

الرقم التسلسلي: 2025/.....

الرقم التسجيل: 202035079895

علاقة التنشئة الاجتماعية للعاملين بسلوكيات العنف في مكان العمل

دراسة ميدانية بمقر بلدية الدار البيضاء (الجزائر العاصمة)

مذكرة مكملة لنيل شهادة لماسترفي:

تخصص: تنظيم وعمل

إشراف الدكتورة:

شبيلي وهيبة

شعبة: علم الاجتماع

من اعداد:

مكي وليد

لجنة أعضاء المناقشة

الإسم واللقب	الرتبة	صفة
د. علي شريف يوسف	أستاذ محاضر ب	رئيسا
د. شبيلي وهيبة	أستاذ محاضر أ	مشرفا
د. جعيجع عتيقة	أستاذ محاضر ب	مناقشا

إهداء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إلى من غرست في قلبي بذور الطموح وسقتني
بحناتها دون كلل

إلى أمي نبع الحب والعطاء، سر نجاحي
ومصدر الهامي.

إلى أبي سندي الأول ومرشدي في دروب الحياة
إلى إخوتي رفاق دربي، إلى أصدقائي شركاء
الحلم والفرح

إلى كل من آمن بي، ووقف إلى جانبي بكلمة،
بدعاء أو إبتسامة

شكر و عرفان

إن الحمد والشكر كله للمولى عز وجل على توفيقه لي في كل خطوة خطوتها في سبيل إنجاز العمل فالحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات.

وأقدم بجزيل الشكروالامتنان الى الدكتورة "شبيلي وهيبة" على تفضلها بالاشراف وتوجيهاتها القيمة ومساندتها، وتشجيعها المتواصل لي من أجل إتمام هذه الدراسة.

كما أشكر أساتذتي الكرام على ماقدموه من علم ومعرفة

ولا أنسى إخوتي وأصدقائي الذين أمدولي يد العون

كما أتقدم بالشكر لكل الموظفين بمقر بلدية الدار البيضاء على المساعدات والتسهيلات التي قدموها لي أثناء العمل الميداني.

جزا الله الجميع خير جزاء



المقدمة:

إن سلامة أي مجتمع ومدى تطوره وإزدهاره وتماسكه مرتبطة أشد الارتباط بسلامة وصحة أفراده النفسية والاجتماعية، ولتحقيق هذا تسعى المجتمعات إلى تحقيق هدفين أساسيين يتمثلان في المحافظة على البقاء والاستمرارية بالإضافة الى التماسك والتوازن في بيئة مشحونة بالتغيرات المتواصلة والمستجدات المتلاحقة، ومن المعلوم أن البقاء والاستمرارية لا يتحققان للمجتمع إلا بأن يحافظ على عاداته ومعايير السلوك وضوابطه فيه وقيمه ومعتقداته، وبهذا فإنه يهدف الى إحداث تأثير بل تشكيل لسلوك أعضائه الصغار ومشاعرهم واتجاهاتهم، فيطبع فيهم مايراه لازماً لاستمرار بقائه، وبالتدرج يندمج الفرد في عملية طويلة معقدة تأهله من خلال التعلم والتعايش مع مجتمعه، وهذا مايسمى بعملية التنشئة الاجتماعية، أو ما تسمى أحياناً بعملية التطبيع الاجتماعي، أو عملية تعلم، القصد منها أن ينمي لدى الطفل الذي يولد ولديه إمكانيات هائلة ومتنوعة أن يسلك سلوك فعلي مقبول ومعتاد يوافق معايير الجماعة التي ينتمي إليها، فهي تبدأ من الولادة وتتم من خلال عملية التفاعل الاجتماعي، فهي عملية تعتمد على التلقين والمحاكاة والتوحد مع الأنماط العقلية والعاطفية والأخلاقية لدى الطفل والراشد،هادفة الى تدريب الطفل على أداء أنماط معينة يرضى عليها المجتمع، ويتخذها الشخص دعامة لسلوكه أثناء حياته، وعندما نتحدث عن التنشئة الاجتماعية، فنحن نتحدث عن تنشئة وتربية الانسان ككائن حي، وهنا يبرز دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية ومن أهمها، الأسرة، والمدرسة، وجماعة الرفاق، ووسائل الاعلام، هذه المؤسسات بدورها تعمل على تربية وتعديل سلوك الطفل بغية إكسابه شخصية إجتماعية ليكون متفاعل في المجتمع في جميع النواحي الأخلاقية والاجتماعية والنفسية والصحية، كما تقوم بتكوين شخصية الفرد وتكوين وعيه الاجتماعي منذ الطفولة وحتى مراحل متقدمة من العمر، كما تعمل على نقل الثقافة الاجتماعية، أي القيم والمعايير والعادات والأدوار الاجتماعية من جيل الى آخر، فهي تعد حجر الأساس في بناء المجتمعات المستقرة والتماسكة، لكن في المقابل فإن الفشل أو القصور في التنشئة الاجتماعية، أو تعرض الفرد لنماذج تنشئة قائمة على العنف أو الاقصاء أو التسلط، قد يؤدي الى تبني أنماط سلوكية غير سوية، من أبرزها العنف. ويعد العنف في بيئة العمل من الأنواع التي يعاني منها المجتمع، حيث يجمع بين وجهين الوجه المجتمعي والوجه المؤسساتي، فهو شكل من أشكال العنف يمارس بشكل فردي أو جماعي داخل إطار المؤسسة، فهو يعتبر من الظواهر السلوكية المقلقة، لما له من تأثيرات سلبية على الأفراد من جهة، وعلى المناخ الوظيفي والإنتاجية من جهة أخرى. فهو قد يتجلى في

أشكال متعددة مثل العنف اللفظي، والعنف النفسي، والعنف الجسدي، وهو ما يعكس مدى إتزان شخصية الفرد أو هشاشتها، والتي كثيرا ما تكون إنعكاسا لأساليب التنشئة الاجتماعية التي تعرض لها في مراحل حياته الأولى، وتبرز أهمية التنشئة الاجتماعية في هذا السياق من كونها الإطار المرجعي الأول الذي يكسب الفرد مهارات التواصل، وضبط الانفعالات والتعامل مع الضغوط والمواقف المختلفة داخل الجماعة، والفرد الذي نشأ في بيئة أسرية ومدرسية تعزز قيم التسامح والحوار والتعاون داخل محيط العمل، يصبح أقل ميلا للجوء إلى العنف كوسيلة للتعبير عن الانزعاج أو فرض الرأي، في المقابل فإن التنشئة القائمة على القسوة أو التسلط أو الإهمال العاطفي غالبا ما تنتج أفراد يفتقرون لمهارات التفاهم ويعانون من صعوبات في إدارة خلافاتهم، مما يزيد من احتمالية تورطهم في سلوكيات عدوانية داخل بيئة العمل.

من هنا تكتسب هذه الدراسة أهميتها في سعيها لفهم العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التي يتلقاها العاملون وبين سلوكيات العنف التي قد تظهر في بيئة العمل، مع محاولة تحديد ما إذا كانت هناك أساليب معينة من التنشئة تساهم في إنتاج أفراد أكثر ميلا للعنف مقارنة بغيرهم، كما تسعى الدراسة الى تسليط الضوء على أهمية مؤسسات التنشئة الاجتماعية كوسيلة لضمان بيئة عمل صحية وآمنة قائمة على الاحترام والتفاهم، بعيدا عن الصراعات والتوترات السلوكية، لهذا جاء موضوع دراستنا لدراسة علاقة التنشئة الاجتماعية للعاملين بسلوكيات العنف في مكان العمل، دراسة ميدانية بمقر بلدية الدار البيضاء (الجزائر العاصمة)، حيث جاءت دراستنا مقسمة إلى جانبين نظري وتطبيقي، وقد تناولنا في الجانب النظري مايلي:

الفصل الأول وجاء تحت عنوان الإطار العام للدراسة وتطرقنا فيه (إشكالية الدراسة، أهمية وأسباب اختيار الموضوع، أهداف الدراسة، وفرضيات الدراسة، وتحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة، الدراسات السابقة).

أما الفصل الثاني فجاء تحت عنوان المعالجة النظرية لمتغيرات الدراسة، حيث تناولنا من خلال هذا الفصل كل من متغير التنشئة الاجتماعية، ومتغير العنف في مكان العمل.

أما فيما يخص الجانب التطبيقي، تناولنا فيه الفصل الثالث والذي جاء تحت عنوان الإجراءات المنهجية للدراسة، تم فيه التعريف بالمؤسسة (مقر بلدية الدار البيضاء) محل الدراسة، بالإضافة الى تحديد مجالات الدراسة، وتحديد مجتمع البحث والعينة، إضافة الى المنهج والأدوات المستعملة لجمع بيانات الواقع الامبريقي.

أما عن الفصل الرابع والذي جاء تحت عنوان تحليل البيانات ومناقشة نتائج الدراسة، وتم من خلاله التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات والمقاربة النظرية، بالإضافة الى النتائج العامة للدراسة، في الأخير تم وضع خاتمة عامة للدراسة والخروج بأهم الاقتراحات والتوصيات الممكنة.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

أولاً: تحديد إشكالية الدراسة

ثانياً: أهمية وأسباب اختيار الموضوع

ثالثاً: أهداف الدراسة

رابعاً: فرضيات الدراسة

خامساً: تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة

سادساً: الدراسات السابقة

أولاً: الإشكالية:

يعد مكان العمل واحد من أهم السياقات الاجتماعية التي ينخرط فيها الفرد خلال حياته، وتمثل بيئة العمل مجالاً حيويًا لتفاعل الأفراد وتبادل الأدوار وتحقيق الذات، ومن أجل تحقيق إنسجام وظيفي وإجتماعي داخل المؤسسة تبرز التنشئة الاجتماعية كعملية أساسية تهدف إلى تكييف الفرد مع ثقافة المنظمة، من خلال نقل القيم والمعايير والسلوكيات المهنية التي تعتمد كأساس للتعامل داخل الجماعة التنظيمية، باعتبار أن التنشئة الاجتماعية هي عملية تربوية تكوينية، تكسب الفرد شخصية إجتماعية، وتساهم في إندماجه ضمن الأنساق الاجتماعية، وتعمل على تحديد أدواره المستقبلية فهي لا تنشئ من فراغ، بل هي انعكاس لثقافة المجتمع التي هي جزء منه، حيث تزوده بمجموعة من القيم والمعايير لممارسة الأدوار والعلاقات الاجتماعية التي يتبناها المجتمع، فنتيجة هذه التنشئة التي يتلقاها الطفل خلال فترة زمنية طويلة يكتسب فيها عادات وتقاليد مجتمعه وأعرافه ومعتقداته وثقافته وقيمه، إذ هي عملية ديناميكية مستمرة تبدأ من ولادة الفرد وتستمر حتى مماته، والتي تحدد كيفية تعامل الأفراد مع المواقف الحياتية المختلفة، بما في ذلك مكان العمل.

حيث تمر التنشئة الاجتماعية عبر مؤسسات مختلفة تعرف بالأطر أو البنى الاجتماعية التي تقوم بدور محوري في نقل القيم والمعايير والعادات الاجتماعية والثقافية إلى الأفراد، وذلك بهدف دمجهم داخل المجتمع وتشكيل شخصياتهم وسلوكهم بما يتماشى مع متطلبات البيئة الاجتماعية أو المهنية التي ينتمون إليها، وتختلف هذه المؤسسات باختلاف مراحل حياة الفرد ووظيفته الاجتماعية، وتشمل في مراحلها الأولى الأسرة، ثم المدرسة، ثم جماعة الرفاق، وتستمر لاحقًا لتشمل وسائل الاعلام، مما يجعلها عملية مستمرة تشكل شخصية الافراد وتؤثر على استجاباتهم العاطفية والسلوكية من جهة أخرى، كما أن لها دور فعال داخل مكان العمل، هذا الأخير يعتبر الفضاء أو البيئة التي يتم فيها أداء نشاط مهني منظم، سواء كان ذلك داخل مؤسسة عمومية أو خاصة فهو يعد اطاراً مادياً واجتماعياً تتفاعل فيه مجموعة من الأفراد بهدف تحقيق أهداف إنتاجية أو خدمية، ولا يقتصر دور مكان العمل على تنفيذ الوظائف التقنية فحسب، بل يعد وسطاً لاعادة انتاج القيم والمعايير والسلوكيات عبر التنشئة الاجتماعية التي يخضع لها العاملون داخل المؤسسة، غير أن مكان العمل باعتباره فضاء للتفاعل البشري، لا يخلو من التوترات والتباينات والضغطات، مما يجعله أحياناً بيئة خصبة لظهور سلوكيات غير سوية مثل العنف.

ويعتبر سلوك العنف في مكان العمل أحد التحديات الكبرى التي تؤثر على المناخ التنظيمي داخل المؤسسات، حيث يعتبر هذا السلوك أي فعل يستخدم القوة والاكراه وإلحاق الأذى بالآخرين سواء كان جسدياً أو لفظياً أو نفسياً، وقد يكون العنف موجه لأفراد أو جماعات أو حتى الممتلكات وينتج غالباً عن الغضب، والعدوانية أو دوافع إجتماعية، حيث يتخذ أشكالاً متعددة مثل العنف اللفظي ويكون باستخدام الكلمات بقصد الإهانة ويشمل السب والتهديدات والسخرية الجارحة والتلفظ بكلمات مسيئة، كما يعتبر العنف الجسدي سلوكاً عدوانياً ويكون باستخدام القوة البدنية لإيذاء شخص آخر وقد يشمل الضرب أو الدفع أو الركل أو استخدام أدوات تسبب أذى جسدياً، وأيضاً نجد العنف النفسي وهو سلوك يهدف إلى تحطيم الحالة النفسية للضحية، وقد يشمل الإهانة والتهديد والإهمال وزرع الخوف وغيرها، ويعد هذا السلوك الأكثر انتشاراً وأحد العوامل المؤثرة سلباً على الأداء المهني، والعلاقات بين الزملاء، والرضا الوظيفي، حيث يؤدي إلى تصاعد النزاعات وتفكك الروابط الاجتماعية داخل المؤسسة، وبالتالي إنخفاض مستوى الإنتاجية، كما نجد أن هذه الأشكال من العنف تبرز بوضوح في المؤسسات التي تشهد ضعفاً في ضبط العلاقات المهنية، أو غياباً لسياسات واضحة في التنشئة الاجتماعية والتأطير السلوكي، حيث يكون العنف تعبيراً عن خلل في التواصل داخل المؤسسة، ومن هنا تبرز أهمية الربط بين طبيعة مكان العمل كمؤسسة للتنشئة الاجتماعية وبين ما قد يشهده من مظاهر العنف الناتجة عن إختلالات في تلك العملية التربوية والتنظيمية، وهنا يأتي الدور الفعال لمؤسسات التنشئة الاجتماعية، فهي تساهم في ضبط السلوكيات وتوجيه العلاقات داخل بيئة العمل، فبقدر ما تكون هذه التنشئة فعالة ومدروسة بقدر ما تضمن التوازن المهني والتفاعل الإيجابي بين العاملين والحد من التوترات والصراعات في بيئة العمل، فهي تقوم بدور وقائي وتنظيمي من خلال تعليم الفرد كيف يتصرف وكيف يتعامل مع الزملاء، وبالتالي فهي تزرع فيه قيم الاحترام والتعاون، أما إذا غابت هذه التنشئة أو كانت غير فعالة، فيصبح العامل أقل قدرة على التكيف في الوسط المهني، وقد يشعر بالعزلة أو التهميش ما يزيد من احتمال تصرفه بعدوانية أو قيامه بالعنف ضد الآخرين، فلا يمكن فهم العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة بمعزل عن عملية التنشئة الاجتماعية التي يخضع لها العاملون، فهي ليست مجرد مرحلة اندماج أولي بل منظومة من العمليات التربوية والتفاعلية التي تكسب الفرد المهارات السلوكية والمعرفية والتي تجعله قادراً على التفاعل الإيجابي داخل بيئة العمل.

ومن خلال دراستنا هذه سنحاول التعرف والكشف عن طبيعة العلاقة بين التنشئة الاجتماعية للعاملين وسلوكيات العنف في مكان العمل بمقر بلدية الدار البيضاء.

وعليه يمكن أن نتساءل: ما طبيعة العلاقة بين التنشئة الاجتماعية للعاملين وسلوكيات العنف في مكان العمل؟

ويمكن تجزئة هذا السؤال الرئيسي الى التساؤلات الفرعية التالية:

- ما طبيعة العلاقة بين التنشئة الاجتماعية المقصودة للعاملين وسلوكيات العنف في مكان العمل بمقر بلدية الدار البيضاء؟

- ما طبيعة العلاقة بين التنشئة الاجتماعية غير المقصودة للعاملين وسلوكيات العنف في مكان العمل بمقر بلدية الدار البيضاء؟

ثانيا: أهمية وأسباب اختيار الموضوع

تعد هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة كون أن العنف في مكان العمل أصبح ظاهرة اجتماعية انتشرت في كل القطاعات وألقت بنتائجها السلبية على الفرد والمؤسسة والمجتمع ككل. ونظرا لتأثير التنشئة الاجتماعية على سلوك الأفراد في مختلف مراحل حياتهم، فالفرد يتعلم ويكتسب قيمه ومعاييره وظوابط سلوكه من خلال مختلف مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي يتفاعل معها. ومع انتشار ظاهرة العنف في أوساط العمل تبرز الحاجة الى فهم الجذور الاجتماعية والنفسية لهذا السلوك وعلى راسها التنشئة الاجتماعية، اذ تتيح هذه الدراسة فهما أعمق للكيفية التي تسهم بها مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي تتمثل في الاسرة والمدرسة ووسائل الاعلام والمسجد والرفاق في تربية وتعليم الافراد وتنشئتهم على السلوكيات السليمة والبعيدة عن العنف. من هنا جاءت هذه الدراسة لتظهر الدور الذي تلعبه التنشئة الاجتماعية في تعزيز سلوكيات سوسة وسلمية في مكان العمل.

لذلك كانت أهم أسباب اختيار موضوع الدراسة مبنيا على النقاط التالية:

- ارتفاع معدلات العنف في أماكن العمل وفي جميع المؤسسات بانواعها وهذا ما دفعني لمعالجة هذا الموضوع الذي أصبح ظاهرة منتشرة ومحط انظار في الوسط المهني وكان هذا حافزا لمحاولة فهم الأسباب المساهمة في سلوكيات العنف في مكان العمل.
- الاطلاع على أهم سلوكيات العنف المنتشرة في المؤسسة محل الدراسة.

ثالثا: أهداف الدراسة

- الكشف عن طبيعة العلاقة بين التنشئة الاجتماعية للعاملين وسلوكيات العنف في المؤسسة محل الدراسة.
- محاولة معرفة طبيعة العلاقة بين التنشئة الاجتماعية المقصودة للعاملين وسلوكيات العنف في المؤسسة محل الدراسة.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين التنشئة الاجتماعية غير المقصودة للعاملين وسلوكيات العنف في المؤسسة محل الدراسة.
- معرفة اسباب وعوامل العنف في المؤسسة محل الدراسة.

رابعا: فرضيات الدراسة

الفرضية العامة:

توجد علاقة بين التنشئة الاجتماعية للعاملين وسلوكيات العنف في مكان العمل بمقر بلدية الدار البيضاء.

الفرضيات الفرعية:

- 1- توجد علاقة بين التنشئة الاجتماعية المقصودة للعاملين وسلوكيات العنف في مكان العمل بمقر بلدية الدار البيضاء.
- 2- توجد علاقة بين التنشئة الاجتماعية غير مقصودة للعاملين وسلوكيات العنف في مكان العمل بمقر بلدية الدار البيضاء.

خامسا: تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة

تشير دراستنا الزاهنة الى المفاهيم الأساسية التالية: التنشئة الاجتماعية، والتنشئة الاجتماعية المقصودة، والتنشئة الاجتماعية غير المقصودة، والعنف، والعنف في مكان العمل

1- مفهوم التنشئة الاجتماعية :

-اصطلاحا:

هي تربية وتعلم وتتم من خلال التفاعل الاجتماعي وتؤدي الى اكتساب الفرد المعايير والعادات والتقاليد والادوار الاجتماعية الضرورية التي تمكنه من مسايرة الجماعة والاندماج معها وتساعده على تحقيق التكيف مع المجتمع الذي يعيش فيه (زيد، 2023، صفحة 7)

- عملية اجتماعية شاملة تهدف الى نقل تراث المجتمع للفرد وطبيعة المجتمع الذي ولد فيها وهو موجود من خلال معاملته ويعتقد بارسونز انها عبارة عن "عملية تعليم تعتمد على التلقين والمحاكاة والتوحد مع الأنماط العقلية والعاطفية والأخلاقية عند الطفل الراشد، وهي عملية تهدف الى ادماج عناصر الثقافة في نسق الشخصية وهي عملية مستمرة لا نهاية لها".

التعريف الاجرائي:

التنشئة الاجتماعية هي عملية اكتساب الفرد لثقافة مجتمعه وقيمه التي تحكم سلوكه وتهدف هذه العملية الى تربية هذا الفرد ومساعدته على أن ينمو طبيعيا في حدود ما توصل له قدراته العقلية والجسمية والعاطفية والاجتماعية من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية (الاسرة، الرفاق، المدرسة، وسائل الاعلام).

1.1. التنشئة الاجتماعية المقصودة:

تسمى التنشئة الاجتماعية المقصودة بهذا الاسم لأن هناك أهداف مقصودة من هذه التنشئة يؤمل تحقيقها في نهايتها وبالتالي فان العوامل التي تؤثر عليها يمكن ضبطها وتكييفها، وتتم التنشئة المقصودة عن طريق التعليم والتدريس والتوجيه المباشر، وتعد الاسرة والمدرسة المصدرين الرئيسيين الأكثر تأثيرا في مثل هذا النمط من التنشئة ، حيث تعد الاسرة الى تعليم أبنائها قيم المجتمع وعاداته وتقاليده الحميدة ، بالإضافة الى أساسيات اللغة وبعض المهارات اللازمة لهم في مرحلة عمرية مبكرة من حياتهم مما يكون لهم أعظم أثر في حياة هؤلاء الأطفال.

1.2. التنشئة الاجتماعية غير المقصودة:

تسمى التنشئة الاجتماعية غير المقصودة بهذا الاسم لأنه ليس هناك أهداف مقصودة من هذه التنشئة يؤمل تحقيقها في نهايتها، ولأن العوامل التي تؤثر عليها لا يمكن ضبطها وتكييفها، ويستمد الطفل تنشئته في هذا المجال من مجتمعه وبيئته المحيطة، من خلال الكثير من المؤسسات الاجتماعية كالمسجد والإذاعة والتلفاز

والمسرح والسننما وغيرها من المؤسسات ولكن بطريقة غير مباشرة، حيث يتعلم الأطفال من بعضهم كثيرا من الأمور دون أن يكون هدفهم التعلم في كثير من الأحيان كما يلاحظ الطفل الكبار بعامة ووالديه واخوته الكبار بخاصة كيف يتصرفون ويحاول أن يقلدهم وهو بهذا يتعلم باستمرار وبطريقة غير رسمية أو مباشرة دون ظان تكون لديه النية للتعلم، وعندما يبلغ الفرد سن الرشد يتعلم من مجتمعه أموراً أخرى تتماشى مع هذه المرحلة العمرية، وتعتمد نوعية التعلم في هذه المرحلة على نوعية الأفراد أو المجموعات التي يتعامل معها الفرد .

(همشي، 2002، الصفحات 25-26)

2-تعريف العنف:

العنف لغة:

هو من مادة: (ع-ن-ف) وهو الخرق بالأمر وقلة الرفق به وهو عنيف إذالم يكن رفيقا في أمره وفي الحديث الشريف:

{إن الله تعالى يعطي على الرفق ما لا يعطي على العنف}.

وعنف به أو عليه عنفا أي أخضعه وبشدة وقسوة.

-اصطلاحا:

كما جاء في معجم العلوم الاجتماعية، أحمد زكي بدوي بأنها استخدام الضغط أو القوة استخداما غير مشروع أو غير مطابق للقانون من شأنه التأثير على إدارة فرد ما. (خليفة، 2018، الصفحات 92-93)

أما بالمفهوم العام فيعني إيذاء الناس أو الأشياء، وفي العلوم الاجتماعية يشير الى القسوة وإلحاق الأذى بالآخرين والتسبب في تمزيق الروابط الاجتماعية بين افراد العائلة، بما في ذلك القسوة اتجاه الزوجة، القسوة على الزوج وأيضا العنف ضد الأطفال، العنف ضد البالغين والإهمال والإساءة الجسدية والمعنوية والعنف الأخلاقي. (السطالي، 2018، صفحة 14)

أيضا يعرف على أنه خاصية ظاهرة أو فعل عنيف يتعلق الأمر باستخدام غير مشروع، أو على الأقل غير قانوني للقوة، بالنسبة إلينا نحن الذين نعيش وفق قوانين مدنية، فنحن مجبرون على وضع تعاقد، اذ بواسطة القانون يمكننا أن نكون ضد العنف (لنرق و الهالي ، 2009 ، صفحة 10)

من خلال ما سبق يمكن تعريف العنف على أنه سلوك غير أخلاقي مقصود يصدر عن فرد أو جماعة، يؤدي إلى إلحاق الأذى الجسدي أو النفسي أو المعنوي بالآخرين، ويظهر من خلال الألفاظ الجارحة أو الأفعال العدوانية أو التهديد أو الإكراه، ويتم قياسه من خلال تكرار السلوك العدواني أو شدته أو تأثيره على الضحية.

3-العنف في مكان العمل:

العنف في مكان العمل هو محاولة أو ممارسة فعلية من قبل أي شخص لأي قوة لإلحاق الأذى بالعامل، بما في ذلك أي تصريح تهديد أو سلوك يعطي العامل سبباً معقولاً للاعتقاد بأنه معرض للخطر.

يمكن أن يشمل العنف المهني الإساءة اللفظية والتهديدات والعنف الجسدي والقتل و «السلوكيات التي تخلق بيئة من الخوف» والمطاردة والتتمر بين العمال أو بين المديرين والعمال والسلوكيات التي تؤدي إلى الإجهاد أو تجنب السلوك لدى المتلقي. في حين أنه قد يكون هناك في بعض الأحيان خط فاصل جيد بين سلوكيات التتمر والتحرش الجنسي، فإن العنف الجنسي في العمل لا يتم إدراجه عادة في تعريفات العنف المهني.

(Claire & Duncan, 2001)

كما يعرف العنف في مكان العمل على أنه مجموع الأفعال أو الأحداث من خلالها يتعرض الإنسان للتحرش أو التهديد أو المضايقة في العمل، هذه الأفعال تسبب ضرراً ضمناً أو ظاهراً يمس بأمنه أو جسده، أو براحته الجسدية أو النفسية وكذا صحته الجسدية أو النفسية.

(خبيري، 2023، صفحة 114)

تعرف الاتفاقية العامة رقم 190 العنف والتحرش في عالم العمل على أنهما، نطاق السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت، أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي، نفسي، جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس النوع الاجتماعي.

(منظمة العمل الدولية، 2022، الصفحات 10-11)

التعريف الاجرائي:

العنف في مكان العمل هو كل سلوك عدائي أو تهديدي أو لفظي أو جسدي يصدر عن أحد الأفراد داخل بيئة العمل، سواء كان الموظف هو الفاعل أو الضحية، ويؤدي الى المساس بالسلامة النفسية أو الجسدية أو المهنية للموظف.

سادسا: الدراسات السابقة

1_دراسة دريد فطيمة، بن مبارك فايذة بعنوان: التنشئة الاجتماعية وعلاقتها بالعنف المدرسي -دراسة ميدانية باكمالية تومي احمد ببلدية (تازولت) ولاية باتنة (الجزائر)، مجلة التراث (09-09-2008).

وقد هدفت الدراسة الى تبين الدور الهام للتنشئة الاجتماعية المنطلقة من الاسرة أساسا، في الحد من ظاهرة العنف المدرسي او في توليدها، والكشف عن أثر أساليب التنشئة الاجتماعية الخاطئة في توليد العنف في الوسط المدرسي، وتحليل ظاهرة العنف المدرسي تحليلا سوسيو لوجيا امبريقيا، هادفا الى الوصول الى إعطاء حلول للحد من الظاهرة.

وقد تم استخدام المنهج الوصفي في الدراسة، حيث اعتمدت الباحثة على الملاحظة والمقابلة والاستبيان والوثائق

والسجلات كأدوات لجمع البيانات في مجتمع الدراسة المكون من (31) تلميذا وقد تم استخدام العينة التراكمية في الدراسة.

وقد توصلت الدراسة الى عدة نتائج من أبرزها، تحقق الفرض الرئيسي القائل بتأثير أساليب التنشئة الاجتماعية غير سوية في ممارسة التلميذ العنف المدرسي القائمة على التسلط المتمثل في عدم إعطاء التلميذ في وسطه الاسري فرصة الحوار ولا التواصل مع افرادها ولا الاستماع له ولا الاخذ بآرائه والقسوة البدنية المتمثلة في الضرب والقسوة النفسية المتمثلة فالاهانة والسب والشتم والتقليل من القيمة.

وقد اوصت الدراسة بالاهتمام بالتربية الاسرية كمعطى اول له دوره الفاعل في تنمية شخصية الفرد السوية، التخلي عن ممارسة أساليب التنشئة الاجتماعية القائمة على التسلط والقسوة باشكالها، وتنمية روح

الحوار والتواصل الاسري، والاهتمام بالاعلام ووسائل الاتصال بدورها أداة لتعليم السلوك السليم في التنشئة الاجتماعية.

2_دراسة بودابا ناصر الدين ولوارم مهدي بعنوان: العنف الرمزي والتنشئة الاجتماعية الالكترونية دراسة تحليلية -جامعة مستغانم (الجزائر)، (مقال علمي) المجلة الدولية للتواصل الاجتماعي (2024).

هدفت هذه الدراسة في اطارها الاجتماعي التوصل الى كشف واقع ممارسات العنف الرمزي عبر التنشئة الالكترونية ضمن مختلف الجماعات الافتراضية وتوضيح العلاقة بينهما.

ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن آثار العنف الرمزي نسبية، وتختلف باختلاف نوع الجماعة، وحجمها، وتأثيرها على جمهورها، وسياقها الثقافي الخاص. كما يُلاحظ وجود محاولة من القائمين على هذه الجماعات لخلق جو من التسلط على الأعضاء المنتمين إليها. ويُلاحظ أيضًا غياب تام لثقافة الإبلاغ عن المحتوى المسيء وغير اللائق، على الرغم من سهولة استخدام هذه الميزة لجميع الحسابات على مختلف المنصات.

3_دراسة سالي سيد جاب الله السيد بعنوان: التحليل السوسولوجي للعنف ضد الأطباء (مقالة علمية)، دراسة ميدانية في مستشفى الطوارئ بجامعة طنطا (مصر)، مجلة كلية الاداب بقنا، ابريل 2013

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على اشكال العنف الموجه ضد الأطباء في مستشفى الطوارئ بجامعة طنطا، واهم العوامل في ارتكاب العنف ضد الأطباء، والتعرف على الاثار الناجمة عنه ومقترحات الأطباء للحد من العنف في مستشفى الطوارئ.

وقد اعتمدت الدراسة في إجراءاتها المنهجية على الجمع بين التحليل الكمي والكيفي بغرض التحليل السوسولوجي للعنف ضد الأطباء، حيث اعتمدت الباحثة طريقة المسح الاجتماعي بالعينة، وتصميم مقياس للعنف ضد الاطباء، والمقابلة المتعمقة كادوات لجمع البيانات من مجتمع بالدراسة المكون من (110) طبيببة وطبيبة تعرضوا للعنف، وقد استخدمت الباحثة أسلوب المقابلة.

وقد توصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها ، تعدد العوامل المؤدية الى العنف ضد الأطباء في مستشفى الطوارئ والتي كان من أهمها زيادة عدد المرافقين للمريض ودخولهم صالات العلاج ، والخوف من عدم

الشفاء للمريض والقلق على حالته الصحية ، نقص الإنجاز في العمل المطلوب وعدم الرضا الوظيفي والتفكير في ترك العمل والهجرة للخارج كانت من اهم الاثار الناجمة على تكرار حوادث العنف ضد الأطباء ، تعددت مقترحات الأطباء حول اليات الحد من العنف ضدهم وكان من أهمها : فرض عقوبات صارمة على كل من تسول له نفسه بارتكاب العنف ضد الأطباء ، وضرورة توعية المريض ومرافقيه من خلال وسائل الاعلام ، وزيادة عدد الأطباء في مستشفى الطوارئ واستخدام أسلوب الحوار في التعامل مع المرضى .

وقد اوصت الدراسة بوضع قوانين رادعة من اجل الحد من العنف ضد الأطباء، وتوفير الحماية الأمنية للأطباء، وتوفير الكوادر اللازمة في مستشفيات واقسام الطوارئ، وعقد دورات تدريبية للأطباء حول مهارات التواصل وزيادة قدرتهم في التعامل مع حالات العنف، وتحسين ظروف العمل وجعلها مناسبة بكافة الاختصاصات للوصول الى حالة الشعور بالرضا الوظيفي، تقديم الرعاية الصحية السريعة للمرضى للحد من العنف ضد الأطباء.

