

## واقع التنمر في الإدارة الجامعية

د/درونوني هدى

جامعة بسكرة

## Abstract :

The aim of this study was to uncover the reality of bullying in the Algerian university administration and to identify the factors causing it, which have been limited in this regard by the behaviors of abuse, discrimination between employees and the predominance of the profession of the bully. The descriptive approach to achieving the objectives of the study was followed by the selection of the Faculty of Humanities and Social Sciences of the University of Mohammed Khaidar in the form of a model for the study, using the questionnaire as a data collection tool after it was distributed to all administrative staff in the Humanities and Social Sciences departments. To several results, notably:

-The abuse of the prevalence of bullying in the university administration contributes to a medium degree.

-The distinction between employees contributes to the prevalence of bullying in the university administration to a medium degree.

-Occupational bullying contributes to increasing the level of bullying in the university administration to a medium degree.

## المخلص :

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع التنمر في الإدارة الجامعية الجزائرية، وإلى التعرف على العوامل المسببة له والتي تم حصرها في هذا المقام بسلوكات الاساءة، التمييز بين الموظفين و التسلط الوظيفي الممارس على المتمتم عليهم. وقد تم انتهاج المنهج الوصفي لتحقيق اهداف الدراسة باختيار كلية العلوم الانسانية والاجتماعية لجامعة محمد خيضر بسكرة انموذجا للدراسة، مستخدمين الاستبيان كأداة لجمع البيانات، بعد توزيعها على جميع الموظفين الاداريين بقسمي العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية(مسح شامل)، وبناء على تحليل وتفسير هذه البيانات تم التوصل الى عدة نتائج، ابرزها:

- تساهم كل من الاساءة في انتشار التنمر في الادارة الجامعية بدرجة متوسطة.

- يساهم التمييز بين الموظفين في انتشار ظاهرة التنمر في الادارة الجامعية بدرجة متوسطة.

- يساهم التسلط الوظيفي في زيادة مستوى التنمر في الادارة الجامعية بدرجة متوسطة.

الكلمات المفتاحية: التنمر - التنمر في

العمل - الإدارة - الجامعة - الإدارة الجامعية.

## مقدمة

شكل ولا يزال العنف إحدى المشكلات الاجتماعية التي أرهقت المجتمعات الإنسانية نظرا للإنعكاسات الخطيرة التي تترتب عنها سواء بالنسبة للفرد أو الأسرة أو المجتمع ككل. فالعنف كسلوك ارتبط مع ظهور الإنسان الأول في هذه المعمورة، حيث بينت العديد من الدراسات في علم الأنثروبولوجيا والآثار وعلم الأساطير وعلم الأديان أن العنف كان دائما حاضرا وعرفه الإنسان منذ مجيئه إلى هذا الكون، وخير دليل على هذا ما احتوته أساطير الخلق والتكوين (cosmogonie) والتي تزخر بأشبع صور العنف والإجرام. رغم وجود هذه الظاهرة منذ قدوم الإنسان وظهور الأشكال الأولى للحياة البدائية إلا ان الكثير من الباحثين والمهتمين بمشكلة العنف قد أكدوا أن العنف اليوم قد أصبح بمثابة تهديد للوجود الإنساني وهذا نظرا للأرقام المخيفة لمعدلات هذه المشكلة وكذا الأشكال الجديدة المنتشرة اليوم، كما أكدوا أن الحياة كلها تتجه نحو العنف والتفنن فيه، بل أصبحت هناك هيئات مختصة في تسويقه عبر وسائل معلنه وغير معلنه.

ويتنوع العنف بتنوع مرتكبه وأهدافه والوسائل المستعملة فيه بالإضافة الى درجة قوته وخطورته، إذ يعد التمر من اشكال العنف الشديد والذي يستهدف ممارسة سلوكيات عدوانية، تهديدية، ترهيبية وتخريبية تصل حتى الى القتل، في حق أفراد او جماعات بشرية (المتنمر عليهم/ الضحايا) وفي كل الاماكن؛ المنازل، المدارس وأماكن العمل... ومع تنامي هذه الظاهرة في بيئة العمل بصورة عامة وفي المحيط الجامعي بصورة خاصة، تم اجراء هذه الدراسة للتعرف على واقع التمر ومدى انتشاره لدى الاداريين ذكورا وإناث بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة بسكرة، وذلك بالتسليط الضوء اولا على فهم مفهوم التمر واهم اسبابه وأنواعه... ومن ثم استعراض الاجراءات الامبريقية للدراسة وانتهاء باستخلاص وعرض النتائج المتوصل اليها.

