال على ذلك إذا وجد الشخص ذوي الميول العنيفة أن الشخص المقابل يعامله بحب وتعاطف وشفقة فإن ذلك يقلل من إندفاعاته العنيفة، وهذا مصداق للآية: " إُدْفِعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِنَّ الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ " ومثال آخر، أن تقابل الميول العنيفة بالدعابة والطرفة في المواقف الحادة تقلل من إحتتمالات العنف، ووجد أيضا أن إيقاف الإحساس بالذنب أو الإنغماس في نشاط ذهني معرفي، أو التعرض لبعض المثيرات المحببة للشخص، كل هذا يمكن أن يؤدي إلى إنخفاض نزعات العنف.

7- العلاج الدوائي، وهذا العلاج يصبح ذا أهمية خاصة في الحالات المرضية كالاضطرابات العضوية أو النفسية وحتى في غير هذه الحالات وجد أن لبعض الأدوية مثل الليثيوم والريسبيريدون وأدوية الصراع أثرا على نزعات العنف.1

4- عرض وتحليل ومناقشة النتائج:

1/ عرض وتحليل الفرضية الأولى:

نص الفرضية: " يمارس الموظفون الإداريون بالمركز الجامعي غليزان العنف أثناء تأدية مهامهم"

للتأكد من صحة هذه الفرضية تم إستعمال إختبار "ت" لعينة واحدة وفيما يلي جدول يبين هذه النتائج:

جدول رقم (01) يبين نتائج الفرضية الأولى:

| المتغير | المتوسط الحسابي | المتوسط الفرضي | درجة الحرية | قيمة ت | مستوى الدلالة |
|--------------|-----------------|----------------|-------------|--------|---------------|
| ممارسة العنف | 40 | 28.70 | 286 | 15.84 | دال عند 0.01 |

تحليل الجدول:

من خلال الجدول رقم (01) نلاحظ أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة الدراسة في ممارسة العنف كان يقدر بـ (28.70) وهو أصغر من المتوسط الفرضي والذي يقدر بـ (40)، كما نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة "ت" والتي تقدر بـ (15.84) هي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا معناه أن الفروق الملحوظة في المتوسط الحسابي مع المتوسط الفرضي غير دالة إحصائيا ولا تعود إلى الصدفة وإنما موجودة فعلا في المجتمع الذي يضم الموظفين الإداريين بالمركز الجامعي ومنه يمكن القول أن الموظفون الإداريون بالمركز الجامعي لا يمارسون العنف أثناء تأدية مهامهم، ومنه يمكن قبول الفرضية البديلة القائلة " أن الموظفون الإداريون بالمركز الجامعي لا يمارسون العنف أثناء تأدية مهامهم "

25- مدحت مطر، (2014)، تنامي ظاهرة العنف في المجتمع وعلاجها، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص 61-62-63.

عرض وتحليل الفرضية الثانية:

نص الفرضية: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العنف الممارس من طرف الموظفين الإداريين بالمركز الجامعي غليزان تعزي لمتغير الجنس. للتأكد من صحة هذه الفرضية تم إستعمال اختبار T.TEST لعينتين مستقلتين.

جدول رقم (02) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للفرضية الثانية:

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | حجم العينة | الجنس | المتغير |
|-------------------|-----------------|------------|-------|--------------|
| 3,54365 | 28,5543 | 195 | أنثى | ممارسة العنف |
| 3,35419 | 28,7692 | 92 | ذكر | ممارسة العنف |

جدول رقم (03) يبين نتائج الفرضية الثانية:

| مستوى الدلالة | قيمة "ت" | درجة الحرية | المتغير |
|---------------|----------|-------------|--------------|
| غير دال | 1.73 | 285 | ممارسة العنف |

تحليل الجدول: من خلال الجدول رقم (02) نلاحظ أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة الدراسة إناث في ممارسة العنف يقدر بـ (28.55) وهو يساوي بالتقريب المتوسط الحسابي لدرجات عينة الدراسة ذكور في ممارسة العنف والذي يقدر بـ (28.76)، كما نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة "ت" والتي تقدر بـ (1.73) وهي قيمة غير دالة إحصائيا وهذا معناه أن الفروق الطفيفة الملاحظة في المتوسطات الحسابية غير دالة وهذا معناه أن الجنس لا يؤثر في ممارسة العنف أي أن الموظف الذي يمارس العنف لا يهم سواء كان ذكراً أو أنثى ومنه يمكن القول أنه تم رفض هذه الفرضية التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة العنف من طرف الموظفين الإداريين بالمركز الجامعي غليزان بناء على متغير الجنس.

