



جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية
شعبة علم النفس



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

بعنوان:

سلوكيات التمر وعلاقتها بالاستغواق الوظيفي لدى عمال
المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف - بولاية ورقلة

إعداد الطالبات: امانى برجة، شيماء يدر

نوقشت وأجيزت بتاريخ: 2024/..../..

أمام لجنة المناقشة المتكونة من:

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
الوناس مزياني	أستاذ	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	رئيسا
نور الدين غندير	أستاذ محاضر " أ "	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	مشرف و مقرر
خديجة تخة	أستاذ مساعد	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	مناقشا

الموسم الجامعي: 2023/2024



جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية
شعبة علم النفس



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

بعنوان:

سلوكيات التمر وعلاقتها بالاستغواق الوظيفي لدى عمال
المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف - بولاية ورقلة

إعداد الطالبات: امانى برجة، شيماء يدر

نوقشت وأجيزت بتاريخ: 2024/..../..

أمام لجنة المناقشة المتكونة من:

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
الوناس مزياني	أستاذ	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	رئيسا
نور الدين غندير	أستاذ محاضر " أ "	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	مشرف و مقرر
خديجة تخة	أستاذ مساعد	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	مناقشا

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي وفقنا وأعاننا على إتمام هذا العمل، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين،
سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين

بكل فخر واعتزاز، أتقدم بجزيل الشكر والتقدير لكل من ساهم في إنجاز هذا البحث وساعدني في
مسيرتي الأكاديمية

أتوجه بخالص الشكر والامتنان إلى الأستاذ نور الدين غندير المشرف، الذي لم يبخل عليّ بالنصح
والإرشاد، وقدم لي الدعم والتوجيه طوال فترة إعداد هذا البحث. لقد كان بحق القدوة والمثال في
العطاء والالتزام

كما أتقدم بوافر الشكر إلى لجنة المناقشة الموقرة على قبولها مناقشة هذا البحث وتقديم
ملاحظاتها القيمة

ولا يفوتني أن أشكر زملائي وأصدقائي الذين كانوا دائماً مصدر تشجيع وتحفيز، وشاركوا معي كل
لحظات العمل، وكانوا سنداً لي في كل وقت وحين

إلى عائلتي العزيزة، الذين كانوا وما زالوا الداعم الأول لي، أي وأبي، أشقائي وأخواتي، شكري وامتناني
لكم لا يمكن أن توفيه الكلمات. دعمكم المتواصل وتضحياتكم كانت الدافع الأساسي لتحقيق هذا
الإنجاز

وأخيراً، أتوجه بالشكر الجزيل لكل من ساهم من قريب أو بعيد في إخراج هذا العمل إلى النور، ولكل
من منحني الثقة والدعم خلال مسيرتي الأكاديمية



الاهداء

الى نفسي الطموحة

الحمد لله حبا وشكرا وامتنان على البدء والختام

واخر دعواهم ان الحمد لله رب العالمين

بعد عناء السنين والسهر حيث الناس نائمين وبعد الفشل الذي جعلت منه سلما يوصلني الى
سلم الناجحين ها انا ذا أصل ...

بداية اهدي تخرجي وفرحتي الى قدوتي الأولى ونعني الحب والتفاني، والى من جعل الله الجنة
تحت اقدامها واحتضني قلبها قبل يدها وسلمت لي الشدائد بدعائها الى القلب الحنون
والشمعة التي كانت لي في الليالي المظلمات سر قوتي ونجاعي (امي حبيبي)

الى من ينفصل اسمي عن اسمه ذلك الرجل العظيم، رجل علمني الحياة بأجمل شكل

وبذل كل ما بوسعه ولم يبخل، مأمني الوحيد وفرحتي الدائمة (ابي الغالي)

أهدي تخرجي هذا إليك، رغم بعد المسافات وظروف الحياة الصعبة التي نمر بها. لقد كنت
دائماً مصدر إلهامي وقوتي، ولم يتغير ذلك حتى وأنت بعيد عني (اخي الياس)

أنتم الذين كنتم دائماً بجانبني في كل لحظة من هذه الرحلة. لقد كنتم سندي ودعمي وإلهامي. في
كل تحدٍ واجهته، كنتم دائماً حاضرين بتشجيعكم وحبكم

(اخي ابراهيم واخي ام الخير)

فأنت من شاركني الطريق بكل ما فيه من تحديات وصعوبات، وفرح وسعادة. لقد كنت دائماً
سندي وعوني.

(رفيق دربي)

والى اليك الذين يفرحهم نجاعي والى الذين مهم وعثرات مسيرتي بدعائهم وانسوا صعوباتهم
بحبهم الى من كانوا واقفين خلفي مثل ضلأ مهما كثرة تخبطاتي (صديقاتي)

الله الشكر كله ان وفقني لهذه اللحظة فالحمد لله رب العلمين والصلاة والسلام على نبيه
الكريم

"لم تكن الرحلة قصيرة ولم تكن الأمور مسيرة ولكن بعون الله فعلتها"

اماني برجة



اهداء

الى أمي الغالية، مصدر الحب والدعم المستمر، التي لم تبخل علي بحنانها ورعايتها، ولكل ما بذلته من جهد وتضحيات من أجلي. كل كلمة تعلمتها وكل خطوة خطوتها كانت بفضل دعواتك وتشجيعك. شكراً لك من أعماق قلبي.

وإلى روح أبي الطاهرة، الذي كان وسيظل دائماً مثلي الأعلى، رغم أنك لم تكن بجانبني في هذه اللحظة، إلا أن ذكراك وحبك ما زالوا يملآن قلبي ويحفزاني على تحقيق المزيد. أسأل الله أن يتغمدك بواسع رحمته ويسكنك فسيح جناته.

زوجة خالي، التي كانت الداعم والمحفز لي في كل خطوة على طريق إكمال دراستي للماستر. كلماتك التشجيعية ونصائحك القيمة كانت دائماً نبراساً أستنير به في مسيرتي. لا يمكنني أن أعبّر بكلمات عن مدى امتناني لما قدمته لي من دعم ورعاية. شكراً لك من أعماق قلبي.

شيماء يدر



ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين سلوكيات التنمر والاستغراق الوظيفي لدى عمال المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف ولاية ورقلة، وكذا معرفة ما إذا كانت مستويات متغيرات الدراسة (سلوكيات التنمر، الاستغراق الوظيفي) منخفضة أم مرتفعة.

ومن أجل جمع بيانات هذه الدراسة، اتبعنا المنهج الوصفي، حيث صممت أداتين لدراسة متغيراتها، إحداهما تقيس متغير سلوكيات التنمر ببعدين وهي التنمر مرتبط بالعمل، التنمر مرتبط بالشخص، والأداة الثانية عبارة عن مقياس الاستغراق الوظيفي يتكون من ثلاث محاور هي الاستغراق العاطفي، الاستغراق المعرفي، الاستغراق السلوكي، وبعد التأكد من الخصائص السيكومترية لتلك الأدوات، تم تطبيقها على عينة قوامها 125 عامل.

بناءً على الخلفية النظرية والدراسات السابقة لهذين المتغيرين وفي نهاية هذا البحث تحصلنا على النتائج التالية:

- مستوى سلوكيات التنمر لدى عمال مؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بولاية ورقلة - منخفض
- مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بولاية ورقلة - مرتفع
- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين سلوكيات التنمر والاستغراق الوظيفي لدى عمال المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بولاية ورقلة
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوكيات التنمر عند عمال المؤسسة العمومية الاستشفائية تعزى إلى الجنس (الذكور/ الإناث).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي عند عمال المؤسسة العمومية الاستشفائية تعزى إلى الجنس (الذكور/ الإناث).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوكيات التنمر عند عمال المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف ولاية ورقلة تعزى إلى الإقدمية

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي عند عمال المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف ولاية ورقلة تعزى إلى الإقدمية

الكلمات المفتاحية: سلوكيات التنمر – الاستغراق الوظيفي

Résumé de l'étude en français

Cette étude visait à examiner la relation entre les comportements de harcèlement et l'engagement professionnel parmi les travailleurs de l'hôpital public Mohamed Boudiaf à Ouargla, ainsi qu'à déterminer si les niveaux des variables de l'étude (comportements de harcèlement, engagement professionnel) étaient faibles ou élevés.

Pour recueillir les données de cette étude, le chercheur a suivi une approche descriptive, en concevant deux instruments pour étudier ces variables. L'un mesurait les comportements de harcèlement selon deux dimensions : le harcèlement lié au travail et le harcèlement personnel. L'autre instrument était un questionnaire sur l'engagement professionnel, composé de trois axes : l'engagement affectif, l'engagement cognitif et l'engagement comportemental. Après avoir confirmé les caractéristiques psychométriques de ces outils, ils ont été administrés à un échantillon de 125 travailleurs.

En se basant sur le cadre théorique et les études antérieures sur ces variables, les résultats de cette recherche sont les suivants:

- Le niveau des comportements de harcèlement parmi les travailleurs de l'hôpital public Mohamed Boudiaf à Ouargla est faible.
- Le niveau d'engagement professionnel parmi les travailleurs de l'hôpital public Mohamed Boudiaf à Ouargla est élevé.
- Il n'y a pas de corrélation statistiquement significative entre les centres de lutte contre le harcèlement utilisés à Boudiaf et Ouargla.
- Il n'y a pas de différences statistiquement significatives dans les comportements de harcèlement entre les travailleurs de l'hôpital public Mohamed Boudiaf à Ouargla basées sur le genre (hommes/femmes).
- Il n'y a pas de différences statistiquement significatives dans l'engagement professionnel entre les travailleurs de l'hôpital public Mohamed Boudiaf à Ouargla basées sur le genre (hommes/femmes).
- Il existe des différences statistiquement significatives dans les comportements de harcèlement parmi les travailleurs de l'hôpital public Mohamed Boudiaf à Ouargla basées sur l'ancienneté.
- Il n'y a pas de différences statistiquement significatives dans l'engagement professionnel parmi les travailleurs de l'hôpital public Mohamed Boudiaf à Ouargla basées sur l'ancienneté.

Les mots-clés sont traduits comme suit : Comportements de harcèlement ، Engagement professionnel

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
I	شكر وعرقان
II	الإهداء
IV	مخلص الدراسة
VI	فهرس المحتويات
VIII	فهرس الجداول
VIII	فهرس الملاحق
1	مقدمة البحث
الجانب النظري	
الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة	
4	مشكلة الدراسة
6	فرضيات الدراسة
6	أهداف الدراسة
6	أهمية الدراسة
6	شرح مفاهيم ومصطلحات الدراسة
7	الدراسات السابقة
الفصل الثاني: سلوكيات التتمر	
10	تمهيد
11	تعريف سلوكيات التتمر
11	نظريات المفسرة لسلوكيات التتمر
12	انواع سلوكيات التتمر
13	مظاهر سلوكيات التتمر
14	ابعاد سلوكيات التتمر
17	خصائص سلوكيات التتمر
17_18	أهمية دراسة سلوكيات التتمر
14	اثار سلوكيات التتمر
16	خلاصة
الفصل الثالث: الاستغراق الوظيفي	
18	تمهيد
19	تعريف الاستغراق الوظيفي
19	النظريات المفسرة للاستغراق الوظيفي
20	ابعاد الاستغراق الوظيفي
20	خصائص الاستغراق الوظيفي
22	أهمية الاستغراق الوظيفي
23	استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي

25	خلاصة
الجانب الميداني	
الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية	
27	تمهيد
28	منهج الدراسة
28	الدراسة الاستطلاعية
29	مجتمع وعينة الدراسة
29	أدوات الدراسة
30	الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة
33	حدود الدراسة
34	الأساليب الإحصائية المتبعة بالدراسة
34	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج	
36	تمهيد
36	عرض وتحليل وتفسير النتائج
36	عرض وتحليل وتفسير نتائج التساؤل الأولى
37	عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى
38	عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية
39	عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة
38	عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الرابعة
49	عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الخامسة
41	الاستنتاج العام
42	الاقتراحات والتوصيات
	قائمة المراجع
	قائمة الملاحق

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	جدول رقم(01) يوضح خصائص العينة الاستطلاعية حسب الجنس	30
02	جدول رقم(02) يوضح توزيع العينة حسب الجنس العينة الاساسية	31
03	جدول رقم(03) يوضح توزيع العينة حسب الاقدمية العينة الاساسية	31
04	جدول رقم(04) يوضح توزيع درجات عبارة الاستبيان وفقا لمقياس ليكرت الثلاثي.	32
05	جدول رقم(05) يوضح توزيع عبارات مقياس سلوكيات التتمر.	32
06	جدول رقم(06) يوضح توزيع عبارات مقياس الاستغراق الوظيفي	32
07	جدول رقم (07) يوضح صدق تحكيم مدى قياس فقرات الابعاد سلوكيات التتمر	34

35	جدول رقم(08) يوضح الصدق الداخلي	08
36	الجدول رقم (09) يوضح ثبات معامل الفا كرو نباخ	09
36	جدول رقم (10) يوضح صدق تحكيم مدى قياس فقرات الابعاد الاستغراق الوظيفي	10
37	جدول رقم (11) يوضح نتائج الصدق الداخلي	11
38	الجدول رقم (12) يوضح ثبات معامل الفا كرونباخ	12
39	جدول (13) نتائج اختبار كولمجروف سميرنوف للتوزيع الطبيعي	13
39	جدول (14) يوضح التكرار والنسب المئوية لاستبيان سلوكيات التتمر	14
45	جدول (15) نتائج اختبار كولمجروف سميرنوف للتوزيع الطبيعي الاستغراق الوظيفي	15
45	جدول (16) يوضح التكرار والنسب المئوية لاستبيان الاستغراق الوظيفي	16
46	الجدول رقم (17) نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون	17
47	جدول رقم(18) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين الذكور والإناث على مقياس سلوكيات التتمر	18
47	جدول رقم(19) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين الذكور والإناث على مقياس الاستغراق الوظيفي	19
48	جدول رقم(20) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين اقل من 10 سنوات وأكثر من 10 سنوات على مقياس سلوكيات التتمر	20
49	جدول رقم(21) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين اقل من 10 سنوات وأكثر من 10 سنوات على مقياس الاستغراق الوظيفي	21

فهرس الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	الصفحة
01	الملحق رقم(01) الاستبيان.	61_60_59
02	ملحق رقم(02) يوضح أسماء لجنة التحكيم.	62
03	ملحق رقم(03) يوضح استمارة صدق المحكمين.	62
04	الملحق رقم(04) صدق وثبات الدراسة الاستطلاعية لمتغيرات الدراسة.	63_62
05	الملحق رقم (05) يوضح نتائج الدراسة الأساسية.	66_65_64_63

فهرس الاشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	شكل رقم(01) توزيع افراد عينة الدراسة حسب المتغير الجنس عينة الاستطلاعية	31
02	شكل رقم(02) توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية	32
03	شكل رقم(03) يوضح مستوى سلوكيات التتمر لدى عينة الدراسة	44
04	شكل رقم(04) يوضح مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة	45

مقدمة:

تمثل السلوكيات التمر احد التحديات الكبر التي تواجهها المؤسسات الصحية ، حيث يمكن ن يؤثر بشكل كبير على استقرار ورفاهية الموظفين ، في مستشفى العمومي محمد بوضياف بورقلة ، و تعد سلوكيات التمر ظاهرة تستحق الدراسة بعمق نظرا لتأثيرها المحتمل على الاستغراق الوظيفي للعاملين ، وان الاستغراق الوظيفي يعكس مستوى اندماج الموظفين في عملهم ، والذي يتجلى في شعورهم بالحماس و التقاني و الاندفاع نحو تحقيق الأهداف المهنية .عندما يتعرض الموظفين لسلوكيات التمر مثل التهديد و الإهانة و التجاهل في مكان العمل فان ذلك قد يؤدي الى انخفاض الاستغراق الوظيفي لديهم مما يؤثر سلبا على أدائهم المهني و نوعية الرعاية الصحية

تهدف هذه الدراسة الى استكشاف مدى انتشار سلوكيات التمر في مؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف وتحليل تأثيرها على مستويات الاستغراق الوظيفي لدى العاملين من خلال ذلك يمكن الاقتراح حلول عملية للحد من هذه السلوكيات وتعزيز بيئة عمل إيجابية وداعمة للعاملين، الامر الذي سينعكس إيجابا على أداء المستشفى بشكل عام

واستنادا إلى خطوات البحث العلمي قام الباحث بتقسيم الدراسة إلى بابين أحدهما متعلق بالجانب النظري للدراسة والآخر بالجانب الميداني، وفق الفصول التالية:

- **الفصل الأول:** بعنوان مشكلة الدراسة واعتباراتها، وشملت مشكلة الدراسة وفرضياتها، إضافة إلى أهميتها وأهدافها، ثم مفاهيمها وأخيرا حدود إجراءها.
- **الفصل الثاني:** يتطرق هذا الفصل إلى الأدب النظري الخاص بالسلوكيات التمر، حيث تناولنا بين طياته مفهوم سلوكيات التمر أولا، لندخل صلب الموضوع مباشرة من خلال تعريف سلوكيات التمر ونظريات المفسرة لسلوكيات التمر، ثم أنواعها ومظاهر السلوكيات التمر كذلك ابعادها، قبل أن نعرض على جوانب تعلمها طرقنا الى خصائص سلوكيات التمر وأهميتها، وكذا أهم اثارها، ليختم الفصل.
- **الفصل الثالث:** ركزنا في هذا الفصل على الخلفية النظرية للاستغراق الوظيفي بدءا بالتعرف على مفهوم الاستغراق الوظيفي بشكل عام، وأهم النظريات المفسرة له، ثم انتقلنا إلى ابعاد هذه الدراسة المتعددة التي تعد متغيرا أساسيا في دراستنا حيث تعرضنا إلى خصائص، وأخيرا أشرنا إلى أهميتها واستراتيجيات لتعزيز الاستغراق الوظيفي ما صادفناه في الأطر النظرية، لنختم هذا الفصل.

- **الفصل الرابع:** والموسوم بعنوان الإجراءات الميدانية للدراسة، ونعرض بين ثناياه، منهج ومجتمع الدراسة وعينتها، ثم الدراسة الاستطلاعية بما تقدمه من أهداف ووصف لعينتها، لنتطرق لاحقاً إلى وصف أدوات القياس وخصائصها السيكو مترية والأساليب الإحصائية المستخدمة لاختبار فروض الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها.
- **الفصل الخامس:** تناولنا فيه عرض وتحليل وتفسير نتائج ضوء الدراسات السابقة الفرضيات الخمس.
- وأخير خالصنا إلى استنتاج عام للدراسة يحتوي على أهم ما توصل إليه البحث، وتوصيات واقتراحات يمكن أن تكون مفتاح بحوث علمية في المستقبل.

الجانب النظري

الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة

الإطار العام للدراسة:

1. مشكلة الدراسة
2. فرضيات الدراسة
3. أهداف الدراسة
4. أهمية الدراسة
5. مفاهيم ومصطلحات الدراسة
6. الدراسات السابقة

1- مشكلة الدراسة:

المؤسسة العمومية الاستشفائية هي منشأة صحية تقدم خدمات طبية متعددة ومتكاملة للمجتمع، وتعتبر هذه المؤسسة جزءاً أساسياً من النظام الصحي في الجزائر، فالمؤسسة العمومية الاستشفائية تساهم في تحقيق أهداف الصحة العامة من خلال تقديم الرعاية الصحية الوقائية والعلاجية، والمساهمة في مكافحة الأوبئة والأمراض المعدية ودعم برامج التوعية الصحية. كما تلعب دوراً رئيسياً في تحسين جودة الحياة، وتعتبر المؤسسات العمومية الاستشفائية من البيئات الحيوية التي تؤثر بشكل كبير على صحة المجتمع ورفاهيته. ومع ذلك، قد تظهر في هذه البيئة بعض السلوكيات السلبية مثل التمر، والتي يمكن أن تؤثر على جودة الرعاية الصحية المقدمة وأداء العاملين فيها. حيث يلعب الاستغراق الوظيفي دوراً حيوياً في تحقيق الأهداف الصحية وتحسين نتائج المرضى.

يعيش الإنسان في عالم كثير التغير في كل مجالات الحياة وهذه التغيرات اثرت على سوق العمل والمهارات الموارد البشرية ومتطلباتهم الثقافية، إلا أن هناك عديد من المعوقات التي تحد أو تبطئ من تحقيق الأهداف ومن ضمنها بعض السلوكيات السلبية كسلوكيات التمر في العمل. إن السلوكيات التمر من الظواهر الخطرة في الوقت الحالي ويجب أخذها على محمل الجد لما لها من آثار اقتصادية ضارة مثل الدوران العمل وانخفاض الحافز ويجب النظر في كيفية مكافحة هذه السلوكيات ودراستها من منظور تنظيمي ومجمعي بشكل واسع

ويعتبر الاستغراق الوظيفي من المواضيع الحديثة التي تهتم بالعنصر البشري، وهي تعمل على تحسين الجودة حياة العمل ومرتبطة بالنواحي العقلية والعاطفية والعامل الذي يكون انهماكه واندماجه عالي في عمله يؤدي مختلف الفعاليات والأنشطة التي يتضمنها عمله بجد ونشاط واندفاع وإن الاستغراق الوظيفي أثر كبير على إنتاجية وكفاءة عمال بالقطاع الصحي

يعد التمر في مكان العمل ظاهرة خطيرة تؤثر على جميع جوانب بيئة العمل، بما في ذلك الاستغراق الوظيفي. يمكن للمنظمات اتخاذ العديد من الخطوات للحد من التمر في مكان العمل وتعزيز الاستغراق الوظيفي، مما يؤدي إلى تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي.

حظيت دراسة الاستغراق الوظيفي باهتمام كبير في جميع المجالات، مما دفع المؤسسات إلى تكثيف البحث في العوامل التي تساهم في خلقه داخل بيئاتها التنظيمية بهدف زيادة الإنتاجية والجودة وضمان ولاء الموظفين. وتعد المؤسسات التعليمية من أبرز الجهات التي كثفت جهودها البحثية في هذا المجال، حيث اهتم الباحثون بدراسة الاستغراق الوظيفي في مجال التعليم بشكل معمق. ذلك لأن جودة إنتاجية المعلمين،

الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة

وإخلاصهم، وولاءهم، وقيامهم بواجباتهم المهنية تجاه مجتمعهم، وطلابهم، وزملائهم تعتمد بشكل كبير على مدى استغراقهم في عملهم. (بوبكرية وآخرون، 2020)

برز أهمية الاستغراق الوظيفي بالنسبة للمعلمين في مدى انخراطهم واندماجهم بحماس وتفانٍ في وظائفهم، وأدائهم لأدوارهم الموكلة إليهم، وشعورهم بأهمية تلك الأدوار وارتباطهم النفسي بها لدرجة تصل إلى حد الانغماس التام. هذا الانغماس يساهم في تحقيق تقديرهم لذواتهم، وبالتالي يساهم في تحقيق الأهداف التربوية لمدارسهم. (العبد اللطيف والقرني، 2118)

يعد التمر أحد السلوكيات السلبية التي يتعرض لها الأفراد بشكل مستمر في مكان العمل، حيث يتم معاملتهم بشكل سيء من قبل الآخرين. يمكن وصف التمر في مكان العمل بأنه حالة يتعرض فيها الأفراد للسخرية المتعمدة، وسوء المعاملة، أو الإقصاء الاجتماعي من قبل زملائهم أو رؤسائهم في العمل. (الحرايزة، 2020،

التمر ظاهرة قديمة موجودة في جميع المجتمعات منذ زمن بعيد، سواء في المجتمعات المتقدمة أو النامية. يُعتبر التمر سلوكاً مكتسباً من البيئة التي ينشأ فيها الفرد، وهو سلوك خطير يؤثر على جميع الأطراف المشاركة فيه. يتمثل التمر في ممارسة طرف قوي للأذى النفسي والجسدي والجنسي تجاه فرد أضعف منه من حيث القدرات الجسدية والعقلية. من المهم إزالة الفكرة غير العقلانية التي يحملها العديد من الناس والتي تعتبر التمر سلوكاً طبيعياً. (نها مصطفى سيد هديب، لا توجد السنة)

التمر يمثل مشكلة اجتماعية، وشخصية بالغة الخطورة، وله نتائج سلبية على المجتمع بشكل عام وعلى النمو المعرفي، والانفعالي، والاجتماعي للفرد بشكل خاص. يمكن أن يترك التعرض للتمر جروحاً نفسية وعاطفية تستمر مدى الحياة، وقد يدفع الفرد إلى التفكير في إنهاء حياته. إن التفكير في الانتحار هو تعبير عن رفض الفرد للواقع، وتجريمه للمجتمع، واليأس من المستقبل. وقد يكون نتيجة قهر اجتماعي ونفي حاد تعرض له الفرد دون أن يجد من يساعده ويخفف من معاناته، مما يدفعه إلى الانتقام من ذاته ومن محيطه. (عيب غنية، 2022)

ومن خلال ما تطرقنا إليه جاءت الدراسة الحالية لمحاولة الإجابة على الأسئلة التالية:

- 1) ما مستوى سلوكيات التمر لدى عمال المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف؟
- 2) ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف؟
- 3) هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين سلوكيات التمر والاستغراق الوظيفي لدى عمال المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف؟

الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة

- 4) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوكيات التمر تعزى الجنس (الذكور/ الاناث)؟
- 5) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي تعزى الى الجنس (الذكور/الاناث)؟
- 6) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوكيات التمر تعزى الى الاقدمية؟
- 7) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي تعزى الى الاقدمية

2-الفرضيات:

- 1) توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين سلوكيات التمر والاستغراق الوظيفي.
- 2) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوكيات التمر تعزى الى الجنس(الذكور/الاناث).
- 3) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي تعزى الى الجنس (الذكور/ الاناث).
- 4) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوكيات التمر تعزى الى الاقدمية.
- 5) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي تعزى الى الاقدمية.

3-أهداف الدراسة:

- معرفة مستوى كل من سلوكيات التمر والاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين سلوكيات التمر والاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف.
- تهدف الدراسة الى توضيح تأثير كل من سلوكيات التمر والاستغراق الوظيفي العاملين الوظيفي على بعضهما البعض وتحديد المسارات الإيجابية او السلبية لتلك العلاقة.
- فهم طبيعة ونطاق سلوكيات التمر داخل بيئة العمل في مؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف، بما في ذلك التعرف على الاشكال المختلفة للتمر وأسبابها.

4-أهمية الدراسة:

- تساعد هذه الدراسة على تطوير استراتيجيات للحد من سلوكيات التمر وتعزيز الاستغراق الوظيفي في مؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف.
- تساهم في فهم سلوكيات التمر في مؤسسة العمومية الاستشفائية وتأثيرها على عمال.
- يتعلق الاستغراق الوظيفي بارتباط بمهامه واهتمامه العميق بها، إذا كان العامل يتعرض لسلوكيات التمر فقد يتأثر تركيزه واستغراقه في عمله.

5- مفاهيم ومصطلحات الدراسة (التعريف الإجرائية):

سلوكيات التمر: بأنه سلوك سلبي يعرض العاملين للخطر والمشاكل المتعلقة بالصحة النفسية والجسدية، تتمثل بالإهانة والعزل ويظهر من خلال الدرجة الكلية التي يحصل عليها عمال القطاع الصحي وفقا لإجابته على الاستبيان سلوكيات التمر المعد من قبلنا لهذه الدراسة وفق لبعدين (مرتبط بالعمل، بالشخص).
الاستغراق الوظيفي: هو درجة اهتمام الفرد بالعمل، التزام بأهداف وقيم المنظمة ويساهم بنجاحها ويظهر من خلال الدرجة الكلية التي يحصل عليها عمال القطاع الصحي وفقا لإجابته على الاستبيان الاستغراق الوظيفي المعد من قبلنا لهذه الدراسة وفق ثلاثة ابعاد (العاطفي، المعرفي، السلوكي).

6- الدراسات السابقة:

الدراسات التي تناولت المتغير سلوكيات التمر:

➤ دراسة أنوار ناصر المحجان(2020) بعنوان أسباب التمر المدرسي من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين، في مدارس المرحلة الابتدائية في دولة الكويت. والتي هدفت إلى معرفة ما أسباب ظاهرة التمر عند بعض الطالب في مدارس المرحلة الابتدائية في دولة الكويت؟، ومعرفة ما أسباب ظاهرة التمر المدرسي التي تفسرها النظرية السلوكية من وجهة نظر الأخصائيات الاجتماعيات في دولة الكويت؟، وكذا معرفة ما أسباب ظاهرة التمر المدرسي التي تفسرها نظرية الذات من وجهة نظر الأخصائيات الاجتماعيات في دولة الكويت؟، وتمثلت عينتها في 52 من الأخصائيين الاجتماعيين في بعض مدارس المرحلة الابتدائية في دولة الكويت واستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق منهج التحليل الوصفي، وكان من ابرز نتائجها: تتنوع أسباب ظاهرة التمر عند بعض الطالب في مدارس المرحلة الابتدائية ومنها إهمال الوالدين وسوء التربية مع تأثير البيئة المحيطة بالمتتمر.

➤ دراسة رنا محسن شايح(2018) بعنوان سلوك التمر المدرسي وعلاقته بالصحة النفسية لدى طلبة المرحلة المتوسطة. والتي هدفت إلى التعرف على سلوك التمر المدرسي والصحة النفسية لدى طلبة المرحلة المتوسطة حسب متغير الجنس والعائلة بينهما وتمثلت عينتها في 166 طالب وطالبة من مرحلة المتوسطة واستخدمت مقياس التمر المدرسي والصحة النفسية، ومن ابرز نتائجها: أن سلوك التمر وجد عند عينة البحث الذين يعانون من اضطرابات في الصحة النفسية كما توصلت أيضا انه التوقد فروق ذات دالة إحصائية على مستوى الجنس تبعا لمتغير سلوك التمر المدرسي والصحة النفسية مع وجود عالقة ارتباطيه طردية بين سلوك التمر والصحة النفسية، فكلما زاد التمر المدرسي قلت الصحة النفسية.