## اشكالية:

أثبتت الدراسات السوسولوجية والبيكولوجية أن شخصية الكائن البشري ما هي إلا استبطان للمواقف الاجتماعية التي قد تتطوي على ضغوطات نفسية وجسدية، تترجم إلى أفعال عدوانية تمس السلامة المعنوية والجسمية للإنسان. هذه السلوكيات العدوانية تبلور مشاكل اجتماعية ارتبطت بالدرجة الأولى بطبيعة البناء الاجتماعي للمجتمعات ككل وللمجتمع الجزائري بصورة خاصة، الذي تحكمه أسس جندرية

مبنية على اساس السلطة والتربية التي لا تزال تستقي معارفها من الخطاب السلطوي والإيديولوجي المترسخ في أذهاننا نتيجة للتنشئة الاجتماعية التقليدية الموروثة عن آباؤنا والمركزة على اساليب التهديد والوعيد، المشبعة بجميع اشكال الاساءة، التسلط والتمييز والقمع الممارس على الفرد منذ نعومة اظفاره، الشيء الذي يؤثر على شبكات العلاقات الاجتماعية وعلى انماط التفاعل الاجتماعي الذي يصبح انعكاسا لقانون الغاب.

هذا القانون الذي حول سلوكنا الانساني لسلوك مشابه للسلوك الحيواني، حيث لا بقاء لضعيف ولا احتكام إلا للغة القوة والوحشية دونما مراعاة لخلق قويم او سلوك فاضل لينتشر عنف شديد القوة والوحشية يتعامل معه باسم وصفي جديد يسمى "التمر"؛ الذي يعبر عن ذلك السلوك العدواني غير المرغوب به، الهادف الى الايذاء المتكرر للفرد جسديا او معنويا، من قبل الاكثر قوة (المتتمر) وذلك بخلق بيئة تهييبية أو عدوانية غير آمنة.

فظاهرة التمر استغللت المجتمع بكل مجالاته ومؤسساته المختلفة التخصصات وأخذت تتخر الصحة النفسية والجسدية لأعضائه، بداية من المنزل الى المؤسسات التعليمية فمكان العمل.

يحدث التمر في العمل غالبا ضمن القواعد والسياسات التنظيمية للمؤسسة والمجتمع؛ أي ليس بالضرورة أن تكون هذه الأعمال غير قانونية، وربما حتى لا تكون ضد أنظمة المؤسسة، ومع ذلك تكون الأضرار التي لحقت بالموظف المستهدف وللروح المعنوية لمكان العمل واضحة، حيث تظهر إحصاءات معهد التمر في أماكن العمل والمآسي أن موظف واحد من بين 10.000 موظف يكون ضحية للعنف في العمل، ما يعني أن هناك واحدا من بين كل ستة موظفين في العمل يواجهون التمر في عملهم.<sup>1</sup>

والمؤسسة الجامعية لم تسلم هي الأخرى من هذا الداء، كونها الوعاء الحاوي لكل الثقافات المتباينة والأفكار المتناقضة، ومركز تفاعل للطبقات الاجتماعية المتفاوتة وللجماعات الاثنية المختلفة، وساحة لإبراز الطاقات السلطوية، واستعراض قوة النفوذ بين اعضائها. فهي بيئة ملائمة لانتشار هذه الظاهرة خاصة في اداراتها التي تحوي مكاتب تعج بموظفين قد تجمعهم وتفرقهم مصالح و رغبات تترجم في سلوكات انفعالية تهدف الى فرض الذات وإبراز القدرات...مما قد ينتج عن مثل هذه السلوكات نتائج تؤثر سلبا على مردود الموظفين واستقرارهم الوظيفي وعلى روحهم المعنوية والنفسية، وأيضا على السير الحسن للأعمال الادارية و الاكاديمية.

انطلاقا مما سبق وتقاديا لهذه المعضلات جاءت هذه الدراسة لتبحث عن واقع ظاهرة التتممر في الادارة الجامعية الجزائرية، وذلك بمحاولة الاجابة عن التساؤل الرئيس التالي:

- ما واقع التتممر في الادارة الجامعية الجزائرية؟

و تحته يمكن ادراج الاسئلة الفرعية التالية:

- ما دور سلوكات الاساءة في انتشار ظاهرة التتممر في الادارة الجامعية؟

- ما مساهمة التمييز بين الموظفين في انتشار ظاهرة التتممر في الادارة الجامعية؟

- كيف يساهم التسلط الوظيفي في زيادة مستوى التتممر في الادارة الجامعية؟

## 2- فرضيات الدراسة:

\* الفرضية الرئيسية:

-ينتشر التتممر في الادارة الجامعية الجزائرية.

\* الفرضيات الفرعية:

- لسلوكات الاساءة دور في انتشار ظاهرة التتممر في الادارة الجامعية.

- يساهم التمييز بين الموظفين في انتشار ظاهرة التتممر في الادارة الجامعية.

- يساهم التسلط الوظيفي في زيادة مستوى التتممر في الادارة الجامعية.

## 3- اهدافه الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى التعرف:

- ظاهرة التتممر التي تمارس في ادارة الجامعة الجزائرية، واهم

مظاهرها.

- تسليط الضوء على سلوكات الاساءة المنتشرة بين الموظفين

ودورها في استفحال التتممر.

- ابراز دور التمييز الممارس بين الموظفين في انتشار ظاهرة

التتممر.

- الكشف عن مساهمة التسلط الوظيفي في انتشار التتممر.