عرض وتحليل الفرضية الثالثة:

نص الفرضية: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العنف الممارس من طرف الموظفين الإداريين بالمركز الجامعي غليزان تعزي لمتغير الخبرة المهنية. للتأكد من صحة هذه الفرضية تم إستعمال اختبار T.TEST لعينتين مستقلتين.

جدول رقم (04) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للفرضية الثالثة:

| المتغير | الاقدمية | حجم العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|--------------|------------------|------------|-----------------|-------------------|
| ممارسة العنف | اقل من 10 سنوات | 177 | 28,4785 | 3,26284 |
| | اكثر من 10 سنوات | 110 | 28,9919 | 3,58972 |

جدول رقم (05) يبين نتائج الفرضية الثالثة:

| المتغير | درجة الحرية | قيمة "ت" | مستوى الدلالة |
|--------------|-------------|----------|---------------|
| ممارسة العنف | 285 | 0.53 | غير دال |

تحليل الجدول: من خلال الجدول رقم (04) نلاحظ أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة الدراسة ذوي خبرة تقدر بأقل من (10) سنوات في ممارسة العنف يقدر بـ (28.47) وهو يساوي بالتقريب المتوسط الحسابي لدرجات عينة الدراسة ذوي خبرة التي تقدر بأكثر من (10) سنوات في ممارسة العنف والذي يقدر بـ (28.99)، كما نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة "ت" والتي تقدر بـ (0.53) وهي قيمة غير دالة إحصائية وهذا معناه أن الفروق الطفيفة الملاحظة في المتوسطات الحسابية غير دالة وهذا معناه أن الخبرة لا تؤثر في ممارسة العنف أي أن الموظفين الإداريين بالمركز الجامعي لا يهم سواء كان قديم أو جديد في تحديد ممارسة العنف من عدمه، أي أن الموظفين الإداريين بالمركز الجامعي لا يمارسون العنف داخل المؤسسة وأثناء تأدية مهامهم ومنه يمكن القول أنه تم رفض هذه الفرضية التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة العنف من طرف الموظفين الإداريين بالمركز الجامعي بناء على متغير الأقدمية.

عرض وتحليل الفرضية الرابعة:

نص الفرضية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة العنف لدى الموظفين الإداريين بالمركز الجامعي غليزان بناءً على نوع ثقافتهم التنظيمية .

للتأكد من صحة هذه الفرضية تم إستعمال إختبار T.TEST لعينتين مستقلتين.

جدول رقم (06) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للفرضية الرابعة:

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | حجم العينة | الثقافة التنظيمية | المتغير |
|-------------------|-----------------|------------|-------------------|--------------|
| 6,42456 | 46,6484 | 67 | عالية | ممارسة العنف |
| 5,84089 | 50,1978 | 115 | ضعيفة | |

جدول رقم (07) يبين نتائج الفرضية الرابعة:

| مستوى الدلالة | قيمة "ت" | درجة الحرية | المتغير |
|---------------|----------|-------------|--------------|
| دال عند 0.01 | 6.73 | 180 | ممارسة العنف |

تحليل الجدول: من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة الدراسة من ذوي الثقافة التنظيمية الضعيفة في ممارسة العنف يقدر بـ (50.19) وهو أكبر من المتوسط الحسابي لدرجات عينة الدراسة من ذوي الثقافة التنظيمية العالية في ممارسة العنف والذي يقدر بـ (46.64)، كما نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة "ت" والتي تقدر بـ (1.79) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة وهذا معناه أن الفروق الملحوظة في المتوسطات الحسابية دالة وهذا معناه أن مستوى الثقافة التنظيمية يؤثر بدرجة كبيرة في ممارسة العنف أي أن الموظف الذي لديه ثقافة تنظيمية عالية يؤدي به إلى تفادي ممارسة العنف أثناء تأدية مهامه والعكس مع الموظفين الذين لديهم مستوى متدني من لثقافة التنظيمية يميلون إلى ممارسة العنف ومنه يمكن القول أنه تم قبول هذه الفرضية التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة العنف من طرف الموظفين الإداريين بالمركز الجامعي غليزان بناء على متغير الجنس لصالح ذوي الثقافة التنظيمية الضعيفة.