4_دراسة ام العز يوسف المبارك حاج احمد بعنوان: الأساليب الخاطئة للتنشئة الاجتماعية الاسرية ودورها في العنف والإرهاب، قسم علم الاجتماع، كلية الدراسات الاجتماعية والاقتصادية - جامعة بحري (السودان)، (مقالة علمية)، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد الثالث والخمسون شوال 1440 هـ.

هدفت هذه الدراسة الى توضيح دور الأساليب الخاطئة في التنشئة الاجتماعية التي تتبعها بعض الاسر في تكوين شخصية عنيفة وارهابية ، وتدخل في اطار البحوث الوصفية التي تستهدف ظاهرة معينة او موقف معين تغلب عليه صفة التحديد وتعتمد على جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص مدلولاتها ، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، حيث اعتمد الباحث على المراجع والدوريات والدراسات التي لها علاقة بهذا الموضوع عموما لجمع البيانات ، وضحت الدراسة ان هناك عددا من الأسباب جعلت الأسر تنتهج أساليب خاطئة في تنشئة الأبناء منها عدم الوعي الكافي لدى الوالدين بماهية الأساليب الصحيحة للتنشئة الاجتماعية .

وقد توصلت الدراسة الى عدة نتائج منها ان للأساليب الخاطئة للتنشئة الاجتماعية الاسرية دور كبير في تشكيل شخصية عنيفة وارهابية ، وقد تؤثر هذه الأساليب كلا على حده داخل الاسرة ويكون الفرد نفسه واقعا بشدة تحت تأثير هذا الأسلوب وقد يتداخل اسلوبان او اكثر في لعب الدور الأكبر في انحراف الفرد نحو

ممارسة العنف والإرهاب ، ومن المؤكد ان أساليب التنشئة الاجتماعية الاسرية الخاطئة ليست هي الوحيدة المسؤولة عن إيجاد كل هذا العدد من الذين يسلكون العنف والإرهاب ولكنها تلعب دورا رئيسيا في تكوين هذه الشخصية الغير سوية .

وقد اوصت الدراسة بضرورة حث الاسر عبر أجهزة الاعلام ومؤسسات التعليم ومنابر المساجد على اتباع الأساليب الصحيحة للتنشئة الاجتماعية، وذلك للتقليل من ظاهرة العنف والعنف.

5- دراسة تشنغ ،بي -زو، شياو -قوه،غانغ بعنوان : تأثير انتقال الضغوط من الاسرة الى العمل، اثر السلوكيات غير اللائقة داخل الاسرة على سلوكيات التخريب المهني في قطاع الخدمات، دراسة ميدانية استهدفت عينة من الموظفين في قطاع الخدمات بمختلف مؤسساته (الصين)، المجلة الدولية لادارة النزاعات، المجلد 30، العدد 2، (2019)

هدفت الدراسة الى تحليل كيف تؤثر الضغوطات الاسرية وخاصة السلوكيات غير اللائقة داخل الاسرة، على تصرفات الموظف داخل بيئة العمل، مع التركيز على سلوكيات العنف غير المباشر مثل التخريب الوظيفي.

وقد استخدم الباحثون المنهج الكمي، بالاعتماد على الاستبيان والذي تم توزيعه على ثلاث موجات زمنية بفواصل زمني بين كل موجة لتقليل التحيز الناتج عن جمع البيانات في وقت واحد، كأداة لجمع البيانات في مجتمع الدراسة المكون من 335 موصفا و62 مشرفا في قطاع الخدمات بالصين، وقد استخدم الباحثون الأسلوب الاحصائي. كما توصلت الدراسة الى عدة نتائج أبرزها، وجود علاقة إيجابية بين التوتر الاسري وسلوكيات التخريب في مكان العمل، الموظفون الذين يعانون من معاملة غير لائقة في محيطهم العائلي أكثر عرضة للتصرف بعدوانية او تخريب اتجاه المؤسسة، الصفات الإيجابية مثل التفاؤل والشعور بالانتماء للمؤسسة تقلل من التأثير السلبي وعدم الانجراف نحو التخريب، دعم ومساندة المؤسسة للموظف يقلل من احتمال تعبيره عن الإحباط الناتج عن مشاكل الاسرة وبالتالي الوقاية من سلوك العنف في المؤسسة.

وقد انتهت الدراسة بجملة من التوصيات الهادفة من ابرزها ، ضرورة ادراك المؤسسات لأهمية تاثير الحياة الاسرية على أداء الموظفين ، كما اوصت بتوفير برامج للدعم النفسي والاجتماعي داخل بيئة العمل ، وضرورة تعزيز الصفات النفسية الإيجابية لدى العاملين وعلى رأسها التفاؤل والمرونة النفسية ، والتأكيد على

أهمية تعزيز الدعم التنظيمي من خلال اشراك الموظفين في اتخاذ القرار ، ومن جهة اخرى شددت الدراسة على ضرورة تدريب المسؤولين والمشرفين على كيفية التعرف على علامات الضغط النفسي لدى الموظفين والتدخل في الوقت المناسب لتفادي السلوك العنفي في المؤسسة .

6-دراسة (carter ,t –thomson ,c-clemo ,m-murray ,y-York,B-Gray ,s-et al) و

أخرون (2013) تحت عنوان : التتمر في العمل في هيئة الخدمات الصحية الوطنية في المملكة المتحدة دراسة استبائية ومقابلات حول انتشاره وتأثيره وعوائق الإبلاغ عنه .وتعد هذه الدراسة الوصفية من النوع العرضي ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم الاعتماد على الاستبيان إضافة الى المقابلة وذلك على سبع خدمات صحية وطنية شمال شرق إنجلترا ، وتكونت عينة الدراسة من (2950) عاملا من أطباء وممرضين وجراح الاسنان وإداريين وتقنيي المخابر بنسبة مشاركة قدرت ب (46%) وأغلب المشاركين إناث بنسبة (3. 72 %). وتم قياس أثر العنف النفسي باستعمال مؤشرات المعاناة النفسية (GHQ_12)، نية ترك العمل، الرضا المهني والاشعار عن العطل المرضية. كما تم التحقق من مصادر العنف النفسي وعوائق الإبلاغ عنه وتوصلت الدراسة إلى ان (20%) من عمال الخدمة الصحية الوطنية تعرضوا للعنف النفسي من قبل الزملاء، وأن (43%) شهدوا العنف النفسي خلال ستة اشهر الأخيرة ، كما توصلت الدراسة أن العمال الذكور ذوي الاعاقات هم الأكثر عرضة لسلوكات العنف النفسي .وتبين انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عائدة على العرق ، لكن تم التعرف على بعض الفروق فيما يخص السلوكات السلبية ،وأضهرت الدراسة أن للعنف النفسي علاقة ارتباطية بانخفاض مستويات كل من الصحة النفسية و الرضا المهني ،وكذا بالارتفاع مستوى نية ترك العمل .وفي نفس السياق اكدت الدراسة ان المسؤولين هم المصدر الأول للعنف النفسي ليليه الزملاء في حين تمثلت المعوقات الأساسية للاشعار بالعنف النفسي : تصور ضحية العنف أنه لا يوجد شيء سيغير ، وعدم رغبة الضحية في أن يعتبرها غير شخص مثيرا للمشاكل ، طول خبرة المعتدي القائم بالعنف النفسي ، عدم الثقة والشك في كيفية تطبيق الإجراءات و إدارة حالات العنف .

_ الاستفادة من الدراسات السابقة :

وفي الأخير يمكن القول أن هذه الدراسات أفادتنا خاصة في التحديد الجيد للبناء المفاهيمي للدراسة، وأيضا اثراء مشكلة الدراسة وبلورتها والاستفادة منها في تبني أبعاد الدراسة الحالية، أما على المستوى المنهجي فقد ساعدت هذه الدراسات في تصميم استبيان الدراسة وكذا الاستفادة من نتائجها في مناقشة نتائج البحث

الحالية، كما أوضحت لنا هذه الدراسات الفهم الأعمق لموضوع التنشئة الاجتماعية داخل بيئة العمل وتبيين الدور المحوري الذي تلعبه هذه العملية في تشكيل سلوكيات الأفراد وتوجيهها نحو التوافق المهني والاجتماعي، كما أظهرت النتائج أن ضعف التنشئة الاجتماعية أو غيابها قد يشكل بيئة خصبة لظهور السلوكيات العنيفة داخل المؤسسات سواء كان عنفا لفظيا أو نفسيا أو حتى جسديا.

الفصل الثاني

المعالجة النظرية لمتغيرات الدراسة

تمهيد

أولاً: التنشئة الاجتماعية

- 1- أهمية التنشئة الاجتماعية
- 2- أهداف التنشئة الاجتماعية
- 3- أنواع التنشئة الاجتماعية
- 4- مؤسسات التنشئة الاجتماعية

ثانياً: العنف في مكان العمل

- 1- ماهية العنف
- 2- أنواع العنف
- 3- مظاهر العنف في مكان العمل
- 4- أسباب العنف في مكان العمل

ثالثاً: الاتجاهات النظرية المفسرة للعنف

رابعاً: علاقة التنشئة الاجتماعية بالعنف في مكان العمل

تمهيد:

تشكل المؤسسة المهنية فضاء اجتماعيا تتقاطع فيه الأدوار وتتفاعل ضمنه مجموعة من القيم والسلوكيات والمعايير التي تساهم في بناء بيئة العمل وتنظيم العلاقات بين العاملين، وفي خصم هذا التفاعل تبرز التنشئة الاجتماعية كعملية محورية تهدف الى ادماج الأفراد داخل التنظيم، ليس فقط من خلال تزويدهم بالمعارف المتعلقة بالمهام والوظائف، بل أيضا عبر ترسيخ ثقافة المؤسسة وتوجيه السلوك بما يتماشى مع أهدافها ومعاييرها

ومن هذا المنظور لا يمكن اغفال دور التنشئة الاجتماعية في الحد من الاضطرابات السلوكية داخل بيئة العمل، خاصة تلك التي تتعلق بمظاهر العنف المهني، الذي أصبح يشكل ظاهرة مقلقة في العديد من المؤسسات. اذ تشير الأدبيات الى أن ضعف أو غياب التنشئة الاجتماعية قد يفتح المجال أمام سوء التفاهم والتوترات والصراعات التي قد تتطور الى ممارسات عنيفة، سواء كانت لفظية أو نفسية أو حتى جسدية.

وانطلاقا من أهمية هذين المتغيرين في فهم الديناميات السلوكية داخل بيئة العمل، يسعى هذا الفصل الى تقديم معالجة نظرية معمقة لمفهوم التنشئة الاجتماعية والعنف في مكان العمل، من خلال تحديد أبعادهما، واستعراض أبرز المقاربات النظرية التي تناولتهما، بما يدعم الأساس النظري للدراسة الميدانية لاحقا.

أولاً: ماهية التنشئة الاجتماعية:

1- أهمية التنشئة الاجتماعية:

تبدو أهمية التنشئة الاجتماعية في كونها المحدد الأساسي لمستقبل المجتمع فيها تبنى إطار الأمة وتكون لديهم المهارات الحضارية التي تعطي فيما بعد البعد الحضاري للمجتمع. وتجعل منه أمة متحضرة أما إذا كان أبناء المجتمع فاقدين للحس الحضاري وللتعامل الانساني فإن مستقبل المجتمع مظلم.

كما أن هناك تغيرات سريعة في المجتمع تحتاج من الانسان السرعة في التكيف معها، والاستجابة لها، ولا يتم هذا الا عن طريق عملية التنشئة الاجتماعية الهادفة والفعالة خاصة وأنا نعيش عصر سرعة تدفق المعلومات.

إن التنشئة الاجتماعية هي العملية التي بواسطتها نكشف قدرات الفرد وطاقاته وتؤهله لاستثمارها وترشده إلى كيفية تسخيرها في خدمة المجتمع وأهدافه. (المرسي، 1981، صفحة 23)

إن التنشئة الاجتماعية هي وسيلة لبقاء المجتمع والمحافظة على ثوابته الحضارية. عن طريق عملية نقل القيم الحضارية والثقافية والاجتماعية من جيل إلى جيل وتحقق التواصل بين الاجيال، إنها عملية مهمة لأنها تؤدي إلى بناء الاتجاهات السلوكية السليمة في الافراد وتحقق النمو الشامل وتكسب الخبرات والمهارات الاجتماعية واللغة التي هي أداة اتصال بين أفراد المجتمع.

التنشئة هي عملية لتطوير المهارات والاساليب التي يحتاجها الفرد لتحقيق أهدافه وطموحاته في الحياة. إنها العملية التي توجد الفرد القوي والفعال الذي يستثمر قدراته الذاتية وقدرات مجتمعه فيحولها إلى طاقة وإنتاج يفيد المجتمع، وباختصار التنشئة الاجتماعية تؤدي إلى التنمية الشاملة للمجتمع. (العزوي، 1992، صفحة 235)

ولا يمكن الوصول إلى اكتفاء ذاتي في حاجات المجتمع إلا بوجود العقل المفكر واليد العاملة المجتهدة وهذه الاشياء تنبثق من التنشئة الاجتماعية الفعالة، فيمكن تعبئة القوى العاملة في المصنع والاطارات الخالقة في الورشات والمكاتب عن طريق تربية دافعية الانتاج في نفوسهم ولا يتم هذا الا عن طريق التنشئة الاجتماعية.

التنشئة الاجتماعية وسيلة للمحافظة على المجتمع وتماسكه وتعاون أفرادها بواسطة نشر قيم الحب والتآخي والتعاطف بين أفراد المجتمع وكذلك نشر قيم التسامح والتعاون بينهم، فالمجتمعات اليوم مهددة بالتمزق الاجتماعي وظهور الجماعات الاثنية وتنامي القوميات في البلد الواحد مما يشكل خطرا على الوحدة الوطنية للبلد الواحد والذي يلم الشمل ويرد الناس بعضهم لبعض وهي قيم الترابط والاخوة والمساواة والتي يتم ترسيخها في نفسية المجتمع عبر عملية التنشئة الاجتماعية.

ويرى محمد عبده محبوب أن للتنشئة الاجتماعية أهمية على مستويين على مستوى الفرد وعلى مستوى المجتمع:

1.1. أهمية التنشئة بالنسبة للفرد:

إن الانسان كمخلوق متميز بركائز فطرية واستعدادات وحاجات فطرية كذلك، لا يستطيع الحياة منعزل منفردا، إلا أنه لا يشعر دائما بالحاجات التي تفيد المجتمع، بل قد يعمل ضدها، ولما كان المجتمع يريد أن يكون ساستعداداتهم وينمي قدراتهم ومواهبهم بحيث يصبحوا عناصر صالحة فيه، فالاستعدادات الفطرية لا يمكن أن تمارس نشاطها دون أن تمر بعملية تدريب طويلة وشاقة ولا تكون إلا من خلال التنشئة الاجتماعية، فالتنشئة الاجتماعية تعد من أهم العمليات الاجتماعية وأخطرها شأنها في حياة الفرد لأنها توفر له الدعامة الاولى التي ترتكز عليها مقومات شخصيته وتبدأ منذ أن يكون الانسان صغيرا وتستمر وهنا يقوم المجتمع من خلال التنشئة الاجتماعية بدور هام وأساسي في إكسابه خصائص مجتمعه كاللغة والعقيدة والعادات والتقاليد فإذا كان الانسان لا يولد كائنا اجتماعيا فإنه على المجتمع من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية صقله وترويضه وتوجيهه حتى يمكن الحفاظ على فطرته وإبراز جوانب إنسانيته الحقة. (اسماء، 2016-2015، الصفحات 33-34)

2.1. أهمية التنشئة بالنسبة للمجتمع:

إن بقاء المجتمع واستمراره يتم ببقاء ثقافته واستمرارها فالعقائد والقيم والعادات والتقاليد وكل ما يميز مجتمع عن آخر ال يمكن الحفاظ عليه إلا إذا تم توارثه جيلا عن جيل وتعتبر التنشئة الاجتماعية العملية التي يقوم المجتمع بغرس هذا الموروث الثقافي للجيل الجديد، كما أن التغيير الاجتماعي لا يمكن أن يتم إلا من خلال التنشئة الاجتماعية فالتغيير الاجتماعي إنما يبدأ بالتغيير في المفاهيم والقيم والمعتقدات ثم

السلوك وهي أمور لا تتم إلا من خلال التنشئة الاجتماعية. فالتنشئة الاجتماعية كعملية تفاعل اجتماعي يكتسب فيها الفرد شخصية وثقافة مجتمعه لذلك فهي تحظى باهتمام كثير من العلوم الانسانية والاجتماعية وخاصة علم الاجتماع وعلم النفس والانثروبولوجية. (شكري، 1981، الصفحات 66-67)

2. أهداف التنشئة الإجتماعية:

يمكن تحديد أهداف التنشئة الإجتماعية في النقاط التالية:

2.1. غرس عوامل ضبط داخلية للسلوك:

تقوم الأسرة بتعليم الطفل كيفية ضبط سلوكه في المواقف الإجتماعية من أجل إقامة نسق الضمير الإيجابي في ذات الطفل، وبالتالي فإن الضمير يحتوي عوامل الضبط الداخلية هذه وتصبح جزءا أساسيا منه، ويوصف الضمير بأنه حي عندما تكون مكوناته من الأنواع الإيجابية، وأفضل أسلوب لإقامة نسق الضمير في ذلك الطفل أن يكون الوالدين قدوة لأبنائهما، حيث ينبغي ألا يقوم أحدهما أو كلاهما بنمط سلوكي مخالف للقيم والآداب الإجتماعية.

2.2. تحقيق النضج الاجتماعي:

سبقت الإشارة إلى أن التنشئة هي عملية تعلم يكتسب خلالها الفرد صفاته الإجتماعية عن طريق التدريب المستمر لتكوين العادات الإجتماعية المقبولة، وأنها العملية التي ينمو من خلالها الفرد ليكون كائنا اجتماعيا، ومن أجل ذلك تقوم الأسرة بتوفير الجو الإجتماعي السليم والملائم واللازم لعملية التنشئة؛ والذي يتسم بالألفة والامن واحاطة الأبناء بالاهتمام و الرعاية من قبل الوالدين اللذين يقومان بإشباع حاجاتهم الإجتماعية والنفسية والصحية بالشكل الملائم، كما أن تفاعل أبناء الأسرة الواحدة مع بعضهم البعض يسهم في جو من الأخوة في تحقيق النضج الإجتماعي والتوازن النفسي للفرد من وجوده في أسرة مكتملة تضم الأب والأم والإخوة حيث يلعب كل منهم دورا في حياته. (وآخرون، 1996، صفحة 71)

3.2. تحقيق النضج النفسي:

لكي تنجح الأسرة في تحقيق النضج النفسي لأبنائها لابد لها من توفير العناصر التالية:

- أ. تفهم الوالدين وإدراكهما لحقيقة دوافعهما في معاملة الأبناء.
- ب. إدراك الوالدين ووعيها بحاجات الطفل النفسية والعاطفية المرتبطة بنموه وتطور نمو فكرته عن نفسه وعن علاقته بغيره من الناس.
- ج. إدراكها لرغبات ودوافع الطفل الكامنة وراء سلوكه وقد يعجز عن التعبير عنها.
- د. وعي الوالدين بقدرات واستعدادات الطفل الخاصة والمختلفة عن غيره من الأطفال.
- هـ. تفهم الوالدين لخطورة جعل الطفل مسرحاً تظهر عليه رغباتها كأن يستخدمه طرف في إيذاء وضرر الطرف الآخر.
- و. إدراك الوالدين لخطورة استعراض عيوب الطفل أو أخطائه أمام الآخرين، الأمر الذي ينعكس على صحته النفسية.

4.2. إشباع الحاجات الصحية:

لكي ينمو الطفل نمواً متكاملًا لا بد من إشباع حاجاته الصحية، فهو مثلاً في حاجة إلى الغذاء الصحي الكامل والمسكن الصحي، وهو في حاجة إلى وقايتها من الأمراض والعدوى ومن الإختلاط بغيره من المرض، وتهدف أيضاً عملية التنشئة الاجتماعية الأسرية، إلى أن يحصل الفرد على الأدوات التي تساعده على الاندماج في الجماعات المتعددة، في أطوار النمو أثناء تفاعله مع الآخرين من الأعضاء في الأسرة. ومن هذه الأدوات اللغة كأداة رمزية تسمح بالترابط بين الجماعات وتحصيل المعارف. (ناجي، 2018-2017، الصفحات 41-43)

2- أنواع التنشئة الاجتماعية:

1.3. إعادة التنشئة:

وتعني إكمال أو تصحيح بعض النقص في التنشئة السابقة، وهذا الإكمال أو التصحيح يكون إلزامياً. يقول دوركايم: "التربية هي العمل الذي تمارسه الأجيال الراشدة على التي لم ترشد بعد، وذلك من أجل الحياة الاجتماعية، فإن الإنسان الذي يتوجب على التربية أن تحققه فينا ليس الإنسان على ما حددته الطبيعة بل الإنسان على نحو ما يريده المجتمع". فعند إنحراف الفرد عن معايير وقيم المجتمع وقوانينه، يكون نهج إعادة التنشئة من النوع التصحيحي للإنحراف السلوكي الذي أصاب الفرد. "إذا كانت

صحة الطفل الجسمية والعقلية والنفسية ضعيفة فإن ذلك يؤثر على حيوية بواعثه أي محركاته التي تدفعه للوصول لهدف معين، كما يؤثر على معنوياته النفسية وممارسته للأدوار والتزامه بالموجهات الثقافية، أما إذا كان بصحة جيدة، فإن عناصر تكوين شخصيته تنشط تبعاً. (العابد، 2010، صفحة 23)

2.3. التنشئة المتوقعة (التهيئة المسبقة):

ويعني هذا النوع من التنشئة تهيئة الفرد لكي يتحمل مسؤولية جديدة في إعداده وتدريبه سلفاً قبل دخوله مجالاً اجتماعياً جديداً أو اشغاله موقع إداري محتملاً أو متوقعا، ويعني أيضاً التحضير المسبق لمواجهة مهام جديدة لكي تقل الصعوبات والمخاوف المصاحبة لإشغال موقع جديد أو دخول مؤسسة لم يسبق للفرد دخولها (مستشفى الأمراض العصبية والعقلية أو معسكر للجيش أو جامعة كبيرة ذات اسم لامع)، ويمكن اعتبار فترة خطوبة الشريكين تنشئة متوقعة أو تهيئة مسبقة لزوجهما.

وهناك حالات في الوقت الراهن تقوم الشركات أو دوائر الحكومة بإدخال موظفيها في دورات تأهيلية أو تعبوية قبل منحهم مناصباً أو موقعا مرتقبا لكي يطلعوا ويتعرفوا على بعض مستلزماته سلفاً. وفي مجتمعنا العربي القديم كان الوالد يصطحب ابنه معه (وهو في سن مبكر) في مجالسه ورحلاته (الصيد) أو لزيارة أصدقائه لكي يوجهه توجيهات اجتماعية ليؤهله -فيما بعد- لإشغال مركزه الاجتماعي أو محاكاة كياسته في التعامل مع الناس، والحالة ذاتها مع الأم العربية القديمة حيث كانت تصطحب ابنتها منذ صغرها معها إلى مجالس نسوة ومناسبات أسرية لكي تؤهلها للدور الأسري، وكيفية التعامل مع النساء في مجالسهم أما في الوقت الراهن فقد توقف هذا الأسلوب التنشئوي وحلت محله المدارس والشركات والمكاتب الحكومية والنفقات العمالية في إعداد الفرد إعداداً تأهلياً قبل استقباله للموقع والدور الخاص به. (سليمة، 2017 -

2016، صفحة 78)

3.3. التنشئة الراجعة:

والتي تعني تحول المتلقي في التنشئة إلى مرسل لها أو تحويل المنشئ إلى منشأ في عملية التنشئة الاجتماعية وهذا يحصل في حالات التحولات الاجتماعية السريعة بحيث لا يستطيع المنشئ القيام بواجباته التنشئية لأنها لا تتسجم مع التطورات السريعة والتي لم يألفها فيتحول المنشئ إلى منشأ والمنشأ إلى منشئ، فالبنيت العصرية في مجتمعنا العربي تعلم والدتها -إذا كانت ربة بيت وأمية تقاليدية- فنون

الطبخ الحديث وكيفية إعداد الأكلات الغربية والجديدة وتنظيم أثاث المنزل وأساليب الزينة الحديثة ومساعدتها في إختيار الملابس الحديثة المناسبة لسنها وحتى تعلمها طرز التفكير في الأمور الاجتماعية والنفسية والعلاقات السياسية وتحليل قصص أفلام المسلسلات التلفازية وفي بعض الحالات تعلمها العبارات والمفردات اللغوية الجديدة وتفسر لها معانيها لأنها لم تكن مستخدم ومتداولة بين أبناء جيلها وبالذات المفردات الأجنبية الخاصة بالملابس واعداد الطعام وتصفيف الشعر والالتزام بالشروط الصحية وتعريفها بالمناطق الجغرافية في العالم. وهنا تصبح الأم مستقبلة لا مرسله موجهة لا موجهة في الأسرة. وفي الريف العربي يعلم الابن والده كيف يستخدم الأسمدة الكيماائية في الزراعة أو كيف يقود الجرار في الحقل ويعلمه أيضا يسوق الغلات الزراعية الى المدينة ويتفاعل مع تجار السوق ويطلع على مضاربات ومماحكات تجارة الغلات في المدينة فيكسبه أساليب جديدة في التسويق والبيع لم يكن يعرفها من قبل.

كما أننا نرى أن هذه الأنواع من التنشئة الاجتماعية لا تأتي بالتسلسل والتدرج بل قد تتداخل وتسبق الواحدة الأخرى وتختلف باختلاف الافراد والمجتمعات، بالاضافة الى انها تزيدا تأكيدا على أن التنشئة الاجتماعية هي فعلا عملية سيرورة يتم فيها التعلم والتعليم بدءا من التنشئة الراجعة فبعدها كان الفرد متلقيا ومتعلما لها أصبح مرسلا ومعلما، وحتى بالنسبة للتنشئة المسبقة التي تهيئه لدخول مجال جديد عليه كمجال العمل مثلا أو الزواج ... كل هذا يؤدينا الى القول بأن الفرد بعد اجتيازه هذه المرحلة أصبح يقوم بأدوار قد إكتسبها من تنشئته، وساهمت بشكل كبير في بناء ذاته من خلال مثلا أنه أحسن التوجه الى مهنته ، أما عن إعادة التنشئة هنا يكون الفرد في حالة تصحيحه لما قد وقع من أخطاء وزلات في تنشئته الاجتماعية أو أنه قد يكون تلقى تنشئة غير سوية وسليمة من قبل أسرته أو زملائه في الشارع..... الخ ، غير أن البعض من علماء الاجتماع من يصنف هاته الأخيرة ويجعلها نوعا من أنواع التنشئة الاجتماعية وهي تنشئة الشوارع ، لكن ما هو معروف ومتداول ثلاث أنواع التي ذكرناها مسبقا، وكل ما زاد عن ذلك فهو حسب ما هو موجود في المجتمعات . (العمر، 2004، صفحة 74)

3- مؤسسات التنشئة الإجتماعية:

إن الطفل ليكبر ولينقل إلى مرحلة هامة في مجتمعه يمر بعدة مؤسسات اجتماعية مختلفة منها الرسمية وغير الرسمية التي تعمل على تنشئته اجتماعيا، فهو يولد في كنف مؤسسة جد مهمة ألا وهي الاسرة وتمثل الجماعة الاولى أين يتعلم الطفل لغته الام وكذا عاداته وتقاليده وقيمه، حيث تبدأ

عملية التنشئة الاجتماعية بين أحضان أمه فيتعلق بها ثم يمتد تعلقه إلى أبيه وإخوته وذويه، ثم يستقل إلى حد ما عن أسرته لينتظم في مدرسته، لكن قبل ذلك قد يمر الطفل بمرحلة تتم داخل مؤسسة اجتماعية ألا وهي مرحلة رياض الأطفال وتتطور تنشئته الاجتماعية من البيت ورياض الأطفال إلى المجتمع عن طريق تلك المدرسة وما توفره للطفل من جماعات أخرى والتي تسير قدما في مراحل تلك التنشئة وذلك من خلال اتصاله بأقرانه (جماعة الرفاق)، وتردده على المسجد الذي يعتبر مؤسسة اجتماعية هامة في حياة المسلمين التي تعمل على تنشئة الأطفال على قيم الإسلام ومبادئه بالإضافة إلى مؤسسات أخرى: كالإعلام، و المؤسسات الرياضية...

ولكي تقوم هذه المؤسسات الاجتماعية بدورها على أكمل وجه عليها أن تعمل متكاملة فيما بينها خاصة الرسمية منها، حتى لا يكون هناك تناقض في أهدافها ومضامينها فيما تقدمه للناشئة في المجتمع.

1.4. الأسرة:

الأسرة هي المؤسسة الأولى المسؤولة عن التنشئة الاجتماعية للطفل فأهميتها لا تقتصر على توفير الاحتياجات المادية للطفل: كالغذاء والكساء والسكن بل تمتد لتوفير الجوانب العاطفية والاجتماعية فمنذ نعومة أظافره يجد الطفل نفسه محاصرا بمجموعة من القوانين التي تحدد له ماذا يأكل، ماذا يلبس... وهي التي تحدد له اللغة التي يتحدث بها مع الآخرين، وهي التي تحدد له كيفية التعبير عن آرائه ورغباته، وتحدد له المدرسة التي سيتعلم بها، والحزب السياسي الذي ينتمي إليه في المستقبل، وهكذا يصبح الطفل نفسه محاصرا بالمجتمع الكبير المحيط به ومع مضي الوقت يصبح هذا المجتمع جزءا لا يتجزأ من شخصيته.

وتعتبر الأسرة أقوى نظم المجتمع بالرغم من صغر حجمها مقارنة بالنظم الأخرى السياسية التربوية والاقتصادية.

ويمكن تعريف الأسرة كما يلي:

- يرى كريستن أن "الأسرة مجموعة من المكنات والأدوار المقتبسة عن طريق الزواج، ويفرق بين الزواج والأسرة حيث أن الزواج عبارة عن تزواج منظم بين الرجال والنساء في حين أن الأسرة عبارة عن الزواج فيضاف إليه الانجاب" (العزة، 2000، صفحة 20)

ويعرفها عاطف غيث أنها: "جماعة اجتماعية بيولوجية نظامية تتكون من رجل وامرأة يقوم بينهما رابطة زوجية مقربة وأبناؤهما" (زعيبي، 2006، صفحة 64)

كما أنه لا ننسى أن الأسرة لم تبق تلك الأسرة الكبيرة بل عرفت تغييرات على مستوى بنائها ووظائفها وأصبحت الأسرة الحديثة التي تتميز بتقلص عدد أطفالها، وتغير وظائفها إلا أنها مازالت على العموم تقوم بالوظائف الرئيسية التي تعمل على الحفاظ على الحياة الاجتماعية.

❖ وظائف الاسرة:

تتعدد وظائف الأسرة وتختلف حسب الزمان والمكان والنمط الذي تنتمي إليه ولكنها مهما كان الاختلاف بينهما فإنها تقوم بالوظائف التالية:

- تلبية الحاجة الفطرية للانجاب وتزويد المجتمع بأفراد جدد.
- توفير الرعاية الجسدية من غذاء وملبس ودفء وراحة خاصة في مراحل الطفولة المبكرة.
- اشباع الحاجات العاطفية للطفل من حب وحنان ودفء وتوفير الاستقرار النفسي.
- غرس السلوك الأخلاقي والقيم كالصدق او الكذب حسب بيئة الأسرة.
- تعليم الطفل السلوك الاجتماعي وتحديد ما هو مقبول ومرفوض داخل المجتمع.
- تنمية القدرات العقلية والمعرفية من خلال التفاعل مع الأسرة وخاصة في السنوات الأولى للطفل.
- توفير الاحتياجات الاقتصادية الأساسية للأسرة.
- غرس القيم الثقافية والاجتماعية وتمكين الطفل من ممارسة أدواره في المجتمع. (شروخ، 2004،

الصفحات 68-70)

❖ دور الأسرة في التنشئة الاجتماعية:

الأسرة الحديثة هي الأسرة الصغيرة التي تتكون من الزوجين وأبناؤهما وهي المدرسة الأساسية لكل طفل، لأن ما يتعلمه فيها يبقى معه طول حياته، كما يكسب فيها الطفل ثقافة مجتمعه والتي تمكنه من حسن التعامل مع غيره من أفراد مجتمعه وإتاحة الفرصة أمامه لممارسة مختلف أدوار حياته بسهولة ويسر وكذا يكتسب قيمه الاجتماعية ومعايير سلوكه، ويكتسب ضميره الأمر الناهي الذي يثبته على خير ما يقوم به ويعاقبه على شر يقترفه.

2.4. المدرسة:

بعدما كانت رياض الأطفال حلقة وصل بين البيت والمجتمع فيلتحق بها الطفل وهو مهياً تقريباً لذلك بما قدمته له أسرته أولاً ورياض الأطفال بعدها إذا ما التحق بها في مجال التربية والتعليم وتعتبر المدرسة عامل من عوامل التربية المقصودة وهي تساعد الطفل على الاندماج في المجتمع الكبير، والمدرسة هي تلك المؤسسة العامة التي قال عنها جون ديوي "بإمكان المدرسة أن تغير نظام المجتمع إلى حد بعيد وهو عمل تعجز عنه سائر المؤسسات الاجتماعية".