## 4- مفاهيم الدراسة:

- تعريف التتممر:

كأي مفهوم سوسيوولوجي اختلف العلماء في اعطاء مفهوم موحد لمصطلح التتممر إلا ان هذه

الاسطر سيحاول فيها رصد اهم هذه التعاريف الموجهة له:

التنمر هو ترجمة للمصطلح الانجليزي Bullying والذي يعني: "استخدام القوة أو التهديد أو الاكراه أو الايذاء والتخويف من أجل فرض الهيمنة والسيطرة على الآخرين بطرق عدوانية".<sup>2</sup> فالتنمر يعد شكل من اشكال السلوك العدواني كونه سلوك متكرر ومقصود ومرتبطة بالقوة والقهر، وهو ما يتأكد أكثر في التعريف الموالي:

التنمر: "سلوك عدواني متكرر يهدف للإضرار بشخص آخر عمداً، جسدياً أو نفسياً".<sup>3</sup> إذن هذه الظاهرة تعد تصرفاً فردياً أو جماعياً يتم بطرق محددة من أجل اكتساب السلطة على حساب شخص آخر، سواء كان ذلك على المستوى النفسي أو الجسدي أو كليهما، وهو ما يستشف في المفهوم الموالي:

التنمر: "سلوك غير مرغوب فيه وغير مبرر غرضه انتهاك كرامة الآخر، وخلق عداوة، وزرع الخوف والمهانة في نفس المتنمر عليه".<sup>4</sup> من خلال ما سبق يمكن القول أن التنمر هو تعرض الفرد بشكل متكرر لمحاولات هجوم كلامية أو جسدية أو تخويفية؛ أي انه سلوك عدواني يؤدي الى عواقب نفسية بعيدة المدى لكل من الضحية والمعتدي.

#### - تعريف التنمر في العمل:

" هو تعرض العامل بشكل متكرر ولمدة زمنية غير محددة الى أفعال سلبية كالاعتداء، الاغاضة، السخرية والاستبعاد الاجتماعي".<sup>5</sup> فبيئة العمل لا تخلو من السلوكات السلبية للتنمر والتي تصل في حدتها الى درجة الاقصاء والاستبعاد الاجتماعي الناتج عن الالهانة والتجاهل والوصم والسخرية والمضايقة... التنمر في العمل ايضا يعبر عن نوع من المضايقة والتأثير السلبي على مهام العمل لشخص ما؛ أي ان التنمر يستهدف العامل في ذاته وكذا في المهام الموكلة اليه وهو ما يتضح اكثر في التعريف التالي:

التنمر في العمل سلوك يخلق مشاعر النقص الدفاعي في الهدف ويقوض حض العامل في الكرامة بمكان العمل من خلال التخويف، الاساءة في المعاملة و استغلال السلطة". إذن يمكن ان نعرف التنمر في مكان العمل على أنه: فعل عدواني متكرر، ضار ينوء على إساءة، تمييز واستغلال للسلطة...، يهدف منه الى التهديد والهيمنة والترهيب وتخويف العامل المستهدف في بيئة عمله.

**- تعريف الإدارة الجامعية:****- تعريف الإدارة:**

الإدارة هي علم له أهميته، وذو ارتباط بنظام المؤسسة ككل في جوانبه المختلفة ليشمل أهدافها، وفلسفتها، والعاملين فيها، وطرق العمل المتبعة، والإشراف على الأنشطة، والفعاليات، وتوطيد العلاقات بين المؤسسة والبيئة المحلية، فهي الترتيب والتنظيم الخاص الذي يحقق أهدافا معينة.

إنها: "عملية تحقيق الأهداف المرسومة باستغلال الموارد المتاحة، وفق منهج محدد، وضمن بيئة معينة"<sup>6</sup>.

ما يرمي الى ضرورة تحديد الادارة لأهدافها التي تسعى لتحقيقها وفقا لمنهج محدد يسير باستراتيجيات وعمليات وظيفية محددة، مستغلة كل الموارد المتاحة في المنظمة من مورد بشري مادي و مالي، بهدف تحقيق التكامل والتكيف مع البيئة المحيطة بها باعتبارها نسقا مفتوحا.

اذن يمكن القول ان الإدارة هي ذلك " العضو " في المؤسسة المسؤولة عن تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها، وفقا لعمليات خاصة بتنسيق وتوحيد جهود العناصر المادية والبشرية المكونة لها، من مواد ومعدات وأفراد وأموال عن طريق تخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة هذه الجهود.

**- تعريف الجامعة:**

الجامعة عبارة عن مؤسسة للتعليم العالي والبحث تمنح درجات أكاديمية في مختلف المواد. اشتقت كلمة "جامعة" من اللغة اللاتينية وتعنى "مجتمع من المعلمين والمتعلمين"<sup>7</sup>. فهي مؤسسة تكوينية تعليمية مكونة من مجموعة اشخاص وعناصر تتفاعل فيما بينها، مؤثرة ومتأثرة بالمحيط المتواجدة فيه، فهي المصدر الاساسي الذي يمد المجتمع بالإطارات ذات الخبرة والكفاءة في مختلف العلوم.<sup>8</sup>

اذن الجامعة هي مؤسسة اجتماعية تعليمية تكوينية، تهدف الى تغطية احتياجات المجتمع بالكفاءات والإطارات المؤهلين لمسايرة التطور العلمي والتكنولوجي، وهي تضم كل من الأجهزة الإدارية والمالية والمخابر البحثية التي تتطلبها العملية التربوية الجامعية.