مناقشة نتائج الدراسة في ظل الفرضيات:

نص الفرضية الفرعية الأولى: " يمارس الموظفون الإداريون بالمركز الجامعي غليزان العنف أثناء تأدية مهامهم"

بعد تحليلنا لنتائج الفرضية تبين أنه لا يمارس الموظفون الإداريون العنف في أماكن عملهم، وهذا راجع لطابع السلطة المفروضة، والتعليمات الصارمة التي تعاقب أي موظف ارتكب سلوكا عنيفا أثناء تأدية مهامه، بالإضافة إلى وضوح المهام وتقسيمها

مما يؤدي إلى تحمل المسؤولية كاملة، كما لنوع القيادة دورا أساسيا في التحكم في مثل هذه الظواهر.

نص الفرضية الفرعية الثانية : "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العنف الممارس من طرف الموظفين الإداريين بالمركز الجامعي غليزان تعزي لمتغير الجنس".

بعد تحليلنا لنتائج الفرضية تبين أنه لا توجد فروق في ممارسة العنف، سواء ما تعلق بجنس الذكر أو جنس الأنثى، أي أنه لا توجد تفرقة بين الجنسين ولا تمييز عنصري، وأنهم يتلقون نفس المعاملة والتعليمات والنصوص التنظيمية، مما يجعل الإجراءات التنظيمية واضحة مفادها أن الموظف الإداري سواء أكان ذكرا أو أنثى فهو موظف يخضع للقانون العام الأساسي للتوظيف العمومية.

نص الفرضية الفرعية الثالثة : "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العنف الممارس من طرف الموظفين الإداريين بالمركز الجامعي غليزان تعزي لمتغير الخبرة المهنية".

بعد تحليلنا لنتائج الفرضية تبين أنه لا يمارس الموظفون الإداريون العنف في بيئة عملهم، سواء كان مستقطبين جدد أو قدامى، أي أن الخبرة المهنية لا تؤثر في ممارسة العنف، وهذا راجع لنوع الثقافة التنظيمية التي يحوز عليها موظفو المركز الجامعي، والتي مفادها أن كل الموظفين هم أسرة جامعية في خدمة الصالح العام، ولهم هدف مشترك وهو النهوض بهذا الصرح العلمي الحساس، كما أن للخبرة المهنية دورا أساسيا في حنكة الموظف الإداري وفطنته في التعامل مع كل أشكال العنف، وإحترافيته في الوصول إلى حلول صريحة تحول دون إفشاء حوادث العنف.

نص الفرضية الفرعية الرابعة : "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة العنف لدى الموظفين الإداريين بالمركز الجامعي غليزان بناءً على نوع ثقافتهم التنظيمية".

بعد تحليلنا لنتائج الفرضية تبين أنه توجد فروق في ممارسة العنف بناء على نوع الثقافة التنظيمية السائدة في المركز الجامعي، وعليه فالموظفون الإداريون يتمتعون بثقافة تنظيمية قوية يميلون إلى تجنب ممارسة العنف نظرا لحنكهم، وإستراتيجيتهم في التعامل مع المواقف التي من شأنها خلق صراعات، أما النوع الثاني من الموظفين الذين يتصفون بثقافة تنظيمية ضعيفة فهم الأكثر عرضة لممارسة السلوكات العنيفة أثناء تأدية مهامهم، وهذا يدل على عدم رضاهم الوظيفي عن العمل، أو لعدم خبرتهم في التعامل، أو لعدم الإحساس بالإنتماء أو الولاء التنظيمي، ضف إلى ذلك عدم قدرتهم لمقاومة التغيير التنظيمي الحاصل في مؤسستهم نظرا لقلّة خبرتهم وممارساتهم

الوظيفية، هذا يعني أنه كلما زادت خبرة وأقدمية الموظف الإداري في العمل وبحكم تعرضه لمواقف عنيفة مختلفة، تجعله يكتسب قابلية جديدة في التعامل مع الحداث التي من شأنها أن تخلق العنف ويتفادها بالطريقة الصحيحة.

وعلى الإدارة القيام بوظيفة الرقابة لضمان الأداء الجيد الذي يحقق الأهداف وتصحيح الأفعال والسلوك غير المرغوب، والعمل على تعديل المعتقدات التي قد تقف عائقا يحول دون تحقيق رسالة الجامعة وأهدافها، لذا وجب على الإدارة تفعيل دورها لضمان عدم حدوث صراع تنظيمي داخل الجامعة أو ضعف قدرة العاملين على التوافق مع سياسة الجامعة وفلسفتها.¹

نص الفرضية العامة: "يعد العنف ظاهرة إجتماعية في تنامي مستمر داخل البيئة الجامعية".