إن المدرسة مؤسسة هامة أقامها المجتمع لتتولى تربية النشئ في مختلف مراحل التعليم، وتعتبر المدرسة من المؤسسات القيمة على الحضارة العالمية، فهي في المؤسسات الخمس التي تتولى أمر الحضارة متحفظة بما فيها، وصانئة حاضرها ومؤمنة مستقبلها التقدمي وهذه المؤسسات هي: البيت، الدولة ومؤسسات العمل، ومؤسسات الدين بالإضافة إلى المدرسة طبعاً، وتقوم كل منها على فكرة جوهرية تبرر وجود مؤسسة وتبين الخدمة التي تؤديها إلى الحضارة

أما الفكرة التي تقوم عليها المدرسة فهي التنشئة تنشئة الجسم والعقل معاً، وعلى هذا تكون المدرسة قد أسدت للولد ما أسدته الدهور إلى الجنس البشري بأسره وتعرف المدرسة بأنها مؤسسة اجتماعية أنشأها المجتمع لتقابل حاجة من حاجاته الأساسية وهي تطبع أفرادها طبيعياً اجتماعياً يجعل منهم أعضاء صالحين في المجتمع والمدرسة هي المؤسسة الاجتماعية الرسمية التي تقوم بوظيفة التربية ونقل الثقافة لتكوين شخصية الفرد وتقرير اتجاهاته وسلوكه وعلاقاته بالمجتمع، فالطفل يدخل المدرسة مزوداً بالكثير من المعايير الاجتماعية والقيم والاتجاهات التي قطعتها تنشئته في الأسرة حيث توسع له الدائرة الاجتماعية في شكل منظم ويتعلم أدوار اجتماعية جديدة وأنماط السلوك والتوفيق بين حاجات الآخرين، كما يتعامل مع مدرسيه كقيادات جديدة فيزداد تفاعله وتنشئته شيئاً فشيئاً . (شفيق، 1997، صفحة 34)

❖ مقومات المدرسة:

- المعلم الكفاء: ويعتبر الدعامة الرئيسية للعملية التربوية، ويؤدي دوراً أساسياً في التنشئة الاجتماعية وتوجيه السلوك، كما يوفر التعزيز والتقويم والتغذية الراجعة المناسبة، فهو يعد قدوة للتلاميذ وتبذل جهود كبيرة لتكوينه علمياً وتربوياً ومهنياً.
- المتعلم: يعتبر محور العملية التربوية وهدفها الأساسي، فتصمم جميع المقومات الأخرى لتلائم احتياجاته وواقعه.
- الأهداف التربوية: وتشمل الأهداف العامة (الاجتماعية) والخاصة (المرتبطة بالمحتوى والأنشطة) والسلوكية (في الدروس والحصص) وتحدد ما يجب أن تحققه التربية.
- بنية النظام التعليمي: وتشمل هيكل التعليم ومراحله ومدته والقوانين المنظمة له والمحتوى التعليمي، كما تختلف من دولة لأخرى.
- الكتب والمناهج التربوية: فهي تؤثر في التنشئة الاجتماعية وتعزيز القيم كما يجب أن تناسب المستوى العمري والعقلي للمتعلمين وتشمل جميع الخبرات التربوية داخل وخارج المدرسة.
- الأساليب والوسائل التعليمية: تعتبر ضرورية لنجاح العملية التربوية وتتطلب معايير دقيقة لتحديد النجاح أو القصور.
- الإدارة المدرسية الواعية: تعمل على التنسيق بين جميع المقومات وتدعم وتوجه لضمان تحقيق الأهداف التربوية.
- مبنى المدرسة ومحتوياتها: له تأثير كبير في التعليم والتربية ولكن يشترط فيه البعد عن الضوضاء والمصانع وتوفير التهوية والإضاءة والجمال البيئي والخدمات العامة وسهولة الوصول.

❖ وظائف المدرسة

أ. الوظيفة التربوية:

- تهدف المدرسة إلى نقل الثقافة والقيم والمعايير التربوية من جيل إلى آخر.
- تعزز القيم والمعتقدات الإيجابية التي اكتسبها الطفل في البيت.
- تحمي الطفل من العادات والسلوكيات السلبية التي قد يكتسبها في المنزل.
- تساهم في علاج الصراعات النفسية الناتجة عن البيئة الأسرية وتعلم الطفل ممارسة العلاقات الإنسانية السليمة المبنية على المبادئ الإسلامية.

فتركيز المدرسة الأول هو التربية قبل التعليم، من خلال دعم تربية الأسرة وتنمية شخصية الطفل للحياة أو المستقبل.

ب. الوظيفة الاجتماعية:

المدرسة مجتمع مصغر يعكس المجتمع الكبير ويضم تنظيمات وأنشطة وعلاقات اجتماعية، تطلب من التلميذ الامتثال لقوانين المدرسة مما يساعد على تحقيق النظام والسلم الداخلي.

وتتضمن الوظيفة الاجتماعية مما يلي:

- تبسيط التراث الثقافي وخبرات الكبار بما يناسب قدرات الطفل، وتنقية التراث مما قد يضر بتربية الطفل أو نموه السليم.
- توفير بيئة اجتماعية متوازنة أكثر من البيئة الخارجية تساعد في بناء شخصية الطفل وتفاعله الإيجابي مع المجتمع.
- تزويد الطفل بالمهارات والمعارف اللازمة لحياته العلمية، وتدريبه على استخدامها في حل المشكلات وتنمية شخصيته ومجتمعه.
- اعداد الطفل للمستقبل بمساعدته على فهم التغيرات الاجتماعية والثقافية والتكنولوجية وتحليلها وتنمية التفكير العلمي والابداع ومهارات اتخاذ القرار والنقد والتحليل والشعور بالمسؤولية.
- توسيع دائرة الطفل الاجتماعية من خلال التفاعل مع جماعات جديدة، مما يعلمه المعايير والأدوار الاجتماعية وضبط الانفعالات والتعاون والتوازن بين حاجاته وحاجات الآخرين.
- تعليمه الانضباط واحترام الوقت من خلال الالتزام بجدول المدرسة وأنضمتها وقواعدها

المختلفة. (سرحان، 2003، الصفحات 196-197)

3.4. وسائل الاعلام:

تعتبر وسائل الاعلام مؤسسة مهمة في عملية التنشئة الاجتماعية، حيث تعمل على نقل التراث الثقافي والاجتماعي من جيل الى آخر، ومن أهمها التلفزيون، الإذاعة، السينما، الكتب، المجالات الترفيهية، ولها تأثيرات واضحة في تشكيل القيم والسلوكيات من خلال ماتنتبه من معلومات مكتوبة أو مسموعة أو مرئية.

❖ أهداف وسائل الإعلام في التنشئة الاجتماعية:

- تزويد الناس بالمعلومات المتنوعة في مختلف مجالات الحياة.
- استمالة الجمهور نحو موضوعات وسلوكيات مرغوب فيها.
- الترفيه وقضاء وقت الفراغ.

❖ خصائص وسائل الإعلام في التنشئة:

- غير شخصية: أي انها لا تقوم على التفاعل المباشر كما في الأسرة والمدرسة.
- تعكس الثقافة العامة: وذلك من خلال تنوعها وعمقها وهذا مايميزها عن المؤسسات الأخرى.
- جاذبيتها: فهي تشغل حيزا كبيرا من وقت الأفراد واهتماماتهم.
- شموليتها: فهي تأثر في جميع الفئات العمرية.

❖ أثر وسائل الإعلام:

أما أثر وسائل الإعلام فيتوقف على:

- نوع الوسيلة المتاحة.
 - خصائص الفرد الشخصية والاجتماعية.
 - درجة الاشباع لحاجات الفرد.
 - ردود فعل الآخرين اتجاه سلوك الفرد المتأثر بالاعلام.
- أما أساليب التنشئة المستخدمة في الاعلام فتتجلى فيما يلي:

- التكرار، وذلك من خلال عرض نماذج متكررة.
- الجاذبية، وتكمن في تنوع الأساليب الجذابة.
- الدعوة للمشاركة، وتكون في دعوة الجمهور للتفاعل.
- عرض النماذج، حيث تقوم بتقديم قذوات مؤثرة سلوكيا واجتماعيا.

كما تتعبر وسائل الاعلام سلاح ذو حدين وذلك حسب استخدامها، فقد تكون وسيلة تنقيفية وخلقية بناءة، أو تصبح أداة مضررة إذا أسيء استخدامها أو لم توجه بشكل جيد وسليم.

❖ دور وسائل الإعلام في التنشئة:

- الاقناع، وذلك من خلال توجيه الشباب وتعديل الاتجاهات السلبية التي يسلكونها.
- حرية الفكر والتعبير، فهي تقوم بتعزيز الفكر الحر والحوار الاجتماعي.
- تنمية المهارات اللغوية، وفقا لاعتمادها على اللغة السليمة وتشجيع الكتابة.
- التوجيه الخلقى من خلال الحث على السلوكات الجيدة إضافة الى التنقيف العام.

❖ أهم وسائل الاعلام وتأثيرها:

أ. التلفزيون:

- يعتبر أكثر الوسائل تأثيرا خاصة على الأطفال.
- يجمع بين الصوت والصورة والحركة، مما يجعله جذابا وفعالا.
- يساعد الطفل على تجاوز الأمية وحدود الزمان والمكان.
- اما سلبيته فتكمن في استيراد البرامج المخالفة للهوية الثقافية والدينية.

ب. الإذاعة:

- تعتبر وسيلة سمعية تصل بسرعة الى أماكن بعيدة.
- تقوم بنقل الأخبار والخبرات المتنوعة، كما تتميز بالسرعة والشهرة.

ج. المطبوعات (الكتب، المجلات، الصحف):

- تساعد الطفل على توسيع معارفه وخبراته.
- تعزز القيم وتساهم في بناء السلوك الاجتماعي.
- كما يعتبر الكتاب أداة أساسية للتنقيف الذاتي، في حين أن المجلات والصحف تدعم نمو المهارات.

ج. الانترنت:

- تعتبر وسيلة حديثة وفعالة في تعزيز المعلومات والثقافة والتواصل.
- مفيدة عند الاستخدام الصحيح، لكنها خطيرة على الأطفال إذا لم تراقب وخاصة مع سهولة الوصول إليها وانخفاض تكلفة الاستخدام. (انمار و خليل، 1998، الصفحات 125-126)

4.4. جماعة الرفاق:

اختلف العلماء والباحثون في تسمية جماعة معينة من الأطفال أو الشباب، فهناك من يطلق عليهم اسم جماعة الاخوان، وهناك من يسموها جماعة الرفاق ، فإذا كانت الأسرة ودور الحضانة

ورياض الأطفال تلعب دورا هاما في تنشئة الطفل فإن جماعة الرفاق أيضا لها دور في النمو الاجتماعي للطفل بصفة عامة، وكذا في التنشئة الاجتماعية بصفة خاصة، فهي تؤثر في قيمه وعاداته واتجاهاته، وفي جماعة الرفاق يجد الطفل مجموعة من الأفراد يتصل بهم ويقاربه في العمر والميول من هنا يمكن تعريف جماعة الرفاق بأنها: "جماعة من الأفراد يلتقون في الميول والدوافع والطموحات والحاجات والاهتمامات الاجتماعية ويقومون بأدوار اجتماعية معينة سواء كانت هذه الأدوار آنية أو دائمة وكل ذلك يكون بشكل متعارف عليه تلقائيا في غالب الأحيان، وتتدخل عوامل معينة تؤدي إلى تشكيل هذا النوع من التنظيم الاجتماعي كعامل الجوار المكاني والدراسة لجماعة الرفاق الرسمية" وعامل العرق (جماعات السود) وعامل الطبقة الاقتصادية (جماعات الفقراء).

وتأثير جماعة الرفاق لا يقتصر على مرحلة الطفولة فحسب وإنما يستمر مع الفرد في مراحل حياته المختلفة وعلى نحو متفاوت، وإن التأثير يبدأ في مرحلة ما قبل المدرسة وفي سن مبكرة جدا من حياة الطفل وقد تبدأ في عامه الأول، حيث يلاحظ غيره من الأطفال وقد يضحك إذا رآهم يضحكون أو يبكي إذا شاهدتهم يبكون ويزداد تأثير جماعة الرفاق في سن ما قبل المدرسة حينما يبدأ الطفل بالتحرك من التمرکز حول ذاته ويطرأ على سلوك اللعب لديه تغيير ظاهر ويتمثل في الانتقال من اللعب الانعزالي إلى اللعب الاجتماعي يلاحظ هنا تفضيله اللعب مع الرفاق عن اللعب مع الكبار.

❖ خصائص جماعة الرفاق:

وتمتاز جماعة الرفاق ذات الأثر في عملية التنشئة الاجتماعية بما يلي:

- تقارب الأدوار الاجتماعية.
- وضوح المعايير السلوكية
- وجود اتجاهات مشتركة وقيم عامة.

أما عن الأسس التي تقوم عليها جماعة الرفاق فهي:

- تقارب السن وتشابه الميول.
- الذكاء والاتجاهات والمركز الاجتماعي المشترك.
- إشباع الحاجات المباشرة لأفرادها.

❖ أدوار جماعة الرفاق:

بالنسبة للطفل فإن جماعة الرفاق لها دوران هما:

- دور إيجابي: وهو ضم الأطفال الآخرين من نفس السن تقريبا أو أحيانا من نفس الجنس، ويستطيع الطفل أن يتعامل معهم على أساس المكانة المتساوية.
- دور سلبي: وهو استبعاد الراشدين من الجماعة وهذه أقوى خاصية لجماعة الرفاق وهي التي تؤثر في خصائصها الأخرى فيما يتصل ببنيتها وتكوينها ثم في وظائفها. (اسماء، 2015-2016، الصفحات 76-77)

ثانيا: العنف في مكان العنف

1- ماهية العنف:

يعد العنف في مكان العمل من الظواهر الاجتماعية والمهنية المعقدة التي باتت تحظى باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة، نظرا لتأثيراتها السلبية على الفرد والمؤسسة على حد سواء. إذ تتجلى مظاهره في صور متعددة تشمل العنف اللفظي والجسدي والنفسي، ما جعله ظاهرة متعددة الأبعاد تتداخل فيها عوامل تنظيمية ونفسية وثقافية، ويعد نقشي هذه السلوكيات داخل بيئة العمل عاملا مهددا للاستقرار الوظيفي والصحة النفسية للعاملين، كما يسهم في تراجع الأداء العام وخلق مناخ تنظيمي غير صحي، وانطلاقا من أهمية بيئة العمل كعنصر أساسي في رفع كفاءة الموارد البشرية، يكتسي موضوع العنف في مكان العمل أهمية بحثية قصوى، تستدعي الوقوف عند أنواعه ومظاهره وأسبابه، والنظريات التي عالجتة.

2- أنواع العنف:

يوجد عدة أنواع من العنف والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

1.1.2. العنف الجسدي:

ويتمثل في الاعتداء على الآخرين بالضرب باليد أو الخنق أو الحبس أو الربط والركل أو الدفع... إلخ ويعتبر من أشد وأبرز أنواع العنف لأنه يتعلق بالأذى البدني، ومن بين أشكاله أيضا الاعتداء على الممتلكات الشخصية أو أي أعمال أخرى يمكن أن تتسبب في إحداث ضرر للفرد.

2.2. العنف النفسي:

لقد اختلفت التسميات حول مفهوم هذا النوع من العنف، وهناك من يطلق عليه اسم الايذاء النفسي وهناك من يطلق عليه اسم الايذاء العاطفي، وهو في أساس كل عنف يتضمن التهديد، التخويف، الشتم، المراقبة، عدم تقدير الذات، التحقير، النعت بالألفاظ البذيئة، الاحراج، الاتهام بالسوء، إساءة الظن، التوبيخ، الاستهزاء بمشاعر الآخرين.... إلخ. أي هو كل فعل مؤذي لنفسية الانسان لكن دون أن يكون له آثار جسدية وذلك بإتباع الأساليب التي تسبب آثار نفسية للفرد.

3.2. العنف الجنسي:

يعتبر العنف الجنسي من أنواع العنف التي يعاني منها النساء والأطفال عموما، فقد أشارت الدراسات الى أن نسبة تعرض المرأة للاغتصاب هي متقاربة جدا في البلدان المتقدمة والبلدان النامية، وقد بينت هذه الدراسات أن امرأة واحدة من بين خمسة نساء تتعرضن للاغتصاب في حياتهن، كما أشارت ذات الاحصاءات والتي جمعت في ثماني دول تمثل الدول الصناعية النامية إلى أن مرتكبي حوادث الاغتصاب معروفون لدى الضحايا في أغلب الأحيان. (صورية، 2023، الصفحات 347-

(348)

3- مظاهر العنف في مكان العمل

1.3. الأخلاقيات السلبية في الوسط المهني:

❖ مظاهرها:

أ. سلوك الفساد (الرشوة): تنتشر سلوكيات الفساد في الوسط المهني بشكل كلي خاصة فيما يتعلق بالرشاوي وأخذ عمولات غير مستحقة نظير تمكين أطراف من مزايا وامتيازات غير مستحقة، الاسراف في المال العام أو أموال المؤسسة، فهذه السلوكيات تؤثر على المؤسسة وأدائها ونجاحها

وتتبعكس سلبا حتى على الاقتصاد الوطني كما هو الحال في المؤسسات العمومية، والحقيقة أن سلوكات الفساد ترتبط بشكل وثيق بالشبكات الاجتماعية، فغالبا ماتم سلوكات الفساد في إطار جماعات غير رسمية في الوسط المهني.

ب. عدم الالتزام بوقت العمل: يعتبر عدم الامتثال لوقت العمل سلوكا منتشرا بكثرة في الوسط المهني، خاصة في القطاع العمومي، اذ لازالت فكرة ملك الدولة أو ملك الجميع منتشرة فيه، ومنه لايمكن لأحد أن يكون صارما فيه، ولعل التراخي في التقيد بوقت العمل يتم تحت مبررات واهية كثيرة، وفي مقدمتها قضية النقل والمواصلات، لأنه ببساطة على العامل أخذ احتياطاته والتوجه باكرا الى مقر عمله لتفادي ساعات الذروة حيث تقل إمكانات المواصلات بشكل كبير، الا أن الواقع يثبت أن عدم احترام وقت العمل يتم عن وعي وادراك تحت مبررات كثيرة وعديدة.

ج. السب والشتم والقذف: لا يخلو الوسط المهني في كثير من الأحيان من تشكيل مجموعات غير رسمية تمثل مايسمى بالشبكات الاجتماعية، حيث يجتمع أفراد هذه الشبكة على انتهاز الفرص لتحقيق مصالح ومآرب شخصية، وعلى حماية بعضهم البعض أيضا، يؤدي هذا الوضع الى استفحال الصراعات النفسية الاجتماعية في بيئة العمل، والفشل في التعامل معها قد يؤدي الى الاعتماد على أساليب العنف اللفظي والعنف الجسدي والعنف النفسي فيما بين العمال، أو القيادة والعمال أو بينهم جميعها، فنجد عبارات السب والشتم والاهانة، وحتى القذف سلوكا منتشرا في بيئة العمل.

د. الوشاية والكيد والمكر: قد نجد في حالات عديدة تذرر عدد من العمال من انتشار كلامهم الشخصي لزملائهم أو مرؤوسيههم، وقد تكون المعلومات المنقولة مغلوبة تماما ومكذوبة، فيدخل بذلك العامل أو العمال المقصودين بنقل الأخبار الزائفة في دوامة من الصراعات في عملهم، وقد تكون العملية مدبرة من زملائهم في العمل للايقاع بهم وتوريطهم في مشاكل متشعبة، والحقيقة أنه حتى القادة أو الإدارة تلجأ في كثير من الأحيان الى استغلال شبكة من العمال مهمتهم نقل كل مايجري بين العمال من أحاديث وحتى مؤامرات، كل هذه التصرفات ناتجة عن عدم الثقة بين العمال فيما بينهم حتى الإدارة.

هـ. عدم اتقان العمل: تنتشر سلوكات اهمال العمل وتعتمد تعطيله ميزة واضحة لدى عدد من العمال إلا في ظل وجود مراقبة صارمة من المشرفين على العمل، وهو مايعرض المؤسسة الى الدخول في مشكلات مالية وتنافسية معقدة قد تؤدي الى نهايتها.

و. **خيانة الأمانة والسرقة:** تبرز سلوكات عديدة في الوسط المهني مجسدة لخيانة الأمانة والسرقة، فنجد إهمال حقوق وملفات العمال والزبائن وعدم المحافظة على السر المهني، سرقة ممتلكات مؤسسة العمل، إن سلوكات خيانة الأمانة والسرقة قد تمثل جرما خطيرا لمؤسسات وطنية حساسة، اذ يتم بيع معلومات مهنية وسرقة أموال طائلة تؤثر على الوضع الاقتصادي للبلاد برمته.

ز. **ضعف الشعور بالمسؤولية:** قد يطمح كثير من العمال الى بلوغ مناصب قيادية طمعا في الحصول على مزايا المسؤولية، ولكن في مقابل ذلك نجدهم يتهاونون في الاضطلاع بمسؤولياتهم على أكمل وجه فما يهمهم سوى مصالحهم الشخصية وتحقيق منافع دون وجه حق.

ح. **التحرش الجنسي:** يعرف التحرش الجنسي شكلا من أشكال العنف، حيث ينطوي على سلوكات وايحاءات ورموز ذات طابع جنسي دونة موافقة الطرف الآخر، ويستعمل غالبا أساليب القوة والسلطة والنفوذ لتنفيذ هذا الغرض، كما يعد سلوكا منافيا للقيم الاجتماعية والمبادئ الإسلامية، لكن أصبح واقعا في الوسط العملي، خاصة تجاه العاملات، ماينعكس سلبا على الأداء المهني وعلى جميع مجالات الحياة الاجتماعية اليومية.

ط. **الانتهازية:** يتمثل هذا السلوك في تقديم تحقيق مكاسب شخصية انطلاقا من استغلال منصب العمل، حتى وان كانت لاتحق له، فانتهاز الفرص سمة أساسية في النظام الاجتماعي التقليدي، وقد ترتبط بقيم إجتماعية مقبولة "الشطارة"، والحقيقة أن هذا السلوك يؤدي الى حرمان العمال والزبائن من حقوقهم وأخذها دون وجه حق.

ي. **قلة العدالة والمساواة:** العدل بين الموظفين ركيزة أساسية للتحكم في تسيير سلوكاتهم وانفعالاتهم، فهذا السلوك يشعرهم بالأمان في بيئة عملهم مما يجعلهم يهتمون أكثر بالعمل وتطويره وتجويده، أما غياب العدل فيفتح الباب على مصراعيه لمشكلات عديدة ذكرناها سابقا.

ك. **افتقار التواصل والاحترام، العفو والسماحة والصبر:** يتطلب التعامل في الوسط المهني وهو عبارة عن مجتمع مصغر للتفاعل بالمبادئ والقيم الإنسانية بين العمال أو العمال والإدارة، لأن ذلك من شأنه تثمين عمل العمال ونجاح المؤسسة وازدهارها، وعكس ذلك من سلوكات التكبر والتعجرف والغلظة والفضاضة التي تعيق استثمار العلاقات الإنسانية بالشكل الأمثل لتحقيق نمو وتطور المنظمة بصفة عامة.

ل. **الوساطة:** وتعني تمكين أفراد معينين قد يكونون أقارب أو ينتمون الى شبكات اجتماعية ذات مصالح متشابهة من خدمات ومزايا وتفضيل دون وجه حق، وقد يصل الأمر الى حد تمكينهم من أمور لا تحق لهم أصلاً، وتتم الوساطة أيضاً في الوسط المهني للحصول على ترقية ومزايا عديد بدون اعتبارات موضوعية، وهذا ما يساهم في زعزعة استقرار علاقة الموظفين فيما بينهم، وحتى مع الإدارة وهذا ما يعود سلبي على مناخ العمل.

م. **التزوير:** ينتشر التزوير في الوسط المهني من طرف جميع عناصر المؤسسة، فنجد تزوير الوثائق والتقارير والتصريحات الكاذبة، والتي يكون هدفها في الغالب الحصول على امتيازات مادية أو ترقية أو عطل مرضية. (بوطبال، 2014، الصفحات 85-90)

4- أسباب العنف في مكان العمل:

إن العنف ليس حالة طارئة بقدر ما هو أكبر مظاهر الوجود الإنساني، حيث يبرز أو يختف تأثيره انطلاقاً من الظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والطبيعية والنفسية الخ... وهذه الأخيرة، بتأثيرها تؤدي إلى ظهور السلوك العنيف لدى الفرد وبشكل حاد لدى المراهق، ومن أهم هذه العوامل:

1.4. عوامل طبيعية:

ونعني بها أن العنف أو العدوان قد يتولد بسبب نوع البيئة الطبيعية بما يحدث فيها من تغيرات بيئية كالتغيرات الفلكية والجغرافية التي يتعرض لها الإنسان ومدى التفاعل بينهما، حيث يتحدث العلماء والأطباء هذه الأيام عن علم جديد يسمونه "الكرونو بيولوج" أي العلم الذي يعنى بدراسة التقلبات البيولوجية التي تحدث لأنماط الجسم الحي الإيقاعية، حيث أن الجسم الحي يتكون من أعضاء تؤدي وظائف مختلفة، ويفترض لتلك الوظائف المختلفة، أن يكون بعضها منسجماً مع بعضها الآخر، وإلا حل الارتباك محل الانسجام وظهرت آثار ذلك الارتباك في أرق يصيب الجسم أو تكاسل أو حضور ذهني أو ارتفاع في ضغط الدم أو اكتئاب. إن أكبر مثال على تأثير البيئة على الفرد هي مناطق العنف في العالم "حرب لبنان" والصراع الدائم بين المسلمين والهندوس والعنف السائد في كل من العراق والصومال الخ.

2.4. عوامل اجتماعية:

لا تعود سلوكيات العنف لكون الأفراد أشرار بقدر ما تعود للبيئة الاجتماعية، حيث تعد هذه الأخيرة من أهم مصادر العنف، ومن أهم العوامل الاجتماعية:

أ. **القهر الاجتماعي**: والذي يشعر فيه الفرد بفقدان الإحساس بالأمن وانعدام العدالة، حيث أن الإحباط والحرمان يعني الخطر والتهديد لإشباع حاجات الإنسان التي تم وجوده وتحافظ على بقائه. ومن ثم، إذا أسندت أمامه مسالك التعبير عن هذا الخطر وعدم القدرة على تغييره بالوسائل السلمية المشروعة استثيرت في نفسه النزعة العدوانية ويتجه إلى تحطيم مصادر الإحباط بشتى الطرق (الجريمة، التمرد على القانون). كما أن مسألة الازدراء والسخرية والاستهزاء بالشخصية خصوصا بين الأطفال والشباب، كفيلا بأن تزيد الإفرازات الهرمونية والعصبية في الجسم لتثير في الفرد رو الحقد والكراهية والعنف واستخدام القوة للرد ورفع القهر الناتج عن الاستهزاء.

ب. **الأسرة**: إن منهج تربية الأطفال منذ الصغر ذو تأثير مهم في توجيه ميول الأطفال نحو ارتكاب العنف، كما أن إساءة معاملة الأطفال منذ الصغر له أثر في تقوية نزعة العنف لدى الطفل، فنظام التربية التي نشأ عليه الكبار والخلافات الأسرية الدائمة بين الوالدين، والتفكك الأسري والطلاق وتعدد الزوجات وفقدان الترابط الأسري، هذا كله يولد الإحساس بالظلم والعدوانية والرغبة في الانتقام.

ج. **المدرسة**: وما يسودها من تفضيل المعلمين لبعض الأطفال وإهمال الآخرين وصعوبة المنهج الدراسي الذي قد يؤدي إلى الفشل الدراسي، وعدم وفاء المعلم بالوعود التي أعطاها للتلميذ، غضب المعلم نفسه واضطرابه الانفعالي وهياجه أمام التلميذ، وعدم وجود نظام ثابت للعمل يعرفه الطفل معرفة جيدة يمكنه السير عليه والتدخل في نشاط الطفل عندما يكون منسجما فيه، إشعار الطفل بالإحباط والفشل وتكليفه بأعمال تفوق قدراته واستعداداته ولا تتفق مع ميوله وعدم تلبية رغبات الطفل في القراءة والاشتراك في الإجابة في الفصل.

3.4. عوامل نفسية:

توجد الكثير من العوام النفسية التي تلعب دورا هاما في إحداث السلوك العدوانية، ومن بينها

مايلي:

أ. الرغبة في تحقيق القدرة وتأکید الذات: فافتقار الإنسان للقدرة اللازم من تأکید الذات يعرضه للفشل في تحقيق وجوده وامكاناته، مما يثير السلوك العدوانی.

ب. الرغبة في الانتقام: حيث الرغبة العنيفة في الانتقام ه التعبير عن تكوين خلق نرجس فيه تستثير الخسارة الطفيفة والإهانة البسيطة حقيقة كانت أو متوهمة لهفة عنيفة للعدوان الانتقام، حيث أن العدوان التعذيبي يحقق لصاحبه نوعا من الراحة والزهو والشعور بالقدرة والقوة، وقد يتعدى هذا العنف إلى العنف النفس الذي يعبر على رغبة السادي في تحقير وجر الآخرين

4.4. عوامل شخصية ونفسية: حيث أن العنف يرتبط إلى حد كبير ببعض المتغيرات والعوامل منها على سبيل المثال: السن، الجنس، المهنة، والدخل والحالة الزوجية، والحالة الصحية، والحالة التعليمية، والجانب الديني، والبطالة وكذلك الإدمان "

5.4. عوامل أخرى مؤدية إلى العنف :

أ. العنف المشاهد في التلفاز: له علاقة بالسلوك العدوانی، حيث يقوم الفرد بتجسيد ما رآه في التلفاز على الأشخاص الذين يحقد عليهم.

ب. تعاطي العقاقير والمخدرات: فالسكر المتكرر الذي يفقد الفرد القدرة على التحكم في ذاته وارتكاب جرائم العنف، قد يحمل الأسلحة للحصول على المخدر أو الاعتداء على الآخرين.

(بوطرفة و أنيسة بريغت، 2021، الصفحات 806-807)

ج. المرض العقلي: ويصنف هذا النمط الى العوامل الفردية ترتبط بعض أنماط المرض العقلي بميل أكبر نحو العنف ولدى الشخصيات المعتلة نفسيا عتبة أدنى بشأن الغضب والإحباط اللذين غالبا ما يولدان سلوكا عنيفا، في حين إن الأفراد الذين يعانون من الزور يتمتعون بالشك ويميلون لمهاجمة الأفراد أو المؤسسة بأكملها التي ينتمون إليها إذا ما لم تجر الأمور كما يأملون ، قد يمارس العنف أشخاص مصابون بأنماط أخرى من المرض العقلي ، علاوة على ذلك ، إن بعض الأفراد يعانون من مرض عقلي عرضة لنوبات من الخوف قد يمارسون العنف خلالها على أنفسهم وعلى أولئك الذين يحاولون منعهم عن ممارسة العنف. (رشدي،

2015، صفحة 20)

ثالثا: الاتجاهات النظرية المفسرة للعنف

يبقى العنف عامة من المظاهر الهمجية التي تهدد العائلات الإنسانية، وألخطر منها إذا امتد هذا العنف إلى الركيزة الأساسية، نجد أن الآراء تعددت في دراسة العنف بأنواعه، ونظريات العنف لا تبتعد كثيرا عن نظريات علم الاجرام وفيما يلي سنتناول بعض النظريات التي استفاد منها الباحثون في مشكالت العنف.

1- النظرية البيولوجية:

تذهب هذه النظرية إلى أن العنف يعدّ شيئا فطريا، وتؤكد المداخل النظرية على وجود استعداد جيني ومحركات فيزيولوجية تدفع الفرد إلى اتخاذ مواقف تتسم غالبا بالعنف وتقرزه، وتؤكد الدراسات ذات العلاقة بهذا الصدد إلى وجود علاقة ارتباطية بين بعض الهرمونات الذكرية وبين الميل للعنف. ويشير أصحاب هذا المدخل النظري إلى وجود مركبات عضوية داخل دماغ الذكر ودمه تعمل كمحرضات ودوافع نحو انتهاجه لمواقف عنيفة " رفع ضغط الدم وانقباش القلب، وزيادة ضرباته... إلخ

وقد ساد التفسير البيولوجي لظاهرة العنف الاجتماعي في أواخر القرن التاسع عشر وبدايات القرن العشرين خاصة عند وليام جيمس وكارل النج، وتشير مداخلاتهم النظرية إلى أن ردود الفعل الانفعالية كالغضب أو التوتر تسبب ردود فعل نوعية؛ لذلك فان أي عمل عدواني ينتج عن تغير دقات القلب في النفس و الدورة الدموية وإفرازات في الغدد الصماء والنخامية والدرقية، من شأنه أن يحدث ردود فعل محددة كنتيجة للحالة النفسية التي يمر بها الفرد في تلك اللحظة والتي يطلق عليها كيميائيا العدوان أو العنف ، كما يعتقد بأن هناك كيميائيات دماغية معينة تساعد وظائفها كما يجب عند الأفراد العنيفين، بحيث يرافقها اختلال في ضبط وتنظيم المشاعر والانفعالات العدوانية وعدم القدرة على التحكم بها .