من خلال كل ما سبق يمكن **تعريف الإدارة الجامعية** بأنها: الجهاز الاداري المسؤول عن وضع رسالة المؤسسة الجامعية موضع التنفيذ من خلال مجموعة من العمليات الوظيفية

والرؤى الواضحة والمبادئ الارشادية التي تتقح الانظمة وتطور المهارات التقنية والمهارات الاتصالية والتفاعلية بين موظفيها، لتحقيق اهداف العملية التربوية الجامعية.

### 5- أسباب التمر:

يمكن بيان الأسباب العامة التي تقف وراء سلوك التمر إلى:

#### الاسباب النفسية:

- العقد النفسية والإحباط والاكتئاب والملل. ✓
- الانفعال والغضب والقلق والتوتر. ✓
- الاهمال وعدم الاهتمام بقدرات واهتمامات الافراد. ✓
- الغرائز والعواطف. ✓

#### الاسباب الاجتماعية:

- الظروف المحيطة بالفرد من؛ الاسرة، جماعات الرفاق، بيئة العمل، وسائل الاعلام والمجتمع المحلي. ✓
- المعاملة الاسرية والعلاقات الاجتماعية. ✓
- العنف والاستبعاد الاجتماعي. ✓
- الظروف الاقتصادية للأفراد. ✓

#### الاسباب التنظيمية:

- السياسات التنظيمية. ✓
- ثقافة المنظمة. ✓
- المناخ التنظيمي وبيئة العمل. ✓
- العلاقات التنظيمية. ✓
- فرق العمل. ✓
- العلاقة بين المدراء والموظفين. ✓
- عدم وضوح الانظمة والخطط التنظيمية. ✓
- تردي مستوى الاداء. ✓

### 6- مظاهر التمر:

نلخص اهمها فيما يلي:<sup>9</sup>

- الضرب، أو اللكم، أو الركل أو دفع الآخرين. ✓

- ✓ تخريب الممتلكات أو سرقتها.
- ✓ توجيه التهديدات لموظف ما.
- ✓ إطلاق لقب على موظف معين على سبيل السخرية والاستهزاء والإغظة.
- ✓ التعنيف بكل أشكاله وألوانه.
- ✓ التمييز العرقي أو الديني أو السياسي.
- ✓ نشر الشائعات حول موظف ما.
- ✓ الإقصاء عن المجموعات أو النشاطات، والطلب من الآخرين عدم مصادقة الموظف لمبررات مختلفة.
- ✓ التتمر عبر الهواتف النقالة والإنترنت عن طريق الرسائل ومواقع التواصل الاجتماعي، حيث تنتشر الرسائل بسرعة ويكون من الصعب إزالتها والتحكم في جمهورها.

#### 7- أنواع التتمر: ويقسم الى: <sup>10</sup>

- التتمر اللفظي: المضايقة اللفظية و استخدام ألقاب مهينة عند النداء والسخرية والتهديد بتسبب الأذى.
- التتمر الاجتماعي: يتضمن تخريب علاقة الفرد الاجتماعية وسمعته ويشمل استبعاده من المشاركات الاجتماعية عمدا ونشر الإشاعات واتهامه وإحراجه علنا.
- التتمر الجسدي: ضرب و دفع الفرد و إتلاف الممتلكات.

#### 8- الإجراءات المنهجية للدراسة :

##### أ- مجالات الدراسة:

- ✓ المجال الزمني: امتدت الدراسة من 15 نوفمبر 2016 إلى غاية 29 ديسمبر 2016.
- ✓ المجال المكاني: أجريت الدراسة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بالقطب الجامعي شتمة، جامعة محمد خيضر بسكرة-.
- ✓ المجال البشري:

نظرا لان مجتمع الدراسة ذو حجم صغير، فإنه تم الاعتماد على المسح الشامل. حيث بلغ عدد العمال الاداريين بالكلية 83 عامل، تم توزيع الاستمارات عليهم، لتسترجع منها 76 استمارة، اي ما يعادل نسبة 63.06% من المجتمع الكلي. و قد عمدت الدراسة على توفير خصائص: الجنس، السن، المستوى التعليمي، والخبرة المهنية. و الجدول الآتي يوضح هذه الخصائص:

- حسب النوع الاجتماعي: 22.4% ذكور و 77.6% إناث.
- حسب السن: فئة [20-30] سنة بنسبة 15.8%، و فئة [30-40] سنة بنسبة 60.5% و [40-50] سنة بنسبة 19.7% ، و فئة [50-60] سنة بنسبة 3.9%.
- حسب الخبرة المهنية: أصحاب الخبرة المقدر ب [1-10] سنة بنسبة 80.3% ، يليهم أصحاب الخبرة المقدر ب [10-20] سنة و كذا أصحاب الخبرة من [20-30] سنة الخبرة بنسبتي 15.8% و 3.9% على التوالي.

#### ب- المنهج و أدوات جمع البيانات:

انطلاقا من طبيعة الموضوع وأهداف الدراسة اعتمد على المنهج الوصفي؛ الملائم لوصف وتحليل وتفسير الظاهرة محل الدراسة كميًا وكيفيًا، و تم استخدام استمارة الاستبيان لتحصيل البيانات الميدانية.