➤ دراسة أبو عرار (2010) علاقة سلوك التمر لدى مرحلة الإعدادية في منطقة بئر السبع بأنماط

الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة

العلاقة الوالدية والنوع الاجتماعي التعرف على سلوك التتمر لدى طلبة المرحلة الإعدادية في منطقة بئر السبع وتكونت عينة الدراسة من (315) طالب وطالبة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من منطقة بئر السبع للعام الدراسي 2010/2009م، حيث كشفت نتائج الدراسة أن نمط الضبط التربوي جاء في المرتبة الأولى تلاها في المرتبة الثانية النمط التسبيبي وفي المرتبة الثالثة جاء النمط التسلطي وفي المرتبة الرابعة جاء نمط الإهمال بينما جاء مط الحماية الزائدة في المرتبة الأخيرة وأن سلوك التتمر جاء بدرجة 23 متدنية ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في التتمر الجسدي واللفظي والكلي. حيث توصلت هذه الدراسة إلى نتائج منها وجود علاقة ارتباطية سلبية دالة إحصائيا بين الضبط التربوي وكل من التتمر الجسدي والتتمر اللفظي والتتمر الكلي.

➤ دراسة مهيدات، رزان علي والزغبى، دلال محمد (2014)، سلوكيات التتمر التي يمارسها العاملون في المؤسسات الأكاديمية في الرين والعوامل المرتبطة بها (دراسة حالة) هدفت الدراسة إلى الكشف عن سلوكيات التتمر يمارسها العاملون في كل من كلية اربد الجامعية، وكلية توليدو، والتعرف إلى العوامل المسببة والتي قد ترتبط بهذه السلوكيات والتي تم تحديدها في هذه الدراسة بالثقافة المؤسسية، وردود فعل الإدارة، وصفات المستهدفين الضحايا وصفات المتتمرين. وقد استخدمت استراتيجية دراسة الحالة لتنفيذ أهداف الدراسة باختيار كلية حكومية (إربد الجامعية)، وأخرى خاصة توليدو وقد استخدم الباحثان أداة الاستبانة المؤلفة من مقياسين، أحدهما لقياس سلوكيات التتمر، والآخر لقياس العوامل المسببة والتي قد ترتبط بهذه السلوكيات حيث توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: أن مستوى ممارسة العاملين في كلية إربد السلوكيات التتمر عال وفي كلية توليدو معتدلا، وأن درجة موافقة العاملين على العوامل المرتبطة بسلوكيات التتمر جاء عاليا في كلية اربد ومعتدلا في كلية توليدو وأن هناك ارتباطا دالا إحصائيا بين سلوكيات التتمر والعوامل المرتبطة بها في كلاهما.

الدراسات التي تناولت المتغير الاستغراق الوظيفي:

➤ دراسة العابد والجاف (2012)، استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال. هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى تبني الاستغراق الوظيفي وتحديد طبيعة العلاقة بين الاستغراق الوظيفي واستراتيجياته وعلاقته بالمفاهيم الأخرى والاستفادة من هذا الإطار في تحقيق الأداء العالي في منظمات، من خلال دراسة استطلاعية في القطاع المصرفي في اربيل تم جمع البيانات

الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة

بالاستخدام الاستبيان والاستعانة بعدد من الطرق الاحصائية ووزعت (226) استبيان على الموظفين من القطاع المصرفي العراقي ومن ابرز النتائج التي توصلت لها الدراسة هي إن المصارف تبحث دائما عن تحقيق الأداء العالي، وبالتالي فهي تجد طريقة للحصول على الميزة التنافسية في القطاع المصرفي لذا يعد الاستغراق الوظيفي واستراتيجياته احد الطرق لتحقيق الأداء العالي وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية على مختلف المصارف الأخرى.

➤ دراسة الشميمري (2022)، جودة الحياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي هيئة التدريس بجامعة ام القرى و التعرف على مستوى جودة حياة العمل و الاستغراق الوظيفي و السلك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة او القرى و تعرف على مستوى جودة لحياة العمل الاستغراق الوظيفي و السلوك الإبداعي تبعا لمتغير الجنس و تتكون العينة الدراسة من (96) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة او القرى حيث معالجة البيانات إحصائيا باستخدام spss من خلال حساب المتوسطات و الانحرافات المعيارية و معاملات الارتباط و الانحدار الخطي و كما توصلت هذه الدراسة الى نتائج كما يلي وجود مستويات متباينة من جودة حياة العمل و الاستغراق الوظيفي و السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة او القرى و كذلك بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية للمتغيرات و وجود فروق ذات دلالة إحصائية

➤ دراسة خليل إسماعيل، (2015) أخلاقيات العمل وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي للعاملين في وزارة التي كانت بهدف البحث عن أو التعرف إلى أخلاقيات العمل وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة الإسكان والشغال العامة في غزة وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي لهذا الغرض. واستخدام قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات وبلغ حجم المجتمع 05 مفردة وتم الحصول على 71 استبانة بنسبة استرداد وتم استخدام الحصر الشامل في جمع البيانات، كما تم استخدام برنامج تحليل الإحصاء spss كرمز احصائية الدخال البيانات واختبار الفرضيات. اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي تحصلت على ان وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل ومستوى الاستغراق الوظيفي وكذلك لتحصلها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية إجابات الباحثين حول أخلاقيات العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية

الفصل الثاني: سلوكيات التمر

تمهيد:

1. تعريف سلوكيات التمر
2. نظريات المفسرة لسلوكيات التمر
3. انواع سلوكيات التمر
4. مظاهر سلوكيات التمر
5. ابعاد سلوكيات التمر
6. خصائص سلوكيات التمر
7. أهمية دراسة سلوكيات التمر
8. اثار سلوكيات التمر

خلاصة

الفصل الثاني: سلوكيات التنمر

تمهيد:

تعتبر سلوكيات التنمر من الظواهر الاجتماعية المقلقة التي تؤثر سلباً على الأفراد والمجتمعات على حد سواء، يتمثل التنمر في مجموعة من الأفعال العدوانية المتكررة التي تهدف إلى إلحاق الأذى بشخص آخر تؤدي هذه السلوكيات إلى تدمير الثقة بالنفس، التسبب في مشكلات نفسية عميقة إن مكافحة التنمر ليست مسؤولية فردية، بل هي مسؤولية جماعية.

1) مفهوم سلوكيات التنمر:

تعريف سلوكيات التنمر اصطلاحا:

هي مجموعة من السلوك العدائي الذي يتم في صور متكررة تصدر من فرد متمم تجاه فرد اخر متمم عليه، ويقع عليه فعل العدا الذي يكون في صور واشكال سلبية متعددة نمناها جسدية ونفسية بهدف الحصول على التحكم والنفوذ والهيمنة. (نوال، محمود، 2020، ص371)

عرف (Wengen 2012) التنمر بانه ذلك الأسلوب الخاطئ المتبع من قبل المشرفين في المنظمة مع العاملين فيها ونتج عنه احباط وغضب وشعور بالتعاسة للعامل وعدم حدوث رغبة في العمل مما يعكس ذلك سلبا على المنظمة

كما يؤكد (Turner 2014) ان سلوكيات التنمر تؤثر على أداء لعاملين وانتاجيتهم، كما انها تؤثر على سمعة المنظمة على مدى الطويل. (سارين شانت، 2018، ص25)

2) نظريات المفسرة لسلوكيات التنمر:

• نظرية التحليل النفسي:

باعتبار التنمر شكلا من أشكال السلوك العدوانى، تفترض نظرية التحليل النفسي أن العدوان الذي يظهر من قبل الفرد نحو الآخرين يمثل تفريغا طبيعيا لطاقة العدوان الداخلية، وتؤكد على أهمية إشباع هذه الطاقة. ووفقا لهذه النظرية، يفسر سلوك التنمر على أنه نتيجة لإسقاط المتمم لما يعانيه من إحباطات وسلوكيات غير سوية، سواء كانت تلك الإحباطات والسلوكيات نابعة من داخل الأسرة أو البيئة المدرسية، على شخصية الضحية نتيجة لتفاعلها معه بشكل غير سليم. (هاشم، ايمن، 2011، ص200)

• نظرية التكاملية:

تعتبر النظرية التكاملية واحدة من أهم وأحدث النظريات التي تسعى لتفسير ظاهرة العنف، بما في ذلك التنمر. وفقا لهذه النظرية، يعتبر العنف ظاهرة إنسانية واجتماعية تمتلك ابعادا متعددة وتتشابك مع بعضها البعض. ترفض النظرية التكاملية الشروحات الأحادية المتمثلة في التركيز على الفرد فقط، مثل التفسيرات البيولوجية أو النفسية، وكذلك تلك التي تعتمد على القمع لشرح سلوك العنف. يؤكد مؤيدو هذه النظرية أن سلوك العنف أو أي اضطراب سلوكي ينبعث من تفاعل متعدد العوامل، يشمل بعضها جوانب بيولوجية أو فيزيولوجية، وبعضها نفسية، وبعضها يتعلق بالبيئة المحيطة. وينظرون إلى السلوك باعتباره استجابة لمواقف

الفصل الثاني: سلوكيات التنمر

محددة متصلة بالفرد ككائن اجتماعي يتأثر بالعديد من العوامل، مثل العوامل الوراثية والنفسية والاقتصادية والاجتماعية وغيرها، في بيئاته المختلفة كالأُسرة والمدرسة. (عيب غنية، 2022، ص 638)

• نظرية السلوكية:

تتبع نظرية السلوكية، كما أوضحها باحثون مثل واطسون، مبدا بسيطا إن التنمر يستمر ويتكرر عندما يرتبط بالتعزيز، على سبيل المثال، إذا قام الطفل بضرب شقيقه وحصل على ما يريد، فإنه سيكرر هذا السلوك مرة أخرى لتحقيق أهدافه. السلوك الذي يتبعه تعزيز إيجابي يصبح جزءا من سلوك الفرد، بينما يميل السلوك الذي لا يحصل على تعزيز إلى الاندثار، لأن الفرد لا يميل إلى تكراره. هذا المبدأ يعرف في نظرية التعلم الإجرائي بقانون الأثر، ويعني أن السلوك الذي يؤدي إلى التعزيز والراحة يصبح مرشحا قويا للتكرار. وبالتالي، ينشأ سلوك التنمر نتيجة للتعزيز الذي يحصل عليه المتنمر من أقرانه، بالإضافة إلى الأذى والضرر الذي يلحقه بالضحية. (كريماني محمد إبراهيم زهير، 1439هـ - 2018م، ص 40)

3) أنواع سلوكيات التنمر:

هناك عدة أنواع لسلوكيات التنمر كالتالي:

- **التهديد للموضع المهني:** مثل الرأي المستهتر، والاذلال المهني العام، واتهامات بعدم بذل الجهد
- **تهديد للمكانة الشخصية:** مثل الاهانات والشتم والترهيب وتقليل القيمة مع الاشارة الى العمر
- **العزلة:** مثل منع الوصول الى الفرص، والعزلة المادية أو الاجتماعية، وحجب المعلومات
- **العمل الإضافي:** مثل الضغط المفرط، والمواعيد النهائية المستحيلة، والاضطرابات غير الضرورية.
- **زعزعة الاستقرار:** مثل الفشل في التقدير والثناء عند الاستحقاق، والمهام التي لا معنى لها، وإزالة المسؤولية، والتذكير المتكرر بالأخطاء، والاعداد للفشل.
- **التنمر المتعلق بالشخص:** (مثل المحاولات المستمرة لتقليل من قيمة الفرد، وتقويضه، والنقد غير المبرر ومراقبة العمل، والمحاولات المستمرة للإذلال، وتقويض النزاهة الشخصية، ونشر النميمة والشائعات).
- **التنمر المتعلق بالعمل:** مثل حجب المعلومات الضرورية، وتجاهل أو استبعاد الفرد، ورفض غير معقول لطلبات الاجازة والتدريب والترقية، وضغط غير معقول لإنتاج العمل، وتحديد مواعيد نهائية غير معقولة، وتغيير نقاط تحقيق الهدف، وإزالة المسؤولية دون استثمارها.

الفصل الثاني: سلوكيات التنمر

- **العنف والترهيب:** مثل التهديدات اللفظية، والاستفزاز المستمر، والتهديدات بالعنف الجسدي، والتهديدات بالعنف المادي على الممتلكات، والصراخ أو الغضب العفوي. (صلاح الدين عبد العزيز غنيم، 2020، ص37)

(4) مظاهر سلوكيات التنمر:

فان يأخذ التنمر عدة مظاهر منها ما يلي:

- **التنمر الجسدي:** الذي يشمل الإجبار على أفعال غير مرغوب فيها، والضرب، والسحب، وحتى الإلقاء أرضاً.
- **التنمر اللفظي:** الذي يشمل السب، والشتم، واللعن، والتهديد، وإطلاق الألقاب السيئة، بالإضافة إلى إسناد مسميات مهينة للأفراد.
- **التنمر الجنسي:** الذي يتضمن استخدام مصطلحات جنسية مهينة، والكلمات البذيئة، بالإضافة إلى الاعتداء الجنسي.
- **التنمر بالعلاقات الاجتماعية:** الذي يتمثل في رفض السماح للأفراد بالمشاركة في الأنشطة، أو رفض صداقتهم، بالإضافة إلى نشر الإشاعات عنهم.
- **التنمر على الممتلكات:** والذي يشمل السيطرة عليها، أو الاستيلاء عليها، أو تدميرها، أو عدم إرجاعها. (حسام قرني، 2023، ص201)

(5) ابعاد سلوكيات التنمر:

تتجلى الأبعاد الرئيسية لسلوكيات التنمر في مجالين رئيسيين: التنمر المرتبط بالعمل والتنمر المرتبط بالشخص. وفيما يلي شرح لكل من هذه الأبعاد:

• **التنمر مرتبط بالعمل:**

يتضمن هذا النوع من التنمر مجموعة من السلوكيات السلبية التي تهدف إلى التأثير على أداء الفرد في عمله. يشمل ذلك إخفاء المعلومات الضرورية التي يؤثر توافرها على أداء الفرد، وتجاهل آرائه ومقترحاته، وتكليفه بمهام دون توافق مع قدراته، أو تكليفه بمهام صعبة للغاية أو غير منطقية. كما يشمل أيضًا مراقبته بشكل مستمر وإعطائه أعمالاً ومسؤوليات خارج نطاق عمله المعتاد، وتقييمه بطرق غير منطقية، مما يخلق بيئة عمل غير مستقرة ويؤثر سلباً على أدائه وعلى المنظمة بشكل عام.