ويُدعى لمبرون بهذا الصدد - وهو أحد أهم رواد علم اجتماع الجريمة - أن الأشخاص العدوانيين تكون لديهم بالغالب ميول فطرية وخصائص بيولوجية يعدّ وجودها سببا لبروز السلوك العنيف. (بلقاسم

و سامية، 2008، الصفحات 14-16)

2- البنائية الوظيفية:

ينظر أصحاب الاتجاه الوظيفي إلى حدوث العنف كحاجة وظيفية وضرورة تقتضيها حاجات النسق الاجتماعية، ويؤكدون بأن هناك عوامل عديدة تعمل على إعادة الاستقرار وإعادة توازن النسق والمسلمة التي ترتكز عليها هذه النظرية تتمحور حول فكرة تكامل الأجزاء، الالتصاق والتماسك والاعتماد المتبادل بين هذه الأجزاء المختلفة للنسق، وعليه فإن أي خلل أو تغير في جزء من أجزاء النسق من شأنه أن يحدث تغيرات في أجزاء أخرى، وعلى هذا الأساس ينظر الوظيفيون للعنف على أنه يتضمن دلالات هامة في حالة اللاتوازن وعدم الاتساق داخل النسق " فالعنف" إما أن يكون نتاجا لفقدان المعيار، وإما أن يكون نتاجا لفقدان الارتباط بالجماعات الاجتماعية أو نتيجة اللامعيارية، أو فقدان التوازن الذي قد يصيب المجتمع الإنساني أو الجماعة بحيث تتحطم المعايير وتسد الفوضى ، فيلجأ الأفراد إلى العنف.

3- نظرية التعلم الاجتماعي:

تهتم هذه النظرية بالسياق النفسي الاجتماعي للإنسان وبالمتغيرات التي أدت إلى استخدامه للعنف وبالتعبير عن ذاته والتصدي للاعاقات التي تحول دون تحقيق ذاته، ومن أهم هذه الاعاقات، الشعور بالفوارق الطبقيّة باللغّة التي تعيق تحديد الهدف، فهو يتعدى بالتخريب والتدمير على نواتج هذه الظروف، ويشير ألبرت بندورا Bandura إلى نظرية التعلم الاجتماعي (التعلم بالملاحظة) (حيث أجرى تجارب استخدم فيها تصميمًا تجريبيًا يتكون من ثالث مجموعات من الأطفال، شاهدت المجموعة الأولى نماذج واقعية من أفلام عنف موجهة نحو دمىة من البلاستيك، والثانية شاهدت شابا يعاقب دمىة لفظا وبدنيا، والثالثة لم تشاهد أية نماذج عدوانية وهذه هي المجموعة الضابطة، ثم تمت ملاحظة سلوك الأطفال اللفظي والحركي بعدها في حجرة الملاحظة لمدة زمنية محددة من خلال المرآة أحادية الاتجاه، وتوصلت النتائج إلى أن تعرض الأطفال للعنف بأشكاله المختلفة جعلهم يقومون بسلوكيات عدوانية بشكل مرتفع من ألعابهم في حجرة الملاحظة كالهجوم على الدمىة وذلك بالمقارنة بأطفال المجموعة الضابطة التي لم تتعرض للعنف.

ويؤكد كل من بندورا وهوستون Huston et Bandura أن الأطفال يكتسبون نماذج السلوكيات التي تتسم بالعنف من خلال ملاحظة سلوك العنف للكبار (Berkourits 1993)؛ مما يعني أن الأطفال يتعلمون أعمال العنف عن طريق تقليد سلوك الكبار، بينما تعتقد هورني Horny أن العدوان ينشأ

نتيجة حالات القلق الذي يحدث في المرحلة الأولى من حياة الطفل، ويكون نتيجة فقدان الطفل لمشاعر الحب والعطف، فالأطفال الذين لا يشعرون بالعطف والحنان في السنوات الأولى من العمر يميلون إلى الشعور بالعدوان والكرهية نحو والديهم ونحو الآخرين (بلقاسم و سامية، 2008، صفحة 61)

4- نظرية الاحباط / العدوان:

قام كل من دولارد وميلر Miller et Dollard بدراسة الاحباط وعلاقاته بظهور العنف أو العدوان لدى الانسان واعتبروا أن العنف أو العدوان هو استجابة فطرية للاحباط بحيث تزداد شدة العدوان وتقوي حدته كلما زاد الاحباط وتكرر حدوثه.

فاذا منع الفرد من تحقيق هدف ضروري له شعر بالإحباط، وكان العدوان هو رد فعل على مصدر الاحباط سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، وعلى هذا الأساس فان الرغبة في السلوك العنيف تختلف باختلاف طبيعة الاحباط التي يعاني منها الفرد، وقد قدم تفسيراً يؤدي في معظم الظروف إلى العنف، كل عنف يسبقه موقف محبط، وقد تكونت هذه النظرية من مجموعة دراسات عن تطور الطفل في أثناء نموه النفسي والانفعالي، وتوصلت إلى أن السلوك العدواني يعقب إحساس الطفل بأنه لا يستطيع أن ينال ما يريد.

كذلك تؤثر الجماعة تأثيراً في اكتساب السلوك العنيف عن طريق تقديم النماذج العنيفة للأطفال فيقلدونهم أو عن طريق تعزيز هذا السلوك بمجرد حدوثه. (ابراهيم، 2014، الصفحات 31-41)

5- النظرية الظاهرية(الفيثومينولوجية):

احتلت هذه النظرية مكانة قيمة في دراسة العنف في الفترة الأخيرة لطرحها موضوع العنف من منظور حديث ثري في معطياته، حيث تنطلق هذه النظرية من دراسة التجربة الذاتية للانسان في تفاعله وعلاقته بالآخرين، فالعنف يعد بمثابة كارثة للعلاقة مع الآخر تصيب الذات في الوقت نفسه الذي تصيب فيه الآخر، فالعنف هو أسلوب وطريقة معينة للدخول في العلاقة مع الآخر، ويشير "إينار" وهو أحد رواد هذه المدرسة إلى أن تأكيد الذات يتم في حالة من الجبروت السحري من خلال إنكار الآخر بواسطة العنف، حيث يتخذ العنف مساره في فعل حركي تسبقه تحولات في ذات المعتدي

و تحولات أيضا في علاقته بالآخر ، و هي تحولات لا يمكن من خلالها الاعتداء على الآخر مباشرة، فليس هناك عنف فجائي كما قد يتصور البعض، حيث ترى العنف مجسدا في إطار صدمة في العلاقة، و هو وليد عملية تغير و تحول بطيء داخليا ، بحيث يقضي على عواطف الحب و المشاركة ليفجر مكانها العنف حرا طليقا. (فاطمة، 2023، الصفحات 37-40)

يعد العنف ظاهرة متعددة الأبعاد، حاولت العديد من المقاربات النظرية تفسيرها وفقا لمنطلقاتها المعرفية والمنهجية الخاصة، ويمكن القول أن كل نظرية سلطت الضوء على جانب معين من الظاهرة، فنجد النظرية البيولوجية، ترى أن العنف سلوك فطري ناتج عن تركيبات جينية وهرمونية تؤثر على الجهاز العصبي والوظائف الدماغية، ورغم اسهامها في فهم الجوانب الفزيولوجية للعنف، الا أنها تهمل العوامل النفسية والاجتماعية، وتقع في الحتمية البيولوجية، أما النظرية البنائية الوظيفية، فربطت العنف باختلال النسق الاجتماعي كنتاج لفقدان التوازن واللامعيارية والتفكك المؤسسي، وتفسر العنف بوصفه ضرورة وظيفية لاعادة التوازن، ولكنها تتعامل مع الظاهرة بشكل آلي وتغفل الأبعاد الفردية والانفعالية، أما نظرية التعلم الاجتماعي ، فتفيد بأن العنف سلوك مكتسب عبر الملاحظة والتقليد، خصوصا في الطفولة كما أظهرت تجارب بندورا، وتبرز أهمية البيئة والمحيط، لكنها لاتفسر لماذا لايتبنى جميع الأفراد السلوك العدواني رغم تعرضهم لنفس المؤثرات، أما نظرية الإحباط كحالة نفسية والعدوان كرد فعل طبيعي عليه، مشيرة الى أن تكرار الإحباط يزيد من حدة العنف، قدمت تفسيراً نفسياً مهماً، لكنها أغفلت السياق الاجتماعي والثقافي، وافترضت علاقة حتمية بين الإحباط والعنف. أما النظرية الظاهرانية، فنظرت للعنف كتجربة ذاتية ناتجة عن تحولات داخلية في علاقة الذات بالآخر، وتميزت بطرح عميق وانساني لكنها تعاني من صعوبة التعميم وضعف القدرة التنبؤية لصبغتها الذاتية والفردية.

رابعا: علاقة التنشئة الاجتماعية للعاملين بالعنف في مكان العمل:

تعد التنشئة الاجتماعية من العوامل الجوهرية في تشكيل أنماط السلوك لدى العاملين، حيث تسهم بشكل مباشر في تحديد طريقة استجابتهم للظغوط، والتفاعل مع الآخرين، وحل النزاعات داخل بيئة العمل، ويشير العديد من الباحثين الى أن الأفراد الذين نشؤوا في بيئات أسرية أو مجتمعية تتسم بالحوار والاحترام والانضباط، يكتسبون ميولا إيجابية نحو التكيف المهني وتفادي السلوكيات العدوانية، في المقابل فان التنشئة القائمة على القمع أو العنف أو الاقصاء، تؤدي الى ترسيخ سلوكيات سلبية قد يعاد انتاجها في الحياة

المهنية، ولا تقتصر التنشئة الاجتماعية على المراحل السابقة لدخول سوق العمل، بل تستمر داخل المؤسسة من خلال التفاعل اليومي، والقيادة الإدارية والثقافة التنظيمية السائدة، فالمؤسسات التي تتبنى أساليب قيادة ديمقراطية وتكافئ الاحترام والتعاون وتدين أشكال الإساءة والتمييز، تقلل من فرص بروز العنف بين العاملين، بينما تساهم المؤسسات التي تركز علاقات سلطوية صارمة، أو تتسامح مع التجاوزات في تنمية بيئة عمل خصبة لظهور العنف اللفظي أو الجسدي أو الرمزي، وعليه فإن فهم العلاقة بين التنشئة الاجتماعية للعاملين و العنف في مكان العمل، يتطلب مقارنة شمولية تدمج بين خبرات الفرد السابقة والممارسات التنظيمية الحالية، بما يتيح بناء سياسات وقائية ترسخ ثقافة الاحترام والحوار وتحمي بيئة العمل من الانزلاق نحو العنف المؤسسي.

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد:

بعدها تناولنا في الفصول السابقة المفاهيم المتعلقة بموضوع علاقة التنشئة الاجتماعية للعاملين بسلوكيات العنف في مكان العمل، سوف نحاول في هذا الفصل تجسيد ما طرح من اهداف وما اثارته الإشكالية من قضايا وتساؤلات تحتاج الى التحقيق الامبريقي.

وسنعالج في هذا الفصل منهجية البحث لتعريف بميدان الدراسة الى النقاط التالية:

التعريف بالمؤسسة (مقر بلدية الدار البيضاء بولاية الجزائر العاصمة) محل الدراسة الميدانية، تحديد مجالات الدراسة الميدانية، تحديد مجتمع البحث، بالإضافة الى المنهج والأدوات المستعملة لجمع البيانات.

1. المجال المكاني:

مقر بلدية الدار البيضاء: (الجزائر العاصمة) سميت الدار البيضاء بهذه التسمية نسبة الى أول منزل شيد بهذه المنطقة والمتكون من طابق اول يستعمل كادارة، واسطبل بالطابق الأرضي مخصص للعربات المزودة بأحصنة كانت تستعمل لنقل المسافرين والبضائع.

أنشأت بلدية الدار البيضاء في الحقبة الاستعمارية ضمن التقسيم الإداري آنذاك بتاريخ 1982 /06/06 على امتداد مساحة تقدر ب 3324 هكتار أي 33.24 كم وهي عبارة عن أراضي مسطحة.

ارتبط تاريخ بلدية الدار البيضاء بالمطار الذي بدأ نشاطه سنة 1922 كمطار عسكري وفي سنة 1934 فتح أبوابه للخدمة المدنية مما سمح بتحقيق تنمية محلية وازدهارها في المجال التجاري زيادة على النشاط الفلاحي آنذاك حيث تحولت من بلدية فلاحية بالدرجة الأولى الى مدينة صغيرة ذات طابع عمراني استعماري محض خاصة وان أراضيها كانت من اهم الأراضي الفلاحية تمتد الى غاية أعالي المتيجة بحدود بلدية خميس الخشنة والأربعاء مما جعلها المقصد الأول للمعمرين الفرنسيين وتجدر الإشارة الى أن أول سد مائي في الجزائر شيد بمنطقة الحمير لاستغلال مياه الوادي الذي يحمل نفس التسمية وقد دخل حيز التشغيل عام 1879 مما سمح بالحفاظ على الطابع الزراعي للمنطقة خلال تلك الحقبة التاريخية .

تقع بلدية الدار البيضاء في الجنوب الشرقي لولاية الجزائر حيث تبعد عن المطار الدولي هواري بومدين ب 1 كم على بعد 20 كم من الجنوب الشرقي عن قلب الجزائر العاصمة يحدها شمالا بلدية برج الكيفان وشرقا بلدية الرويبة وحمادي ومن الجنوب بلدية مفتاح ومن الغرب بلديتي باب الزوار ووادي السمار تضم حاليا 07 بلديات مشكلة للمقاطعة الإدارية للدار البيضاء مقسمة لعدة تجمعات سكانية المنطقة الرئيسية للدار البيضاء التجمع الثانوي بالحمير المنطقة الريفية بصلاح الذيب وعبان رمضان ويفوق عدد سكانها 80,033 نسمة على مساحة اجمالية تقدر ب 3324 هكتار.

أما بالنسبة لتوزيع الموظفين داخل البلدية حسب المصالح، فهي تنقسم الى قسمين:

_ المصالح الادارية، والتي تتكون من عدة مصالح وتمثل في، مصلحة الأمانة العامة، الحالة المدنية، الانتخابات والاحصاء، الوقاية الصحية والنظافة، التنظيم والمنازعات، أملاك البلدية، المالية والشؤون الاقتصادية، تسيير الموارد البشرية، الشؤون الثقافية والرياضية، الشؤون الاجتماعية.

_ المصالح التقنية، والتي تشمل المصالح التالية: مصلحة التجهيز والأشغال الجديدة والتخطيط، مصلحة البيئة (تزيين المحيط، الاعتناء بالمساحات الخضراء)، التعمير والبناء، الوسائل العامة، النظافة والتطهير.

2. المجال الزمني:

لقد تم اجراء الدراسة وفقا لمرحلتين زمنيتين، وفقا للإجراءات المتعلقة بالجانب النظري والميداني للبحث فتمثلت المرحلة الأولى في تحديد موضوع البحث واثارة المشكلة وصياغة الفرضيات، بالإضافة الى جمع الزاد النظري حول الظاهرة، وقد امتدت من 20 جانفي الى 15 مارس 2025، أما المرحلة الثانية، وبعد أن تم تحديد الإشكالية وصياغة الفرضيات، تم تصميم استمارة الاستبيان المتعلقة بالموضوع وذلك وفقا لاشكالية وفرضيات الدراسة، تم التوجه للمؤسسة محل الدراسة الميدانية بتاريخ 30 أفريل 2025 أين تم فيه قبول التصريح للقيام بالدراسة الميدانية من طرف بلدية الدار البيضاء التابعة لولاية الجزائر العاصمة، وبتاريخ 04 ماي 2025 تمت الزيارة الثانية أين تم فيها اجراء مقابلة مع موظف مكتب مصلحة تسيير الموارد البشرية للحصول على معلومات تتعلق بالجانب التنظيمي والبشري للمؤسسة. وبعد الحصول على عدد مجتمع البحث وبعد تحديد العينة كانت الزيارة الثالثة بتاريخ 06 ماي 2025 بغرض توزيع الاستمارات على المبحوثين. وفي اليوم الموالي تمت اجراء مقابلة شبه مقننة مع مسؤول مصلحة تسيير الموارد البشرية. وفي تاريخ 08 ماي 2025 تم استرجاع الاستمارات. وبعد ذلك بدأت عملية تحليل وتفسير البيانات المتحصل عليها.

3.المجال البشري:

يضم موظفي مقر بلدية الدار البيضاء والذي بلغ عددهم 180 موظفا موزعين على مختلف المصالح بالبلدية.

ثانيا: منهج الدراسة الميدانية

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي والذي يقوم على رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات من أجل التعرف على الظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى والمضمون، والوصول الى نتائج وتعميمات تساعد في فهم الواقع وتطويره. (ربحي مصطفى و عثمان محمد، 2000، صفحة 42)

ويساعدنا المنهج الوصفي على التحقق من الفروض لتحديد طبيعة العلاقة بين التنشئة الاجتماعية للعاملين والعنف في مكان العمل في بلدية الدار البيضاء، حيث استخدم هذا المنهج لانه يتلائم مع هذا الموضوع وأهدافه من خلال صياغة الإشكالية وأيضا تحديد أدوات جمع البيانات بالإضافة الى المساعدة في جمع البيانات والحقائق وتصنيفها وتحليلها تحليلا دقيقا وتفسيرها وصلا الى نتائج الدراسة.

ثالثا: أدوات جمع البيانات

تعتبر مرحلة جمع البيانات والمعلومات من أهم مراحل البحث العلمي، ذلك أن نجاح البحث العلمي يعتمد الى حد كبير على مدى نجاح الباحث في وصوله الى المعلومات المطلوبة، ومن المعروف أن الباحث الاجتماعي يتأثر بمؤثرات ايقاعات الحياة الاجتماعية التي يواجهها ويعيش فيها أفراد مجتمعه بسبب عدم عزلته عن تفاعلاته معاها، ولكن وعيه بمسؤوليته يوجبه تحييدها ولو مرحليا لكي لا يتعصب لجهة معينة أو لمؤثر خاص فيتحيز لا شعوريا لها وخاصة عندما يبحث عن أي مشكلة لدراستها، واثبات مدى صحتها ودقتها، ومن أهم أدوات جمع البيانات التي تم اعتمادها في الدراسة لتوضيح وتفسير وفهم الظاهرة أكثر هي الاستبيان، بالإضافة الى المقابلة.

1. المقابلة:

تعد المقابلة استبيانا شفويا يقوم من خلاله الباحث بجمع معلومات وبيانات شفوية من المفحوص، والفرق بين المقابلة والاستبيان يتمثل في أن المفحوص هو الذي يكتب الإجابة عن أسئلة الاستبيان، بينما يكتب الباحث بنفسه إجابات المفحوص في المقابلة، والمقابلة أداة مهمة للحصول على المعلومات من خلال مصادرها البشرية، وإذا كان الباحث شخصا مدربا ومؤهلا فانه سيحصل على معلومات تفوق في أهميتها مايمكن أن نحصل عليه من خلال استخدام أدوات أخرى مثل الملاحظة أو الاستبيان، ذلك أن المقابلة تمكن الباحث من

دراسة وفهم التعبيرات النفسية للمفحوص والاطلاع على مدى انفعاله وتأثره بالمعلومات التي يقدمها، كما أنها تمكن الباحث من إقامة علاقات ثقة ومودة مع المفحوص مما يساعده على الكشف عن المعلومات المطلوبة.

(عبيدات، عبد الحق، و عدس، 2015، صفحة 116)

استخدمت هذه الأداة من خلال مقابلة شبه مقننة مع رئيسة مكتب مصلحة تسيير الموارد البشرية، والتي رحبت بنا وساعدنا كثيرا من خلال تسهيل العملية، كان مفاد المقابلة محاولة معرفة التصورات والآراء حول ظاهرة العنف في مكان العمل، كما تطرقنا للإجابة عن بعض الأسئلة المفتوحة والتي كانت تتمحور حول متغيري الدراسة، وهي عبارة عن أربعة أسئلة تشمل دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية في بيئة العمل، وثلاث أسئلة حول العوامل المؤدية لانتشار أنواع العنف في المؤسسة، ومعلومات حول أنواع العنف المتواجدة في البلدية وعدد الحالات، وأيضا حول مدى ومكان انتشار العنف.

2. الاستبيان: اعتمدنا في دراستنا على استمارة الاستبيان لأنها تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد، وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة، فهو يعرف على أنه، مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة، والمرتبطة بعضها ببعض الآخر بشكل يحقق الهدف، أو الأهداف التي يسعى اليها الباحث بضوء موضوعه والمشكلة التي اختارها لبحثه. (المحمودي، 13 أكتوبر 2019، صفحة 126)

وكانت استمارة الاستبيان من أهم الأدوات المستخدمة في جمع البيانات في هذه الدراسة، قصد معرفة التنشئة الاجتماعية للعاملين وعلاقتها بالعنف في مكان العمل في ميدان الدراسة، والتي كانت تحتوي على 38 سؤالا (أسئلة مغللة وأخرى مفتوحة)، لكي تتوافق مع الواقع الامبريقي في المؤسسة، ومن أجل احراز التوازن بين الدقة الإحصائية والعمل التحليلي، ثم التحقق من صدق أداة الدراسة بعد عرضها وتحكيمها، وقد قسمنا الاستبيان الى ثلاث محاور متمثلة في:

_ المحور الأول من الاستمارة: شمل بيانات سوسيو مهنية حول المبحوثين، والتي تتمحور حول: الجنس، السن، التأهيل العلمي، الحالة العائلية، الأقدمية في المؤسسة. وكانت تشمل الأسئلة من 01 الى 05.

_ المحور الثاني من الاستمارة: والذي يشمل الأسئلة من 06 الى 24 حول متغير التنشئة الاجتماعية.

_ المحور الثالث من الاستمارة: وشمل الاسئلة من 25 الى 38 التي كانت تدور حول متغير العنف في مكان العمل.

رابعاً: عينة الدراسة الميدانية وكيفية اختيارها

يعد مجتمع البحث أحد الركائز الأساسية لأي دراسة علمية، حيث يمثل المجموعة الكاملة من الأفراد أو الوحدات التي تنطبق عليها خصائص معينة ذات صلة بموضوع الدراسة، ويتم اختيار هذا المجتمع بناءً على طبيعة المشكلة البحثية وأهداف الدراسة، إذ يتيح للباحث فهم أقمع للظاهرة المدروسة من خلال جمع البيانات وتحليلها ضمن الإطار، وتمكن أهمية تحديد مجتمع البحث بدقة في ضمان مصداقية النتائج وقابليتهم للتعميم، وقد تم اختيار العينة من أجل الوصول إلى جميع أفراد المجتمع، والحصول على نتائج دقيقة بالإضافة إلى توفير الوقت والجهد، وتسهيل عملية التحليل الإحصائي.

وبناءً على ذلك يمكن تعريف العينة على أنها عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة معينة وإجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام تلك النتائج وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي، وقد تم استخدام العينة العشوائية البسيطة ويتطلب استخدام هذه الطريقة ضرورة حصر كامل العناصر التي يتكون منها مجتمع الدراسة الأصلي ومعرفتها لئتم لاحقاً الاختيار من بين تلك العناصر (عبيدات، ابو نصار، و مبيضين، 1999، الصفحات 84-88)

وقد قمنا بإجراء اختيار عينة عشوائية بسيطة للموظفين داخل مقر البلدية، ولضمان الدقة في جمع البيانات، فقد تم احتساب نسبة 50% من المجتمع الكلي (180) بالطريقة التالية:

$$180 \text{ _____ } \%100$$

$$90 \text{ _____ } \% 50$$

وبعد جمع الاستثمارات الموزعة استطاع الباحث أن يسترجع مع اللاحق (68) استبيان بنسبة استرجاع (75.55 %) جميعها صالحة للتحليل.

خامساً: الأساليب الإحصائية التي تم الاستعانة بها في الدراسة

استخدم الباحث في التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها مجموعة من الأساليب والطرق الإحصائية من خلال الحزمة للعلوم الاجتماعية SPSS حسبما تتطلبه كل فرضية من متغيرات الدراسة وهي كالتالي: التكرارات، النسب المئوية، كاسم² للاستقلالية.

الفصل الرابع

تحليل البيانات ومناقشة نتائج الدراسة

الميدانية

أولاً: تحليل البيانات السوسيو مهنية للمبحوثين

الجدول رقم (01) يوضح توزيع مفردات العينة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
25%	17	ذكر
75%	51	أنثى
100%	68	المجموع

نستنتج من خلال الجدول رقم (01) الذي يمثل توزيع نوع أفراد العينة حسب متغير الجنس، حيث نجد أن عدد الموظفين الذكور بلغ (17) موظفا بينما عدد الموظفات الاناث فبلغ (51) موظفة، وعليه فان عدد الاناث يفوق عدد الذكور داخل المؤسسة بنسبة مئوية بلغت (75%) في حين نسبة الذكور قدرت ب (25%)، وهذا راجع الى ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة و تمكينها في الوظائف الإدارية والخدماتية، خاصة في القطاعات التي لا تتطلب جهدا ميدانيا والتي تقوم على سياسات التوظيف الحكومية التي تعزز المساواة وتعطي فرص أكبر للمرأة في بعض الإدارات، وأيضا نجد أن النساء يفضلن العمل في القطاع العام لما يوفره من استقرار وظيفي وساعات عمل منتظمة، على عكس الذكور الذين يعزفون عن العمل في الوظائف المكتبية داخل البلديات وتفضيلهم للعمل الحر أو المهني.

الجدول رقم (02): يوضح توزيع مفردات العينة حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرارات	السن
2.9%	2	30-20
44.1%	30	40-30
32.4%	22	50-40
20.6%	14	60-50
100%	68	المجموع

نستنتج من خلال الجدول رقم (02) الذي يمثل توزيع السن لأفراد العينة، حيث نجد أن فئة الموظفين الذين يتراوح سنهم ما بين 30-40 سنة أكثر عددا في المؤسسة حيث بلغ عددهم 30 موظفا بنسبة مئوية قدرت ب (44,1%)، لتأتي بعدها مباشرة فئة الموظفين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 40-50 سنة ب (22) موظفا بنسبة مئوية قدر (32,4%)، لنلاحظ بعدها أن فئة الموظفين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 50-60 سنة قدر عددهم ب (14) موظفا بنسبة (20,6%) في حين نجد (02) موظفين من أصل 68 تتراوح أعمارهم ما بين 20-30 سنة بنسبة (2,9%) ، وبالتالي نستنتج أن متوسط أعمار موظفي المؤسسة يتراوح ما بين 30 و 50 سنة.

من خلال هذه القراءة الإحصائية لمتغير السن نجد أن ما يغلبها هم فئة السن 30-40 سنة وهي مرحلة عمرية تتميز بالنشاط والعطاء وعنصر فعال وأساسي قادر على تقديم الأفضل للمؤسسة.

الجدول رقم (03): يوضح توزيع مفردات العينة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
4,5%	3	متوسط
35,3%	24	ثانوي
60,2%	41	جامعي
100%	68	المجموع

نستنتج من خلال الجدول رقم (03) الذي يمثل توزيع المستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة، نلاحظ أن المستوى الغالب على أفراد عينة الدراسة هو المستوى الجامعي ب (41) موظفا بنسبة مئوية تقدر ب (60,2%)، تليها المستوى الثانوي الذي قدر ب (24) موظفا بنسبة مئوية تقدر ب (35,3%)، وربما يعود ذلك الى سياسة التوظيف والتي تركز على تعزيز الكفاءة العلمية ورفع مستوى التأهيل الأكاديمي للموارد البشرية، وسعي المؤسسة لتحسين الأداء العام وجودة الخدمات، في المقابل يشير انخفاض نسبة الموظفين الثانويين الى تراجع الطلب على الوظائف ذات الطابع التنفيذي الروتيني أو اعتماد المؤسسة على آليات رقمية وتقنية قللت

من الحاجة الى هذا الصنف من الموظفين، بينما نجد (03) موظفين مستواهم التعليمي متوسط بنسبة (4,5%)، وقد يرجع ذلك لطبيعة عمل هؤلاء والتي في الغالب يكون عمال مهنيين.

الجدول رقم (04): يوضح توزيع مفردات العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
19,1%	13	أعزب
80,9%	55	متزوج
100%	68	المجموع

نستنتج من خلال الجدول رقم (04) الذي يمثل توزيع الحالة الاجتماعية لأفراد العينة، أن عدد الموظفين المتزوجين بلغ (55) موظفا بنسبة مئوية قدرت ب (80,9%)، بينما نجد عدد الموظفين العزاب بلغ (13) موظفا بنسبة مئوية قدرت ب (19,1%).

من خلال النتائج يمكن القول إن نسبة المتزوجين هي الأعلى، وهذا يدل على استقرار وظيفي واجتماعي يعزز من إنتاجية العمل.

الجدول رقم (05): يوضح توزيع مفردات العينة حسب متغير الأقدمية

النسبة المئوية	التكرارات	الأقدمية في المؤسسة
41.2%	28	أقل من 10 سنة
58,8%	40	أكثر من 11 سنة
100%	68	المجموع

نستنتج من خلال الجدول رقم (05) الذي يمثل توزيع الأقدمية في المؤسسة لأفراد العينة، أن (40) موظفا تفوق أقدمتهم في المؤسسة عن 11 سنة بنسبة مئوية تقدر ب (58,8%)، بينما نجد باقي الموظفين الذين يقدر عددهم (28) موظفا بنسبة (41,2%) تقل أقدمتهم في المؤسسة عن 10 سنة. من خلال تحليلنا

الإحصائي لمتغير الأقدمية في المؤسسة، نستنتج أنه يحتمل أن يعكس هذا الاتجاه أن المؤسسة تعتمد على نواة صلبة من الموظفين ذوي الخبرة، وهو ما يعكس سياسة توظيف تميل إلى الحفاظ على الكفاءات الداخلية وتعزيز الاستقرار المهني أكثر من التركيز على استقطاب موارد بشرية جديدة بشكل دوري ويمكن أن يفهم من ذلك أن سياسة التوظيف والاستقطاب المتبعة تعتمد على الانتقاء المحدود والانتقائي، بما يضمن الحفاظ على التوازن بين الخبرة والتجديد، غير أن هذا التوجه رغم ما يوفره من استقرار مؤسسي، قد يحد من تدفق المهارات والأفكار الجديدة، ما يستدعي مراجعة دورية لهذه السياسة لضمان انسجامها مع متطلبات التطوير والتحديث التنظيمي. تجديدا في الطاقات البشرية داخل المؤسسة نتيجة لتقاعد عدد من الموظفين ذوي الأقدمية واعتماد سياسات توظيف جديدة تهدف إلى ضخ دماء شابة في الهيكل الإداري.

ثانيا: بيانات حول التنشئة الاجتماعية للمبحوثين والعنف في مكان العمل

الجدول رقم (06): يوضح بيانات حول التنشئة الاجتماعية للمبحوثين

النسبة المئوية	التكرارات		العبارات	
57,40%	39	التوجيه نحو السلوك الصائب	تعامل الأسرة مع السلوكيات الخاطئة	الأسرة
7,40%	5	العقاب الجسدي		
35,20%	24	عقاب شفوي		
0%	0	الحماية والدفاع عنك		
100%	68	المجموع		
20,60%	14	مدلل	كنت طفل وشاب	
0%	0	اتكالي		
53%	36	يتحمل المسؤولية		
10,30%	7	يشارك في قرارات الأسرة		
16,10%	11	ناضج نفسيا واجتماعيا		
100%	68	المجموع		
64,80%	44	شخص مسؤول	ساعدتك المدرسة على أن تكون	المدرسة
5,90%	4	شخص مبدع		
0%	0	شخص لا يتردد في اتخاذ القرار		
29,40%	20	شخص يعامل الناس بمساواة		
100%	68	المجموع		
45,50%	31	التعاون	تشجيع جماعة الرفاق على سلوكيات	جماعة الرفاق
29,50%	20	حل المشكلات		
5,80%	4	الاحترام المتبادل بين الأقران		
11,80%	8	التفاعل والحوار		
7,30%	5	المشاركة في النوادي الرياضية		
100%	68	المجموع		

من خلال معطيات الجدول رقم (06) لمتغير التنشئة الاجتماعية نجد:

_ بالنسبة لمؤسسة الأسرة، جاءت نسبة 57,4% من اجابات المبحوثين وهي النسبة الغالبة الذين يؤكدون بأن أسرهم اعتمدت على أسلوب التوجيه نحو السلوك الصائب عندما كانوا يقومون بسلوكات خاطئة، مما يدل على نزعة تربوية قائمة على التصحيح والإرشاد بدل الردع وهو مؤشر إيجابي على وعي تربوي بناء، من جهة أخرى أظهرت النتائج أن العقاب الشفوي جاء في المرتبة الثانية بنسبة 35,2% مما يعكس استمرار حضور الأسلوب التأديبي القائم على التوبيخ اللفظي ولو بدرجات متفاوتة، أما العقاب الجسدي فقد جاء بنسبة 7,4% فقط وهو ما قد يشير ان أسر المبحوثين لم تلجأ لمثل هذه الأساليب في تنشئة أبنائهم ، في حين أن خيارات الحماية والدفاع والتجاهل و الأسلوب المختلط، لم تحظ بأي تمثيل 00% مما يدل على أن المبحوثين لا يعتبرون هذه الأساليب شائعة أو مؤثرة في بيئتهم الأسرية.