قد اشتملت الاستمارة على 36 عبارة تقيس المحاور الثلاث المكونة لها، إضافة إلى محور البيانات الشخصية.

كما تم الاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي لقياس الاتجاهات والذي يقوم على وضع علامة مقابل كل عبارة مناسبة، ثم تجميع كل النقاط الخاصة بالإجابات.<sup>11</sup>

#### • صدق استمارة الاستبيان:

عرضت الأداة على مجموعة من الأساتذة لتحكيمها، ليتم التأكد من صدقهم كميًا بحساب معامل كاندال\* والذي قدر ب 0.92 مما يعبر عن درجة صدق كبيرة لهم.

#### • ثبات استمارة الاستبيان:

تم استخدام التجزئة النصفية، ليحسب معامل الارتباط بين النصفين<sup>12</sup>، ثم يحسب معامل الثبات وفق الصيغة التالية:

ولقد تم حساب معامل الارتباط بيرسون، الذي قدر بـ  $r=0.92$  لتقدر درجة ثبات الاستمارة بعد حساب قانون سبيرمان براون<sup>13</sup> بـ 0.95 والدالة على الثبات العالي لاستمارة الاستبيان.

### 9- عرض وتحليل البيانات الميدانية ومناقشة النتائج

#### أ- تحليل البيانات الميدانية:

المحور الاول: - دور سلوكات الاساءة في انتشار ظاهرة التمر في الادارة الجامعية:

#### الجدول رقم (01): يبين سلوكات الاساءة في الادارة الجامعية

رقم العبارة	العبارات	الدرجة			النسبة	الانحراف المعياري	الرتبة
		أبدا	أحيانا	دائما			
1	يتلطف زميلك بالألفاظ غير اللائقة والسوقية عند الحديث .	48	23	05	fi	0.62	2
		63.2	30.3	6.6	%		
2	يوجه لك زميلك إهانات بصورة غير مباشرة ويسخر منك في وجود الآخرين.	62	12	02	fi	0.47	5
		81.6	15.8	2.5	%		
3	يتعمد زميلك رفع صوته ومقاطعتك اثناء حديثك.	29	41	06	fi	0.61	1
		39	54	8	%		
4	يتجاهل زميلك احاديثك واستفساراتك الموجهة له ولا يرد عليك.	54	20	02	fi	0.52	4
		71.1	26.3	2.6	%		
5	ينعتك زميلك بألقاب و صفات لا تليق بك (التناوب بالألقاب)	65	10	01	fi	0.40	6
		85.5	13.2	1.3	%		
6	يتعمد زميلك اخذ اغراضك عنوة ودون الرجوع اليك.	58	12	06	fi	0.60	3
		76.3	15.8	7.9	%		
7	يحط زميلك من قيمتك وقيمة الاعمال التي تقوم بها امام العمال الآخرين	66	09	01	fi	0.39	7
		86.8	11.8	1.3	%		
8	يحاول زميلك مهاجمتك جسديا كلما تسنت له الفرصة (رفع اليد، الدفع عمدا، المناوشة الجسدية...)	68	08	0	fi	0.31	8
		89.5	10.5	0	%		

يتضح من تحليلات جدول هذا المحور أن:

- مظاهر الإساءة في الإدارة الجامعية كان بارزا، لكنه بدرجة متوسطة، بلغ متوسط الحسابي المرجح لجميع عباراتها 1.3، وذلك من خلال:  
\* تصدرت الإساءة اللفظية سلم الأولويات في نشر سلوكيات التنمر داخل محيط العمل بشكل واضح عبر عنه قيمة المتوسط الحسابي لعباراته البالغ 1.42؛ سواء تعلق الأمر برفع الصوت عند الحديث بمتوسط حسابي قدر بـ 1.69، أو التلفظ بكلام غير لائق بمتوسط حسابي قدر بـ 1.43 والنعت بأبشع الأوصاف والتنايز بالألقاب بمتوسط حسابي بلغ 1.15.

\* تلتها الإساءة العاطفية أو النفسية بمتوسط حسابي عام لعباراتها بلغ قيمة 1.22، كمؤشرات مهمة بدرجة ثانية في نشر سلوكيات التنمر في محيط الإدارة الجامعية بحيث ترتبت كل عباراته: "يتجاهل زميلك أحاديثك واستفساراتك الموجهة له ولا يرد عليك" "يوجه لك زميلك إهانات بصورة غير مباشرة ويسخر منك في وجود الآخرين"، و "يحط زميلك من قيمتك وقيمة الأعمال التي تقوم بها أمام العمال الآخرين" و بمتوسطات حسابية متتالية قدرت بـ 1.31، 1.21، 1.14.

\* لتأتي العبارة الدالة على ان الإساءة الجسدية في الإدارة الجامعية تعمل على انتشار التنمر بمتوسط حسابي لجميع عباراتها قدر بـ 1.21.