• التنمر مرتبط بالشخص:

يشمل هذا النوع من التنمر مجموعة من السلوكيات التي تهدف إلى إهانة شخصية الفرد والتقليل من قيمته وإذلاله بشكل مستمر. يشمل ذلك توجيه التعليقات المسيئة والمهينة للفرد وأفكاره، والتدخل في حياته الشخصية، وعدم احترامه وتقدير مشاعره، ومعاملته بطريقة سيئة أمام الآخرين، بالإضافة إلى نشر الشائعات التي تسبب في إحراجة وتذكيره بأخطائه. (أسماء، محمود السيد، 2021، ص104)

(6) خصائص سلوكيات التنمر:

تتميز سلوكيات التنمر ببعض الخصائص البارزة، وتشمل:

- ✓ القصد المعتمد للسلوك حيث يكون الغرض وراء سلوك التنمر متعمداً ومقصوداً.
- ✓ الهدف من التنمر هو السيطرة على الآخرين من خلال العدوان الجسدي أو اللفظي.
- ✓ يتمتع المتنمر بالقدرة على الاعتداء على الآخرين بدون وجود سبب فعلي، ويستهدف الضحايا لأنهم يُعتبرون أهدافاً سهلة.
- ✓ يكون المتنمر ذو شعبية بين أقرانه أكثر من الأشخاص الذين يتصفون بالعدائية، حيث يحظى بدعم وتأييد الآخرين داخل الجماعة. (امل إسماعيل عايز، 2023، ص253)

(7) أهمية دراسة سلوكيات التنمر:

أهمية دراسة سلوكيات التنمر تتجلى في النقاط التالية:

- فهم مدى انتشار سلوكيات التنمر بين العاملين وتحليل ردود فعلهم تجاهها.
- تحديد الإجراءات الفعالة التي يحتاجها العاملون للحد من حدوث سلوكيات التنمر.
- دراسة جميع جوانب التنمر والفجوات التي يمكن استغلالها لتطوير السياسات والإجراءات العملية.
- تقدير الخسائر والتأثيرات السلبية المترتبة عن التنمر على المنظمة وعلى الفرد.
- تحليل أنواع التنمر الأكثر ضرراً وانتشاراً في بيئة العمل.
- تسليط الضوء على العوامل الرئيسية التي تسهم في حدوث سلوكيات التنمر.
- استكشاف النتائج والتأثيرات النفسية والعملية لسلوكيات التنمر على العاملين.

(سارين شانت، 2018، ص29)

8) آثار سلوكيات التنمر:

آثار سلوكيات التنمر تتراوح بين الأفراد والمنظمات على النحو التالي:

➤ بالنسبة للأفراد:

- تفرض ضغوطا نفسية وجسدية، مما يؤدي إلى التوتر، نقص في الثقة بالنفس، والاحتياجات الأساسية.
- تؤثر سلبا على الرفاهية النفسية، وتزيد من مشاعر الحزن والغضب والضعف.
- تزيد من معدلات الإصابات والأمراض الجسدية والنفسية مثل الإرهاق وارتفاع ضغط الدم.

➤ بالنسبة للمنظمات:

- تسبب التفكير والضغط ومشاكل في التوظيف والاحتفاظ بالموارد البشرية.
- تؤثر سلبا على الإنتاجية وسمعة المنظمة، مما قد يؤدي إلى خسائر مالية كبيرة ونقص في الخبرة.
- تتحمل المنظمة تكاليف مباشرة مثل تعويضات التقاعد المبكر وزيادة معدلات الغياب ودوران العمل. (حسين محمد المراد، 2019، ص257)

الفصل الثاني: سلوكيات التتمر

خلاصة:

يجب أن ندرك أن سلوكيات التتمر ليست مجرد مسألة شخصية أو فردية، بل هي مشكلة اجتماعية تتطلب تدخلا جماعيا وجهودا مشتركة لمكافحتها. إن توعية المجتمع وتشجيع الاحترام المتبادل وتعزيز ثقافة الانتماء والتعاون هي الخطوات الأساسية للحد من هذه الظاهرة الضارة

الفصل الثالث: الاستغراق الوظيفي

تمهيد

1. تعريف الاستغراق الوظيفي
2. النظريات المفسرة للاستغراق الوظيفي
3. ابعاد الاستغراق الوظيفي
4. خصائص الاستغراق الوظيفي
5. أهمية الاستغراق الوظيفي
6. استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي

خلاصة

الفصل الثالث: الاستغراق الوظيفي

تمهيد:

يعدُّ الاستغراق الوظيفي موضوعًا حيويًا في مجال إدارة الموارد البشرية والتنمية التنظيمية، إذ يرتبط ارتباطًا وثيقًا بأداء الموظفين ورفاهيتهم النفسية والمهنية. يُعرّف الاستغراق الوظيفي بأنه الحالة النفسية الإيجابية التي يكون فيها الموظف متحمسًا ومندمجًا تمامًا في عمله، ويتسم هذا الشعور بمستويات عالية من الطاقة والتفاني والانغماس في المهام الوظيفية.

1. تعريف الاستغراق الوظيفي:

يعرف الاستغراق الوظيفي بأنه هو الدرجة التي يندمج فيها الفرد نفسي مع عمله، ويندمج فيها مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها، ويعرفه الساعدي وعمار (2016)، بأنه مستويات الحماس والطاقة التي يمكن مشاهدتها لدى عدد محدد من الأفراد الذين يسعون لخلق تحسين مستمر ومميز وقد تشعر بأن سلوكهم جدير بالملاحظة والاهتمام، بينما يعرفه المغربي (2004) بأنه الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها.

أن موضوع الاستغراق الوظيفي قد حظي اهتمام الكثير من الباحثين لما له من دور كبير بالنجاح التنظيمي، فهو عامل من العوامل الأساسية المؤثرة في توجهات وسلوكيات الأفراد والإنجاز الوظيفي والتدفق النقدي واستبقاء العاملين والإنتاجية وعوائد المساهمين والنمو الإجمالي للمؤسسات. (حنان صلاح الدين، نعمات عبد الناصر، 2023، ص108)

وكانت هناك حاجة إلى إيجاد مصطلح لوصف شعور ارتباط الموظفين العاطفي بالمنظمة، وشركائهم الآخرين والوظيفة. وأعطت هذه الحاجة ولادة مصطلح "الاستغراق الوظيفي". ويكون الموظفون الذين يهتمون بمستقبل الشركة مستعدين لاستثمار جهودهم مائة بالمائة لصالح المنظمة. (أحمد ديب محمد ماضي، 1435هـ، 2014م، ص24)

2. النظريات المفسرة للاستغراق الوظيفي:

فسرت عدة نظريات الاستغراق الوظيفي وتعتبر أهم هذه النظريات: نظرية التوقع لفكتور فروم، ونظرية لويليام أوشي أو النظرية اليابانية، ونظرية التكامل لرابين وفيتش وهول، ونظرية لماك غر يغور دوغلاس، ونظرية النموذج:

• نظرية التوقع:

تقتض هذه النظرية أن الإنسان يستطيع إجراء عمليات عقلية كالتفكير قبل الإقدام على سلوك محدد، للوصول إلى الهدف، وسيقوم الفرد بتقدير نوع السلوك معين وهدف معين يسعى لتحقيقه، وعليه اختيار سلوك سيوصله إلى الهدف.

• نظرية ويليام أوشي "النظرية اليابانية":

وضع ويليام أوشي نظرية على أساس العامل الإنساني وروح الجماعة وأشارك العمال في اتخاذ القرارات وخلق الجو الأسري في المؤسسة، وروابط إنسانية واتصالات مستمرة، والشعور بالمسؤولية والرقابة الذاتية،

الفصل الثالث: الاستغراق الوظيفي

والشعور بالملكية لكل المؤسسة وأهمية تحقيق نظام لكل مؤسسة يسعى الجميع لتحقيقه يكون أساسه الولاء والانتماء والإخلاص.

• نظرية النموذج المتعدد:

ان الاستغراق الوظيفي ليس مفهوماً أحادي الأبعاد بل انه يتكون من ثلاثة أبعاد رئيسية وهي:

✓ **الاستغراق الجسدي:** ويشير إلى الاندماج العالي الذي يكون فيه العاملين عند أدائهم لمهام العمل، حيث يواجهوا كل طاقتهم الجسدية نحو إنجاز مهام وظائفهم على أكمل وجه.

✓ **الاستغراق العاطفي:** ويشير إلى الارتباط العاطفي والمشاعر الإيجابية لدى العاملين تجاه منظماتهم أو العمل الذي يؤديه.

✓ **الاستغراق المعرفي:** ويشير إلى الشعور بالثقة والحماس والتركيز الشديد والاندماج لدى العاملين في أداء مهام العمل، وفي الرغبة في المشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بوظائفهم. (لطيفه زيد الفهيد، 2022، ص 340)

3. ابعاد الاستغراق الوظيفي:

➤ **الاستغراق الجسدي:** هو توجيه الطاقة المادية للمرء نحو استكمال مهمة معينة، فالاستغراق المادي يتراوح بين الانخراط الخامل والانخراط النشط.

➤ **الاستغراق الشعوري:** هو العلاقة القوية بين عواطف وأفكار ومشاعر الفرد وبين مهامه الوظيفية، مما يؤدي إلى مشاعر الحماس والفخر.

➤ **الاستغراق الإدراكي المعرفي:** يستغرق الأشخاص من الناحية الإدراكية بشكل كامل في ممارسة عملهم وفي الواقع ان الأشخاص المستغرقين قادرين على تجاهل المنافسة ويركزوا بشكل مكثف على المهمة التي أعطيت لهم.

➤ **الاستغراق الذهني:** هو حالة من التأمل الفلسفي والتحليلي لتحليل الدلائل والمدلول يتمثل عياني فذهني من أجل الإلهام إذ يجري حبس النفس بحدود الخيال الذهني حتى الاستغراق. (رؤى محمر ربيع شلاش، 2022، ص 22)

4. خصائص الاستغراق الوظيفي:

تتميز هذه الخصائص للأفراد العاملين ذوي الاستغراق الوظيفي المرتفع عن الأفراد العاملين ذوي الاستغراق الوظيفي نذكر من أهمها:

• يعتبر الأفراد العاملين الأكثر استغراقاً أكثر تحفيزاً في العمل وأكثر حاجة لوظائف تتمثل

خصائصها في التنوع والاستقلال وإثبات الذات.

- يعتبر الأفراد العاملين الأكثر استغراقاً أكثر اعتقاد أن مواهبهم مستغلة استغلالاً جيداً.
- أكثر رغبة وقدرة على التفاعل مع الآخرين في المنظمة.
- أكثر إدراكاً لفرص النمو في وظائفهم.
- أكثر رضا عن الإشراف والاستجابة لتوجيهات المشرفين.
- أكثر التزاماً لوظائفهم ومؤسساتهم.
- من المتوقع أن يكون أقل رغبة في ترك العمل.
- يواجهون مستوى منخفض من الاحتراق النفسي. (بسام سمير، الرميدي رضا، محمود أبو زيد

محمد، 2020، ص 4)

5. أهمية الاستغراق الوظيفي:

يبرز الاستغراق الوظيفي أهميته في ساحة العمل، سواء على مستوى الفرد أو المنظمة، حيث يسهم بشكل فعال في تعزيز الأداء وروح الحماس لدى العاملين. يرتبط الاستغراق الوظيفي بعدد من المتغيرات المرتبطة بسلوك العاملين في البيئة الوظيفية، مثل الرضا الوظيفي وفعالية الأداء والجهد المبذول في العمل. يظهر أن الاستغراق الوظيفي يحمل عواقب إيجابية في ساحة العمل، إذ يؤثر بوضوح على السلوك المهني والالتزام، ويسهم في خلق بيئة عمل منسجمة ومتجانسة، تعزز من أداء العاملين وتحفزهم على تحقيق النجاح في مهامهم بأفضل شكل. (عبد العزيز عبد الهادي العامري، 2020، ص 348)

تتمثل أهمية الاستغراق الوظيفي كما يلي:

- يرتبط بأهمية العمل في حياة الفرد، فكما كان العمل أكثر أهمية يكون الموظف أكثر ولاءً لعمله وللمنظمة مما ينعكس بدوره على أداء الفرد.
- له أثر كبير على الإنتاجية المنظمة.
- يعتبر عامل مهم في خلق وزيادة تحفيز للعامل.
- مهم لتحقيق نمو الأفراد والرضا الوظيفي في عمل.
- جذب وتعيين الموظفين الأكثر كفاءة والمحافظة عليهم.
- يساعد الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي في توقع معدلات الغياب والتأخير عن العمل

- زيادة مستوى الأداء. (احمد، بوبكر، 2021، ص109)

6. استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي:

أوضح (2011) Tiwari عدد في استراتيجيات الاستغراق في ضوء العوامل التي تؤثر على الاستغراق الوظيفي وهذه الاستراتيجيات هي:

• القيادة:

ينبغي الاستراتيجية القيادة أن تركز على ما يجب على المديرين القيام به كقيادة من أجل أداء دورهم الحيوي في زيادة مستويات الاستغراق. ويشمل هذا تنفيذ برمجيات التعلم التي تساعدهم على فهم إدارة الأداء وتطوير المهارات التي يحتاجون إليها.

• العمل نفسه:

تعتمد الدوافع الذاتية من خلال العمل نفسه، وبالتالي الاستغراق، أساساً على الطريقة التي يتم بها تصميم العمل أو الوظائف.

• بيئة العمل:

تهت استراتيجيات زيادة الاستغراق من خلال بيئة العمل بتطوير الثقافة التي تشجع المواقف الإيجابية للعمل، وتعزيز الاهتمام والأثارة في الوظائف التي يقو. بها الأفراد والحد من الاجهاد. (فاطمة عبد المنعم محمد معوض، 2018، ص201)

• فرض النمو الشخصي:

وينبغي أن يستند وضع استراتيجيات توفير فرص التطوير والنمو إلى خلق ثقافة التعلم، الأمر الذي يشجع التعلم لأنه معترف به من الإدارة العليا والمدراء التنفيذيين والموظفين عموماً كعملية تنظيمية أساسية يلتزمون بها وينهمكون منها باستمرار. وينبغي لهذه الاستراتيجيات أن تشمل أيضاً فرص التطوير الوظيفي.

• فرص المساهمة:

تزويد الأفراد بفرصة للمساهمة ليست مجرد مسألة وضع العمليات التشاورية الرسمية، على الرغم من أنها تكون مهمة بل إنها تتعلق بإنشاء بيئة العمل التي تمنح الأفراد صوتاً من خلال تشجيعهم على أن يقولوا كلمتهم، وتأكيد القيمة الأساسية في المنظمة التي يجب أن تكون الإدارة على استعداد وفي جميع المستويات للاستماع والاستجابة. (أحمد ديب محمد ماضي، 1435هـ 2014م، ص28_29)

الفصل الثالث: الاستغراق الوظيفي

خلاصة:

يسهم الاستغراق الوظيفي في تحقيق نتائج إيجابية ملموسة، مثل زيادة الإنتاجية، تحسين جودة العمل، وتقليل معدلات الدوران الوظيفي. كما أن الموظفين المستغرقين يشعرون برضا أكبر تجاه وظائفهم، مما يعزز ولائهم وانتماءهم للمنظمة. في النهاية، يُعدّ الاستغراق الوظيفي عنصراً أساسياً في بناء ثقافة عمل إيجابية وداعمة، تسهم في النمو والازدهار المستدام للمنظمات.

الجانب الميداني

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

1. منهج الدراسة
2. الدراسة الاستطلاعية
3. مجتمع وعينة
4. أدوات الدراسة
5. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة
6. حدود الدراسة
7. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

تمهيد:

يعد الجانب الميداني جزء مهم ضمن خطوات البحث العلمي والمتعلقة بجهود الباحث في التحقق من موضوع دراسته. وعليه ومن هذا المنطلق سيتم التطرق في هذا الفصل إلى منهج الدراسة المعتمد ووصف لعينة الدراسة الاستطلاعية وأهدافها، وكذلك وصف لأدوات الدراسة واختبار لبعض خصائصها السيكو مترية، بالإضافة إلى وصف لعينة الدراسة الأساسية وخطوات إجرائها، وفي الأخير عرض للأساليب الإحصائية المستعملة حسب ما تقتضيه طبيعة الدراسة ومجرياتها.