كذلك جاء بنسبة 53% من اجابات المبحوثين الذين وصفوا أنفسهم بأنهم يتحملون المسؤولية خلال مرحلة الطفولة والشباب، مما يعكس نمط تربويا يعزز الاستقلالية والاعتماد على النفس، في المقابل اعتبر 20,6% أنهم كانوا مدللين، و 16,1% وصفوا أنفسهم بالنضج النفسي والاجتماعي، وهو مؤشر يدل على تباين في أساليب التنشئة الاجتماعية، في حين اعتبر 10,3% أنهم كانوا يشاركون في اتخاذ قرارات الأسرة، هذا ما يدل على اشراك جزئي للأطفال في الحياة الأسرية، من جهة أخرى لم يسجل خيار الاتكالية أي نسبة 00% مما يدل على رفض هذا النمط أو ندرته في تجارب المشاركين.

_ بالنسبة لمؤسسة المدرسة، أفاد 68,8% من المبحوثين أن المدرسة ساعدتهم على أن يكونوا أشخاص يتحملون المسؤولية وهي النسبة الغالبة، وهو ما يعكس نجاحا نسبيا للمؤسسة المدرسة غرس قيم الاعتماد على النفس والواجب الاجتماعي، والتي تعد من الركائز الأساسية للتنشئة السليمة، من جهة أخرى صرح 29,4% بأن المدرسة ساعدتهم على اتخاذ القرار دون تردد، مما يدل على تنمية جزئية لمهارات الاستقلالية الفكرية، بينما كانت نسبة الذين يرون أنفسهم أشخاصا مبدعين ضئيلة 5,9% مما قد يشير الى محدودية في المساحات التي تتيحها المدرسة لتنمية الابداع والابتكار، وهي جوانب أساسية في تنشئة شخصية متوازنة ومتكاملة، أما النسبة المتعلقة بالمعاملة بالمساواة دون تفرقة أو تحيز، فقد سجلت 00% وهي نتيجة لافتة قد

تعكس غيابا لتجارب واضحة في هذا المجال داخل البيئة المدرسية، أو عدم نجاح المدرسة في تحويل هذه القيمة الى سلوك فعلي ملموس ضمن العلاقات اليومية.

_ بالنسبة لجماعة الرفاق، تعكس النتائج أن جماعة الرفاق تلعب دورا أساسيا في تعزيز قيم اجتماعية محددة لدى الأفراد، حيث جاء بنسبة 45,5% من المشاركين الى أن رفقاتهم شجعوهم على السلوك التعاوني، مما يدل على أهمية الجماعة في بناء روح العمل الجماعي والدعم المتبادل باعتباره عنصر مركزي في عملية التنشئة الاجتماعية، كما أفاد 29.5% بأنهم تلقوا دعما في حل المشكلات من خلال جماعة الرفاق مما يظهر تنمية لمهارات التفكير الجماعي والمساندة النفسية، أما نسب التفاعل والحوار 11,8% والمشاركة في الأنشطة الرياضية 7,3% فظلت ضعيفة مما قد يعكس محدودية تأثير الجماعة خارج الاطار الشخصي أو المدرسي، أما قيمة الاحترام المتبادل بين الأقران فجاءة بنسبة 5,9%.

الجدول رقم (07): يوضح بيانات حول العنف في مكان العمل

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات	
41,20%	28	فتح تحقيق واحالة المتخاصمين للتحقيق	العنف الجسدي
53%	36	تطبيق قوانين صارمة	
5.8%	3	التستر على الأمر	
0%	0	الإهمال وعدم الجدية	
100%	68	المجموع	
8,80%	6	تدريب الموظفين على إدارة النزاعات	العنف الجسدي
51.4%	35	تعزيز أنظمة الرقابة	
10.3%	7	توفير قنوات للإبلاغ عن حالات العنف	
29,40%	20	تعريف الموظفين بحقوقهم وواجباتهم	
100%	68	المجموع	
14,70%	10	المشرف	العنف النفسي
19,50%	13	الزملاء	
8,90%	6	المدير	
4,40%	3	الزبائن	
52,90%	36	لم يتعرض	
100%	68	المجموع	

المصدر: س28، س29، س31

من خلال نتائج الجدول رقم (07) نجد:

بالنسبة للعنف الجسدي، جاء في كيفية تعامل إدارة المؤسسة مع سلوكيات العنف الجسدي، أن نسبة 53% من المبحوثين، صرحت بأنها تتعامل معها بتطبيق قوانين صارمة، وهي نسبة تعكس وجود توجه المؤسسة نحو الردع القانوني والتنظيمي، ما يدل على وعي نسبي بأهمية حماية بيئة العمل من مظاهر الانحراف السلوكي، من جهة أخرى اعتبر 41,2% أن إدارة المؤسسة تتجه نحو فتح تحقيقات وإحالة المتخصصين للتحقيق، وهي ممارسة تمثل شكلا من أشكال المعالجة النظامية القائمة على التحقق والعدالة بدل المعالجة الفورية فقط، أما النسبة الأقل 5,8% فقد أشارو على أن الإدارة تلجأ الى التستر على حالة العنف، وهو مؤشر مثير للقلق وان كان محدودا، في حين لم يحظ اختيار الإهمال وعدم الجدية بأن نسبة.

أفادته النتائج أن نسبة 51,4% من المبحوثين يعتبرون أن المؤسسة تسعى للحد من العنف الجسدي من خلال تعزيز أنظمة الرقابة، وهي النسبة الغالبة، ما يشير الى أن المقاربة الأكثر اعتمادا من طرف المؤسسات تتمثل في المتابعة الإدارية والرقابة الصارمة كسلوك وقائي لضبط السلوكيات داخل المؤسسة، أما 29,4% فقد أكدوا على أن المؤسسة تعتمد تعريف الموظفين بحقوقهم وواجباتهم، هو خيار يعكس وعيا أكثر نضجا بضرورة تعزيز الثقافة القانونية والمؤسسية لدى العاملين، أما أقل نسبة 10,3% فأشارت الى أن المؤسسة توفر قنوات للإبلاغ عن حالات العنف، وهي آلية مهمة لكنها تبدو مهمشة أو غير فعالة بالشكل الكافي، في حين صرح 8,8% منهم الى تدريب الموظفين على إدارة النزاعات.

جاء في طليعة النتائج أن 52,9% من المبحوثين صرحوا بأنهم لم يتعرضوا لأي شكل من أشكال العنف النفسي من أي طرف داخل المؤسسة، وهو مؤشر إيجابي نسبيا يعكس وجود بيئات مهنية تتبنى قدرا من الاحترام المتبادل والتواصل الصحي بين مختلف الفاعلين في المؤسسة، هذه النتيجة قد تقود الى فعالية التنشئة الأسرية والتعليمية السابقة في غرس الحوار، في المقابل جاء نسبة 19,1% أن الزملاء من كانوا المصدر الأبرز للعنف النفسي، ما يشير الى أن العلاقات الأفقية داخل المؤسسة لا تخلوا من التوتر أو التنافس السلبي، هذا النوع غالبا ما يرتبط بضعف المهارات الاجتماعية أو غياب الوعي بالحدود النفسية للآخر، في حين أقر نسبة 14,7% منهم من أرجعه للمشرف، وهو ما يكشف عن ممارسات سلطوية أو ضغوط نفسية تمارسها بعض مواقع المسؤولية الوسطى اما بأسلوب مباشر أو من خلال سوء إدارة الموارد البشرية والتواصل التوجيهي، ثم يأتي المدير بنسبة 8,9% ما يسلط الضوء على أن العنف بالنفسي قد يكون ناتجا أيضا عن قرارات إدارية أو مواقف سلطوية تتجاوز الجانب المهني نحو التأثير في البعد الشخصي

للفرد، لتأتي أقل نسبة قدرت ب 4,4% من طرف الزبائن وهو ما يشير الى حالات معزولة من العنف النفسي مصدرها خارجي عن المؤسسة.

ثالثا: بيانات حول علاقة التنشئة الاجتماعية المقصودة لعاملين بسلوكيات العنف في مكان العمل

الجدول رقم (08): يوضح علاقة التنشئة الأسرية بالتعرض للعنف النفسي.

القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا ²	التعرض للعنف نفسي من قبل			التكرار	النسبة	التعاون	التنشئة الأسرية على أساس
				المجموع	الزملاء	المشرف				
غير دال احصائيا	2,61	3	4,005	42	30	12	التكرار	28.6%	التعاون	
				100.0%	71.4%	28.6%	النسبة			
				9	7	2	التكرار	22.2%	إبداء رأيك الخاص	
				100.0%	77.8%	22.2%	النسبة			
				6	2	4	التكرار	66.7%	الحرية الفردية	
				100.0%	33.3%	66.7%	النسبة			
				11	7	4	التكرار	36.4%	التفاعل والتواصل	
				100.0%	63.6%	36.4%	النسبة			
				68	46	22	التكرار	32.4%	المجموع	
				100.0%	67.6%	32.4%	النسبة			

المصدر: س6، س31

نلاحظ من الجدول رقم (8) أن نسبة الاتجاه العام للجدول جاءت تقدر ب 67.6%، وفي المقابل نجد نسبة التعرض 32.4%. وقد جاءت هذه النسب موزعة كالتالي: أن من تمت تنشئتهم على أساس الرأي الخاص قد تعرضوا للعنف النفسي من قبل زملائهم وهو ما مثلته نسبة 77.8% من اجابات المبحوثين، كما جاءت نسبة 71.4% من اجابات المبحوثين لتؤكد بأن تنشئتهم على أساس التعاون قد تعرضوا للعنف النفسي أيضا من قبل الزملاء، لتليها نسبة 66.7% من اجابات المبحوثين الذين يؤكدون بأنهم تمت تنشئتهم على أساس الحرية الفردية مع ذلك فقد تعرضوا إلى العنف النفسي من قبل المشرف. ثم جاءت نسبة 63.6% لتؤكد بان المبحوثين الذين تمت تنشئتهم على أساس التواصل والتفاعل قد تعرضت للعنف النفسي من قبل الزملاء. ورغم هذه البيانات، فإن اختبار كا² أظهر أن العلاقة بين نمط التنشئة الأسرية والتعرض للعنف النفسي كان غير دالة إحصائياً، حيث جاءت نتيجة كا² المحسوبة والتي تساوي 4.005 أصغر من كا² الجدولة والتي

تساوي 7.82 عند درجة الحرية 3، مما يشير إلى أن نمط التنشئة الأسرية ليس له علاقة بمصدر العنف النفسي في بيئة العمل.

من خلال ما جاء من بيانات في الجدول رقم (8) يتضح بأن أساليب التنشئة الأسرية التي تلقاها المبحوثين لم تكن حائلاً أمام تعرضهم لحالات من العنف النفسي لاسيما من قبل الزملاء، ففي بعض الأحيان كانوا يتعرضون إلى بعض سلوكيات العنف النفسي كالاستهزاء، والاتهام بالسوء، إساءة الظن، التوبيخ...

جدول رقم (09): يوضح علاقة معاملة الأسرة بأسلوب مرن ولين اثناء التنشئة بالتعرض العنف الجسدي.

القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	ن ²	التعرض لأي شكل من أشكال العنف الجسدي		التكرار	نعم	لا	
				لا	نعم				
غير دال احصائياً	2,44	1	1,356	55	49	6	التكرار	نعم	معاملة الأسرة المبحوثين بأسلوب مرن ولين اثناء تنشئتهم
				100.0%	89.1%	10.9%	النسبة		
				13	10	3	التكرار	لا	مجموع
				100.0%	76.9%	23.1%	النسبة		
				68	59	9	التكرار	النسبة	
100.0%	86.8%	13.2%	النسبة						

المصدر: س7، س25

يتضح من الجدول رقم (9) أن الاتجاه العام يشير إلى أن نسبة 86.8% من المشاركين لم يتعرضوا للعنف الجسدي، وهي نسبة مرتفعة تعكس في مجملها بيئة اجتماعية مستقرة نسبياً أو وجود وعي أكبر بأهمية نبذ العنف في العلاقات الأسرية. في المقابل، بلغت نسبة من تعرضوا للعنف 13.2%، وهي نسبة أقل لكنها لا تزال تستدعي الانتباه والدراسة، وهذا قد يعكس بأن الأفراد الذين نشأوا في أسر تتبع أسلوباً مرناً وليناً، لم يتعرض 89.1% منهم لأي شكل من أشكال العنف الجسدي، وهذه النسبة العالية تشير إلى أن التنشئة المرنة قد تساهم في خلق بيئة أسرية آمنة ومطمئنة، تقل فيها احتمالات ممارسة العنف أو تبريره، بينما بلغت نسبة من لم يتعرضوا للعنف من بين الذين نشأوا في أسر غير مرنة 76.9%، وهي نسبة جيدة نسبياً لكنها أقل بشكل ملحوظ، مما قد يعكس أن غياب المرونة في التربية قد يكون مرتبطاً، ولو بشكل غير مباشر، ببيئات أكثر ميلاً إلى استخدام الأساليب العنيفة في التعامل، ورغم هذا الفارق بين المجموعتين، فإن اختبار كاي تربيع (كا²) أظهر أن العلاقة بين أسلوب التنشئة والتعرض للعنف الجسدي ليست دالة احصائياً، حيث جاءت نتيجة كا² المحسوبة والتي تساوي 1.356 أصغر من كا² الجدولة والتي تساوي 3.84 عند درجة الحرية 1، مما

يعني أنه لا يمكن الجزم بوجود علاقة سببية مباشرة بين نوع التنشئة والتعرض للعنف الجسدي بناءً على هذه العينة. انطلاقاً مما سبق، يمكن القول إن أسلوب التنشئة الأسرية القائم على المرونة واللين يُظهر أثراً إيجابياً في حياة الأفراد، حتى وإن لم يُثبت إحصائياً أنه يمنع التعرض للعنف الجسدي. هذا الأسلوب ينعكس على شخصية الأفراد وسلوكياتهم اليومية، حيث يظهرون قدرة أكبر على التكيف، والتعامل المرن مع الآخرين، وخاصة في بيئات العمل التي تتطلب احتكاكاً مباشراً مع جمهور متنوع. وبالتالي، فإن تبني أساليب تربية مرنة لا يسهم فقط في الحد من العنف، بل يدعم أيضاً بناء شخصية متوازنة وقادرة على التعامل مع الضغوط الحياتية والمهنية بكفاءة

جدول رقم (10): يوضح علاقة معاملة الاسرة بأسلوب مرن ولين أثناء التنشئة بالتعرض لأي شكل من أشكال العنف النفسي.

القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا ²	المجموع	سبق وتعرضت لأي شكل من أشكال العنف النفسي		التكرار	نعم	لا
					نعم	لا			
غير دال احصائياً	8,92	1	0,18	55	37	18	التكرار	نعم	معاملة الأسرة المبحوثين بأسلوب مرن ولين أثناء تنشئتهم
				100.0%	67.3%	32.7%	النسبة		
				13	9	4	التكرار	لا	معاملة الأسرة المبحوثين بأسلوب مرن ولين أثناء تنشئتهم
				100.0%	69.2%	30.8%	النسبة		
				68	46	22	التكرار	المجموع	معاملة الأسرة المبحوثين بأسلوب مرن ولين أثناء تنشئتهم
				100.0%	67.6%	32.4%	النسبة		

المصدر: س7، س30

نلاحظ من الجدول رقم (10) أن نسبة الاتجاه العام لعدم التعرض للعنف النفسي بلغت 67.6%، في حين بلغت نسبة الذين أفادوا بتعرضهم للعنف النفسي 32.4% وقد جاءت هذه النسب موزعة على النحو التالي: حيث أفاد 69.2% من المبحوثين الذين لم تتم معاملتهم بأسلوب مرن من قبل أسرهم بأنهم لم يتعرضوا للعنف النفسي، وهي أعلى نسبة بين الفئات. كما أظهرت البيانات أن 67.3% ممن نشأوا في أسر تتعامل معهم بأسلوب مرن ولين لم يتعرضوا للعنف النفسي أيضاً، وهي نسبة قريبة من سابقتها. وعلى الجانب الآخر، بلغت نسبة من نشأوا في بيئة أسرية مرنة لكنهم تعرضوا للعنف النفسي 32.7%، في حين بلغت النسبة لدى من لم ينشأوا في بيئة مرنة 30.8% ورغم هذه التفاوتات الظاهرة في النسب، فإن اختبار كا²

أوضح أن العلاقة بين أسلوب معاملة الأسرة والتعرض للعنف النفسي كانت غير دالة إحصائيًا. حيث جاءت نتيجة كا² المحسوبة والتي تساوي 0.18 أصغر من كا² الجدولة والتي تساوي 3.84 عند درجة الحرية 1. مما يشير إلى أن أسلوب التنشئة الأسرية المرن واللين لا يُعد عاملاً مؤثرًا بشكل مباشر في احتمالية تعرض الفرد للعنف النفسي. ومن خلال ذلك يتضح أن نشأة الفرد في بيئة أسرية مرنة لم تكن كافية وحدها لتجنبه التعرض للعنف النفسي، فقد تعرض بعضهم لسلوكيات سلبية مثل التوبيخ أو الانقذاد أو الإساءة من محيطه الاجتماعي، ما يبرِّج احتمال وجود عوامل أخرى خارج النطاق الأسري تسهم في حدوث العنف النفسي.

الجدول رقم (11): يوضح علاقة معاملة الاسرة بأسلوب مرن ولين أثناء التنشئة بالتعرض لتعليقات

جنسية غير لائقة في مكان العمل

القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا ²	المجموع	التعرض لتعليقات جنسية غير لائقة في مكان العمل		التكرار	نعم	معاملة الأسرة المبحوثين بأسلوب مرن ولين أثناء تنشئتهم
					لا	نعم			
دال احصائيا	0,16	1	5,786	55	37	18	التكرار	نعم	معاملة الأسرة المبحوثين بأسلوب مرن ولين أثناء تنشئتهم
				100.0%	67.3%	32.7%	النسبة	لا	
				13	13	0	التكرار	لا	
				100.0%	100.0%	0.0%	النسبة	الاجمالي	
				68	50	18	التكرار	الاجمالي	
				100.0%	73.5%	26.5%	النسبة	الاجمالي	

المصدر: س7، س35

نلاحظ من الجدول رقم (12) أن نسبة الاتجاه العام لعدم التعرض لتعليقات جنسية غير لائقة في مكان العمل بلغت 73.5%، بينما بلغت نسبة من أفادوا بتعرضهم لهذا النوع من التعليقات 26.5%. وقد سجلت أعلى نسبة ضمن فئة المبحوثين الذين لم ينشأوا في أسر تتعامل بأسلوب مرن، حيث أفاد جميعهم بنسبة 100% أنهم لم يتعرضوا لتعليقات جنسية، وهي أعلى نسبة في الجدول، قد يمثل هذا إلى أن التنشئة الصارمة أو غير المرنة تُنتج سلوكًا أكثر تحفظًا أو حذرًا في التفاعلات الاجتماعية، مما يحد من فرص التعرض لمواقف ذات طابع مسيء. كما أظهرت البيانات أن 67.3% من المبحوثين الذين نشأوا في أسر مرنة لم يتعرضوا لتعليقات جنسية أيضًا، ما يعكس دور التنشئة الداعمة في بناء شخصية متزنة قادرة على التعامل بثقة مع المواقف الاجتماعية، دون أن تمنع بالضرورة كل أشكال الاعتداء اللفظي. أما نسبة من نشأوا

في أسر مرنة وتعرضوا لتعليقات غير لائقة فقد بلغت 32.7%، وهي نسبة تدل على أن البيئة الأسرية الإيجابية لا توفر حماية مطلقة من التحرش اللفظي، ما يسلط الضوء على تأثير عوامل أخرى خارج نطاق الأسرة، كالثقافة المهنية أو غياب الإجراءات الوقائية في مكان العمل. ورغم هذه التفاوتات، أظهر اختبار كا² أن العلاقة بين أسلوب التنشئة والتعرض لهذا النوع من العنف دال إحصائياً، حيث جاءت نتيجة كا² المحسوبة والتي تساوي 5.786 أكبر من كا² الجدولة والتي تساوي 3.84 عند درجة الحرية 1، مما يشير إلى وجود علاقة بين أسلوب التنشئة والتعرض لتعليقات جنسية غير لائقة. يمكن القول إن أسلوب التنشئة الأسرية، سواء كان مرناً أو صارماً، يُعد محددًا أساسياً في الوقاية من التعرض لتعليقات جنسية غير لائقة في بيئة العمل، كما أن هذا النوع من السلوك يتأثر أكثر بثقافة المؤسسة، ومدى احترامها للحدود المهنية، ووجود أنظمة تحمي الأفراد من التعدي اللفظي غير اللائق.

جدول رقم (12): يوضح علاقة عمل الوالدين بالتفرقة بين المبحوثين واخوتهم بأثر التعرض للعنف الجسدي.

القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا ²	المجموع	أثر التعرض للعنف الجسدي على الحياة العملية		التكرار	النسبة	نعم	لا
					نعم	لا				
دال احصائياً	3,51	1	8,70	12	11	1	التكرار	نعم	تفرقة الوالدين بين المبحوثين واخوتهم	لا
				100.0%	91.7%	8.3%	النسبة			
				56	45	11	التكرار	الإجمالي		
				100.0%	80.4%	19.6%	النسبة			
				68	56	12	التكرار			
100.0%	82.4%	17.6%	النسبة							

المصدر: س9، س27

نلاحظ من الجدول 12 أن نسبة الاتجاه العام تمثل 82.4% للمبحوثين الذين أفادوا بأن العنف الجسدي لم يؤثر على حياتهم العلمية، في حين بلغت نسبة من قالوا إن العنف الجسدي أثر على حياتهم العلمية 17.6%. وقد سجلت أعلى نسبة ضمن فئة المبحوثين الذين أشاروا إلى أن والديهم لم يمارسوا التفرقة بينهم وبين إخوتهم، حيث أفاد 80.4% منهم أن العنف الجسدي لم يؤثر على حياتهم الدراسية، يشير ذلك إلى أن غياب التفرقة داخل الأسرة قد يساهم في تنمية نوع من التوازن النفسي والدعم الداخلي الذي يخفف من الآثار السلبية للعنف الجسدي. كما أظهرت فئة المبحوثين الذين تعرضوا للتفرقة من والديهم نسبة 91.7% في أنهم لم يؤثر تعرضهم للعنف الجسدي على حياتهم العملية، وهي أعلى نسبة في الجدول، وهو ما قد يفهم

بشكل مفارق على أن بعض الأفراد، رغم معاناتهم من التفرة داخل الأسرة، قد طوروا آليات تكيف ومقاومة كانت بمثابة الحماية لهم في حياتهم. وقد أظهر اختبار كا² أن العلاقة بين تفرة الوالدين بين المبحوثين واخوتهم، وتأثر حياتهم العملية بالعنف الجسدي دال احصائياً، حيث جاءت نتيجة كا² المحسوبة والتي تساوي 8.70 أكبر من كا² الجدولة والتي تساوي 3.84 عند درجة الحرية 1، مما يشير إلى وجود علاقة بين تفرة الوالدين بين المبحوثين واخوتهم، وتأثر حياتهم العملية بالعنف الجسدي الذي تعرضوا له.

جدول رقم (13): يوضح علاقة عمل الوالدين بالتفرة بين المبحوثين واخوتهم بممارستهم العنف النفسي

في مكان العمل

القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا ²	المجموع	ممارسة العنف النفسي في مكان العمل		التكرار	النسبة	نعم	لا		
					نعم	لا						
غير دال احصائياً	2,99	1	1,077	12	8	4	التكرار	33.3%	66.7%	100.0%	عمل الوالدين بالتفرة بين المبحوثين واخوتهم	
				4	33.3%	66.7%	100.0%	النسبة				
				56	45	11	التكرار	19.6%	80.4%	100.0%	النسبة	الإجمالي
				15	22.1%	77.9%	100.0%	التكرار				
				15	22.1%	77.9%	100.0%	النسبة				

المصدر: س9، س32

نلاحظ من الجدول 13 أن نسبة الاتجاه العام تمثل 77.9% لعدم ممارسة العنف النفسي في مكان العمل، بينما بلغت نسبة من أفادوا بأنهم سبق ومارسوا العنف النفسي 22.1%. وسجلت أعلى نسبة ضمن فئة المبحوثين الذين لم يُعاملوا بتفرة من قبل والديهم، حيث أفاد 80.4% منهم أنهم لم يمارسوا العنف النفسي، يدل ذلك على أن غياب التفرة في التنشئة قد يساهم في بناء توازن داخلي وتقدير للآخر، مما ينعكس على سلوك الفرد داخل بيئة العمل بشكل أكثر احتراماً. كما جاءت نسبة 66.7% من المبحوثين الذين تعرضوا للتفرة الأسرية وأفادوا بعدم ممارستهم للعنف النفسي، وهي نسبة تمثل غالبية هذه الفئة، لكنها تبقى أقل من الفئة الأولى، مما قد يشير إلى أن التفرة داخل الأسرة تترك أثراً سلبياً طفيفاً في الميل لممارسة العنف، دون أن تكون حاسمة أو مطلقة. أما نسبة من تعرضوا للتفرة وأقروا بممارسة العنف النفسي فبلغت 33.3%، وهي أعلى من نسبة الذين مارسوه من الفئة الأخرى (19.6%)، مما قد يوحي بأن الشعور بالتمييز أو الظلم داخل الأسرة قد ينعكس لاحقاً على سلوك الفرد في بيئة العمل، ويدفعه أحياناً إلى نقل الإيذاء إلى

الأخريين بشكل غير مباشر. ورغم هذه الفروق، أظهر اختبار كا² أن العلاقة بين التفرقة الأسرية وممارسة العنف النفسي في العمل غير دالة إحصائيًا، حيث جاءت نتيجة كا² المحسوبة والتي تساوي 1.077 أصغر من كا² الجدولة والتي تساوي 3.84 عند درجة الحرية 1. مما يعني أن هذه التفاوتات لا تعبر عن علاقة سببية ذات دلالة إحصائية. وبناءً على ذلك، يمكن الاستنتاج أن وجود التفرقة من قبل الوالدين لا يُعد عاملاً حاسماً في تحديد سلوك الفرد لاحقاً داخل بيئة العمل من حيث ممارسته للعنف النفسي، إذ يبدو أن عوامل أخرى - مثل بيئة العمل نفسها، والدعم النفسي، والتنشئة الاجتماعية العامة - تلعب دوراً أكبر في ضبط أو تشكيل هذا السلوك.

جدول رقم (14): يوضح علاقة اعتبار الوالدين قدوة جيدة بالتعرض للعنف النفسي

القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا ²	المجموع	التعرض للعنف نفسي				
					المشرف	الزملاء	التكرار	نعم	اعتبار الوالدين قدوة جيدة
دال احصائياً	3,33	1	9,36	62	43	19	التكرار	نعم	
				100.0%	69.4%	30.6%	النسبة		
				6	3	3	التكرار	لا	
				100.0%	50.0%	50.0%	النسبة		
				68	46	22	التكرار	الإجمالي	
				100.0%	67.6%	32.4%	النسبة		

المصدر: س10، س31

نلاحظ من الجدول (14) أن نسبة الاتجاه العام تمثل 67.6% للتعرض للعنف النفسي من قبل الزملاء، بينما بلغت نسبة التعرض له من قبل المشرف 32.4%. وقد ظهرت أعلى نسبة ضمن فئة المبحوثين الذين يعتبرون والديهم قدوة جيدة، حيث أشار 69.4% منهم إلى أن مصدر العنف النفسي الذي تعرضوا له كان من الزملاء، رغم أن اعتبار الوالدين قدوة قد يرتبط بتنشئة إيجابية وقيم أخلاقية عالية، فإن هذه النسبة تعكس أن البيئة الأسرية الجيدة لا تكفل الحماية من العنف النفسي في المحيط المهني، خصوصاً من قبل الزملاء. كما أن نفس الفئة سجلت نسبة 30.6% ممن تعرضوا للعنف من المشرف، وهي قريبة من المعدل العام. من جهة أخرى، أظهرت فئة من لا يعتبرون والديهم قدوة نسبة متساوية بلغت 50% لكل من المشرف والزملاء كمصدر للعنف، ما قد يشير إلى غياب مرجعية أسرية إيجابية متزنة، مما يترك الفرد دون أساس واضح في تقييم العلاقات المهنية أو التعامل مع الضغوط، وقد يجعله عرضة بشكل متوازن لكلا

المصدرين. ورغم الفروق الواضحة في الاتجاهات. حيث جاءت نتيجة كا² المحسوبة والتي تساوي 9.36 أكبر من كا² الجدولة والتي تساوي 3.84 عند درجة الحرية 1، مما يشير إلى وجود علاقة بين اعتبار الوالدين قدوة ومصدر التعرض للعنف النفسي. وقد يكون أيضا من بين العوامل التي تؤدي ممارسة بعض الزملاء والمشرفين للعنف النفسي يرجع بالدرجة الأولى إلى العوامل المتعلقة بثقافة العمل، والعلاقات المهنية، وضغوط السياق المؤسسي هي الأكثر تأثيرًا في تحديد مصدر هذا النوع من العنف.

جدول رقم (15): يوضح علاقة اعتبار الوالدين قدوة جيدة بالتعرض الى ايماءات جنسية متعمدة.

القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا ²	المجموع	التعرض إلى ايماءات جنسية متعمدة				
					لا	نعم	النسبة	نعم	اعتبار الوالدين قدوة جيدة
دال احصائيا	4,19	1	6,54	62	50	12	النسبة	نعم	
				100.0%	80.6%	19.4%	التكرار		
				6	4	2	النسبة	لا	
				100.0%	66.7%	33.3%	التكرار		
				68	54	14	النسبة	الإجمالي	
				100.0%	79.4%	20.6%	التكرار		

المصدر: س10، س37

نلاحظ من الجدول (15) أن نسبة الاتجاه العام تمثل 79.4% لعدم التعرض لإيماءات جنسية متعمدة، بينما بلغت نسبة من أفادوا بتعرضهم لها 20.6%. وقد ظهرت أعلى نسبة ضمن فئة المبحوثين الذين يعتبرون والديهم قدوة جيدة، حيث أفاد 80.6% منهم بعدم تعرضهم لهذه الإيماءات، وهي أعلى نسبة في الجدول، يشير ذلك إلى أن وجود مرجعية أسرية إيجابية يسهم في بناء شخصية أكثر وعيًا وحدودًا واضحة في التعامل، مما قد يقلل من فرص التعرض أو حتى التساهل في مواقف ذات طابع مسيء. كما سجلت نفس الفئة نسبة 19.4% لمن تعرضوا لهذه الإيماءات، وهي قريبة من المعدل العام. من جهة أخرى، جاءت نسبة 66.7% ضمن من لا يعتبرون والديهم قدوة وأفادوا بعدم تعرضهم للإيماءات الجنسية، وهي أقل من الفئة السابقة، بينما بلغت نسبة التعرض لديهم 33.3%، وهي أعلى من نظيرتها لدى الفئة الأولى، ما قد يدل على أن غياب النموذج الأسري الإيجابي قد يُضعف مهارات الرفض أو يحدّ من وضوح المعايير الأخلاقية لدى الفرد، مما يجعله أكثر عرضة لمواقف غير لائقة أو أقل قدرة على مواجهتها. ورغم هذا التباين النسبي. حيث جاءت نتيجة كا² المحسوبة والتي تساوي 6.54 أكبر من كا² الجدولة والتي تساوي 4,19 عند درجة الحرية

1، مما يشير إلى وجود علاقة بين اعتبار الوالدين قذوة ومصدر التعرض لإيماءات جنسية متعمدة. ما يدل على التنشئة الأسرية الجيدة للمحوثين.

جدول رقم (16): يوضح علاقة مساعدة المعارف المتعلمة من المدرسة في حل المشكلات بأثر العنف الجسدي على حياتهم العملية.

القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا ²	المجموع	أثر العنف الجسدي على الحياة العملية		التكرار	نعم	لا
					لا	نعم			
غير دال احصائياً	5,37	1	3,81	52	42	10	التكرار	نعم	مساعدة المعارف المتعلمة من المدرسة في حل المشكلات
				100.0%	80.8%	19.2%	النسبة		
				16	14	2	التكرار	لا	الإجمالي
				100.0%	87.5%	12.5%	النسبة		
				68	56	12	التكرار	النسبة	
100.0%	82.4%	17.6%	النسبة						

المصدر: س12، س27

نلاحظ من الجدول (16) أن نسبة الاتجاه العام تمثل 82.4% لعدم تأثر الحياة العلمية بالعنف الجسدي، في حين بلغت نسبة من أفادوا بتأثرهم 17.6%. وقد سجلت أعلى نسبة ضمن فئة المحوثين الذين أفادوا بأن المعارف التي تعلموها في المدرسة ساعدتهم على حل مشكلاتهم، حيث بلغت نسبتهم 80.8% في عدم تأثر حياتهم الدراسية بالعنف الجسدي، يدل هذا على أن الاستفادة من التعليم المدرسي (خاصة في الجوانب المهارية والمعرفية) قد تسهم في تمكين الأفراد من مواجهة الضغوط والتحديات، بما في ذلك الآثار النفسية للعنف. كما جاءت نسبة التعرض لتأثير سلبي على الحياة العلمية ضمن نفس الفئة 19.2%، وهي قريبة من المتوسط العام. من جهة أخرى، أظهرت فئة من لم تساعدهم المعارف المدرسية نسبة 87.5% في أنهم لم يتأثروا دراسياً بالعنف الجسدي، وهي الأعلى في الجدول، هذه النسبة المرتفعة قد تعكس وجود عوامل أخرى تعويضية لديهم، مثل الدعم الأسري أو السمات الشخصية، مما يجعل غياب أثر المعارف المكتسبة لا يعني بالضرورة ضعفاً في مقاومة آثار العنف. ورغم هذه الفروقات، أظهر اختبار كا² أن العلاقة بين مدى الاستفادة من المعارف المدرسية وتأثر الحياة العلمية بالعنف الجسدي كانت غير دالة إحصائياً (كا² = 3.81، df = 1، p = 5.37)، مما يعني أن الفروق لا تعبر عن علاقة سببية ثابتة. وبناءً على ذلك، يمكن الاستنتاج أن الاستفادة من المعارف المدرسية لا تمثل عاملاً حاسماً أو دالاً إحصائياً في تحديد مدى تأثر

الحياة الدراسية بالعنف الجسدي، وإن كانت في بعض الحالات تبدو داعمة لتجاوز آثاره، مما يشير إلى أهمية النظر إلى عوامل متعددة، مثل الدعم النفسي والاجتماعي، في فهم هذه العلاقة.