رغم النتائج المتوصل إليها في ظل الفرضيات الفرعية التي لم تتحقق، سواء فيما يخص ممارسة العنف أثناء تأدية المهام بالنسبة للجنسين، أو بناء على الخبرة المهنية، وتحقق فرضية فرعية واحدة القائلة بوجود عنف ممارس بين الموظفين بناء على نوع ثقافتهم التنظيمية، هذا يدل في كل الأحوال على وجود عنف حقيقي ممارس داخل المركز الجامعي، لكن هو عنف مستتر....، حفاظا على صمعتها وكيانها العلمي والبحثي والإجتماعي، ومن أجل مساندة الرأي العام.

5. خاتمة:

إن العنف ظاهرة سلوكية أكيدة المنشأ، سببها وجود مشاكل لم يستطع الإنسان تجاؤها، أو حاجات عجز عن تحقيقها وتلبيتها، أو لم تشبع حاجاته البيولوجية والإجتماعية والإقتصادية...إلخ، هذا يدل على تعدد أشكال وأنماط العنف التي تفرضها البيئة الإجتماعية المحيطة، وتراكمات عدائية إنتقامية من الماضي عبر مختلف الفئات العمرية، والتي نقصد بها في علم النفس "الكبت"، تركت أثارا سلبية في نفسية الفرد، وبما أنه لم يستطع الدفاع أو إستعمال الحيل الدفاعية أو لم تحن له الفرصة في ذلك الوقت لعدم قدرته أو ضعفه أو خوفه من المعتدي أو ما يترتب عليه من الجانب العقابي من الأسرة أو المؤسسات العقابية، هذا يدل على أن المختصين لم يستطيعوا معالجة ظاهرة العنف بالقضاء عليه، فالعنف خاصة في

26- الألفي، طارق أبو العطا، (2014)، تطوير الإدارة الجامعية في ضوء مدخل الإدارة الإستراتيجية"تحديات وطموحات"، ط1، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، ص142.

المؤسسات الجامعية أخذ في التنامي بنسبة رهيبية، دقت ناقوس الخطر حتى في الدول الغربية المتطورة، وهذا ما تبينه وسائل الإعلام والصحافة العالمية من سلسلة الإعتداءات وسياسة التفجيرات التي تبنتها بعض الجماعات الإجتماعية المتطرفة تعبيرا عن الكراهية والعدائية والحقد الدفينين في نفسيتهم بسبب رفضهم النظام القائم أو التهميش وعدم الاعتراف، أو إنتهاك للحقوق والكرامة الإنسانية في حقهم .

لذا وجب تكريس كل الجهود والمصالح والأجهزة لمعالجة والتصدي لكل الأشكال والعوامل والدوافع التي تكون سببا في تنامي هذه الظاهرة خاصة في الوسط الجامعي الذي أصبح بيئة خصبة وبؤرة فساد لما تشهده الحياة اليومية داخل هذا الحرم والصرح العلمي، فالعنف ظاهرة قديمة جداً عرفت منذ العصور القديمة، وأصبحت في تزايد وتنامي مستمر، نظرا لما تشهده المجتمعات من تحولات وتطورات ونمو في مختلف مجالات الحياة التي عرفت بعصر السرعة والتكنولوجيا، وتزداد حدة العنف قوته وأشكاله في إرتباط مباشر راجع لإختلاف تركيبة الشخصيات البشرية وتنوع الطبائع والسلوكيات والأفكار، ونوع القيادة والأنظمة المتبعة في تسيير الهياكل الإدارية والبشرية، كالتهيئة والتنظيم، التسيير والتوجيه، الرقابة والقيادة، كل هذه العوامل من شأنها التأثير في ظاهرة العنف بخفض مستوياته أو رفعها، فالتعامل بإحترافية مع هذا الرهان الصعب الذي من شأنه أن يفتك أو يدمر مؤسسات في الريادة، في الزمان والمكان المناسبين، هو تحدي في نفس الوقت لإثبات مدى قدرة وجاهزية المختصين في هذا المجال، لمعالجة هذا النوع من السلوكيات العدوانية، بالقضاء على كل صور الفساد التي تحمل في طياتها صفة العصبية والجهوية والأقليات، والتفكير السيئ لنشر البغضاء والكراهية في أوساط الأسرة الجامعية، رغبة في تشويه هذا الصرح العلمي وجعلنا في تبعية ثقافية وفكرية للمجتمعات الغربية، التي تسعى بكل الطرق إلى تفكيك وحدة الشعوب العربية وجعلها حقل تجارب، تعيش في ظلمة الجهل والإستبداد والصراعات والفتن والحروب الأهلية، متخلفة عن التطور والإزدهار والرفق بعيدة عن الركب الحضاري، لذا سنسعى وبكل الطرق إلى مكافحة هذه الظواهر، ونبقى متيقظين ومسخرين كل الوسائل تصديا لكل ما من شأنه أن يزعزع وحدة الأسرة والبيئة الجامعية.