1- منهج الدراسة:

بحكم ان دراستنا تحاول البحث عن قياس مستوى سلوكيات التمر ومستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بولاية ورقلة حاولنا جمع المعلومات البيانات من عينة دراستنا التي ارتأينا لها تصميم استبيانين لقياس متغيراتهم وهو ما دفعنا الى الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي لأنه يكشف العلاقة بين متغيرين وهما سلوكيات التمر والاستغراق الوظيفي

2- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية هي بمثابة خطوة تمهيدية التي تجرى قبل الدراسات الأساسية لأي بحث علمي والتعرف على الظروف التي ستجرى فيها الدراسة النهائية وتحقيق مجموعة من الأهداف في موضوع الدراسة.

تم تطبيق الدراسة الاستطلاعية على ثلاثون فرد من افراد العينة الكلية وتم اختيارهم بطريقة عشوائية من عينة الدراسة والجدول يوضح خصائصهم

جدول رقم(01) يوضح خصائص العينة الاستطلاعية حسب الجنس

العدد	الجنس
14	ذكور
16	اناث
30	مجموع

3- مجتمع وعينة الدراسة:

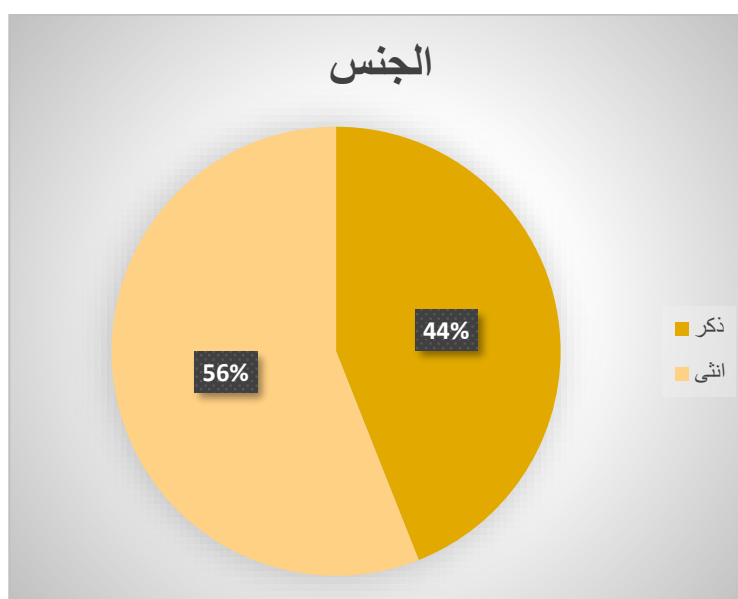
لقد تم استعمال Rao soft لتحديد حجم العينة فتحصلنا على 154 حيث تم توزيع استمارة على كامل افراد العينة المتواجدة بالمؤسسة الاستشفائية العمومية محمد بوضياف ورقلة قمنا باختبارهم بطريقة عشوائية بسيطة، وعدد الاستمارات المسترجعة قدر ب 138 و تم حذف 13 استمارات لعدم صلاحها عدد الإجمالي للأفراد العينة هي 125.

والجدول الموالي بين خصائص العينة حسب متغير (الجنس، الاقدمية):

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

جدول رقم(02) يوضح توزيع العينة حسب الجنس العينة الأساسية

الجنس	العدد	النسبة
ذكور	55	%44
اناث	70	%56

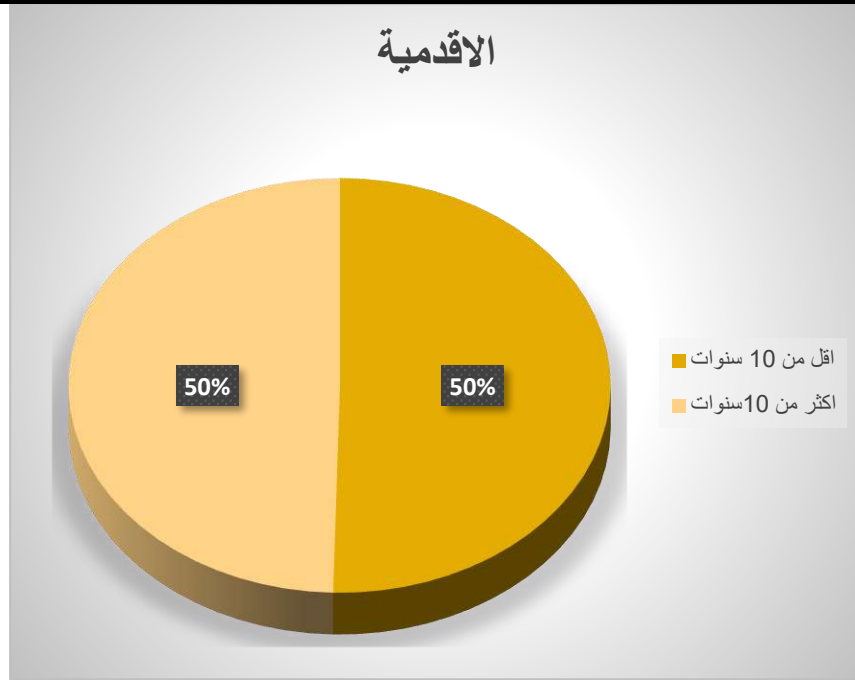


شكل رقم(01) توزيع افراد عينة الدراسة حسب المتغير الجنس عينة الاستطلاعية

نلاحظ من خلال الجدول رقم(02) ان عدد عمال الذكور إلى في مؤسسة الاستشفائية العمومية محمد بوضياف ورقلة بلغ 55 عامل والتي تمثل نسبة 44 % اما بالنسبة الى العاملات الاناث فقد بلغ عددهن 70 عاملة والتي تمثل بنسبة 56 % من حجم العينة الأساسية وهذا ما يدل على التوزع في افراد عينة الدراسة

جدول رقم(03) يوضح توزيع العينة حسب الاقدمية العينة الأساسية

الاقدمية	العدد	النسبة
اقل من 10 سنوات	63	%50.4
أكثر من 10 سنوات	62	%49.6



شكل رقم (02) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) ان عدد عمال اقل من 10 سنوات في الاقدمية قدر ب 63 عامل أي بنسبة 50.4% اما عدد عمال أكثر من 10 سنوات في الاقدمية ب 62 عامل أي بنسبة 49.6% وهذا ما يدل ان على التوزيع في افراد عينة الدراسة

4- أدوات الدراسة:

❖ استمارة الاستبيان:

يعد الاستبيان أحد الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في تجميع البيانات والمعلومات من مصدرها، ويعتمد الاستبيان على استنطاق الناس المستهدفين بالبحث من اجل الحصول على اجاباتهم عن موضوع والت يتوقع الباحث انها تعطيه المعلومات المفيدة للدراسة والبحث والمراد معرفتها. (سعد سلمان المشهداني، 2019، ص170)

❖ عرض أدوات الدراسة:

فيما يلي عرض لأدوات الدراسة:

جدول رقم (04) يوضح توزيع درجات عبارة الاستبيان وفقا لمقياس ليكرت الثلاثي.

الدرجة	الصنف	دائما	أحيانا	ابدا
3	الدراجات	3	2	1

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

1- مقياس سلوكيات التمر:

تم إعداد هذه الاداة من قبل الباحثين حيث استندت على الدراسات السابقة والنماذج العالمية سلوكيات التمر وتكون هذا الاستبيان من 23 بند يقيس بعدين مرتبطة بثلاث بدائل (دائماً، أحياناً، ابداً) وهي موزعة بالجدول التالي:

جدول رقم(05) يوضح توزيع عبارات مقياس سلوكيات التمر.

الابعاد	ارقام العبارات
التمر المرتبط بالعمل	1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12
التمر المرتبط بالشخص	13، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23

2- مقياس الاستغراق الوظيفي:

تم إعداد هذه الاداة من قبل الباحثين حيث استندت على الدراسات السابقة والنماذج العالمية الاستغراق الوظيفي وتكون هذا الاستبيان من 15 بند يقيس ثلاث ابعاد مرتبطة بثلاث بدائل (دائماً، أحياناً، ابداً) وهي موزعة بالجدول التالي:

جدول رقم(06) يوضح توزيع عبارات مقياس الاستغراق الوظيفي

الابعاد	ارقام العبارات
الاستغراق العاطفي	1، 2، 3، 4، 5
الاستغراق المعرفي	6، 7، 8، 9، 10
الاستغراق السلوكي	11، 12، 13، 14، 15

3- الخصائص السيكو مترية لأدوات الدراسة:

❖ سلوكيات التمر:

✓ صدق المحتوى عن طريق صدق المحكمين:

تم عرض الأداة على مجموعة من الأساتذة المحكمين والمتخصصين في علم النفس عمل والتنظيم بجامعة قاصدي مرباح وقد بلغ عددهم 03 أساتذة الملحق(02) وهذا لفحص عبارات الاستبيان من اجل التحقيق من صياغتها وتمت الاستجابة لآراء المحكمين بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

جدول رقم (07) يوضح صدق تحكيم مدى قياس فقرات الأبعاد سلوكيات التمر

نسبة الاتفاق	رقم الفقرة	الأبعاد
%100	01	التمر المرتبط بالعمل
%100	02	
%100	03	
%100	04	
%100	05	
%100	06	
%66.66	07	
%100	08	
%100	09	
%100	10	
%100	11	
%100	12	
%100	13	التمر المرتبط بالشخص
%66.66	14	
%66.66	15	
%66.66	16	
%66.66	17	
%100	18	
%100	19	
%100	20	
%100	21	
%100	22	
%100	23	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أن نسبة اتفاق المحكمين على مدى قياس الفقرات للأبعاد كانت عالية حيث تراوحت بين %66.66 و %100 وهذا ما يدل على ان الاستبيان يتمتع بصدق تحكيمي عالي.

✓ الصدق الاتساق الداخلي:

جدول رقم(08) يوضح الصدق الداخلي

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

النتيجة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	الأبعاد	
دال	0.000	0.953	التنمر المرتبط بالعمل	01
دال	0.000	0.760	التنمر المرتبط بالشخص	02

ومن خلال النتائج المبينة يتبين ان كل من معاملات الارتباط المستخدمة بين ابعاد المقياس والدرجة الكلية دالة وموجبة عند (0.01)، وهو ما يؤكد صدق المقياس سلوكيات التنمر المعتمد في هذه الدراسة.

✓ الثبات:

طريقة الفا كرو نباخ:

الجدول رقم (09) يوضح ثبات معامل الفا كرو نباخ

معامل الفا كرو نباخ	عدد الفقرات	مقياس سلوكيات التنمر
0.879	23	

المصدر: بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الجدول رقم (09) ثبات مقياس سلوكيات التنمر بواسطة معامل الفا كرو نباخ يظهر من خلال الجدول رقم (09) ان معامل الثبات الخاص بمقياس سلوكيات التنمر قد بلغ (0.879) وهي درجة ممتازة وبالتالي يمكن تطبيقه والاعتماد عليه في دراسة الأساسية

❖ الاستغراق الوظيفي:

✓ صدق المحتوى عن طريق صدق المحكمين:

تم عرض الأداة على مجموعة من الأساتذة المحكمين والمتخصصين في علم النفس عمل والتنظيم بجامعة قاصدي مرباح وقد بلغ عددهم 03 أساتذة الملحق (..) وهذا لفحص عبارات الاستبيان من اجل التحقيق من صياغتها وتمت الاستجابة لآراء المحكمين بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

جدول رقم (10) يوضح صدق تحكيم مدى قياس فقرات الأبعاد الاستغراق الوظيفي

الأبعاد	رقم الفقرة	نسبة الاتفاق
الاستغراق العاطفي	01	100%
	02	100%
	03	100%
	04	66.66%
	05	100%
الاستغراق المعرفي	06	100%
	07	66.66%
	08	100%
	09	100%
	10	100%
الاستغراق السلوكي	11	100%
	12	66.66%
	13	100%
	14	66.66%
	15	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن نسبة اتفاق المحكمين على مدى قياس الفقرات للأبعاد كانت عالية حيث تراوحت بين 66.66% و 100% وهذا ما يدل على ان الاستبيان يتمتع بصدق تحكيمي عالي.

✓ الصدق الاتساق الداخلي:

جدول رقم (11) يوضح نتائج الصدق الداخلي

الأبعاد	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	النتيجة
01	0.814	0.000	دال
02	0.787	0.000	دال
03	0.766	0.000	دال

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

ومن خلال النتائج المبينة يتبين ان كل من معاملات الارتباط المستخدمة بين ابعاد المقياس والدرجة الكلية دالة وموجبة عند (0.01)، وهو ما يؤكد صدق المقياس الاستغراق الوظيفي المعتمد في هذه الدراسة.

✓ الثبات:

طريقة الفا كرو نباخ:

الجدول رقم (12) يوضح ثبات معامل الفا كرونباخ

معامل الفا كرو نباخ	عدد الفقرات	مقياس الاستغراق الوظيفي
0.731	15	

المصدر: بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يظهر من خلال الجدول رقم (12) ثبات مقياس سلوكيات التتمر بواسطة معامل الفا كرو نباخ ان معامل الثبات الخاص بمقياس الاستغراق الوظيفي قد بلغ (0.731) وهي درجة جيدة وبالتالي يمكن تطبيقه والاعتماد عليه في دراسة الأساسية.

4- حدود الدراسة:

- الحدود البشرية: أجريت هذه الدراسة على بعض عمال بمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة
- الحدود المكانية: أجريت الدراسة بمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة
- الحدود الزمنية: طبقت خلال الموسم الدراسي 2023/2024

5- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

لمعالجة البيانات المتحصل عليها من خلال تطبيق الدراسة الأساسية تم اعتماد الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرار والنسب المئوية (لوصف العينة)
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري تساؤل الاول.
- معامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة لمعالجة الفرضية الاولى
- اختبار الفروق "ت" لدراسة الفروق لمعالجة الفرضية الثانية، الثالثة، الرابعة، الخامسة.

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

ولقد تمت المعالجة الإحصائية باستعمال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية

خلاصة الفصل:

تم في هذا الفصل عرض لإجراءات الدراسة الاستطلاعية والأساسية، بدءاً بالمنهج المعتمد في هذه الدراسة لملاءته لطبيعة وموضوع الدراسة الحالية، ثم عينة الدراسة الاستطلاعية، وكذلك التطرق إلى أدوات الدراسة من خلال اختبار بعض الخصائص السيكومترية من ثبات وصدق من أجل الاطمئنان للنتائج المتحصل عليها في الدراسة الأساسية، هذه الأخيرة التي تم وصف لعينتها وإجراءاتها، وقد خلص الفصل إلى عرض الأساليب الإحصائية التي تم بها تحليل بياناتها سواء المتعلقة بمعالجة الخصائص السيكومترية أو المتعلقة بفرضيات الدراسة والتي سيتم عرض وتحليل لنتائجها بالتفصيل في الفصل الموالي.