كل هذه النتائج توضح أنه قد يكون الاختلاف في التنشئة الاجتماعية التي صقلت شخصية الموظفين ترجمت في سلوكيات الإساءة اللفظية بدرجة أكبر نظرا لطبيعة الحوار في المجتمع الجزائري ذو الطبيعة القاسية، القهرية والأبيسة في اغلب الأحيان والتي تعتمد على صيغة الامر ورفع الصوت... كنوع من انواع ملك السلطة وإخضاع الآخر لرغباتهم وأوامرهم و كتعويض لنقص ما فيهم، وغياب الوازع الأخلاقي لدى البعض منهم ادى الى غض البصر عن الاضرار التي يسببها التمادي في السخرية والتجاهل والحط من قيمة الآخر وإيذائه العاطفي كأسلوب لإثبات الذات والتباهي والقهر...، مما يأزم العلاقات الوظيفية لتصل الى مرحلة التهريب والتهديد والاعتداء الجسدي نظرا للسرعة الغضب واستخدام القوة كبديل للنقص الفيزيولوجي، ايضا للهوس بالعنف ولفت الانتباه ولزرع الخوف في نفس الضحية وللانتقام وتمص شخصيتها والسيطرة عليها.

مما يفقدنا لاعتبار التنشئة الاجتماعية الخاطئة وغياب الوازع الاخلاقي وكذا انتهاج اسلوب الترهيب والقوة الجسدية كسلوكيات تعبر عن الاساءة بمختلف انواعها (لفظية، نفسية وجسدية) تمثل عاملا من عوامل استئصال التتمر في الادارة الجامعية.

**المحور الثاني:** - مساهمة التمييز بين الموظفين في انتشار ظاهرة التتمر في الادارة الجامعية.

**الجدول رقم (02): يوضح معدلات التمييز بين الموظفين في الادارة الجامعية.**

الرتبة	المعيار الانحراف	المتوسط الحسابي	الدرجة			البيانات	الترتيب
			أبدا	أحيانا	دائما		
3	0.63	1.43	49	21	06	fi	1
			64.5	27.6	7.9	%	
5	0.6	1.36	53	18	05	fi	2
			69.7	23.7	6.6	%	
8	0.46	1.15	67	06	03	fi	3
			88.2	7.9	3.9	%	
4	0.54	1.38	49	25	02	fi	4
			64.5	32.9	2.6	%	
1	0.81	1.75	37	21	18	fi	5
			48.7	27.6	23.7	%	
2	0.73	1.5	49	16	11	fi	6
			64.5	21.1	14.5	%	
7	0.52	1.26	59	14	03	fi	7
			77.6	18.4	3.9	%	
6	0.59	1.31	57	14	05	fi	8
			75	18.4	6.6	%	

يتضح من تحليلات جدول هذا المحور أن:

مظاهر التمييز بين الموظفين في الإدارة الجامعية كان بارزا، لكنه بدرجة متوسطة، بلغ متوسط الحسابي المرجح لجميع عباراتها 1.42، وذلك من خلال:

\*تصدرت العبارات الدالة على وجود تمييز في النوع الاجتماعي والبنية الفيزيولوجية للموظفين بمتوسط حسابي مرجح قدر بـ 1.56، لتليها العبارات الدالة على وجود تمييز إثني بمتوسط حسابي مرجح بلغ 1.4، وتأتي عبارات التمييز في التخصص والمستوى العلمي بصورة أقل عبر عنها المتوسط الحسابي للعبارات الدالة قدر بـ 1.3.

يتضح من هذه النتائج ان الخلفية الذهنية للمجتمع الجزائري حول النوع الاجتماعي (ذكر/ انثى) تجسدت في المحيط الجامعي رغم المستوى العلمي العالي لهم جميعا، وهو ما اتضح من خلال الحوار مع العديد من الموظفين والموظفات والذين اكدوا ان تعاملاتهم تكون بصورة اكبر مع من هم من نفس الجنس (انثى/انثى) (ذكر/ ذكر) وذلك لسهولة الاتصال بينهم وغياب الحساسيات والنظرة الاجتماعية السلبية لهم و تلاشي مفهوم الزمالة بين الموظفين، ولتفادي التمييز في البنية الجسدية القوية بينهم رغم ان المهام الادارية لا تشترط هذه الخاصية في موظفيها، إلا انه لمس وجود هذا النوع من التمييز قد ظهر اثاره بشكل اكبر في الاساءة الجسدية للموظفين. كما اثبت النتائج ايضا وجود تمييز أنثى راجع الى تركيبة المجتمع الجزائري ومنطقة بسكرة بصورة خاصة وانقسام جماعاتها الاثنية الى قسمين (شاوي/ قبائلي/عربي)، أين ظهر ان التعاملات بين الموظفين يعتمد فيها ان تكون مع الزملاء من نفس المجموعة الاثنية وهذا لسهولة التواصل اللغوي الذي يعتمد عليه ليكون وسيلة من وسائل الاعتداء على الآخر واستغلال عدم فهمه لهجة وبالتالي استفزاز وقهر زملاء الجماعات الاثنية الأخرى... واستقبال وضمان الخدمة ابناء جماعتهم العرقية وبالتالي تهميش من يختلفون عنهم. أيضا ظهر وجود تمييز في المستوى والتخصص العلمي اللذان يستغلان في التفاخر بالشهادات العليا والنظر لبعض التخصصات العلمية نظرة فوقية وازدرائية، مما ينتج سلوكيات التهميش وتجاوز الصلاحيات وعدم احترام السلم الاداري... إذن التمييز بين الموظفين من حيث النوع الاجتماعي والبنية الفيزيولوجية، الانتماء الاثني والمستوى والتخصص العلمي، عامل يساهم بشكل كبير في انتشار مظاهر التمر في الادارة الجامعية.