جدول رقم (17): يوضح علاقة مساعدة المعارف المتعلمة من المدرسة في حل المشكلات بالقيام بتبليغ

الادرة عند التعرض للعنف الجنسي

القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا 2	المجموع	تبليغ الادارة عند التعرض للعنف الجنسي		التكرار	النسبة	نعم	لا	مساعدة المعارف المتعلمة من المدرسة في حل المشكلات
					لا	نعم					
غيردال احصائيا	1,55	1	2,025	52	46	6	التكرار				الإجمالي
				100.0%	88.5%	11.5%	النسبة				
				16	16	0	التكرار			الإجمالي	
				100.0%	100.0%	0.0%	النسبة				
				68	62	6	التكرار				
100.0%	91.2%	8.8%	النسبة								

المصدر: س12، س38

نلاحظ من الجدول 17 أن نسبة الاتجاه العام تمثل 91.2% لعدم التبليغ عن العنف الجنسي، بينما بلغت نسبة من قاموا بالتبليغ 8.8% فقط، مما يشير إلى ضعف واضح في ثقافة التبليغ أو الخوف من العواقب الاجتماعية والإدارية. وقد ظهرت أعلى نسبة ضمن فئة المبحوثين الذين أفادوا بأن المعارف التي تعلموها في المدرسة ساعدتهم على حل مشكلاتهم، حيث بلغت نسبة من لم يُبلغوا رغم استفادتهم من تلك المعارف 88.5%، يدل ذلك على أن المعارف المدرسية (رغم دورها في تنمية التفكير وحل المشكلات) لا ترتبط بشكل مباشر أو مؤثر بسلوك الإبلاغ عن العنف الجنسي، ما يشير إلى أن سلوك التبليغ يتأثر غالباً بعوامل نفسية واجتماعية ومؤسسية أخرى. كما أظهرت فئة من لم تساعدهم المعارف المدرسية نسبة 100% في عدم التبليغ، وهي أعلى نسبة في الجدول. تعكس هذه النسبة أن غياب الدعم المعرفي أو المهارات اللازمة لمواجهة المشكلات قد يؤدي إلى مزيد من الصمت والخضوع في حالات العنف، ما يعزز الحاجة لتضمين مهارات المواجهة والإبلاغ في المناهج الدراسية. وعلى الرغم من هذه الفروقات، أظهر اختبار كا² أن العلاقة بين الاستفادة من المعارف المدرسية وسلوك التبليغ كانت غير دالة إحصائياً (كا² = 2.025، df = 1، p = 1.55)، مما يعني أن الفروق لا تُشير إلى علاقة سببية قوية. وبناءً على ذلك، يمكن الاستنتاج أن الاستفادة من المعارف المدرسية لا تُعد عاملاً مؤثراً أو دالاً إحصائياً في دفع الأفراد إلى التبليغ عن العنف الجنسي، ما

يبرز أهمية عوامل أخرى أكثر تأثيرًا، كالخوف مثلا لن مثل هذا النوع من العنف في مجتمعاتنا يعتبر أمر شديد الخطورة وخاصة إذا كان الذي تعرض لمثل هذا العنف امرأة فهنا تحبذ الصمت على التبليغ خوفا على سمعتها، كذلك مجتمعاتنا لا تزال تغطي على مثل هذه السلوكيات والافصاح بها يعتبر خارج عن التقاليد المتعارف عليها، وحتى بعض الأحيان الأشخاص الذين يتعرضون لمثل هذه السلوكيات لا يلجؤون للتبليغ خوفا من اتهامهم بانهم هم السبب في ذلك. وفي المقابل نجد نسبة 8.8% فقط قاموا بالتبليغ. وقد جاءت هذه النسب موزعة كالتالي: من أفادوا بأن المعارف التي تعلموها في المدرسة ساعدتهم على حل مشكلاتهم، بلغت نسبة من قاموا بالتبليغ 11.5%، مقابل 0.0% لدى من لم يستفيدوا من تلك المعارف. وعلى الرغم من هذا الفرق، أظهر اختبار كا2 أن العلاقة غير دالة إحصائياً (كا2=2.025، df=1، p=0.155)، مما يدل على أن الاستفادة من المعارف المدرسية لا تؤثر بشكل مباشر على قرار التبليغ عن العنف الجنسي. ويمكن الاستنتاج أن أغلب الأفراد لا يلجؤون إلى التبليغ، سواء امتلكوا أدوات معرفية لحل المشكلات أم لا، ما يشير إلى وجود عوامل أخرى أكثر تأثيرًا في قرار التبليغ.

جدول رقم (18): يوضح علاقة مساعدة منظومة القيم التي اكتسبتها المبحوثين من المدرسة على التكيف بالتعرض لأي شكل من أشكال العنف الجسدي

القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا	المجموع	التعرضت لأي شكل من أشكال العنف الجسدي		التكرار	نعم	لا
					لا	نعم			
دال احصائيا	0,38	1	4,303	55	50	5	التكرار	نعم	منظومة القيم التي اكتسبتها من المدرسة ساعدتك على التكيف في المجتمع
				100.0%	90.9%	9.1%	النسبة		
				13	9	4	التكرار	لا	
				100.0%	69.2%	30.8%	النسبة		
				68	59	9	التكرار	الاجمالي	
100.0%	86.8%	13.2%	النسبة						

المصدر: س13، س25

نلاحظ من الجدول (18) أن نسبة الاتجاه العام تمثل 86.8% لعدم التعرض للعنف الجسدي، بينما بلغت نسبة من تعرضوا له 13.2%، ما يعكس أن غالبية العينة لم تختبر هذا النوع من العنف. وقد ظهرت أعلى نسبة ضمن فئة المبحوثين الذين أفادوا بأن منظومة القيم التي اكتسبوها من المدرسة ساعدتهم على التكيف في المجتمع، حيث بلغت نسبة عدم التعرض للعنف الجسدي لديهم 90.9%، وهي أعلى نسبة في الجدول،

يشير ذلك إلى أن التربية القيمية المدرسية يمكن أن تلعب دورًا وقائيًا مهمًا في تعزيز وعي الفرد، وتكوين شبكة علاقات سوية تجنّبه التورط أو الوقوع في مواقف عنف جسدي. وعلى الجانب الآخر، سجّلت فئة من لم تساعدهم القيم المدرسية على التكيف نسبة أقل (69.2%) في عدم التعرض، بينما بلغت نسبة تعرضهم للعنف الجسدي 30.8%، وهي الأعلى في الجدول، يعكس ذلك أن غياب منظومة قيمية مدرسية فعالة قد يُضعف من قدرة الفرد على حماية نفسه أو اتخاذ مواقف حازمة تجاه العنف الجسدي في البيئة الاجتماعية أو المهنية. حيث جاءت نتيجة كاس² المحسوبة والتي تساوي 4.303 أكبر من كاس² الجدولة والتي تساوي 3.84 عند درجة الحرية 1، مما يشير إلى وجود علاقة بين مساعدة منظومة القيم التي اكتسبتها المبحوثين من المدرسة على التكيف وتعرضهم للعنف الجسدي. يمكن الاستنتاج أن منظومة القيم المدرسية، وما تحمله من تأثير وقائي محتمل، تُعد عاملاً حاسماً في تقليل التعرض للعنف الجسدي، ما يُبرز الحاجة إلى تكامل دور الأسرة، والمؤسسات، والقوانين في حماية الأفراد من هذه الممارسات للعنف الجسدي. ويمكن الاستنتاج أن القيم التعليمية تمثل حاجزاً كافياً أمام هذا النوع من العنف ضمن العينة المدروسة.

جدول رقم (19): يوضح علاقة مساعدة منظومة القيم التي اكتسبتها المبحوثين من المدرسة على التكيف

بالتعرض لأي شكل من أشكال العنف النفسي

القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	كاس ²	المجموع	التعرض لأي شكل من أشكال العنف النفسي		التكرار	نعم	لا
					لا	نعم			
غير دال احصائياً	1,46	1	2,114	55	35	20	التكرار	نعم	مساعدة منظومة القيم التي اكتسبتها المبحوثين من المدرسة على التكيف
				100.0%	63.6%	36.4%	النسبة		
				13	11	2	التكرار	لا	
				100.0%	84.6%	15.4%	النسبة		
				68	46	22	التكرار	الإجمالي	
				100.0%	67.6%	32.4%	النسبة		

المصدر: س13، س30

نلاحظ من الجدول (19) أن نسبة الاتجاه العام تمثل 67.6% لعدم التعرض لأي شكل من أشكال العنف النفسي، مقابل 32.4% ممن أفادوا بتعرضهم له، مما يشير إلى أن ثلث العينة تقريباً قد مرّوا بتجارب عنف نفسي، وقد ظهرت أعلى نسبة ضمن فئة المبحوثين الذين أفادوا بأن منظومة القيم التي اكتسبوها من المدرسة ساعدتهم على التكيف في المجتمع، حيث بلغت نسبة عدم تعرضهم للعنف النفسي 63.6%، وهي

النسبة الأكبر في الجدول، قد يدل ذلك على أن وجود أساس قيمي مكتسب من المدرسة قد يساهم في تعزيز المهارات الاجتماعية والقدرة على بناء علاقات متوازنة، مما يقلل من فرص التعرض للعنف النفسي أو يسهل إدارة المواقف السلبية. وفي المقابل، بلغت نسبة من تعرضوا للعنف ضمن هذه الفئة 36.4%، وهي أيضًا مرتفعة نسبيًا. من جهة أخرى، أظهرت فئة من لم تساعدهم القيم المدرسية على التكيف نسبة 84.6% في عدم التعرض للعنف النفسي، وهي الأعلى بين جميع النسب، ما يُعد نتيجة لافتة، هذه النسبة قد تعكس عوامل خارج نطاق التعليم القيمي، مثل البيئة الأسرية أو الشخصية أو المهنية، التي ساعدت الأفراد في حماية أنفسهم من العنف رغم غياب التأثير المدرسي المباشر. ورغم هذا التفاوت، أظهر اختبار كا² أن العلاقة بين منظومة القيم المكتسبة والتعرض للعنف النفسي كانت غير دالة إحصائيًا (كا² = 2.114، df = 1، p = 1.46)، ما يشير إلى أن الفروق لا تُعبّر عن علاقة سببية ذات دلالة. وبناءً على ذلك، يمكن الاستنتاج أن منظومة القيم المكتسبة من المدرسة - رغم دورها المحتمل في التكيف الاجتماعي - لا تشكل عاملاً دالاً إحصائيًا في تقليل احتمالية التعرض للعنف النفسي، ما يسلط الضوء على أهمية الظروف البيئية والعلائقية الأوسع في تشكيل تجارب الأفراد في هذا المجال.

جدول رقم (20): يوضح مساعدة منظومة القيم التي اكتسبتها المبحوثين من المدرسة على التكيف بالتعرض لتعليقات جنسية غير لائقة في مكان العمل.

القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا ²	المجموع	التعرض لتعليقات جنسية غير لائقة في مكان العمل		التكرار النسبية	نعم	لا
					لا	نعم			
غير دال إحصائيًا	3,14	1	1,015	55	39	16	التكرار النسبية	نعم	مساعدة منظومة القيم التي اكتسبتها المبحوثين من المدرسة على التكيف
				100.0%	70.9%	29.1%	النسبية		
				13	11	2	التكرار النسبية	لا	
				100.0%	84.6%	15.4%	النسبية		
				68	50	18	التكرار النسبية	الإجمالي	
100.0%	73.5%	26.5%	النسبية						

المصدر: س13، س35

نلاحظ من الجدول 20 أن نسبة الاتجاه العام تمثل 73.5% لعدم التعرض لتعليقات جنسية غير لائقة في مكان العمل، مقابل 26.5% ممن أفادوا بتعرضهم لهذا النوع من السلوك. وقد سجلت أعلى نسبة لعدم التعرض ضمن فئة المبحوثين الذين أفادوا بأن منظومة القيم التي اكتسبوها من المدرسة ساعدتهم على

التكيف في المجتمع، حيث بلغت نسبتهم 70.9%، وهي أكبر نسبة في الجدول، يدل هذا على أن منظومة القيم المدرسية قد تسهم بشكل غير مباشر في بناء وعي الفرد بحقوقه وحدود التعامل المقبول، ما يجعله أكثر قدرة على تفادي أو التصدي لمواقف مسيئة في بيئة العمل. كما بلغت نسبة التعرض للتعليقات غير اللائقة ضمن هذه الفئة 29.1%، وهي نسبة مرتفعة نسبياً رغم استفادتهم من القيم التربوية. في المقابل، أظهرت فئة المبحوثين الذين لم تساعدهم القيم المدرسية على التكيف نسبة 84.6% في عدم التعرض، وهي الأعلى بين الفئتين، هذه النتيجة توحي بأن هناك عوامل أخرى - ربما مرتبطة بطبيعة العمل أو السياق الاجتماعي - قد تلعب دوراً أكبر في تقليل فرص التعرض للسلوكيات المسيئة، بصرف النظر عن أثر القيم التعليمية. ورغم هذا التباين في النسب، أظهر اختبار كا² أن العلاقة بين القيم المكتسبة من المدرسة والتعرض لتعليقات جنسية غير لائقة غير دالة إحصائياً (كا² = 1.015، df = 1، p = 3.14)، ما يعني أن الفروق غير كافية لإثبات علاقة سببية ذات دلالة. وبناءً على ذلك، يمكن الاستنتاج أن منظومة القيم المكتسبة من المدرسة، رغم ارتباطها الظاهري بمستوى التكيف والوعي الاجتماعي، لا تُعد عاملاً دالاً إحصائياً في التنبؤ بمدى التعرض للتعليقات الجنسية غير اللائقة، مما يؤكد أهمية العوامل المؤسسية والثقافية والمهنية في الحماية من هذا النوع من العنف في بيئة العمل.

جدول رقم (21): يوضح علاقة عمل المدرسة على اعداد المبحوثين للتكيف مع مختلف التغيرات بأثر

التعرض للعنف النفسي على الحياة العملية

القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا ²	المجموع	أثر العنف النفسي على الحياة العملية		التكرار	النسبة	نعم	لا
					نعم	لا				
غير دال احصائياً	7,18	1	1,30	43	26	17	التكرار	نعم	اعداد المدرسة للمبحوثين للتكيف مع مختلف التغيرات	لا
				100.0%	60.5%	39.5%	النسبة			
				25	14	11	التكرار	لا	الاجماعي	
				100.0%	56.0%	44.0%	النسبة			
				68	40	28	التكرار			
				100.0%	58.8%	41.2%	النسبة			

المصدر: س14، س33

نلاحظ من الجدول 21 أن نسبة الاتجاه العام تمثل 58.8% لعدم تأثر الحياة العملية بالعنف النفسي، مقابل 41.2% تأثرت حياتهم بهذا العنف في مسارهم المهني. وقد ظهرت أعلى نسبة ضمن فئة الذين أقرّوا

بأن المدرسة ساعدتهم على التكيف مع التغيرات التي واجهوها، حيث بلغت نسبة من أفادوا بعدم تأثير العنف النفسي على حياتهم العملية 60.5%، يشير ذلك إلى أن المدرسة قد تساهم (ولو بشكل محدود) في تطوير مهارات التكيف والتعامل مع الضغوط النفسية في الحياة المهنية، ما يخفف من حدة آثار العنف النفسي في بيئة العمل. أما ضمن نفس الفئة، فقد أشار 39.5% إلى تأثرهم بالعنف النفسي، وهي نسبة قريبة من المعدل العام. من جهة أخرى، جاءت فئة من لم تساعدهم المدرسة على التكيف بنسبة 56.0% ممن لم يتأثروا بالعنف، وهي أقل من النسبة السابقة، بينما بلغت نسبة المتأثرين 44.0%، قد يوحي هذا بأن غياب التأهيل المدرسي الكافي للتعامل مع التغيرات يزيد من قابلية الفرد للتأثر بتجارب العنف النفسي في عمله، ولو بشكل محدود. ورغم هذه الفروقات، أظهر اختبار كا² أن العلاقة بين دور المدرسة في إعداد الفرد والتأثر بالعنف النفسي غير دالة إحصائياً (كا² = 1.30، df = 1، p = 7.18)، مما يشير إلى أن هذه الفروقات لا تحمل دلالة سببية موثوقة. وعليه، يمكن الاستنتاج أن إعداد المدرسة للفرد على التكيف مع التغيرات لا يُعد عاملاً دالاً إحصائياً في التخفيف من آثار العنف النفسي على الحياة العملية، وإن كانت له بعض الآثار الإيجابية الظاهرة، إلا أن عوامل أخرى خارج نطاق المدرسة تبدو أكثر تأثيراً في تحديد مدى تأثر الفرد بهذا النوع من العنف.

رابعاً: بيانات حول علاقة التنشئة غير المقصودة للعاملين وسلوكيات العنف في مكان العمل

جدول رقم (22): يوضح علاقة مساعدة وسائل الاعلام على اكتساب المبحوثين لقيم ومعايير وتقاليد المجتمع بمساعدة جماعة الرفاق على اكتساب قيم ومعايير لم تكتسب في الأسرة والمدرسة

القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا ²	المجموع	مساعدة جماعة الرفاق على اكتساب قيم ومعايير لم تكتسب في الأسرة والمدرسة		التكرار	النسبة	نعم	لا
					لا	نعم				
غير دال احصائياً	1,98	1	1,65 5	46	26	20	التكرار	43.5%	نعم	مساعدة وسائل الاعلام على اكتساب لقيم ومعايير وتقاليد المجتمع
				100.0%	56.5%	6	النسبة			
				22	16	6	التكرار	27.3%	لا	
				100.0%	72.7%	26	النسبة			
				68	42	26	التكرار	38.2%	الإجمالي	
100.0%	61.8%	38.2%	النسبة							

المصدر: س16، س21

نلاحظ من الجدول 22 أن نسبة الاتجاه العام تمثل 61.8% لعدم استفادة الأفراد من وسائل الإعلام في اكتساب قيم ومعايير وتقاليد المجتمع، مقابل 38.2% ممن استفادوا، وقد سُجلت أعلى نسبة في فئة المبحوثين الذين أفادوا بأن وسائل الإعلام ساعدتهم على اكتساب قيم ومعايير وتقاليد المجتمع، حيث بلغت نسبة من لم يكتسبوا القيم من جماعة الرفاق 56.5%، مقابل 43.5% منهم أكدوا أنهم اكتسبوا القيم من الرفاق، يشير هذا إلى أن التأثير الأكبر على الأفراد كان لوسائل الإعلام أكثر من جماعة الرفاق، وهو ما قد يعكس الدور المتنامي للإعلام في تشكيل القيم المجتمعية وتقديم نماذج سلوكية قد تُنافس أو تتجاوز تأثير الأقران في بعض الأحيان، في المقابل، جاءت نسبة الذين لم تساعدهم وسائل الإعلام على اكتساب قيم المجتمع والذين أفادوا بأنهم لم يكتسبوا تلك القيم من جماعة الرفاق أعلى، وبلغت 72.7%، مقابل 27.3% فقط ممن قالوا إن جماعة الرفاق كان لها دور في اكتساب تلك القيم، هذا التفاوت يُظهر أن غياب دور الإعلام قد يقلل من فرص الانفتاح أو التفاعل مع أنماط القيم الجديدة، مما يضعف أيضًا دور جماعة الرفاق كمصدر بديل أو مكمل لاكتساب المعايير الاجتماعية، ورغم هذه الفروق، أظهر اختبار كاي² أن العلاقة بين دور الإعلام في نقل القيم والميل إلى اكتسابها من جماعة الرفاق غير دالة إحصائيًا (كا² = 1.655، df = 1، p = 1.98)، مما يعني أن هذه الفروقات النسبية لا تمثل علاقة سببية ذات دلالة إحصائية. وبناءً على ذلك، يمكن الاستنتاج أن وسائل الإعلام، رغم تأثيرها الظاهري، لا تُعد عاملاً حاسماً في تحديد ما إذا كان الفرد يكتسب القيم والمعايير من جماعة الرفاق، وهو ما يشير إلى أن هناك عوامل أخرى - مثل البيئة الاجتماعية، أو النمط التربوي، أو مستوى الانفتاح الشخصي - قد تكون أكثر تأثيراً في هذا الجانب.

جدول رقم (23): يوضح علاقة مساعدة وسائل الاعلام على اكتساب المبحوثين لقيم ومعايير وتقاليد المجتمع بالتعرض لأي شكل من أشكال العنف الجسدي سابقا.

القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا ²	المجموع	التعرض لأي شكل من أشكال العنف الجسدي		التكرار	النسبة	مساعدة وسائل الاعلام على اكتساب لقيم ومعايير وتقاليد المجتمع
					لا	نعم			
دال احصائيا	4,05	1	6,93	46	41	5	التكرار	نعم	مساعدة وسائل الاعلام على اكتساب لقيم ومعايير وتقاليد المجتمع
				100.0%	89.1%	10.9%	النسبة		
				22	18	4	التكرار	لا	
				100.0%	81.8%	18.2%	النسبة		
				68	59	9	التكرار	الاجمالي	
100.0%	86.8%	13.2%	النسبة						

نلاحظ من الجدول 23 أن نسبة الاتجاه العام تمثل 86.8% لعدم التعرض لأي شكل من أشكال العنف الجسدي، بينما تمثل نسبة 13.2% ممن تعرضوا له، وسُجّلت أعلى نسبة لعدم التعرض ضمن فئة المبحوثين الذين أفادوا بأن وسائل الإعلام ساعدتهم على اكتساب قيم ومعايير وتقاليد المجتمع، حيث بلغت نسبة عدم التعرض لديهم 89.1%، يدل هذا على أن التلقي الواعي للقيم والمعايير المجتمعية عبر وسائل الإعلام قد يسهم بشكل غير مباشر في تحصين الفرد من الوقوع في مواقف عنف جسدي، من خلال تعزيز ثقافة التسامح واحترام الآخر أو تنمية المهارات الاجتماعية الوقائية، في المقابل، بلغت نسبة عدم التعرض للعنف الجسدي لدى من لم يساعدهم الإعلام على اكتساب هذه القيم 81.8%، وهي أقل من الفئة السابقة، بينما وصلت نسبة من تعرضوا للعنف الجسدي في هذه الفئة إلى 18.2%، وهي الأعلى في الجدول، يشير ذلك إلى أن غياب التأثير التربوي أو القيمي لوسائل الإعلام قد يرتبط، وإن بشكل غير حاسم، بزيادة احتمال التعرض للعنف، ربما نتيجة ضعف التوجيه الاجتماعي أو محدودية الوعي بأساليب الحماية أو المواجهة. حيث جاءت نتيجة كا² المحسوبة والتي تساوي 6.93 أكبر من كا² الجدولة والتي تساوي 3.84 عند درجة الحرية 1، مما يشير إلى وجود علاقة بين دور وسائل الإعلام في نقل القيم ومعايير وتقاليد المجتمع للمبحوثين بالتعرض للعنف الجسدي. يمكن الاستنتاج أن مساهمة وسائل الإعلام في تعزيز القيم المجتمعية، تُعد عاملاً حاسماً في تقليل احتمالات التعرض للعنف الجسدي، مما يشير إلى أهمية التكامل بين الإعلام، والتنشئة الأسرية، والتربية المدرسية في بناء وعي سلوكي وقائي متماسك.

جدول رقم (24): يوضح علاقة مساعدة وسائل الاعلام على اكتساب المبحوثين لقيم ومعايير وتقاليد

المجتمع بالتعرض لتعليقات جنسية غير لائقة في مكان العمل

القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا ²	المجموع	التعرض لتعليقات جنسية غير لائقة في مكان العمل		التكرار	النسبة	نعم	لا
					لا	نعم				
غير دال احصائياً	2,84	1	1,148	46	32	14	التكرار	نعم	مساعدة وسائل الاعلام على اكتساب قيم ومعايير وتقاليد المجتمع	لا
				100.0%	69.6%	30.4%	النسبة			
				22	18	4	التكرار	لا	الإجمالي	
				100.0%	81.8%	18.2%	النسبة			
				68	50	18	التكرار			
				100.0%	73.5%	26.5%	النسبة			

نلاحظ من الجدول (24) أن نسبة الاتجاه العام تمثل 73.5% من العينة التي لم تتعرض لتعليقات جنسية غير لائقة في مكان العمل، مقابل 26.5% ممن تعرضوا لهذه التعليقات، وقد سُجلت أعلى نسبة للتعرض ضمن فئة المبحوثين الذين صرّحوا بأن وسائل الإعلام ساعدتهم على اكتساب قيم ومعايير وتقاليده المجتمع، حيث بلغت نسبة تعرضهم 30.4%، مقابل 69.6% أفادوا بعدم التعرض، هذا يشير إلى مفارقة، إذ من المفترض أن تسهم القيم المكتسبة عبر الإعلام في الحد من السلوكيات المسيئة أو الوقوع ضحيتها، إلا أن ارتفاع نسبة التعرض ضمن هذه الفئة قد يُعزى إلى زيادة الوعي والانفتاح، مما يجعل الأفراد أكثر إدراكًا لما يمكن اعتباره سلوكًا غير لائق، وبالتالي أكثر قابلية للتبليغ أو الاعتراف بالتعرض له، في المقابل، جاءت نسبة التعرض للتعليقات الجنسية غير اللائقة ضمن من لم تساعدهم وسائل الإعلام على اكتساب تلك القيم أقل، حيث بلغت 18.2% فقط، بينما بلغت نسبة عدم التعرض لديهم 81.8%، وهي أعلى من نظيرتها في الفئة الأولى، قد يعكس هذا ضعف الوعي أو الحرج من التصريح بمثل هذه التجارب لدى من لم يتأثروا إيجابيًا بوسائل الإعلام، أو ببساطة عدم تعرضهم فعليًا لمثل هذه المواقف، نتيجة لعوامل سياقية أخرى كالبينة العملية أو نوعية العمل، ومع ذلك، أظهر اختبار كا² أن العلاقة بين الدور القيمي لوسائل الإعلام والتعرض لتعليقات جنسية غير لائقة في مكان العمل كانت غير دالة إحصائيًا (كا² = 1.148، df = 1، p = 2.84)، ما يعني أن الفروق بين الفئتين لا تشير إلى علاقة سببية ذات دلالة، وبناءً عليه، يمكن الاستنتاج أن تأثير وسائل الإعلام في نقل القيم والمعايير المجتمعية لا يُعد عاملاً حاسماً أو ذا دلالة إحصائية في التنبؤ بالتعرض للتعليقات الجنسية غير اللائقة، رغم وجود فروقات ظاهرية. وهذا يؤكد أهمية دور السياسات المؤسسية، وآليات الوقاية، والتثقيف الجنسي والاجتماعي المباشر في معالجة ومنع هذا النوع من السلوكيات في بيئة العمل.

جدول رقم (25): يوضح علاقة عمل وسائل الاعلام على تغيير سلوكيات المبحوثين باثر التعرض للعنف الجسدي على الحياة العملية.

القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا ²	المجموع	أثر التعرض للعنف الجسدي على الحياة العملية		التكرار النسبة	نحو الإيجاب	عمل وسائل الاعلام على تغيير
					لا	نعم			
دال احصائيا	4,63	1	5,40	51	43	8			
				100.0%	84.3%	15.7%			

				17	13	4	التكرار	نحو السلب	سلوكيات المبحوثين
				100.0%	76.5%	23.5%	النسبة		
				68	56	12	التكرار	الإجمالي	
				100.0%	82.4%	17.6%	النسبة		

المصدر: س17، س27

نلاحظ من الجدول (25) أن نسبة الاتجاه العام تمثل 82.4% من العينة التي أفادت بأن العنف الجسدي الذي تعرضوا له لم يؤثر على حياتهم العلمية، مقابل 17.6% ممن أكدوا تأثر حياتهم العلمية بالعنف الجسدي، وقد سُجلت أعلى نسبة لعدم التأثر ضمن فئة المبحوثين الذين أشاروا إلى أن وسائل الإعلام عملت على تغيير سلوكياتهم نحو الإيجاب، حيث بلغت نسبة عدم التأثر في هذه الفئة 84.3%، وهي الأعلى في الجدول، يدل هذا على أن الدور الإيجابي الذي يمكن أن تلعبه وسائل الإعلام في تعزيز التفكير البناء وتقديم نماذج سلوكية إيجابية قد يسهم في تمكين الأفراد من تجاوز آثار العنف الجسدي، أو التقليل من تأثيره على جوانب حياتهم المهمة مثل التعليم، أما في فئة المبحوثين الذين رأوا أن وسائل الإعلام غيرت سلوكهم نحو السلب، فقد بلغت نسبة تأثر حياتهم العلمية بالعنف الجسدي 23.5%، وهي الأعلى من حيث التأثر مقارنة بالفئة الأخرى. في المقابل، بلغت نسبة عدم التأثر لديهم 76.5%، يعكس ذلك أن من يتعرض لتأثيرات سلبية من وسائل الإعلام قد يكون أكثر هشاشة أو أقل قدرة على الصمود في وجه العنف، ما يجعل تجربته التعليمية أكثر عرضة للتأثر نتيجة العوامل النفسية أو السلوكية التي قد يكتسبها من نماذج إعلامية سلبية. حيث جاءت نتيجة كا² المحسوبة والتي تساوي 5.40 أكبر من كا² الجدولة والتي تساوي 3.84 عند درجة الحرية 1، مما يشير إلى وجود علاقة بين عمل وسائل الاعلام على تغيير سلوكيات المبحوثين نحو الايجاب وأثر تعرضهم للعنف الجسدي على حياتهم العملية.

جدول رقم (26): يوضح علاقة عمل وسائل الاعلام على تغيير سلوكيات المبحوثين بالتعرض للعنف

النفسي.

القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا ²	المجموع	سبق وتعرضت للعنف نفسى من قبل		التكرار	نحو الإيجاب	عمل وسائل الاعلام على تغيير سلوكيات المبحوثين
					المشرف	الزملاء			
غير دال احصائيا	1,34	1	2,240	51	37	14	التكرار	نحو الإيجاب	عمل وسائل الاعلام على تغيير سلوكيات المبحوثين
				100.0%	72.5%	27.5%	النسبة		
				17	9	8	التكرار	نحو السلب	
				100.0%	52.9%	47.1%	النسبة		

				68	46	22	التكرار	الإجمالي
				100.0%	67.6%	32.4%	النسبة	

المصدر: س17، س31

نلاحظ من الجدول 26 أن نسبة الاتجاه العام تمثل 67.6% من العينة التي لم تتعرض للعنف النفسي من قبل الزملاء والمشرفين، مقابل 32.4% أفادوا بتعرضهم له، ما يشير إلى أن غالبية العينة لم تواجه هذا النوع من العنف في بيئة العمل. وقد جاءت هذه النسب موزعة بحسب أثر وسائل الإعلام على السلوك، حيث سجلت فئة المبحوثين الذين أفادوا بأن وسائل الإعلام أثرت على سلوكياتهم نحو الإيجاب أعلى نسبة في عدم التعرض للعنف النفسي، إذ بلغت 72.5%، في حين بلغت نسبة المتعرضين للعنف النفسي داخل هذه الفئة 27.5%، هذا يشير إلى أن تأثير الإعلام الإيجابي يمكن أن يسهم في بناء وعي سلوكي يحفز التقاهم والتواصل المهني السليم، مما يقلل فرص نشوء حالات عنف نفسي داخل بيئة العمل، أما في الفئة التي أشارت إلى أن وسائل الإعلام أثرت على سلوكها نحو السلب، فقد بلغت نسبة التعرض للعنف النفسي 47.1%، وهي الأعلى في الجدول، مقابل 52.9% لم يتعرضوا له، تعكس هذه النتيجة أن تأثير الإعلام السلبي قد يؤدي إلى تعزيز سلوكيات غير صحية أو ردود فعل سلبية في بيئة العمل، مما يزيد من احتمالية الانخراط في أو التعرض لمواقف عنف نفسي ومع ذلك، أظهر اختبار كا² أن العلاقة بين تأثير وسائل الإعلام (سلبًا أو إيجابًا) والتعرض للعنف النفسي غير دالة إحصائيًا (كا² = 2.240، df = 1، p > 0.05)، مما يعني أن الفروق بين المجموعات لا تشير إلى علاقة سببية ذات دلالة إحصائية، وبناءً على ذلك، يمكن الاستنتاج أن العلاقة بين تعرض الفرد للعنف النفسي وتأثره بوسائل الإعلام لا تُعد علاقة حاسمة من الناحية الإحصائية، مما يشير إلى ضرورة النظر في عوامل أخرى، مثل ديناميكيات بيئة العمل، المهارات الاجتماعية، أو وجود دعم مؤسسي، لتفسير هذا النوع من العنف بشكل أعمق.