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة وتفسير

النتائج

تمهيد

1. عرض تحليل وتفسير نتائج التساؤل الأول
2. عرض تحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى
3. عرض تحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية
4. عرض تحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة
5. عرض تحليل وتفسير نتائج الفرضية الرابعة
6. عرض تحليل وتفسير نتائج الفرضية الخامسة

الاستنتاج العام

الاقتراحات والتوصيات

قائمة المراجع

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج

تمهيد:

تعد عملية عرض وتحليل وتفسير النتائج من أهم مراحل البحث العلمي، إذ تسهم في تحويل البيانات الخام إلى معلومات مفيدة تتسهل فهم الظواهر المدروسة. وتُعد هذه الخطوة أساسية لتحقيق أهداف البحث والإجابة على الأسئلة البحثية والتحقق من الفرضيات المطروحة. يستند الباحثون في هذه العملية إلى مجموعة من الأدوات والإجراءات المنهجية لضمان دقة وموضوعية النتائج.

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج

1- عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

➤ عرض وتحليل نتائج التساؤل الأولي:

تنص التساؤل الأولي: ما مستوى كل من سلوكيات التتمر والاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة الاستشفائية العمومية محمد بوضياف ورقلة؟

التوزيع الطبيعي:

تم استخدام اختبار كولمجروف سمرنوف لفحص إذا ما كانت البيانات تتبع التوزيع ومن خلال القيمة الاحتمالية تبين انها أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا ما يظهر في الجدول رقم (13)، مما يشير الى ان البيانات تتبع التوزيع الطبيعي

جدول (13) نتائج اختبار كولمجروف سمرنوف للتوزيع الطبيعي سلوكيات التتمر

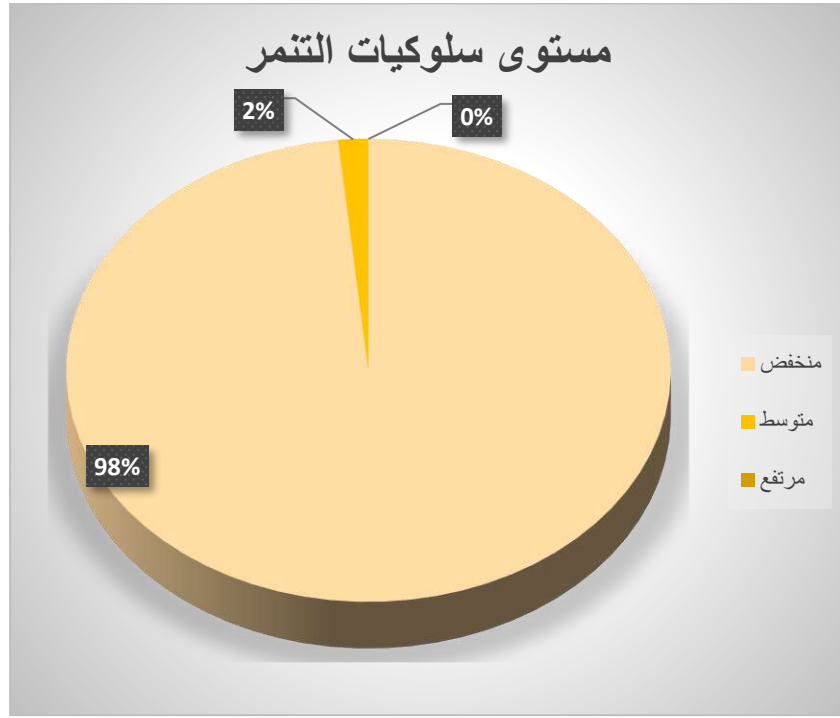
القيمة الاحتمالية (sig)	قيمة الاختبار Z	
0.089	1.247	سلوكيات التتمر

والإجابة على السؤال تم حساب المتوسط الحسابي المرجح للسلوكيات لتتمر والاستغراق الوظيفي والجدول ادناه يوضح ذلك.

جدول (14) يوضح التكرار والنسب المئوية لاستبيان سلوكيات التتمر

النسبة المئوية	التكرار	المستويات
%0	0	مرتفع
%1.6	2	متوسط
%98.4	123	منخفض

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج



شكل رقم (03) يوضح مستوى سلوكيات التمر لدى عينة الدراسة

نلاحظ من خلال الجدول ان العينة قسمت الى ثلاث مستويات (مرتفع، متوسط، منخفض) حيث بلغ تكرار افراد مستوى منخفض بـ 123 تكرار بنسبة 98.4% وتكرار افراد مستوى متوسط 2 تكرار بنسبة 1.6% وتكرار افراد مستوى مرتفع 0 تكرار بنسبة 0% ومنه نستنتج ان مستوى سلوكيات التمر لدى عمال مؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بولاية ورقلة منخفضا وهذا ما يتفق مع دراسة صالح الدين عبد العزيز غنيم (2020): أظهرت النتائج أن مستوى التمر كان منخفضا وكذلك وافقت مع دراسة Olweus. (2013) D، تم العثور على أن معدلات التمر في المدارس هناك منخفضة نسبيا مقارنة بدول أخرى. ودراسة Kanetsuna, T., & Smith, P. K. (2002) مستويات منخفضة من التمر بسبب التركيز على الانضباط الجماعي والتنشئة الأخلاقي وهذا ما اتفقت مع دراسة وجيه عبد الستار نافع و امل يعقوب عبد الله بلوشي 2023 ان مستوى سلوكيات التمر لدى المنظمات الخاصة و العامة بدولة الكويت كانت منخفضة

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج

التوزيع الطبيعي:

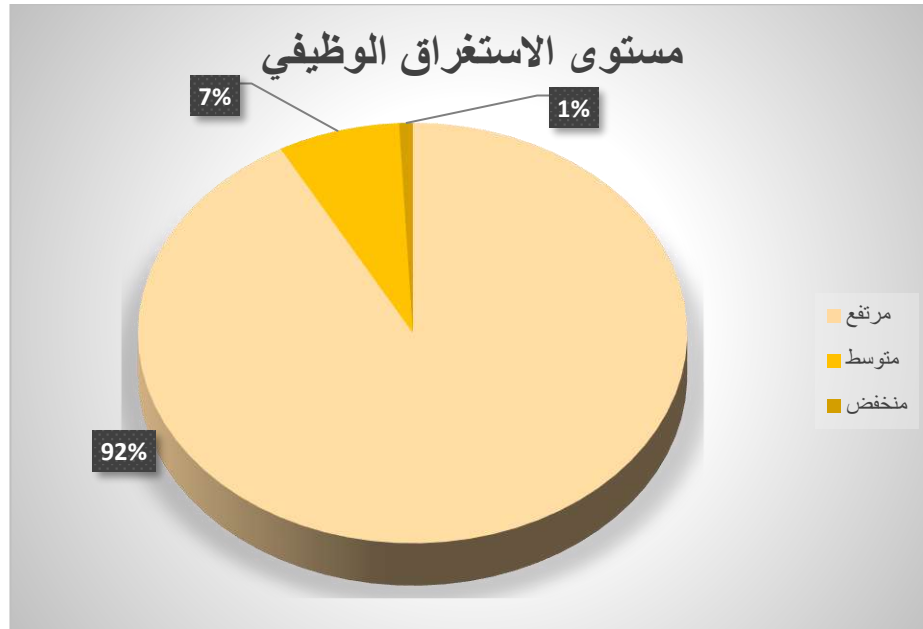
تم استخدام اختبار كولمجروف سمرنوف لفحص إذا ما كانت البيانات تتبع التوزيع ومن خلال القيمة الاحتمالية تبين انها أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا ما يظهر في الجدول رقم(15)، مما يشير الى ان البيانات تتبع التوزيع الطبيعي

جدول (15) نتائج اختبار كولمجروف سمرنوف للتوزيع الطبيعي الاستغراق الوظيفي

القيمة الاحتمالية (sig)	قيمة الاختبار Z	الاستغراق الوظيفي
0.100	1.223	

جدول (16) يوضح التكرار والنسب المئوية لاستبيان الاستغراق الوظيفي

المستويات	التكرار	النسبة المئوية
مرتفع	115	%92
متوسط	9	%7.2
منخفض	1	%0.8



شكل رقم(04) يوضح مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة

نلاحظ من خلال الجدول ان العينة قسمت الى ثلاث مستويات (مرتفع، متوسط، منخفض) حيث بلغ تكرار افراد مستوى منخفض بـ 1 تكرار بنسبة 0.8% وتكرار افراد مستوى متوسط 9 تكرار بنسبة 7.2% وتكرار افراد مستوى مرتفع 115 تكرار بنسبة 92% ومنه نستنتج ان مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج

العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بولاية ورقلة مرتفعا وكما تتفق مع دراسة محمد بن عبد الله العثمان (2020) أن المعلمين الذين يظهرون مستوى عالٍ من الاستغراق الوظيفي يكونون أكثر رضا عن وظائفهم وأدائهم، و هناك دراسة تتفق مع دراسة هي دراسة محروق وبوبلي، حليلة (2020) و التي توصلت الى ان مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية و التجارة و علوم السياسية في جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل كانت مرتفعة و دراسة Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008) التي توصلت أن الممرضين والممرضات الذين لديهم مستويات عالية من الاستغراق الوظيفي يقدمون رعاية أفضل للمرضى وأيضا اتفقت مع دراسة ضيف، صدوق (2020) على ان افراد العينة يتمتعون بمستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي

➤ عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الاولى: تنص الفرضية الثانية: توجد علاقة

ارتباطية بين سلوكيات التمر والاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة الاستشفائية العمومية محمد بوضياف ورقلة، لاختبار هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون، وجاءت النتائج على النحو التالي:

الجدول رقم (17) نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون

المتغيرين	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة
سلوكيات التمر الاستغراق الوظيفي	-0.096	0.286

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة الارتباط بين المتغيرين بلغت (-0.096) بمستوى دلالة قدره (0.286) وهو أكبر من (0.05) على انها غير دالة احصائيا ونستنتج هذه النتيجة عدم جود علاقة بين سلوكيات التمر والاستغراق الوظيفي لدى عمال المؤسسة الاستشفائية العمومية بجمد بوضياف ورقلة انه نرفض الفرض البديل ونقبل الفرض الصفري الذي يدل على عدم وجود علاقة بين سلوكيات التمر والاستغراق الوظيفي لدى عمال المؤسسة الاستشفائية العمومية محمد بوضياف ورقلة و دراسة التي تتفق على عدم وجود العلاقة و هي Johnson, R., & Smith, L. (2019) تناولت الدراسة تأثير الدعم التنظيمي على العلاقة بين التمر الوظيفي والاستغراق الوظيفي. أظهرت النتائج أن الدعم التنظيمي القوي يمكن أن يقلل من تأثير التمر، مما يجعل العلاقة غير ذات دلالة إحصائية و كذلك هناك دراسة تتفق مع دراستنا و هي Williams, A., & Brown, D. (2020) بحثت الدراسة في كيفية تأثير السمات الشخصية مثل الذكاء

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج

العاطفي على العلاقة بين التمر والاستغراق الوظيفي. وجد الباحثون أن الموظفين ذوي الذكاء العاطفي العالي كانوا أقل تأثراً بالتمر، مما أدى إلى عدم وجود علاقة قوية.

➤ **عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية:** تنص الفرضية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوكيات التمر تعزى الى الجنس (الذكور/ الاناث)، استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، وجاءت النتائج على ولاختبار هذه الفرضية تم النحو التالي:

جدول رقم(18) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين الذكور والإناث على مقياس سلوكيات التمر

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤشر الإحصائي القياس
0.781	123	0,279	3,62	31,70	55	الذكور
			3,52	31,52	70	الاناث

يتبين من الجدول أن المتوسط الحسابي لفئة الذكور المقدر بـ(31.70) والمتوسط الحسابي لفئة الاناث المقدر بـ(31.52)، كما يلاحظ أن قيمة "ت" المحسوبة تقدر بـ(0.279) عند درجة الحرية (123) وبمستوى دلالة قدره (0.781) وهي قيمة أكبر من (0.05) ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق في سلوكيات التمر عند عمال المؤسسة الاستشفائية العمومية تعزى الى الجنس (الذكور/ الاناث)

➤ **عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:** تنص الفرضية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي تعزى الى الجنس (الذكور/ الاناث)، استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، وجاءت النتائج على ولاختبار هذه الفرضية تم النحو التالي:

جدول رقم(19) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين الذكور والإناث على مقياس الاستغراق الوظيفي

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج

المؤشر الإحصائي القياس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" الحرية	درجة الدلالة	مستوى الدلالة
الذكور	55	38,30	2,31	-0,826	123	0.411
الاناث	70	39,14	2,29			

يتبين من الجدول أن المتوسط الحسابي لفئة الذكور المقدر بـ(38.30) والمتوسط الحسابي لفئة الاناث المقدر بـ(39.14)، كما يلاحظ أن قيمة "ت" المحسوبة تقدر بـ(-0.826) عند درجة الحرية (123) وبمستوى دلالة قدره (0.411) وهي قيمة أكبر من (0.05) ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق في الاستغراق الوظيفي عند عمال المؤسسة الاستشفائية العمومية تعزى الى الجنس (الذكور/ الاناث). وهذا ما اتفقت مع دراسة الزبيدي (2017) والتي لم تجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين والمعلمات حول تقديرهم للاستغراق الوظيفي كذلك تتفق مع دراسة مومني (2020) والتي توصلت الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للمعلمين لمستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين تعزى أثر الجنس اتفقت مع دراسة ضيف، صدوق(2020) على انها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاستغراق الوظيفي والنوع البشري واكدت دراسة المغربي (2004) ان لا توجد فروق بمتغير الجنس دراسة عبد العزيز ، منى محمد (2019) انه توصلت الى لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية اختلافات معنوية بين العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية فيما يتعلق بالاستغراق الوظيفي تعزى الى الجنس (الذكور/ الاناث).