**المحور الثالث:** - مساهمة التسلط الوظيفي في زيادة مستوى التمر في الادارة الجامعية.

## الجدول رقم (03): يبين مدى التسلط الوظيفي في الإدارة الجامعية.

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الدرجة			العبارات	رقم العبارة
			أبداً	أحياناً	دائماً		
2	0.62	1.43	48	23	05	fi	1
			62.2	30.3	6.6	%	
5	0.47	1.21	62	12	02	fi	2
			81.6	15.8	2.5	%	
1	0.61	1.69	29	41	06	fi	3
			38.9	53.9	7.9	%	
4	0.52	1.31	54	20	02	fi	4
			71.1	26.3	2.6	%	
6	0.40	1.15	65	10	01	fi	5
			85.5	13.2	1.3	%	
3	0.60	1.32	58	12	06	fi	6
			76.3	15.8	7.9	%	
7	0.39	1.14	66	09	01	fi	7
			86.8	11.8	1.3	%	
8	0.31	1.10	68	08	0	fi	8
			89.5	10.5	0	%	

يتضح من تحليلات جدول هذا المحور أن:

مظاهر التسلط الوظيفي في الإدارة الجامعية كان بارزاً، لكنه بدرجة متوسطة، بلغ متوسط

الحسابي المرجح لجميع عباراتها 1.29، وذلك من خلال:

\*تصدرت العبارة الدالة على فرض رقابة شديدة من طرف المشرفين بمتوسط حسابي مرتفع

بلغ قيمة 1.69، ما دل على وجود تسلط رقابي على الموظفين وبالتالي تضيق وغلق مجال

الابداع والابتكار لديهم ورفع مستوى ضغوط العمل وانخفاض الروح المعنوية وهو ما يعبر

عن تنمر وظيفي ممارس من لديه سلطة القرار.

\*ثلاثتها العبارة الدالة على الخصم و الحرمان من الاجر والمكافآت دون اي سبب بمتوسط حسابي قدر بـ 1.43. حيث أكد العديد من المبحوثين اثناء اجراء الدراسة انهم تعرضوا لخصم تعسفي من الاجر، برره المسؤولون لهم بالتأخر لبضع دقائق او الخروج من المكتب للفناء اثناء الدوام الرسمي، وهو ما اعتبروه تتمر سلطوي قاس.

\*ثلاثتي في الاخير العبارات الدالة على وجود سلطة في توزيع المهام والصلاحيات ونقل وإصدار الاوامر على الموظفين، غياب المشاركة في اتخاذ القرارات وتسلط الاقدم وظيفيا والأعلى رتبة أو درجة علمية بمتوسطات حسابية متفاوتة ومقارنة بلغت على التوالي: 1.32، 1.31، 1.21، 1.15، 1.14، 1.10. وهو ما يعبر عن وجود تسلط اداري يستغل فيه المنصب والرتبة للضغط على المستويات الوظيفية الأقل من خلال التوزيع المجحف للمهام وتجاوز الصلاحيات الى النقل المتكرر للموظف ما يؤثر على مردوده وأدائه الوظيفي ودوران العمل، اضعف لذلك التعمد لإصدار اوامر فوقية بصورة متسلطة ومستمرة تجعل من الموظف آلة تطبق لا تناقش ولا تشارك في اتخاذ وصنع القرارات المتعلقة بمهامه، وفرض من هم اعلى مستوى ودرجة وذوو اقدمية اكبر انجاز مهام موكلة لهم في الاصل لينجزها الاقل منهم مستوى ودرجة وأقدمية.

مما سبق يمكن القول ان التسلط التنظيمي بمظاهره المختلفة من استغلال سلطة الامر الى سلطة اتخاذ القرار ونقل الموظف وفرض الرقابة والعقوبات المجحفة ماديا ومعنويا ...، كلها تؤدي الى الاستبعاد الوظيفي الناتج والمسبب للتتمر الوظيفي في الادارة الجامعية.

ب- نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى النتائج التالية بعد الدراسة الميدانية:

#### النتائج الجزئية:

الفرضية الفرعية الأولى: - لسلوكات الاساءة دور في انتشار ظاهرة التتمر في الادارة الجامعية.

- توصلت الدراسة لاعتبار سلوكيات الاساءة بمختلف انواعها (لفظية، نفسية وجسدية) عاملا من عوامل استفحال التتمر في الادارة الجامعية بصورة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 1.3 وبانحراف معياري بلغ 0.49 عبر عن تشتت منخفض لإجابات المبحوثين .

الفرضية الفرعية الثانية: - يساهم التمييز بين الموظفين في انتشار ظاهرة التتمر في الادارة الجامعية.