جدول رقم (27): يوضح علاقة عمل وسائل الاعلام على تغيير قيم ومعايير المبحوثين بتبليغ الادارة

عند التعرض للعنف الجنسي

القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا ²	المجموع	تبليغ الادارة عند التعرض للعنف الجنسي		التكرار	نحو الإيجاب	عملت وسائل الاعلام على تغيير قيمك ومعاييرك
					لا	نعم			
غير دال احصائيا	0,84	1	2,988	53	50	3	التكرار	نحو الإيجاب	
				100.0%	94.3%	5.7%	النسبة		
				15	12	3	التكرار		

				100.0%	80.0%	20.0%	النسبة		
				68	62	6	التكرار	الإجمالي	
				100.0%	91.2%	8.8%	النسبة		

المصدر: س17، س38

نلاحظ من الجدول (27) أن نسبة الاتجاه العام تمثل 91.2% من العينة التي لم تقم بتبليغ الإدارة عند تعرضها للعنف الجنسي، مقابل 8.8% قامت بالتبليغ، مما يعكس وجود تحفظ أو تردد كبير في الإبلاغ عن هذا النوع من الانتهاكات. وقد جاءت هذه النسب موزعة بحسب تأثير وسائل الإعلام على القيم والمعايير، حيث أفاد 94.3% من الذين تأثرت قيمهم ومعاييرهم إيجاباً بوسائل الإعلام أنهم لم يبلغوا، بينما بلغت نسبة من أبلغوا فقط 5.7%، تشير هذه النتيجة إلى أن حتى الأفراد الذين تأثروا إيجاباً بالإعلام - من حيث تعزيز القيم والمعايير - لا يميلون بالضرورة إلى اتخاذ خطوات رسمية عند تعرضهم للعنف الجنسي، ربما بسبب الخوف من الوصم، ضعف الثقة في المؤسسات، أو غياب آليات واضحة للإبلاغ، أما الفئة التي تأثرت قيمها وسلوكها سلباً بوسائل الإعلام، فقد بلغت نسبة التبليغ فيها 20.0%، وهي أعلى من الفئة الأخرى، في حين بلغت نسبة من لم يبلغوا 80.0%، رغم أنها نسبة صغيرة، إلا أن ارتفاع نسبة التبليغ ضمن هذه الفئة قد يُفسر أحياناً بضعف الحساسية تجاه القيود الاجتماعية، أو بعدم الخوف من العواقب، وهو ما قد يدفعهم إلى تبني مواقف مباشرة تجاه الانتهاكات، ومع ذلك، أظهر اختبار كاي² أن العلاقة بين تأثير وسائل الإعلام (سلباً أو إيجاباً) والتبليغ عن العنف الجنسي كانت غير دالة إحصائياً (كا² = 2.988، df = 1، p > 0.05)، مما يعني أن هذه الفروق في نسب التبليغ لا تشير إلى وجود علاقة سببية مؤكدة، وبناءً على ذلك، يمكن الاستنتاج أن تأثير وسائل الإعلام على قيم الفرد لا يُعد عاملاً دالاً أو حاسماً في اتخاذ قرار الإبلاغ عن العنف الجنسي، وهو ما يشير إلى ضرورة البحث في عوامل أخرى مؤثرة، مثل ثقافة المؤسسة، الدعم القانوني، والخلفية الاجتماعية، لفهم دوافع الإبلاغ أو الصمت بشكل أكثر دقة.

جدول رقم (28): علاقة تعزيز وسائل الاعلام الانتماء للهوية الوطنية بالتهديد بفقدان الوظيفة إلا في مقابل خدمات جنسية.

القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا	المجموع	تهديد بفقدان الوظيفة إلا في مقابل خدمات جنسية		التكرار النسبة	نعم	تعزيز وسائل الاعلام الانتماء للهوية الوطنية
					لا	نعم			
غير دال احصائياً	2,73	1	1,200	30	24	6	التكرار النسبة	نعم	
				100.0%	80.0%	20.0%			

				38	34	4	التكرار	لا	
				100.0%	89.5%	10.5%	النسبة		
				68	58	10	التكرار	الاجمالي	
				100.0%	85.3%	14.7%	النسبة		

المصدر: س19، س36

نلاحظ من الجدول (28) أن نسبة الاتجاه العام تمثل 85.3% من العينة التي لم تتعرض للتهديد بفقدان الوظيفة مقابل خدمات جنسية، مقارنة بـ 14.7% تعرضوا لهذا التهديد، وعند توزيع هذه النسب حسب رأي الباحثين في تأثير وسائل الإعلام على تعزيز انتمائهم للهوية الوطنية، نجد أن نسبة الذين تعرضوا للتهديد ضمن فئة الذين يرون أن وسائل الإعلام عززت انتماءهم للهوية الوطنية بلغت 20.0%، وهي أعلى من نسبة التعرض ضمن فئة الذين لم يروا ذلك (10.5%)، على الرغم من أن الفئة التي ترى في وسائل الإعلام عاملاً معززاً للانتماء الوطني أظهرت نسبة تهديد أعلى، إلا أن هذه النسبة لا تعني بالضرورة وجود علاقة سببية بين تعزيز الهوية الوطنية عبر الإعلام والتهديد بفقدان الوظيفة مقابل خدمات جنسية، وأظهر اختبار كا² أن العلاقة بين تعزيز وسائل الإعلام للانتماء الوطني والتعرض للتهديد غير دالة إحصائياً (كا² = 1.200، $p > 0.05$ ، $df = 1$)، مما يشير إلى أن الفروق في نسب التعرض للتهديد ليست ذات دلالة إحصائية، وبناءً على ذلك، يمكن الاستنتاج أن تأثير وسائل الإعلام في تعزيز الانتماء الوطني لا يعد عاملاً مؤثراً أو دالاً إحصائياً في الحد من أو زيادة التعرض للتهديد بفقدان الوظيفة مقابل خدمات جنسية، مما يستدعي التركيز على عوامل أخرى مثل سياسات العمل، البيئة التنظيمية، والحماية القانونية للموظفين لمكافحة مثل هذه الانتهاكات.

جدول رقم (29): يوضح علاقة عمل الرفاق على تبني سلوكيات سلبية بالتعرض لأي شكل من أشكال العنف الجسدي

القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا ²	المجموع	التعرض لأي شكل من أشكال العنف الجسدي		التكرار	نعم	لا
					نعم	لا			
غير دال إحصائياً	2,09	1	1,575	25	20	5	التكرار	نعم	عملت جماعة الرفاق على تبنيك سلوكيات سلبية
				100.0%	80.0%	20.0%	النسبة		
				43	39	4	التكرار	لا	الاجمالي
				100.0%	90.7%	9.3%	النسبة		
				68	59	9	التكرار		
				100.0%	86.8%	13.2%	النسبة		

المصدر: س24، س25

نلاحظ من الجدول 29 أن نسبة الاتجاه العام تمثل 86.8% من العينة التي لم تتعرض لأي شكل من أشكال العنف الجسدي، مقارنة بـ 13.2% الذين تعرضوا له. وقد جاءت هذه النسب موزعة وفقاً لتبني سلوكيات سلبية من قبل جماعة الرفاق، حيث بلغت نسبة من أكدوا أن جماعة الرفاق تبنتهم سلوكيات سلبية 80% بين غير المعرضين للعنف، مقابل 20% بين المعرضين. وعلى الرغم من هذا التوزيع، أظهر اختبار كاي² أن العلاقة بين التعرض للعنف الجسدي وتبني السلوكيات السلبية من قبل جماعة الرفاق غير دالة إحصائياً (كا² = 1.575، درجة الحرية = 1، $p > 0.05$). بناءً على ذلك، يمكن الاستنتاج أن التعرض للعنف الجسدي لا يرتبط بشكل معنوي بتأثير جماعة الرفاق في تبني السلوكيات السلبية، مما يشير إلى أن عوامل أخرى قد تلعب دوراً أكبر في هذه الظاهرة. وتشير النتائج إلى أن غالبية أفراد العينة لم يتبنوا سلوكيات سلبية من قبل جماعة الرفاق، مما قد يدل على وجود وعي سلوكي أو ضوابط اجتماعية تقلل من تأثير الجماعة. كما يعكس التفاوت في النسب بين الفئتين احتمال وجود علاقة جزئية قد تظهر بوضوح أكثر في سياقات أخرى أو ضمن عينات أوسع. ويُرجح أن جماعة الرفاق تلعب دوراً مستقلاً في التأثير على السلوك، بغض النظر عن خلفية الفرد المتعلقة بالعنف، وهو ما يستدعي النظر في محددات أخرى مثل نوعية العلاقات داخل الجماعة، والدعم الأسري، والسمات الشخصية، إضافة إلى أهمية تفعيل برامج وقائية تساهم في تعزيز الروابط الإيجابية داخل البيئة الاجتماعية والتربوية.

جدول رقم (30): يوضح علاقة عمل جماعة الرفاق على تبني سلوكيات سلبية بالتعرض لأي شكل من أشكال العنف النفسي.

القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا ²	المجموع	التعرض لأي شكل من أشكال العنف النفسي				
					لا	نعم	التكرار	النسبة	عمل جماعة الرفاق على تبنيك سلوكيات سلبية
دال احصائياً	0,00	1	18,908	25	25	0	التكرار	نعم	عمل جماعة الرفاق على تبنيك سلوكيات سلبية
				100.0%	100.0%	0.0%	النسبة		
				43	21	22	التكرار	لا	الاجمالي
				100.0%	48.8%	51.2%	النسبة		
				68	46	22	التكرار	الاجمالي	
100.0%	67.6%	32.4%	النسبة						

المصدر: س24، س30

نلاحظ من الجدول (30) أن نسبة كبيرة بلغت 67.6% من العينة لم تتعرض لأي شكل من أشكال العنف النفسي، مقابل 32.4% تعرضوا له. وعند النظر إلى تبني السلوكيات السلبية من قبل جماعة الرفاق، نرى أن 100% من الذين أكدوا أن جماعة الرفاق تبنتهم سلوكيات سلبية لم يتعرضوا للعنف النفسي، في مقابل 51.2% من الذين لم يتبنوا سلوكيات سلبية تعرضوا للعنف النفسي. حيث جاءت نتيجة كاس² المحسوبة والتي تساوي 18.908 أكبر من كاس² الجدولة والتي تساوي 3.84 عند درجة الحرية 1، مما يشير إلى وجود علاقة بين عمل جماعة الرفاق على تبني سلوكيات سلبية بالتعرض لأي شكل من أشكال العنف النفسي. يُستنتج من ذلك وجود ارتباط معنوي بين التعرض للعنف النفسي وعدم تأثر الأفراد بالسلوكيات السلبية لجماعة الرفاق، مما قد يشير إلى أن العنف النفسي قد يلعب دورًا في تقليل قابلية الأفراد للتأثر بالمحيط الاجتماعي السلبي. ويُحتمل أن يكون الأفراد الذين تعرضوا للعنف النفسي أقل انخراطًا اجتماعيًا أو أكثر عزلة، مما يقلل فرص احتكاكهم بجماعات الرفاق المنخرطة في سلوكيات منحرفة. كما قد تكون لديهم آليات دفاعية أو وعي أكبر يجعلهم أكثر مقاومة لتأثيرات الجماعة. في المقابل، قد يعكس تأثر غير المتعرضين للعنف بسلوكيات الجماعة ضعفًا في الحماية النفسية أو الميل للانتماء، ما يجعلهم أكثر عرضة للتأثر. تدفعنا هذه النتائج إلى إعادة النظر في الأثر المتوقع للعنف النفسي، وتبرز أهمية فهم العوامل النفسية والاجتماعية التي تتوسط العلاقة بين العنف والانحراف، مثل نمط الشخصية، ومستوى الدعم الاجتماعي، وشكل العلاقة مع جماعة الرفاق.

جدول رقم (31): يوضح علاقة عمل جماعة الرفاق على تبني سلوكيات سلبية بالتعرض إلى ايماءات جنسية.

القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	كاس ²	المجموع	التعرض إلى ايماءات جنسية متعمدة		التكرار	نعم	لا
					لا	نعم			
دال احصائيا	0,03	1	9,112	25	15	10	التكرار	نعم	عمل جماعة الرفاق على تبنيك سلوكيات سلبية
				100.0%	60.0%	40.0%	النسبة		
				43	39	4	التكرار	لا	
				100.0%	90.7%	9.3%	النسبة		
				68	54	14	التكرار	الاجمالي	
				100.0%	79.4%	20.6%	النسب		

المصدر: س24، س37

نلاحظ من الجدول 31 أن نسبة الاتجاه العام تمثل 79.4% من العينة التي لم تتعرض لإيذاءات جنسية متعمدة، مقابل 20.6% تعرضوا لها. وقد جاءت هذه النسب موزعة وفقاً لتأثير جماعة الرفاق في تبني سلوكيات سلبية، حيث بلغت نسبة من تبنوا سلوكيات سلبية 40% بين المعرضين للإيذاءات الجنسية، مقارنة بـ 9.3% فقط بين غير المعرضين، مما يدل على فرق واضح في التوزيع. وقد بين اختبار كا² وجود علاقة دالة إحصائية بين التعرض لإيذاءات جنسية متعمدة وتبني السلوكيات السلبية من قبل جماعة الرفاق (كا² = 9.112، df = 1، p < 0.05). يُستنتج من ذلك أن التعرض لهذا النوع من التحرش يرتبط معنوياً بزيادة احتمالية تأثر الفرد بالسلوكيات السلبية لجماعة الرفاق، مما قد يعكس تأثيراً نفسياً واجتماعياً مضاعفاً ناتجاً عن التجربة السلبية الأولى. وتُبرز القيمة المرتفعة لنسبة من تبنوا سلوكيات سلبية ضمن فئة المعرضين (40%) وجود قابلية أعلى للتأثر بسلوك الجماعة المنحرفة، قد تكون ناتجة عن اختلال في التقدير الذاتي، أو بحث عن انتماء بديل لتعويض الشعور بالوصم أو التهميش الناتج عن تجربة التحرش. في المقابل، تُظهر النسبة المنخفضة بين غير المعرضين (9.3%) نمطاً سلوكياً أكثر توازناً واستقراراً، ما يعزز فرضية أن الاستقرار النفسي والاجتماعي يعدّ حاجزاً وقائياً ضد تأثير الجماعة المنحرفة. من هنا، يتضح أن التعرض لإيذاءات جنسية متعمدة لا يؤثر فقط على المستوى النفسي للفرد، بل ينعكس أيضاً في سلوكه الاجتماعي ضمن محيطه، خصوصاً عند التفاعل مع جماعة الرفاق، وهو ما يستدعي تدخلات وقائية وعلاجية شاملة، تركز على الجانب النفسي والدعم الاجتماعي، للحد من الآثار الممتدة لهذه التجربة.

جدول رقم (32): يوضح علاقة مساعدة جامعة الرفاق على تعزيز ثقة المبحوثين بنفسهم بالقيام بتبليغ الإدارة عند التعرض للعنف الجنسي

القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا ²	المجموع	تبليغ الإدارة عند التعرض للعنف الجنسي		التكرار	النسبة	نعم	لا
					نعم	لا				
دال إحصائياً	0,03	1	8,850	39	39	0	التكرار	0.0%	نعم	مساعدة جامعة الرفاق على تعزيز ثقتك بنفسك
				100.0%	100.0%	0.0%	النسبة			
				29	23	6	التكرار	20.7%	لا	الإجمالي
				100.0%	79.3%	20.7%	النسبة			
				68	62	6	التكرار	8.8%		
				100.0%	91.2%	8.8%	النسبة			

المصدر: س22، س38

نلاحظ من الجدول 32 أن نسبة الاتجاه العام تمثل 91.2% من العينة التي لم تقم بتبليغ الإدارة عند تعرضها للعنف الجنسي، في مقابل 8.8% فقط قاموا بالتبليغ. وقد توزعت هذه النسب بحسب دور جماعة الرفاق في تعزيز الثقة بالنفس، حيث بلغت نسبة من لم يُبلغوا وكانوا مدعومين من جماعة الرفاق 100%، وهي نسبة لافتة تشير إلى انعدام التبليغ تمامًا في ظل وجود دعم من الجماعة، مما قد يعكس اعتمادًا كاملاً على الدعم الاجتماعي غير الرسمي بدلاً من اللجوء إلى القنوات المؤسسية. في المقابل، بلغت نسبة المبلّغين ممن لم يتلقوا هذا الدعم 20.7%، وهي أعلى نسبة في الجدول، وتُظهر أن غياب الدعم قد يدفع الأفراد إلى البحث عن حماية خارجية أو عدالة مؤسسية. وقد أظهر اختبار كا² وجود علاقة دالة إحصائيًا بين مساعدة جماعة الرفاق على تعزيز ثقة المبحوثين بالتبليغ عن العنف الجنسي (كا² = 8.850، درجة الحرية = 1، مستوى الدلالة = 0.03)، مما يعني أن الفروق بين المجموعتين ليست عشوائية بل تعبر عن ارتباط معنوي حقيقي، يُستنتج من هذه النتائج أن وجود دعم معنوي من جماعة الرفاق يُحتمل أن يُقلل من احتمالية التبليغ عن العنف الجنسي، ربما نتيجة الشعور بالكفاية الذاتية، أو الثقة في قدرة الجماعة على احتواء الأثر النفسي دون الحاجة إلى تدخل رسمي. وقد يُشير ذلك أيضًا إلى وجود ثقافة عدم التبليغ مدفوعة بالتكافل داخل الجماعة، أو خشية من الوصم الاجتماعي الذي قد يرافق التبليغ. في المقابل، فإن الأفراد الذين يفتقرون إلى هذا النوع من الدعم قد يشعرون بأنهم أكثر حاجة للحماية الرسمية، مما يزيد من احتمال لجوئهم إلى الإدارة. وتبرز هذه النتائج أهمية تعزيز التوازن بين الدعم الاجتماعي والميل لطلب الإنصاف الرسمي، وتشير إلى ضرورة العمل على بناء بيئة مدرسية أو مؤسسية تشجع على التبليغ دون أن تتعارض مع الدعم الاجتماعي غير الرسمي، بل أن تكمله وتعززه ضمن إطار آمن وموثوق.

جدول رقم (33): يوضح علاقة ممارسة جماعة الرفاق ضغوطا بتعامل إدارة المؤسسة بشكل جدي مع

سلوكيات العنف النفسي

القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا ²	المجموع	تعمل المؤسسة للحد من العنف النفسي في مكان العمل		النسبة	إيجابية (الاجتهاد في الدراسة)	ممارسة جماعة الرفاق ضغوطا
					لا	نعم			
دال إحصائيا	0,00	1	13,477	45	26	19	النسبة	إيجابية (الاجتهاد في الدراسة)	ممارسة جماعة الرفاق ضغوطا
				100.0%	57.8%	42.2%	التكرار		
				23	23	0	النسبة	سلبية كالتدخين	ممارسة جماعة الرفاق ضغوطا
				100.0%	100.0%	0.0%	التكرار		
				68	49	19	النسبة	الإجمالي	

				100.0%	72.1%	27.9%	التكرار
--	--	--	--	--------	-------	-------	---------

المصدر: س23، س34

نلاحظ من الجدول (33) أن نسبة الاتجاه العام تشير إلى أن 72.1% من أفراد العينة يرون أن إدارة المؤسسة لا تتعامل بجدية مع سلوكيات العنف النفسي، في مقابل 27.9% يرون العكس. وقد توزعت هذه النسب بحسب نوع الضغوط التي مارستها جماعة الرفاق، حيث بلغت نسبة الذين تعرضوا لضغوط إيجابية (مثل التشجيع على الاجتهاد في الدراسة) وأقروا بتعامل الإدارة الجاد 42.2%، في المقابل جاءت نسبة 75.8% يقرون بأن ممارسة جماعة الرفاق لضغوط ايجابية لم تتعامل ادارة المؤسسة بشكل جدي بسلوكيات العنف النفسي بالمؤسسة ، في حين لم يُقر أي من الذين تعرضوا لضغوط سلبية (مثل التدخين أو التمرد على القواعد) بأن المؤسسة تتعامل مع العنف النفسي بجدية (0.0%)، وهي قيمة لافتة تشير إلى انعدام الثقة الكامل بالمؤسسة لدى هذه الفئة. وقد أظهر اختبار كاي² وجود علاقة دالة إحصائيًا بين ممارسة جماعة الرفاق ضغوطا ايجابية على المبحوثين بتعامل إدارة المؤسسة مع العنف النفسي (كا² = 13.477، درجة الحرية = 1، مستوى الدلالة = 0.00)، مما يدل على أن هذه الفروق في التصورات ليست عشوائية، بل تعكس علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية قوية، يُستنتج من هذه النتائج أن الأفراد الذين يعيشون ضمن جماعات تمارس ضغوطاً إيجابية يميلون إلى تطوير صورة أكثر إيجابية عن المؤسسة وقدرتها على التعامل مع مظاهر العنف، وهو ما قد يكون ناتجاً عن التفاعل الإيجابي المتبادل بينهم وبين البيئة المدرسية أو المهنية. في المقابل، فإن من يتعرضون لضغوط سلبية قد يُسقطون تجربتهم السلبية ضمن جماعة الرفاق على تصوراتهم للمؤسسة، ما يُضعف ثقتهم في فعالية الإدارة. وتكشف هذه النتائج عن أهمية السياق الاجتماعي داخل الجماعة في تشكيل تصورات الأفراد تجاه المؤسسات، إذ يتجاوز الأمر التجربة الفردية ليعكس طبيعة العلاقات والدعم الذي يتلقاه الشخص من محيطه القريب. كما تؤكد هذه النتائج الحاجة إلى تعزيز ثقافة الثقة والشفافية داخل المؤسسات، والعمل على دعم الجماعات الإيجابية التي تُسهم في بناء تصورات أكثر إيجابية وعدالة في بيئة العمل أو الدراسة.

خامسا: مناقشة الفرضيات على ضوء النتائج والمقاربات النظرية والدراسات السابقة

1. مناقشة الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة بين التنشئة الاجتماعية المقصودة للعاملين وسلوكيات العنف في مكان العمل.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية، تم تحليل العلاقة بين مجموعة من المؤشرات لمتغير التنشئة الاجتماعية المقصودة وأخرى لمتغير العنف، وذلك باستخدام اختبار كا² للاستقلالية، وقد أظهرت النتائج أن قيم كا² المحسوبة كانت معظمها غير دالة احصائياً عند مستوى الدلالة (0,05)، وهو ما يعني عدم وجود علاقة بين المتغيرين في معظم الحالات أي عدم وجود علاقة بين التنشئة الاجتماعية المقصودة للعاملين وسلوكيات العنف في مكان العمل بمقر بلدية الدار البيضاء.

✓ ما وجدناه من خلال الجدول رقم (8) والذي أوضح بأن لا يوجد دلالة إحصائية بين التنشئة الأسرية والعنف النفسي، واستنتج بأن أساليب التنشئة الأسرية التي تلقاها المبحوثين لم تكن حائلاً امام تعرضهم لحالات من العنف النفسي لاسيما من قبل الزملاء، ففي بعض الأحيان كانوا يتعرضون إلى بعض سلوكيات العنف النفسي كالاستهزاء، والاتهام بالسوء، إساءة الظن، التوبيخ...

✓ وأيضاً ما قدمه الجدول رقم 09 والذي توصل الى أنه لا يمكن الجزم بوجود علاقة سببية مباشرة بين نوع التنشئة والتعرض للعنف الجسدي بناءً على هذه العينة.

✓ أما ما جاء في الجدول رقم 11 والذي توصل الى أنه توجد علاقة بين التنشئة الاسرية والتعرض لتعليقات الجنسية في مكان العمل وقد استنتج بأن أسلوب التنشئة الأسرية يُعد محددًا أساسياً في الوقاية من التعرض لتعليقات جنسية غير لائقة في بيئة العمل.

✓ كما جاءت نتائج الجدول رقم (12) لتؤكد وجود علاقة بين عمل الوالدين بالترفقة بين المبحوثين واخوتهم بأثر التعرض للعنف الجسدي على حياتهم العملية، أين تم التأكيد بأن المبحوثين لم يتأثروا بأسلوب تربية أسرهم الذي كان يفرق بينهم وبين اخوتهم ما جعلهم بعدين عن ممارسة مثل هذه السلوكيات ولا سيما العنف الجسدي.

✓ كما نلاحظ في الجدول رقم (13) ورغم هذه الفروق التي جاءت من طرف المبحوثين، الا أن اختبار كا² أظهر أن العلاقة بين الترفقة الأسرية وممارسة العنف النفسي في العمل غير دالة إحصائياً، مما يعني أن هذه التفاوتات لا تعبر عن علاقة سببية ذات دلالة إحصائية. وبناءً على ذلك، يمكن الاستنتاج أن وجود الترفقة من قبل الوالدين لا يُعد عاملاً حاسماً في تحديد سلوك الفرد لاحقاً داخل بيئة العمل من حيث ممارسته للعنف النفسي، إذ يبدو أن عوامل أخرى - مثل بيئة العمل نفسها، والدعم النفسي، والتنشئة الاجتماعية العامة - تلعب دوراً أكبر في ضبط أو تشكيل هذا السلوك.

✓ كما باقي الجداول رقم (16،17، 19،20،21) والتي تظهر العلاقة بين مؤسسة المدرسة والعنف في مكان العمل تم التأكيد على عدم وجود علاقة بين ما تم اكتسابه من قيم ومعارف واعدادات للتكيف مع متغيرات المجتمع من المدرسة وبين ممارسة العنف أو التعرض للعنف بأنواعه الثلاث.

كما أن سلوكيات العنف لا ترتبط بالضرورة بأساليب التنشئة الاجتماعية، فقد يرجع ظهور أشكال من العنف في المؤسسة الى أسباب أخرى وهذا ما أكدته دراسة دراسة (Clem-Thomson, c- ,t -carter ,y-York-Gray ,s-et al ,m-Murray) تحت عنوان التمر في العمل في هيئة الخدمات الصحية الوطنية في المملكة المتحدة، كما توصلت الدراسة أن العمال الذكور ذوي الاعاقات هم الأكثر عرضة لسلوكيات العنف النفسي. وتبين انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عائدة على العرق ، لكن تم التعرف على بعض الفروق فيما يخص السلوكات السلبية ،وأظهرت الدراسة أن للعنف النفسي علاقة ارتباطية بانخفاض مستويات كل من الصحة النفسية و الرضا المهني ،وكذا بالارتفاع مستوى نية ترك العمل .وفي نفس السياق اكدت الدراسة ان المسؤولين هم المصدر الأول للعنف النفسي ليليه الزملاء في حين تمثلت المعوقات الأساسية للأشعار بالعنف النفسي : تصور ضحية العنف أنه لا يوجد شيء سيتغير ،وعدم رغبة الضحية في أن يعتبرها غير شخص مثيرا للمشاكل ، طول خبرة المعتدي القائم بالعنف النفسي ، عدم الثقة والشك في كيفية تطبيق الإجراءات و إدارة حالات العنف .

وعليه يمكن القول إن الفرضية الأولى لم تتحقق.

في ضوء النتائج الميدانية التي لم تثبت وجود علاقة مباشرة بين التنشئة الاجتماعية المقصودة وسلوكيات العنف في بيئة العمل بمقر بلدية الدار البيضاء، يمكن تفسير هذه النتائج بالاعتماد على النظرية البنوية الوظيفية التي تركز على الدور الذي تلعبه البنية التنظيمية للمؤسسة وظروف العمل والعلاقات المهنية في تشكيل سلوك الأفراد، وبذلك يبدو أن السياق المؤسسي الحالي للعاملين هو العامل الأكثر تأثيرا في سلوكياتهم، وليس خلفياتهم التنشئية السابقة مايدعو الى ضرورة توجيه الجهود نحو تحسين المناخ المهني، وضبط العلاقات الوظيفية، والحد من العوامل المؤسسية التي قد تؤدي الى ظهور سلوكيات عنيفة.

2. مناقشة الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة بين التنشئة الاجتماعية غير المقصودة للعاملين وسلوكيات العنف في مكان العمل.

نصت الفرضية الثانية على أنه توجد علاقة بين التنشئة الاجتماعية غير المقصودة للعاملين وسلوكيات العنف في مكان العمل في بمقر بلدية الدار البيضاء، وللتحقق من مدى صحة هذه الفرضية، تم تحليل العلاقة بين مجموعة من المؤشرات التي تمثل أبعاد متغير التنشئة الاجتماعية غير المقصودة وأبعاد متغير العنف، وذلك باستخدام اختبار كا² للاستقلالية للتحقق من دلالة العلاقة احصائياً، وقد أظهرت النتائج ان قيم كا² المحسوبة جاءت متساوية بين ماهي دالة وما هي غير دالة احصائياً عند مستوى الدلالة (0,05) وهو ما يعني وجود علاقة بين المتغيرين في معظم الحالات.

✓ ما جاء في نتائج الجدول رقم 22 تمثل 61.8% لعدم استفادة الأفراد من وسائل الإعلام في اكتساب قيم ومعايير وتقاليد المجتمع، وأيضاً جاءت نسبة الذين لم تساعدهم وسائل الإعلام على اكتساب قيم المجتمع والذين أفادوا بأنهم لم يكتسبوا تلك القيم من جماعة الرفاق أعلى، وبلغت 72.7%، مما يضعف أيضاً دور جماعة الرفاق كمصدر بديل أو مكمل لاكتساب المعايير الاجتماعية، و أظهر اختبار كا² أن العلاقة بين دور الإعلام في نقل القيم والميل إلى اكتسابها من جماعة الرفاق غير دالة إحصائياً وبناءً على ذلك، يمكن الاستنتاج أن وسائل الإعلام، رغم تأثيرها الظاهري، لا تُعد عاملاً حاسماً في تحديد ما إذا كان الفرد يكتسب القيم والمعايير من جماعة الرفاق، وهو ما يشير إلى أن هناك عوامل أخرى

✓ وفي الجداول رقم (23) والذي تؤكد نتائجه بوجود علاقة بين مساعدة وسائل الاعلام على اكتساب المبحوثين لقيم ومعايير وتقاليد المجتمع بالتعرض لأي شكل من أشكال العنف الجسدي، ما يؤكد أن وسائل الإعلام لها تأثير بالغ في تنشئة الأفراد ليكونوا أفراداً سوياء في المجتمع.

✓ أما الجدول رقم (24) والذي تؤكد نتائجه بعدم وجود علاقة بين مساعدة وسائل الاعلام على اكتساب المبحوثين لقيم ومعايير وتقاليد المجتمع بالتعرض لتعليقات جنسية غير لائقة في مكان العمل.

✓ كما نلاحظ في الجدول رقم 25 الذي أظهر اختبار كا² أن العلاقة بين تأثير وسائل الإعلام (إيجابياً أو سلبياً) والتأثر العلمي بالعنف الجسدي كانت غير دالة إحصائياً، ما يعني أن هذه الفروقات لا تشير إلى علاقة سببية مؤكدة من الناحية الإحصائية، وبناءً على ذلك، يمكن الاستنتاج أن الصورة الإعلامية—رغم ما قد تتركه من أثر ظاهر على إدراك الفرد وسلوكه—لا تُعد عاملاً حاسماً في تحديد مدى تأثر الفرد علمياً بالعنف الجسدي، مما يشير إلى وجود عوامل أخرى أكثر تأثيراً مثل الدعم الأسري، البيئة المدرسية، والخصائص النفسية للفرد.

✓ كما جاء في الجداول (26،27،28) تؤكد بانه لا توجد علاقة بين وسائل الاعلام وما تعمله لتغيير قيم ومعايير المبحوثين بالتعرض للعنف بشتى أنواعه، كما تؤكد هذه النتائج على عدم وجود علاقة بين ما تقوم به وسائل الاعلام لتعزيز الانتماء للهوية الوطنية للمبحوثين بفقدانهم لوظائفهم في مقابل خدمات جنسية.

✓ فيما يخص جماعة الرفاق كمؤسسة للتنشئة غير المقصودة فقد جاءت النتائج لتؤكد العلاقة بين جماعة الرفاق وما تمارسه من سلوكيات أو ضغوطات ايجابية على المبحوثين ممارسة العنف أو التعرض له وهو ما أكدته نتائج الجداول رقم (30،31،32،33)

من خلال ما تقدم يمكن القول ان مؤسسات التنشئة الاجتماعية غير المقصودة كوسائل الاعلام وجماعة الرفاق كانت لها الأثر الكبير في تشكيل شخصيات المبحوثين لا سيما جماعة الرفاق التي نشأ معها المبحوثين فكانت تمارس عليهم سلوكيات ايجابية أكثر منها سلبية مما أثر مستقبلا في تشكيل شخصياتهم.

كما أن وسائل الاعلام قد تساهم في انتشار العنف وذلك من خلال نقل مشاهد عن العنف وهذا مانراه في الأفلام، كما أنها قد تبرز العنف كوسيلة لحل النزاعات، وأيضاً بالنسبة لجماعة الرفاق فقد تنقل القيم والمعايير العنيف في وسط المجتمع كتعزيز سلوكيات غير سوية كسلوك التحدي والتمرد والمكافئة الاجتماعية على العنف.