➤ عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الرابعة: تنص الفرضية: توجد فروق ذات دلالة

إحصائية في سلوكيات التمر تعزى الى الاقدمية، استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، وجاءت النتائج على ولاختبار هذه الفرضية تم النحو التالي:

جدول رقم(20) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين اقل من 10 سنوات وأكثر من 10 سنوات على

مقياس سلوكيات التمر

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج

المؤشر الإحصائي القياس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" الحرية	درجة الدلالة	مستوى الدلالة
أقل من 10 سنوات	63	32,33	0,39	2.322	123	0.022
أكثر من 10 سنوات	62	30,87	0,49			دالة إحصائياً

يتبين من الجدول أن المتوسط الحسابي لفئة أقل من 10 سنوات المقدر بـ(32.33) والمتوسط الحسابي لفئة أكثر من 10 سنوات المقدر بـ(30.87)، كما يلاحظ أن قيمة "ت" المحسوبة تقدر بـ(2.322) عند درجة الحرية (123) وبمستوى دلالة قدره (0.022) وهي قيمة أصغر من (0.05) فأنتنا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أقل من 10 سنوات وأكثر من 10 سنوات في مقياس سلوكيات التمر، وهي لصالح أكثر من 10 سنوات الان متوسط أقل من 10 سنوات أكبر من متوسط أكثر من 10 سنوات في مقياس سلوكيات التمر و أكدت دراسة حسين محمد (2019) ان تبين وجود اختلافات جوهرية ذات دلالة معنوية في اراء افراد العينة حول مستوى سلوكيات التمر التي يتعرضون لها في المستشفيات محل البحث باختلاف متغير الاقدمية و دراسة صيته بنت المنديل، و الاخرون (2018) توصلت اليه على وجود فروق لمتغير الاقدمية

➤ عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الخامسة: تنص الفرضية: توجد فروق ذات دلالة

إحصائية في الاستغراق الوظيفي تعزى الى الاقدمية، استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، وجاءت النتائج على ولاختبار هذه الفرضية تم النحو التالي:

جدول رقم(21) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين أقل من 10 سنوات وأكثر من 10 سنوات على

مقياس الاستغراق الوظيفي

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج

المؤشر الإحصائي القياس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" الحرية	درجة الدلالة
أقل من 10 سنوات	63	39,01	2,23	0.116	0.908
أكثر من 10 سنوات	62	38,96	2,38		

يتبين من الجدول أن المتوسط الحسابي لفئة أقل من 10 سنوات المقدر بـ(39.01) والمتوسط الحسابي لفئة أكثر من 10 سنوات المقدر بـ(38.96)، كما يلاحظ أن قيمة "ت" المحسوبة تقدر بـ(0.116) عند درجة الحرية (123) وبمستوى دلالة قدره (0.908) وهي قيمة أكبر من (0.05) ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق في الاستغراق الوظيفي عند عمال المؤسسة الاستشفائية العمومية تعزى إلى الإقدمية اتفقت مع دراسة ضيف، صدوق(2020) على أنها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاستغراق الوظيفي والخبرة و كذلك دراسة نصار (2015) أكدت ان لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للأقدمية و دراسة عبد العزيز ، منى محمد (2019) انه توصلت الى لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية اختلافات معنوية بين العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية فيما يتعلق بالاستغراق الوظيفي تعزى الى الاقدمية

استنتاج عام:

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج

سلوكيات التمر والاستغراق الوظيفي تعكس كل من جوانب الديناميكية الاجتماعية والنفسية في بيئة العمل. التمر قد يكون ناتجا عن عدم الرضا الشخصي أو الاجتماعي أو العملي عند الأفراد، ويمكن أن يكون له تأثير سلبي على الصحة النفسية والعملية. من جانب آخر، يمكن أن يكون الاستغراق الوظيفي رد فعل على بيئة العمل غير الصحية، حيث يشعر الفرد بعدم الفعالية والإحباط، مما يؤدي إلى الشعور بالتعب وقلة الانجاز باختصار، التمر والاستغراق الوظيفي يشيران إلى تحديات وصعوبات في بيئة العمل، حيث يؤثر كل منهما بشكل سلبي على الفرد والمؤسسة على حد سواء، ويتطلبان إدارة فعالة وحلولا شاملة لتعزيز بيئة العمل الإيجابية ومن خلال المعالجة الإحصائية تم التوصل في الدراسة الحالية الى نتائج التالية:

- مستوى سلوكيات التمر لأفراد العينة كان منخفض واما مستوى الاستغراق الوظيفي لأفراد العينة كان مرتفع

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سلوكيات التمر والاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بولاية ورقلة

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوكيات التمر عند عمال مؤسسة العمومية الاستشفائية تعزى الى الجنس (الذكور/ الاناث).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي عند عمال مؤسسة العمومية الاستشفائية تعزى الى الجنس (الذكور/ الاناث).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوكيات التمر عند عمال مؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف ولاية ورقلة تعزى الى الاقدمية

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي عند عمال مؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف ولاية ورقلة تعزى الى الاقدمية

الاقتراحات والتوصيات:

- يمكن أن تركز الدراسة على فهم السمات الرئيسية لسلوكيات التمر في بيئة العمل، بما في ذلك الأسباب والعوامل التي تؤدي إلى حدوثها وأنماطها المختلفة.
- يمكن أن تركز الدراسة على تأثيرات التمر على مستوى الاستغراق الوظيفي بشكل عام، بما في ذلك التأثيرات النفسية مثل الإجهاد والقلق، والتأثيرات الاجتماعية مثل فقدان الثقة والعزلة.
- يمكن دراسة العوامل المؤثرة في تلك العلاقة، مثل دور الدعم الاجتماعي من الزملاء والإدارة في التخفيف من تأثيرات التمر على مستوى الاستغراق الوظيفي.

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج

- قم بتصميم برامج توعية تستهدف الموظفين والإدارة حول أضرار التمر وأهمية الاستغراق الوظيفي. يمكن أن تتضمن هذه البرامج ورش عمل وجلسات توجيهية.
- استند إلى نتائج الدراسة لتطوير سياسات وإجراءات داخل المؤسسة الاستشفائية تهدف إلى الحد من التمر وتعزيز مستوى الاستغراق الوظيفي. يمكن أن تشمل التوصيات تدريب الموظفين وتوفير دعم نفسي واجتماعي.

مواضيع لدراسات مستقبلية مثل:

- أثر سلوكيات التمر على الصحة النفسية للأفراد
- التمر وعلاقته بالعوامل النفسية والاجتماعية للفرد
- علاقة التمر بالمشاكل الزوجية والأسرية
- علاقة التمر بدراسات السلوك الإجرامي
- دور الأهل والمعلمين في مكافحة التمر

قائمة المراجع:

الكتب:

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج

(1) سعد سلمان المشهداني، 2019، منهجية البحث العلمي، ط1، الأردن عمان العبدلي، دار أسامة والتوزيع.

الأطروحات والمذكرات:

(2) أبو عرار، أمير كايد (2010)، علاقة سلوك التتمر لدى مرحلة الإعدادية في منطقة بئر السبع بأنماط العلاقة الوالدية والنوع الاجتماعي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

(3) احمد تي، بوبكر نعرورة، 2021، أثر جودة الحياة الوظيفية على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية بشركة سونلغاز بولاية الوادي، الجامعة الشهيد حمه لخضر الوادي (الجزائر)، رسالة الماجستير التخصص في إدارة الاعمال.

الأطفال ذوي اضطراب قصور الانتباه المصحوب بفرط النشاط، رسالة ماجستير في الآداب تخصص علم النفس، جامعة المنوفية.

(4) بو بكرية، حياة، طاهري، حنان، وفيجل، سعاد. (2020) "الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة وعلاقته بالدافعية للتعلم لتلاميذ مرحلة الثانوية"، رسالة تخرج، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر.

(5) حمد ديب محمد ماضي، 1435هـ 2014م أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا، الجامعة الإسلامية رسالة الماجستير في إدارة الأعمال.

(6) رؤى محمر ربيع شلاش، 2022، دور الاستغراق الوظيفي في الحد من الاحتراق النفسي، دراسة حالة المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب، الجامعة الافتراضية السورية، رسالة ماجستير التأهيل والتخصص في ادارة الأعمال.

(7) سارين شانت خاشادور دمرجيان، 2018، أثر استراتيجية علاقات العمال على سلوكيات التتمر في مكان العمل: دور المعدل لممارسات الادارة بالتجوال دراسة ميدانية فنادق الخمس نجوم في عمان كلية الاعمال، جامعة الشرق الأوسط رسالة الماجستير في إدارة الاعمال.

(8) كريمان محمد إبراهيم زهير، 1439هـ 2018م، المهارات الاجتماعية كمعدل لعالقة تقدير الذات بالتتمر لدي

(9) محروق، سمر وبوبلي، حليلة (2020) أثر جودة الحياة الوظيفية في الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم تسيير بجامعة جيجل رسالة ماجستير كلية الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل الجزائر.

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج

10) نصار، ايمان حسن، (2013)، حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي دراسة مقارنة بين دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم الحكومي رسالة ماجستير فير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة

11) نها مصطفى سيد هديب، سلوكيات التمر لدى طالبات كلية التربية الرياضية جامعة بوسعيد اثناء الدراسة التطبيقية لمقررات الترويح، رسالة التخرج، جامعة بورسعيد.

المجلات:

12) أنوار، ناصر المحجان. "أسباب التمر المدرسي من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين في مدارس المرحلة الابتدائية في الكويت". المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، العدد(19)، المجلد الخامس، (2020،8).

13) الحرايزة، يزن امانور قطيش، (2020)، التمر في مكان العمل وأثره في أداء أعضاء الهيئة التدريسية دراسة تطبيقية على الجمعات الأردنية الخاصة مجلة المنارة للبحوث والدراسات جامعة ال البيت عمادة البحث العلمي مجلد 27 العدد 2.

14) حسام قرني، 2023، التمر الوظيفي وأثره على أداء العاملين في المنظمات، مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة القاهرة، المجلد،24، العدد 3

15) حسين محمد المراد، 2019، التمر في العمل وانعكاساتها على أداء العاملين بقطاع التمريض في مستشفيات وزارة الصحة السورية، مجلة كلية التربية، العدد 4

16) حنان صالح الدين الحلواني، نعمات عبد الناصر احمد، (2023)، دور ادارة التميز في تعزيز الاستغراق الوظيفي لقادة المدارس الثانوية في ضوء رؤية مصر، كمية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم، المجلة التربوية لتعليم الكبار، كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد 5، العدد 3

17) خليل إسماعيل ماضي.2515، " أخلاقيات العمل وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة الإسكان والأشغال العامة الفلسطينية في قطاع غزة". مجلة كلية فلسطين التقنية، دير البلح، العدد 3

18) الرميدي، بسام سمير، أبو زيد محمد، رضا محمود، (2020)، أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة المصرية، الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط، مجلة كلية السياحة والفنادق، (مجلد 04)، (عدد01)، جامعة مدينة السادات 666.

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج

- 19) الزبيدي، عقيل هاشم، (2017) اليات تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة جدة، مجلة القراءة والمعرفة، (193)
- 20) الساعدي، مؤيد؛ وعكار، زينب شلال. (2014). دور الاستغراق الوظيفي في الأداء العالي: بحث استطلاعي تحليلي في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة كربلاء. مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء 3، (11) 37.
- 21) الشميمري، هدى بنت صالح بن عبد الرحمن (2022)، جودة الحياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، مجلة كلية التربية، المجلد 38، العدد 4
- 22) صالح الدين عبد العزيز غنيم، (2020)، التمر في مكان العمل بالأجهزة الحكومية دراسة تطبيقية في البيئة المصرية، مجلة الإدارة التربوية، العدد 28.
- 23) صيته بنت منديل المنديل والآخرين، (2018) السمات الشخصية وأثرها في تفشي ظاهرة التمر في بيئة العمل دراسة ميدانية على الإداريات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد 2 العدد 9
- 24) ضيف احمد، صدوق فتيحة، (2020)، دور الاستغراق الوظيفي في تعزيز الأداء التنظيمي دراسة مقارنة بين البنوك العامة والخاصة، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، المجلد 4 العدد 2.
- 25) عبد العزيز عبد الهادي العامري، 2020، العلاقة بين الدعم التنظيمي والاستغراق الوظيفي وأثرها على التهمك التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في جامعة 1 الجديدة، مجلة علمية فصلية محكمة، العدد 08،
- 26) عبد العزيز على مرزوق، منى محمد السنديوني، (2019)، أثر الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، العدد 6
- 27) العبد اللطيف، ثامر بن عبد هلال والقرني، صالح بن علي (2018). مستوى الدعم التنظيمي المدرك بالمدارس الثانوية بمدينة بريدة وعلاقته بسلوك الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مج، 34، ع، 4
- 28) عيبب غنية، 2022، ظاهرة التمر في ضوء المقاربات النظرية المفسرة لها نحو قراءة تحليلية تكاملية، جملة البحوث التربوية والتعليمية، المجلد 11، العدد 02.

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج

- (29) عمر، جعيجع. واقع المتمم عليهم من تلاميذ السنة الرابعة من التعليم المتوسط بولاية المسيلة. مجلة التنمية البشرية، العدد، 7(مارس 2017)
- (30) فاطمة عبد المنعم محمد معوض، 2018، لقيادة الخادمة وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي لمعلمي المدارس الإعدادية، جامعة بين سويف جملة كلية التربية، العدد 12.
- (31) لطيفه زيد الفهيد، 2022، دور إدارة الموارد البشرية في دعم الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين بمعهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا جامعة شريف هداية الله الإسلامية الحكومية جاكرتا، مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، المجلد 5، العدد 5.
- (32) محمد بن عبد الله العثمان(2020)، الاستغراق الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة الرياض، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة الملك سعود.
- (33) المغربي عبد الحميد (2004) جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي جامعة الزقازيق، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، مصر.
- (34) المغربي، عبد الفتاح. (2004). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة الدراسات
- (35) مهيدات، رزان علي والزغبى، دلال محمد (2014)، سلوكيات التمر التي يمارسها العاملون في المؤسسات الأكاديمية في الرين والعوامل المرتبطة بها (دراسة حالة)، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، دولة الإمارات العربية المتحدة، 35، 32، 61
- (36) موني، خالد سليمان احمد، (2020)، درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم لمحافظة عجلون للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي للمعلمين، المجلة التربوية، العدد 69.
- (37) نوال بنت هليل بن دخيل العتيبي، محمود محم علي أبوجادو، 2020، سلوكيات التمر التي تتعرض لها الطالبات نوات صعوبات التعلم في مرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمات و الأمهات في مدينة الدمام، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث و الدراسات، العدد3.
- (38) هشام أحمد غراب، أيمن يوسف حجازي، (2011)، فاعلية برنامج العاب الصيف في خفض مظاهر السلوك العدوانى لدى الأطفال في قطاع، غزة، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 22.