أثبتت نتائج الدراسة أن التمييز بين الموظفين من حيث الجندر والبيئية الفيزيولوجية الانتماء الاثني والمستوى والتخصص العلمي بصور متفاوتة الدرجة، عامل يساهم في انتشار مظاهر التتمر في الادارة الجامعية بدرجة متوسطة عبر عنها المتوسط الحسابي البالغ 1.42.

**الفرضية الفرعية الثالثة:-** كيف يساهم التسلط الوظيفي في زيادة مستوى التتمر في الادارة الجامعية.

أثبتت نتائج الدراسة أن التسلط التنظيمي بمظاهره المختلفة من استغلال المنصب وسلطة الامر الى سلطة اتخاذ القرار ونقل الموظف وفرض الرقابة والعقوبات المجحفة ماديا ومعنويا ...، كلها تؤدي الى زيادة مستوى التتمر في الادارة الجامعية، بدرجة متوسطة عبر عنها مقدار المتوسط الحسابي البالغ 1.29.

#### النتيجة العامة:

من خلال النتائج السابقة المتعلقة بدراسة واقع التتمر في الادارة الجامعية الجزائرية، أثبت وجود دور للإساءة بمختلف انواعها، انتشار مظاهر التمييز بين الموظفين والتسلط التنظيمي -كمؤشرات للتتمر- بدرجة متوسطة، مما يؤكد انتشار هذه الظاهرة في المحيط الاداري الجامعي لكن بصورة متوسطة.

#### خاتمة:

بناء على نتائج هذه الدراسة يمكن القول أن انتشار ظاهرة التتمر في الادارة الجامعية كان بصورة متوسطة، وناتج من الاختلاف بين المركبات الثقافية والاجتماعية من جهة، والشبكة العلائقية الوظيفية المشكلية بين أعضاء الادارة الجامعية لذوي الانتماءات الاثنية المشتركة والمستوى والتخصص العلمي الموحد من جهة أخرى، والذي يظهر تأثيره من خلال التصارع بين المراكز والعلاقات التي يحتلونها في المحيط المحلي واثر غيابها في الجامعة، صف إليها ذلك السعي الدائم لخلق جو من الأمن والاستقرار النفسي والاجتماعي للموظف المتمتمر ولمحاولة سيطرته وتفرده بالقرار والاستئساد لاستبعاد اكبر عدد من الضحايا تعريزا لذواتهم وتعويبا للنقص فيها.

كل هذا يقودنا لطرح مجموعة من التوصيات، اهمها:

- سن اجراءات ردية عقابية على الموظف المتمتمر.
- ايجاد بيئة تنظيمية آمنة وداعمة للإنجاز والإنتاجية.

- التركيز على التدريب وسبل التواصل بين الموظفين لتسهيل العملية التواصلية.
- العمل بأسلوب الفريق وحل الصراعات ونشر ثقافة عمالية اساسها العدالة التنظيمية.

### الهوامش:

1

<sup>2</sup> التمر الالكتروني، <http://nobullying.com>، يوم الزيارة: 2016/09/15، الساعة: 8:45 د.

<sup>3</sup> التمر قاعدة علم النفس الاجتماعي

social psychology، <http://www.acofps.com/vb/showthread.php?n=20474>، يوم الزيارة: 2016/09/15، الساعة: 10:05 د.

<sup>4</sup> University of Greenwich, Bullying and harassment policy for staff and students, U:\web\pgf\bllying and harassment policy, January 2015, P3.

<sup>5</sup> M.Sandy Herahcvis, Tara, Reich, Karen Niven, Workplace, Bullying: cause, consequences and intervention Strategies, SIOP, Inc, 2015, P4.

<sup>6</sup> محمد بن علي شيبان العامري، الإدارة "تعريف وأهمية"،

<http://sst5.com/readArticle.aspx?ArtID=1216&SecID=76>، يوم الزيارة: 2016/11/25، الساعة: 21:45 د.

<sup>7</sup> الاكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، [http://www.abahe.co.uk/university-](http://www.abahe.co.uk/university-definition.html)

[definition.html](http://www.abahe.co.uk/university-definition.html)، يوم الزيارة: 2016/11/25، الساعة: 21:36 د.

<sup>8</sup> محمد العربي ولد خليفة، المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 25.

<sup>9</sup> عاتكة موسى، مشكلة التمر في المدارس،

<http://www.saidaonline.com/news.php?go=fullnews&newsid=50616>

يوم الزيارة: 2016/09/28، الساعة: 23:12 د.

10 تعريف التمر والمضايقة والتحرش في العمل، الجزء الأول،

<https://www.jobzella.com/blog/ar/>، يوم الزيارة: 2016/09/28، الساعة: 22:20 د.

<sup>11</sup> عبد الناصر جندلي، تقنيات ومناهج البحث في السياسة والاجتماع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، (د س)، ص 42.

---

<sup>12</sup> عبد الله عبد الرحمن، محمد علي البدوي، مناهج وطرق البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2002، ص362.

<sup>13</sup> حمزة محمد دودين، التحليل الإحصائي المتقدم للبيانات باستخدام spss، دار المسيرة، الأردن، 2010، ص213.