المراجع:

أ. باللغة العربية:

* الكتب:

- 1- إبراهيم ماركو ، لبنان الشامي، (2007): مبادئ الإدارة، المركز القومي للنشر، أربد، الأردن.
- 2- مدحت مطر، (2014): تنامي ظاهرة العنف في المجتمع وعلاجها، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
- 3- فوزي أحمد بن دريدي، (2007): العنف لدى التلاميذ في المدارس الثانوية الجزائرية، مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- 4- الشايب عبد الحافظ، (2012): أسس البحث التربوي، ط2، دار وائل للنشر، الأردن.
- 5- نسيبة فاطمة الزهراء، (2015): منهجية وتقنيات البحث الإجتماعي، سلسلة المحاضرات العلمية، مركز جيل البحث العلمي، طرابلس، لبنان.
- 6- أحمد بونوة، (2015): العنف المدرسي بين الإعلام والمدرسة، وزارة الشؤون الدينية والأوقاف، الجزائر.
- 7- فهد الطيار، (2005): العوامل الاجتماعية المؤدية للعنف، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 8- باربرا ويتمر، (2003): الأنماط الثقافية للعنف، ترجمة ممدوح يوسف عمران، سلسلة عالم المعرفة، العدد 337، الكويت.
- 09- الصحة والسلامة في مكان العمل، (2017): مركز بحث العمل العالمي، كلية الفنون الليبرالية والدراسات المهنية، جامعة بورك.
- 10- طاهر حسو الزيباري، (2011): أساليب البحث العلمي في علم الاجتماع، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان.
- 11- بوحوش (محمد محمود الذنبيات)، (2001): مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط3 منقحة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر.
- 12- كامل محمد المغربي (2009): أساليب البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ط1 الإصدار3، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

- 13- سالم سعيد القحطاني وآخرون، (2000): منهج البحث في العلوم السلوكية مع تطبيقات على spss، المطابع الوطنية الحديثة، الرياض.
- 14- الألفي، طارق أبو العطا، (2014): تطوير الإدارة الجامعية في ضوء مدخل الإدارة الإستراتيجية "تحديات وطموحات"، ط1، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة.
- 15- سناء محمد سليمان، (2008): مشكلة العنف والعدوان لدى الأطفال والشباب، عالم الكتب للنشر والتوزيع والطباعة، القاهرة.
- 16- عامر طارق عبد الرؤوف، (2001): الجامعة وخدمة المجتمع توجهات عالمية معاصرة، ط1، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة.
- 17- عمار عوايدي، (2005): القانون الإداري، ط1، ج1 ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 18- إبراهيم ماركو، لبنان الشامي، (2007): مبادئ الإدارة، المركز القومي للنشر، أربد، الأردن.

- المواقع الإلكترونية:

- 01- عبد العزيز الخضراء (8-4-2015): "العنف الأسري وأثاره على الفرد والمجتمع" <https://alghad.com>، أطلع عليه يوم: 2018/12/03 الساعة 10:15.

* المجلات و الدوريات:

- 01- خالد الصرايرة، (2009): أسباب سلوك العنف الطلابي الموجه ضد المعلمين والإداريين في المدارس الثانوية الحكومية في الأردن من وجهة نظر الطلبة والمعلمين والإداريين، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد5، عدد2، الأردن.
- 02- بن بلقاسم إيمان صبرا، (2016): واقع الجامعات الجزائرية وتفشي ظاهرة العنف، مجلة المنظومة الرياضية، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، عدد8، الجلفة.
- 03- العساف ليلي (2008): مؤشرات قياس البيئة الجامعية النموذجية، مجلة إتحاد الجامعات العربية، العدد51، ص: 565-611.

* الرسائل الجامعية:

- 01- ربا عنان سعد سعد، (2015): العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة في مدينة جنين، رسالة ماجستير في دراسات المرأة (غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

02- محمد الأحسن، (2016/2015): النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة "دراسة مقارنة"، أطروحة دكتوراه في القانون العام، رسالة غير منشورة، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان.

2. المراجع باللغة الأجنبية:

- 1- Redcross, J. (2002). Negligent actions arising from violent acts in the public and private schools.
- 2-Thomas Hayes.(2016).Violence et harcèlement en milieu de travail. Santé et Sécurité au travail. hopital d'ottawa.
- 3-Raymond Quivy. luc van Campenhoudt, (2006).Manuel de recherche en sciences sociales, troisième édition, Dunod , paris.