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج

(39) وجيه عبد الستار نافع، امل يعقوب عبد الله بلوشي (2023)، دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التمر الوظيفي دراسة مقارنة بين المنظمات الخاصة والعامة بدولة الكويت، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، كلية التجارة جامعة مدينة السادات، المجلد 15، العدد 4

مراجع احنية:

- 40) Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. Career Development International, 13(3),
- 41) D, Olweus. (2013). School Bullying: Development and Some Important Challenges. Annual Review of Clinical Psychology, 9,
- 42) Einarsen, S., Nielsen, M. B., & Hoel, H. (2016). Workplace bullying and its relationship with job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. International Journal of Human Resource Management, 27(15)
- 43) Johnson, R., & Smith, L. (2019). Organizational support and its role in mitigating the effects of workplace bullying on job engagement. Journal of Organizational Behavior, 40(2)
- 44) Kanetsuna, T., & Smith, P. K. (2002). Pupil Insights into Bullying, and Coping with Bullying: A Comparative Study of Japan and England. Journal of School Violence, 1(3)
- 45) Williams, A., & Brown, D. (2020). Personality traits and their moderating effect on the relationship between workplace bullying and job engagement. Personality and Individual Differences, 156

الملاحق

الملحق رقم (01) الاستبيان:

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الانانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية
التخصص علم النفس عمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

استمارة بعنوان

سلوكيات التنمر وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي

دراسة ميدانية لدى عمال مؤسسة الاستشفائية العمومية محمد بوضياف ورقلة

اخي/اختي:

في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر نضع بين يديك هذا الاستبيان راجين منك قراءة كل فقرة بدقة وبعناية بوضع علامة (X) في الخانة الملائمة وتأكد أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة وستكون إجابتك في غاية السرية ولن تستخدم إلا لغرض علمي، وفيما يلي مثال توضيحي يبين لك طريقة الإجابة

البيانات الشخصية:

1. الجنس: ذكر انثى
2. الاقدمية: اقل من 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

شكرا على تعاونكم

المحور الأول: سلوكيات التنمر

الرقم	العبارة	دائماً	أحياناً	أبداً
1	يتم حجب معلومات العمل المهمة عني مما قد يؤثر على ادائي.			
2	العمل الذي يتم تكليفي به غير مهم ولا يناسب مع امكانياتي.			
3	يتم تكليفي بأعمال شاقة تفوق قدراتي الجسدية.			
4	لا يتم تقييم أداء عملي بشكل عادل.			
5	اعمل تحت رقابة واشراف صارم للغاية.			
6	المواعيد النهائية لتسليم المهام المكلف بها غير منطقية.			
7	يتم تجاهل تعليقاتي واقتراحاتي المتعلقة بالعمل.			
8	اتعرض للإهانة والسخرية فيما يتعلق بعملتي.			
9	يتم تكليفي بمهام غير معقولة او مستحيلة.			
10	يتم حرمانني من المطالبة بحقوقتي			
11	يتم تحريض العمال على عدم التعامل والتعاون معي.			
12	اتعرض للتلميح من رئيسي بأنني ضعيف في أداء عملي.			
13	يتم دائما الافتراء على واتهامي باتهامات باطلة.			
14	اتعرض لنشر الشائعات عني.			
15	يتم التعليق على اخطائي بشكل متواصل.			
16	يتم تجاهلي واستبعادني من كل المناسبات والاحداث.			
17	يتم معاملتي بطريقة عدائية.			
18	اتعرض للمضايقة والسخرية المفرطة المرتبطة بشخصي.			
19	اتعرض لتعليقات مهينة.			
20	يتم عزلي وإقصائي لكي أبدو سيئا.			
21	يتم تحريض زملائي لمعاداتي.			
22	اتعرض للتهديد والترهيب.			
23	اتعرض للصراخ في وجهي.			

المحور الثاني: الاستغراق الوظيفي:

الرقم	العبرة	دائما	احيانا	ابدا
1	يحقق لي عملي الحالي أكبر اشباع معنوي.			
2	استمتع وانا أقوم بعملي.			
3	معظم اهدافي الشخصية مرتبطة بوظيفتي.			
4	اشعر بالفخر اتجاه وظيفتي.			
5	اشعر بالدافعية والقدرة اثناء العمل.			
6	اوظف جميع معارفي وقدراتي العملية في العمل.			
7	اسعى لتطوير مهاراتي وزيادة خبراتي للقيام بالعمل على أكمل وجه.			
8	احرص على الدقة في أداء عملي.			
9	معظم انتباهي موجه نحو وظيفتي.			
10	تمثل وظيفتي تحديا كبيرا بالنسبة لي			
11	أصل الى مكان عملي قبل الوقت المحدد لبداية العمل.			
12	اقبل على وظيفتي بنشاط وحيوية.			
13	انجز مهماتي بكل تفاني واخلاص.			
14	حجم الجهد الذي ابذله يتناسب مع مستوى عملي.			
15	لا اتردد في الالتحاق بعملتي عند الاتصال بي حتى في أيام عطلتي.			

ملحق رقم (02) يوضح أسماء لجنة التحكيم

الاساتذة	الدرجة العلمية	الجامعة
لقوي الهاشمي	أستاذ محاضر أ	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
مزياني الوناس	استاذ	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
غربي صبرينة	استاذ	جامعة قاصدي مرباح ورقلة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة-

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية.

قسم علوم النفس وعلوم التربية.

اسم المحكم:

التخصص:

الدرجة العلمية:

الجامعة:

استمارة تحكيم

أستاذي الفاضل، أستاذتي الفاضلة: في إطار إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس عمل وتنظيم ، يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة بغية تحكيمها والتي تقيس "سلوكيات التمر و علاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى عمال القطاع الصحي ولاية ورقلة" .

ومنه فإنني أرجو من سيادتكم التفضل بإبداء رأيكم حول أدوات الدراسة من حيث

• مدى صحة التعاريف الإجرائية المتغيرات الدراسة

- مدى وضوح الصياغة اللغوية لل فقرات.
- مدى تمثيل الفقرة للبعد الذي تنتمي إليه.
- مدى ملاءمة التعليمات الموجهة لعينة الدراسة.

التحديد الإجرائي لمتغيرات الدراسة :

01/ سلوكيات التنمر: بأنه سلوك سلبي يعرض العاملين للخطر والمشاكل المتعلقة بالصحة النفسية والجسدية ، تتمثل بالإهانة والعزل و يظهر من خلال الدرجة الكلية التي يحصل عليها عمال القطاع الصحي وفقا لإجابته على الاستبيان سلوكيات التنمر المعد من قبلنا لهذه الدراسة وفق لبعدين (مرتبط بالعمل ،بالشخص).

ابعاد سلوكيات التنمر:

. مرتبطة بالعمل : يشير الى الأفعال الضارة او التحرش الذي يتعرض له احد الافراد في سياق العمل يتضمن ذلك التنمر اللفظي و العزل الاجتماعي و تقليل الفرص الوظيفية و التشهير وغيرها من السلوكيات السلبية التي يمكن ان تؤثر سلبا على البيئة العملية و صحة الافراد.

مرتبطة بالشخص : غالبا ما تكون مرتبطة بالشخص الذي يقوم بتنفيذها و تنعكس عادة على صفاته الشخصية و تفاعلاته مع الاخرين قد تنعكس مثل هذه السلوكيات على سمات مثل العداء و عدم التسامح و ضعف التواصل و العديد من العوامل الأخرى التي قد تؤدي الى التنمر.

02/ تعريف الاجرائي الاستغراق الوظيفي :

هو درجة اهتمام الفرد بالعمل ، التزام بأهداف وقيم المنظمة ويساهم بنجاحها و يظهر من خلال الدرجة الكلية التي يحصل عليها عمال القطاع الصحي وفقا لإجابته على الاستبيان الاستغراق الوظيفي المعد من قبلنا لهذه الدراسة وفق ثلاثة ابعاد (العاطفي ،المعرفي ، السلوكي).

ابعاد الاستغراق الوظيفي :

الاستغراق العاطفي : يركز على مشاعر الفرد ومدى حبه لعمله واستمتاعه فيه وهذا ما يؤدي به إلى بذل جهد أكبر في عمله والتحسين من أداءه

الاستغراق المعرفي : يشير هذا إلى مدى ممارسة الفرد لعمله وتنفيذه للمهام الموكلة إليه بأفضل الطرق وهذا ما يدل على استغراق الفرد فكريا في عمله ومدى أهمية هذا الأخير في حياته.

الاستغراق السلوكي : يمثل أو يعبر عن الطاقة والجهد الذي يبذله الفرد في أداء و تنفيذ عمله بكفاءة عالية.

الرقم	الفقرات	تقيس	لا قيس	الاقتراح
التمر المرتبط بالعمل				
01	يتم حجب معلومات العمل المهمة عني مما قد يؤثر على ادائي .			
02	العمل الذي يتم تكليفي به غير مهم ولا يناسب مع امكانياتي .			
03	يتم تكليفي بأعمال شاقة تفوق قدراتي الجسدية .			
04	لا يتم تقييم أداء عملي بشكل عادل .			
05	اعمل تحت رقابة و اشراف صارم للغاية .			
06	المواعيد النهائية لتسليم المهام المكلف بها غير منطقية .			
07	يتم تجاهل تعليقاتي و اقتراحاتي المتعلقة بالعمل .			
08	اتعرض للإهانة و السخرية فيما يتعلق بعملي .			
09	يتم تكليفي بمهام غير معقولة او مستحيلة .			
10	يتم حرمانني من المطالبة بحقوقني			

الملاحق:

			11	يتم تحريض العمال على عدم التعامل و التعاون معي .
			12	اتعرض للتلميح من رئيسي بانني ضعيف في أداء عملي .
التنمر المرتبط بالشخص				
			13	يتم دائما الافتراء علي و اتهامي باتهامات باطلة .
			14	اتعرض لنشر الشائعات عني .
			15	يتم التعليق على اخطائي بشكل متواصل.
			16	يتم تجاهلي و استبعادي من كل المناسبات و الاحداث .
			17	يتم معاملتي بطريقة عدائية .
			18	اتعرض للمضايقة و السخرية المفرطة المرتبطة بشخصي .
			19	اتعرض لتعليقات مهينة
			20	يتم عزلي و اقصائي لكي ابدو سيئا .
			21	يتم تحريض زملائي لمعاداتي .
			22	اتعرض للتهديد و الترهيب
			23	اتعرض للصراخ في وجهي .
			24	يتم انتهاك حياتي الخاصة .

ثانيا الاستغراق الوظيفي :

الإبعاد	الرقم	الفقرات	تقيس	لا تقيس	الاقتراح
الاستغراق العاطفي	1	يحقق لي عملي الحالي اكبر اشباع معنوي .			
	2	استمتع وانا أقوم بعملتي .			
	3	معظم اهدافي الشخصية مرتبطة بوظيفتي .			
	4	اشعر بالفخر اتجاه وظيفتي .			
	5	اشعر بالدافعية و القدرة اثناء العمل .			
الاستغراق المعرفي	1	اوظف جميع معارفي و قدراتي العملية في العمل .			
	2	اسعى لتطوير مهاراتي و زيادة خبراتي للقيام بالعمل على اكمل وجه .			
	3	احرص على الدقة في أداء عملي .			
	4	معظم انتباهي موجه نحو وظيفتي.			
	5	تمثل وظيفتي تحديا كبيرا بالنسبة لي			
الاستغراق السلوكي	1	اصل الى مكان عملي قبل الوقت المحدد لبداية العمل .			
	2	اقبل على وظيفتي بنشاط وحيوية .			
	3	انجز مهامتي بكل تفاني و اخلاص.			

			4	حجم الجهد الذي ابذله يتناسب مع مستوى عملي.
			5	لا اتردد في الالتحاق بعملي عند الاتصال بي حتى في أيام عطلتي .

2- تحكيم مدى ملائمة البدائل للفقرات:

البدائل	ملائمة	غير ملائمة	الاقتراح
دائما			اقترح البدائل الخماسية
أحيانا			
ابدا			

3- التعلية الموجهة للمفحوصين

التعلية	ملائمة	غير ملائمة	البديل

		<p>× استاذي/استاذتي: في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر نضع بين يديك هذا الاستبيان راجين منك قراءة كل فقرة بدقة وبعناية بوضع علامة (X) في الخانة الملائمة وتأكد أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة وستكون إجابتك في غاية السرية ولن تستخدم إلا لغرض علمي.</p> <p>1. الجنس : ذكر <input type="checkbox"/> انثى <input type="checkbox"/></p> <p>2. الاقدمية : اقل من 10 سنوات <input type="checkbox"/> 10 سنوات <input type="checkbox"/> اكثر من 10 سنوات <input type="checkbox"/></p> <p>وشكرا على تعاونك</p>
--	--	---

4- المثال التوضيحي

الرقم	الفقرة	دائما	احيانا	ابدا
01	يتم حجب معلومات العمل المهمة عني مما قد يؤثر على ادائي .		X	

الملحق رقم (03) صدق وثبات الدراسة الاستطلاعية لمتغيرات الدراسة

سلوكيات التتمر:

✓ صدق الاتساق الداخلي:

Correlations			
	السلوكيات_التنمر	التنمر. المرتبط بالعمل	التنمر. المرتبط بالشخص ص
السلوكيات_التنمر	Pearson Correlation	1	,953**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30

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

✓ ثبات الفاكرو نياخ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,879	23

الاستغراق الوظيفي:

✓ صدق الاتساق الداخلي:

Correlations				
	الوظيفي. الاستغراق	العاطفي. الاستغراق	المعرفي. الاستغراق	السلوكي. الاستغراق
الوظيفي. الاستغراق	Pearson Correlation	1	,814**	,787**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	30	30	30

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

✓ ثبات الفاكرونيباخ:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,731	15

الملحق رقم (04) يوضح نتائج الدراسة الأساسية:

• نتائج التوزيع الطبيعي لمتغيرين:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		المتنر السلوكيات	الوظيفي الاستغراق
N		125	125
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31,6080	38,9920
	Std. Deviation	3,58288	2,30181
	Absolute	,112	,109
Most Extreme Differences	Positive	,084	,099
	Negative	-,112	-,109
Kolmogorov-Smirnov Z		1,247	1,223
Asymp. Sig. (2-tailed)		,089	,100

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

• نتائج الفرضية الاولى: معامل الارتباط بيرسون

Correlations

		المتنر السلوكيات	الوظيفي الاستغراق
المتنر السلوكيات	Pearson Correlation	1	-,096
	Sig. (2-tailed)		,286
	N	125	125
الوظيفي الاستغراق	Pearson Correlation	-,096	1
	Sig. (2-tailed)	,286	
	N	125	125

• نتائج الفرضية الثانية: اختبار (ت) لعينتين مستقلتين

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التنمر. سلوكيات	ذكر	55	31,7091	3,63966	,49077
	انثى	70	31,5286	3,56196	,42574

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
التنمر. سلوكيات	Equal variances assumed	,023	,880
	Equal variances not assumed		

t-test for Equality of Means							
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
					Lower	Upper	
,279	123	,781	,18052	,64800	-1,10217	1,46321	
,278	114,921	,782	,18052	,64970	-1,10642	1,46746	

• نتائج الفرضية الثالثة: اختبار (ت) لعينتين مستقلتين

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الوظيفي. الاستغراق	ذكر	55	38,8000	2,31261	,31183
	انثى	70	39,1429	2,29862	,27474

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
الوظيفي. الاستغراق	Equal variances assumed	,001	,981
	Equal variances not assumed		

t-test for Equality of Means						
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
-,826	123	,411	-,34286	,41529	-1,16490	,47919
-,825	115,776	,411	-,34286	,41560	-1,16601	,48030

• نتائج الفرضية الرابعة: اختبار (ت) لعينتين مستقلتين

Group Statistics

	الاقدمية	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التنمر. سلوكيات	سنوات 10 من اقل	63	32,3333	3,13667	,39518
	سنوات 10 من اكثر	62	30,8710	3,87292	,49186

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
التنمر. سلوكيات	Equal variances assumed	1,664	,200
	Equal variances not assumed		

t-test for Equality of Means						
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
2,322	123	,022	1,46237	,62989	,21553	2,70920
2,318	117,145	,022	1,46237	,63095	,21282	2,71191

• نتائج الفرضية الخامسة: اختبار (ت) لعينتين مستقلتين

Group Statistics

	الاقدمية	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
--	----------	---	------	----------------	-----------------

الوظيفي. الاستغراق	سنوات 10 من اقل	63	39,0159	2,23240	,28126
	سنوات 10 من اكثر	62	38,9677	2,38828	,30331

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
الوظيفي. الاستغراق	Equal variances assumed	,327	,569
	Equal variances not assumed		

t-test for Equality of Means						
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
,116	123	,908	,04813	,41342	-,77021	,86647
,116	122,149	,908	,04813	,41365	-,77071	,86697