وعليه، يمكن القول ان الفرضية الثانية تحققت جزئياً.

3. مناقشة الفرضية العامة: توجد علاقة بين التنشئة الاجتماعية للعاملين وسلوكيات العنف في مكان

العمل

انطلقت الدراسة من فرضية عامة مفادها أن هناك علاقة بين التنشئة الاجتماعية للعاملين وسلوكيات العنف في مكان العمل، غير أن النتائج الميدانية بمقر بلدية الدار البيضاء لم تؤكد هذا الارتباط الا جزئياً، مما يدل على أن التنشئة الاجتماعية، سواء كانت مقصودة (كالأسرة والمدرسة) أو غير مقصودة (كوسائل الإعلام وجماعة الرفاق)، لا تُعد بالضرورة عاملاً محددًا مباشراً لسلوك العنف داخل بيئة العمل، ويمكن تفسير هذا الغياب للعلاقة من خلال عدة اعتبارات، أبرزها أن سلوكيات العنف في بيئة العمل قد تكون أكثر

ارتباطاً بالعوامل السياقية والهيكلية للمؤسسة، كضعف الاتصال التنظيمي، غياب العدالة الإدارية، تراكم الضغوط المهنية، والصراعات البيئية، وهي عناصر لا ترتبط مباشرة بخلفية الفرد التنشئية، بل بوضعه الحالي داخل المؤسسة، كما يمكن فهم هذه النتيجة من خلال توظيف النظرية التفاعلية الرمزية، والتي ترى أن السلوك الاجتماعي ليس نتيجة آلية للخبرات السابقة، بل يتشكل ضمن التفاعلات اليومية التي يعيشها الفرد داخل محيطه الاجتماعي، حيث يفسر المواقف ويعيد إنتاج سلوكه بناءً على معانيه الذاتية لها، ومن جهة أخرى، تشير النظرية البنوية الوظيفية إلى أن غياب العلاقة بين التنشئة الاجتماعية وسلوك العنف قد يعكس تأثيراً أكبر للبيئة التنظيمية، التي قد تفرض منطقاً خاصاً بها يطغى على آثار التنشئة الأولى، وعليه فإن هذه النتيجة تفتح المجال أمام مراجعة افتراضات العلاقة الخطية والمباشرة بين التنشئة والسلوك، والدعوة إلى دراسة العوامل التنظيمية والنفسية والسياقية المؤثرة في سلوك العنف داخل بيئات العمل، لاسيما في المؤسسات العمومية مثل البلدية.

وعليه يمكن القول إن الفرضية العامة قد تحققت نسبياً.

سادساً: النتائج العامة للدراسة:

تم من خلال هذه الدراسة البحث عن علاقة التنشئة الاجتماعية للعاملين بسلوكيات العنف في مكان العمل بمقر بلدية الدار البيضاء، وذلك بغرض الإجابة عن الإشكالية الرئيسية والأسئلة الفرعية المطروحة، حيث تم في الجانب النظري التطرق إلى أهم المفاهيم المتعلقة لكل من التنشئة الاجتماعية والعنف في مكان العمل، وقد كان اختيارنا لمقر بلدية الدار البيضاء قصد إسقاط الجانب النظري على أرض الواقع بإعتبارها وسيلة تجعلنا نتعرف على مدى تطبيق التنشئة الاجتماعية بأبعادها التنشئة الاجتماعية المقصودة وغير المقصودة، وعلاقتها بالعنف، العنف النفسي والجسدي والجنسي، في مكان العمل داخل المؤسسة محل الدراسة.

ومن أهم ماتوصلنا إليه خلال هذه الدراسة نذكر ما يلي:

- من خلال البيانات المتحصل عليها تم الوصول إلى أن أسلوب التوجيه نحو السلوك الصائب كان الأسلوب الذي اعتمدهت أسر المبحوثين المعتمد عن قيام المبحوثين بسلوكات خاطئة.

- كما تم التوصل إلى ان المبحوثين وصفو أنفسهم بأنهم يتحملون المسؤولية خلال مرحلة الطفولة والشباب، مما يعكس نمط تربويا يعزز الاستقلالية والاعتماد على النفس اكتسبوه من الأسرة.
- أكد المبحوثين أن المدرسة ساعدتهم على أن يكونوا أشخاص يتحملون المسؤولية ومبدعين ويعاملون الناس بعدالة.
- تم التوصل إلى أن جماعة الرفاق عملت على تشجيع المبحوثين على سلوكيات ايجابية، كالتعاون، حل المشكلات، الاحترام المتبادل، والتشجيع على الانضمام إلى نوادي رياضية..
- تم التوصل إلى ان اغلبية المبحوثين لم يتعرضوا لأي نوع من أنواع العنف النفسي، بالرغم من تصريح البعض بأنهم تعرضوا لهذا العنف من قبل المشرف والزملاء والمدير والزيائن..
- بالنسبة لكيفية تعامل إدارة المؤسسة مع العنف الجسدي فقد تم التأكيد على أن الادارة تعمل على تطبيق القوانين بصرامة كأسلوب لردع مثل هذه السلوكيات بالمؤسسة.
- تسعى المؤسسة للحد من العنف الجسدي من خلال تعزيز أنظمة الرقابة، وتعريف الموظفين بحقوقهم وواجباتهم.
- توجد علاقة بين اساليب التنشئة في الأسرة بتعرض المبحوثين لأي شكل من أشكال العنف.
- لا توجد علاقة ما تعلمه واكتسبه المبحوثين من معارف وقيم ومعايير بتعرض لأي شكل من أشكال العنف.
- توجد علاقة ضعيفة بين ما اكتسبه المبحوثين من قيم ومعايير واتجاهات من وسائل الاعلام بتعرض لأي شكل من أشكال العنف.
- توجد علاقة قوية بين ما اكتسبه المبحوثين من قيم وسلوكيات من جماعة الرفاق بتعرض لأي شكل من أشكال العنف.
- لا توجد علاقة بين التنشئة الاجتماعية المقصودة للعاملين بسلوكيات العنف في مكان العمل.
- توجد علاقة نسبية بين التنشئة الاجتماعية غير المقصودة للعاملين بسلوكيات العنف في مكان العمل.
- توجد علاقة نسبية بين التنشئة الاجتماعية للعاملين بسلوكيات العنف في مكان العمل.

توصيات الدراسة:

- تعزيز دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية (الأسرة، المدرسة، جماعة الرفاق، وسائل الاعلام) في ترسيخ ثقافة اللاعنف.
- الابتعاد عن الأساليب غير سوية في التربية.
- ادماج التربية على القيم والمهارات الاجتماعية في المناهج التعليمية، بما ينعكس إيجاباً على سلوكهم المهني مستقبلاً.
- تبني المؤسسات المهنية لبرامج تدريب نفسي واجتماعي للعاملين، مما يساهم في خفض معدلات السلوك العدواني داخل بيئة العمل.
- تشجيع البحث العلمي حول العلاقة بين التنشئة والسلوك المهني لتوجيه السياسات العامة وفق معطيات علمية.
- الاهتمام بالدعم النفسي والاجتماعي دخل المؤسسة.



خاتمة:

من خلال مناقشتنا للدراسة الراهنة المتمثلة في "علاقة التنشئة الاجتماعية للعاملين بسلوكيات العنف في مكان العمل" واعتمادا على المداخل النظرية التي ساعدتنا في تحديد تصور محدد عالجا من خلاله متغيرات الدراسة عن طريق تدعيمها بمختلف الدراسات التي تناولت موضوع دراستنا بالبحث من خلال الكشف عن العلاقة بين المتغيرين،

حيث اعتمدت الدراسة على استراتيجيات منهجية تستجيب لأهداف الدراسة الميدانية التي أجريت ببلدية الدار البيضاء لولاية الجزائر العاصمة، وذلك بهدف الصدق الامبريقي للفرضية العامة، وبعد تحليل المعطيات الميدانية ، تبين أن الفرضيات المدروسة لم تتحقق احصائيا وهو ما يدعوا الى مراجعة التصورات المسبقة حول الدور الحتمي للتنشئة الاجتماعية وتفسير العنف الوظيفي، ويوجه الانتباه نحو عوامل أخرى أكثر ارتباطا بالسياق التنظيمي، كالمناخ المهني وأساليب التسيير والضغوط اليومية التي قد تؤثر بشكل مباشر في سلوك العاملين، كما أبرزت النتائج أن سلوك العنف في بيئة العمل لا يُعدّ امتدادًا ميكانيكيًا للتنشئة السابقة، بل هو نتاج لتفاعلات اجتماعية ومهنية آنية، تتطلب تفسيرًا أعمق في ضوء النظريات التفاعلية والبنوية، بعيدًا عن الحتمية التنشئية، انطلاقًا من هذه النتائج، قدمت الدراسة جملة من التوصيات العملية التي تدعو إلى تحسين بيئة العمل، وتعزيز ثقافة الحوار، والعدالة التنظيمية، ومتابعة العوامل النفسية والاجتماعية للعاملين، بما يسهم في الحدّ من مظاهر العنف داخل المؤسسات العمومية، ويعزز جودة الحياة المهنية، وتبقى هذه الدراسة خطوة أولية في مسار البحث في ظاهرة العنف الوظيفي من منظور سوسولوجي، ما يفتح المجال أمام دراسات مستقبلية أكثر عمقًا واتساعًا، تأخذ بعين الاعتبار المتغيرات التنظيمية والنفسية والثقافية المتداخلة في إنتاج هذا السلوك

قائمة المصادر

والمراجع

المصادر والمراجع العربية:

الكتب:

- 6- جابر السيد ابراهيم. (2014). المشكلات الاجتماعية داخل المجتمع العربي (السلوك المدرسي، الزواج العرفي، الطلاق، الانحراف الجنسي، ادمان الانترنت) (الإصدار ط/د). ليبيا، ليبيا: دار التعليم الجامعي للطباعة والنشر والتوزيع.
- 7- ذوقان عبيدات، كايد عبد الحق، وعبد الرحمن عدس. (2015). البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه. عمان
- 8- سرحان منير المرسي. (1981). في اجتماعات التربية (الإصدار دط). بيروت، لبنان: دار النهضة العربية.
- 9- سعيد الحسن العزة. (2000). الارشاد الأسري ونظرياته وأساليبه (الإصدار الاولى). الاردن، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- 10- سلاطينية بلقاسم، وحميدي سامية. (2008). العنف والفقير في المجتمع الجزائري (الإصدار ط/د). القاهرة، مصر: دار الفجر للنشر والتوزيع.
- 11- شيماء عبد العزيز ابو زيد. (2023). التنشئة الاجتماعية للطفل وحاحاته. القاهرة، مصر
- 12- صلاح الدين شروخ. (2004). علم الاجتماع التربوي (الإصدار الاولى). عنابة، الجزائر: دار العلوم للنشر والتوزيع.
- 13- عزيز لزرق، ومحمد الهلالي. (2009). العنف (الإصدار الاولى). الدار البيضاء، المغرب: دار توبقال للنشر
- 14- عليا شكري. (1981). الاتجاهات المعاصرة في دراسة الأسرة (الإصدار الثانية، المجلد 25). القاهرة، مصر: دار المعارف.
- 15- عليان ربحي مصطفى، وغنيم عثمان محمد. (2000). مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق.
- 16- عمر احمد همشي. (2002). التنشئة الاجتماعية للطفل (الإصدار الطبعة الثانية). عمان، الاردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.

- 17- فهمي العزوي. (1992). الادارة العامة ودور المؤسسات والتنشئة الاجتماعية في تطويرها (الإصدار ط2). الجزائر، الجزائر.
- 18- الكيلاني انمار، وعليان خليل. (1998). الشاب وامن المجتمع، المركز العربي للدراسات الامنية والتدريب (الإصدار ط/د). الرياض، السعودية: دار النشر بالمركز العربي للدراسات الامنية والتدريب.
- 19- محمد سرحان علي المحمودي. (13 اكتوبر 2019). مناهج البحث العلمي (الإصدار الثالثة). (دار الكتب، المحرر) صنعاء، اليمن: مكتبة الوسيطة للنشر والتوزيع.
- 20- محمد شفيق. (1997). التشريعات الاجتماعية العلمية الاسرية (الإصدار الثالثة). الاسكندرية، مصر: المكتب الجامعي الحديث.
- 21- محمد عبيدات، محمد ابو نصار، وعقلة مبيضين. (1999). منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات (الإصدار الثانية). عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
- 22- مراد زعيمي. (2006). مؤسسات التنشئة الاجتماعية (الإصدار الاولى). عنابة، الجزائر: منشورات جامعة باجي مختار.
- 23- معن خليل العمر. (2004). التنشئة الاجتماعية (الإصدار الاولى). عمان، الاردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- 24- منظمة العمل الدولية. (2022). العنف والتحرش في العمل: دليل عملي لجهات العمل (الإصدار الأولى). جنيف، سويسرا: منظمة العمل الدولية.
- 25- منير المرسي سرحان. (2003). في اجتماعيات التربية (الإصدار الرابعة). بيروت، لبنان: دار النهضة العربية.
- 26- نرمين حسين السطالي. (2018). سيكولوجية العنف واثره على التنشئة الاجتماعية للابناء (المجلد الاولى). القاهرة، مصر: السعيد للنشر والتوزيع.
- المذكرات والأطروحات:**
- 27- بن باخة فوزية - عداوس مروة. (2021). التنشئة الاجتماعية وتأثيرها على الوسط التربوي. ابتدائية المقاطعة رقم 5. قالمه، الجزائر.

28-زهية دباب. (2014-2015). دور المؤسسات التربوية في مواجهة العنف المدرسي في الجزائر دراسة ميدانية بثانويات مدينة بسكرة. أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، 235-375. (جامعة محمد خيضر بسكرة، المحرر) بسكرة، الجزائر.

29-قليلة سليمة. (2016-2017). دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية المباشرة و غير المباشرة في عملية التوجيه المهني لدى العمل - دراسة ميدانية على عينة من الاساتذة في جامعة عمار ثليجي والمدرسة العليا للاساتذة بالاغواط. اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع، 419. الجزائر، الجزائر: جامعة الجزائر -2-.

30-ليلي ناجي. (2017-2018). دور التنشئة الاجتماعية الأسرية في الحد من ظاهرة العنف لدى التلاميذ-دراسة ميدانية بثانويات بلدية تبسة -. اطروحة نهاية الدراسة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع. (41-410، المحرر) بسكرة، الجزائر: جامعة محمد خيضر -بسكرة-.

31-مطوري اسماء. (2015-2016). مؤسسات التنشئة الاجتماعية ودورها في تنمية قيم التربية البيئية المدرسة نموذجا "دراسة ميدانية بابتدائية البساتين ولاية باتنة ". أطروحة مكملة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع التربية، 55-327. بسكرة، الجزائر: جامعة محمد خيضر بسكرة.

32-هناء العابد. (مارس، 2010). التنشئة الاجتماعية ودورها في نمو التفكير الابداعي لدى الشباب السوري. رسالة دكتوراه، 367. الجامعة، الامارات العربية.

المجلات العلمية:

33-رمضاني صوراية. (2023). المرجعيات الاجتماعية والثقافية للعنف في المجتمع. مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية -بحوث ودراسات-، 10(01)، 345-345. تاريخ الاسترداد 2023, 05 01

34-سامية خبيزي. (30 جوان، 2023). العنف الرمزي كاحد اشكال العنف في بيئة عمل المؤسسات: اثاره وميكانيزمات التعامل معه. مجلة الزهير للدراسات والبحوث الاتصالية والاعلامية، 03(01)، 107-119.

35-سهام بوطرفة، وعسوس أنيسة بريغت. (2021). ثقافة العنف في المجتمع الجزائري - العوامل والأسباب. مجلة المعيار، 25(53)، 806-809.

36-عبدى فاطمة. (جوان, 2023). ماهية العنف: مفهومه، أنواعه، مظاهره، وأهم النظريات المفسرة له. (جامعة باتنة1، المحرر) مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة باتنة1، 24(العدد1)، 37-42.

37-د. سعد الدين بوطبال. (09 ديسمبر, 2014). السلوكيات الأخلاقية السلبية في الوسط المهني الأسباب، الآثار، المعالجات. مجلة المواقف للبحوث والدراسات في المجتمع والتاريخ، 85-94.

38-د. ابتسام سالم خليفة. (نوفمبر, 2018). مظاهر العنف الاسري ضد الاطفال وأثره على المجتمع واستراتيجيات الحد من الظاهرة. مجلة كليات التربية (الثاني عشر)، 92-110
39-الموسوعة:

40-رانية رشدي. (2015). موسوعة الصحة والسلامة المهنية (الإصدار الطبعة الرابعة، المجلد المجلد الثاني). (منظمة العمل العربية المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية دمشق، المترجمون) جينيف، سويسرا: مكتب العمل الدولي جينيف.

41-ليون ج. وارشو. (2015). موسوعة الصحة والسلامة المهنية. مكتب العمل الدولي. جينيف.

المراجع الأجنبية:

Claire, M., & Duncan, C. (2001). Ressearch gate. Retrieved 02 20, 2025, _42 fromOccupational ViolenceM Types, Reporting Patterns, and Variations between Health Sectors.: <https://www.researchgate.net/publication/5069937> Occupational .ViolenceM Types, Reporting Patterns, and Variations between Health Sectors

الملاحق

الملحق رقم (01): استمارة الاستبيان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

استمارة استبيان حول:

استمارة رقم:

علاقة التنشئة الاجتماعية للعاملين بسلوكيات العنف في مكان العمل

دراسة ميدانية بمقر بلدية الدار البيضاء (الجزائر العاصمة)

سيدي(تي) الكريم تحية طيبة:

في إطار إعداد مذكرة تخرج لطور الماستر، ضمن تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل. يشرفني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان من أجل ملئه بكل موضوعية.

❖ تعد مشاركتكم في ملئ هذه الاستمارة مساهمة فعالة في معرفة طبيعة هذه العلاقة. لذا أرجوا من سادتك وضع علامة (X) أمام الإجابة المختارة.

❖ ملاحظة: هذه المعلومات سرية تستعمل لأغراض علمية بحتة.

تحت إشراف:

د. شبيلي وهيبة

إعداد الطالب:

مكي وليد

السنة الجامعية: 2024 - 2025

المحور الأول: بيانات سوسيو مهنية

1- الجنس: ذكر () أنثى ()

2- السن:سنة

3- التأهيل (المستوى) العلمي: متوسط () ثانوي () جامعي ()

4- الحالة العائلية: أعزب () متزوج () أرمل () مطلق ()

5- الأقدمية في المؤسسة:.....سنة

المحور الثاني: بيانات حول التنشئة الاجتماعية

أولاً: التنشئة المقصودة

أ. الأسرة:

6- هل أنشأتك أسرته على أساس:

- التعاون ()

- إبداء رأيك الخاص ()

- الحرية الفردية ()

- التفاعل والتواصل ()

أخرى تذكر

7- هل عاملتك أسرته بأسلوب مرن ولين أثناء تنشأتك؟ نعم () لا ()

إذا كانت إجابتك بلا هل كانت تعتمد أسلوب القسوة في المعاملة؟ نعم () لا ()

8- كيف تعاملت أسرته معك عند قيامك بسلوكات خاطئة؟

- () - التوجيه نحو السلوك الصائب
- () - العقاب الجسدي (الضرب)
- () - عقاب شفوي
- () - الحماية والدفاع عنك
- () - التجاهل
- () - أسلوب مختلط بين كل ما سبق

9- هل عمل والديك على التفرقة بينك وبين اخوتك؟ نعم () لا ()

اذا كانت الاجابة بنعم على أساس كانت هذه التفرقة؟

10- هل تعتبر أن:

- () نعم () لا () - والدك هو قدوة جيدة بالنسبة لك؟
- () نعم () لا () - والدتك هي قدوة جيدة بالنسبة لك

في كلتا الاجابتين لماذا؟

11- هل كنت طفل وشاب:

- () - مدلل
- () - اتكالي
- () - يتحمل المسؤولية
- () - يشارك في قرارات الأسرة
- () - ناضج نفسيا واجتماعيا

ب. المدرسة:

12- هل المعارف التي تعلمتها في المدرسة ساعدتك على حل مشكلاتك؟ نعم () لا ()

13- هل منظومة القيم التي اكتسبتها من المدرسة ساعدتك على التكيف في المجتمع؟
نعم () لا ()

14- هل عملت المدرسة على اعدادك للتكيف مع مختلف التغيرات التي واجهتك؟
نعم () لا ()

15- هل ساعدتك المدرسة على ان تكون:

- شخص مسؤول ()

- شخص مبدع ()

- شخص لا يتردد في اخذ القرار ()

- شخص يعامل الناس بمساواة دون تفرقة وتحيز ()

- أخرى تذكر

ج. وسائل الاعلام:

16- هل ساعدت وسائل الاعلام على اكتسابك لقيم ومعايير وتقاليد المجتمع؟ نعم () لا ()

17- هل عملت وسائل الاعلام على تغيير سلوكيات؟ نحو الايجاب () نحو السلب ()

18- هل النماذج (مؤثرين، ممثلين، قادة...) التي تقدمها وسائل الاعلام كانت تمثل قدوة بالنسبة

لك؟

نعم () لا ()

إذا كانت الاجابة بنعم لماذا؟

إذا كانت الاجابة بلا لماذا؟

19- هل ترى بأن وسائل الاعلام عززت انتماءك للهوية الوطنية؟ نعم () لا ()

د. جماعة الرفاق:

20- هل شجعتك جماعة الرفاق على السلوكات:

- التعاون

- حل المشكلات

- الاحترام المتبادل بين الأقران

- التفاعل والحوار

- المشاركة في النوادي الرياضية

- أخرى تذكر

21- هل ساعدتك جماعة الرفاق على اكتساب قيم ومعايير لم تكتسبها في الأسرة والمدرسة؟

نعم () لا ()

22- هل ساعدتك جماعة الرفاق على تعزيز ثقتك بنفسك؟ نعم () لا ()

23- هل مارست عليك جماعة الرفاق ضغوطاً؟

- ايجابية (كالاجتهاد في الدراسة) ()

- سلبية (كالتدخين) ()

24- هل عملت جماعة الرفاق على تبنيك سلوكيات سلبية؟ نعم () لا ()

المحور الثالث: العنف في مكان العمل

أولاً: العنف الجسدي

25- هل سبق وتعرضت لأي شكل من اشكال العنف الجسدي؟ نعم () لا ()

في حالة الاجابة بنعم، ما هي هذه الأشكال:

- الضرب باليد ()

- الضرب بأدوات العمل ()

- الدفع ()

- الخنق ()

- اللكم ()

- الركل ()

- شد الشعر ()

- العض ()

- الخدش ()

26- هل سبق ومارست العنف الجسدي في مكان عملك؟ نعم () لا ()

27- هل العنف الجسدي الذي تعرضت له أثر على حياتك العملية؟ نعم () لا ()

28- كيف تتعامل ادارة المؤسسة مع سلوكيات العنف الجسدي؟

- فتح تحقيق وإحالة المتخاصمين للتحقيق ()

- تطبيق قوانين صارمة ()

- التستر على الأمر ()

- الاهمال وعدم الجدية ()

29- هل تعمل المؤسسة للحد من عنف جسدي في مكان العمل من خلال:

- تدريب الموظفين على ادارة النزاعات ()

- تعزيز أنظمة الرقابة ()

- توفير قنوات للإبلاغ عن حالات العنف ()

- تعريف الموظفين بحقوقهم وواجباتهم ()

ثانيا: العنف النفسي:

30- هل سبق وتعرضت لأي شكل من أشكال العنف نفسي؟ نعم () لا ()

إذا كانت الاجابة بنعم ما هي هذه الأشكال:

- السخرية من آراء الموظف ()

- التقليل من انجازات الموظف ()

- التقليل من نجاح الموظف ()

- عزل الموظف على الاجتماعات والأنشطة الجماعية ()

- تكليف الموظف بمهام ليست من اختصاصه ()

- التهديد الدائم بفقدان الوظيفة ()

- الاساءة اللفظية (الشتم، الالهانة أمام الآخرين..)

- الایماء والتعليقات المسيئة ()

- التقليل من قيمة ()

31- هل سبق وتعرضت للعنف النفسي من قبل:

- المشرف ()

- الزملاء ()

- المدير ()

- الزبائن ()

- أخرى

32- هل سبق ومارست العنف النفسي في مكان عملك؟ نعم () لا ()

33- هل العنف النفسي الذي تعرضت له أثر على حياتك العملية؟ نعم () لا ()

34- هل تعمل المؤسسة للحد من عنف النفسي في مكان العمل؟ نعم () لا ()

ثالثاً: العنف الجنسي

35- هل سبق وتعرضت لتعليقات جنسية غير لائقة في مكان العمل؟ نعم () لا ()

36- هل سبق وتم تهديد بفقْدان الوظيفة إلا في مقابل خدمات جنسية؟ نعم () لا ()

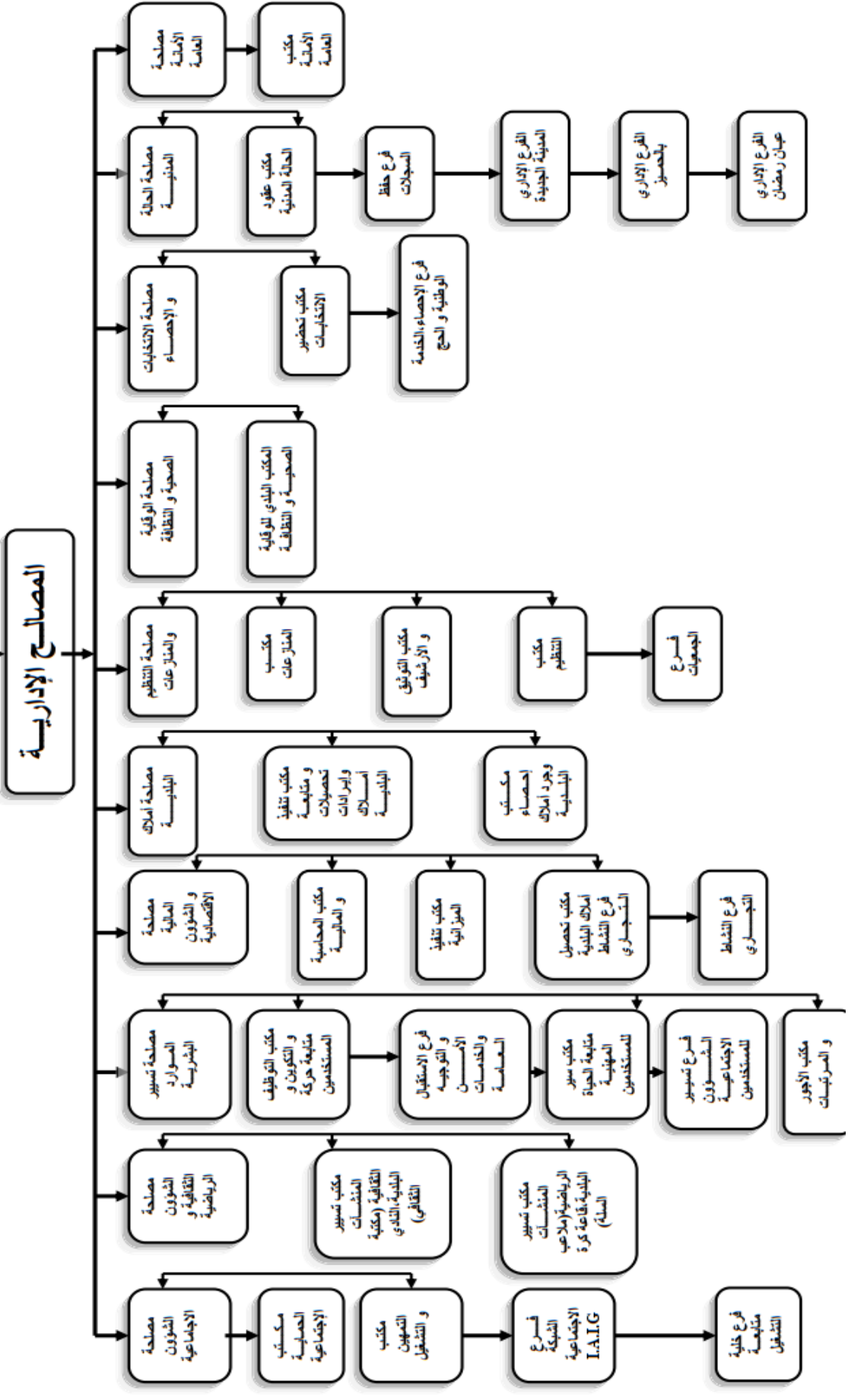
37- هل سبق وان تعرضت إلى ايماءات جنسية متعمدة؟ نعم () لا ()

38- هل قمت بتبليغ الادارة عند تعرضك للعنف الجنسي؟ نعم () لا ()

في حالة الاجاب بلا لماذا لم تبلغ؟

الأميين العام

الهيكل التنظيمي للمصالح الإدارية والتقنية





جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



Faculty of Humanities and Social Sciences
Department of Sociology

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

إلى السيد:

قسم علم الاجتماع
الرقم الإ.ع.ا.ك.ع.ا.ج. 2025/

الموضوع: طلب ترخيص إجراء دراسة ميدانية

بشرفنا نحن رئيس قسم علم الاجتماع بجامعة المسيلة أن نتقدم إلى سيادتكم المحترمة بالطلب المدون
أعلاه والمتمثل في طلب ترخيص إجراء دراسة ميدانية خاصة بمذكرة الماستر للطالبة:

الاسم واللقب: مكى وليد

التخصص: ماستر 2 علم الاجتماع التنظيم والعمل

المشرف: د. شيبلي وهيبة

باعتوان المذكرة البحثية الاجتماعية وعلاقتها بسلوكيات العنف في مكان العمل

البريد السوارد

30 AVR. 2025

رقم:

محمودي سفيان
وليام مصطفى سيد السوارد
البشرية
تقبلوا فائق الاحترام والتقدير

رئيس القسم



رئيس قسم
علم الاجتماع

الدكتور بن الطاهر حوزة



الكلية الإنسانية والاجتماعية
FACULTY OF HUMANITIES
AND SOCIAL SCIENCES

Faculty of Humanities and Social Sciences

Vice-Deanship of the College for Studies and Student

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نوبة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة

وثيقة ايداع مذكرة ماستر

الموضوع: علاقة النسبة الإحصائية للعاملين سلوكيات العنف في مكان العمل دراسة ميدانية ببلدية الدار البيضاء (الجزائر العاصمة)
إعداد الطلبة:

1- مكي ولسيد رقم التسجيل: 35079895
2- رقم التسجيل:

القسم: علم الإحصاء الشعبة: علم الإحصاء التخصص: تنظيم وعمل إشراف: تليلي وصبيحة الرتبة: أستاذ محاضر

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2024-2025 وأسمح بإيداعه على مستوى إدارة القسم للمناقشة والتقييم.

رئيس فريق الاختصاص

د. تليلي وصبيحة
تليلي

موافقة وإمضاء الاستاذة (ة) المشرفة (ة):

د. تليلي وصبيحة
تليلي

رئيس القسم



تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضي (ة) ادناه السيد(ة): .. هـ كـ نـ .. السيد ..

الصفة: طالب استاذ باحث باحث دائم

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 1.0.7.75.8.20

الصادرة بتاريخ: 2020/08/14 عن دائرة: مسيلة

المسجل (ة) بكلية: العلوم الإنسانية قسم: علوم الاجتماع

تخصص: تنظيم وتنسيق تحت رقم التسجيل: 35079895 2020

والمكلف بإنجاز اعمال بحث مذكرة التخرج: ماستر مذكرة ماجستير اطروحة دكتوراه

الموسومة بـ: علاقة التنشئة الاجتماعية في البيئات
المختلفة في سياق العمل

د. راسمة حميدان نسيبة بيلدية الدار البيضاء (الجزائر العاصمة)

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية
المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في:

امضاء المعني (ة):




فهرس المحتويات

فهرس المحتويات:

الصفحة	العنوان	الرقم
—	الاهداء	01
—	شكر وعران	02
—	مقدمة	03
	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
08	أولاً: الإشكالية	04
10	ثانياً: أهمية الدراسة وأسباب اختيارها	05
11	ثالثاً: أهداف الدراسة	06
11	رابعاً: فرضيات الدراسة	07
11	خامساً: تحديد المفاهيم الاجرائية للدراسة	08
15	سادساً: الدراسات السابقة	09
	الفصل الثاني: المعالجة النظرية لمتغيرات الدراسة	
22	تمهيد	10
23	أولاً: ماهية التنشئة الاجتماعية	11
23	1. أهمية التنشئة الاجتماعية	12
25	2. أهداف التنشئة الاجتماعية	13
26	3. أنواع التنشئة الاجتماعية	14
28	4. مؤسسات التنشئة الاجتماعية	15
37	ثانياً: ماهية العنف في مكان العمل	16
37	1. أنواع العنف	17
38	2. مظاهر العنف في مكان العمل	18
41	3. أسباب العنف في مكان العمل	19
44	ثالثاً: الاتجاهات النظرية المفسرة للعنف	20

47	رابعاً: علاقة التنشئة الاجتماعية بالعنف في مكان العمل	21
	الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
50	تمهيد	23
51	أولاً: مجالات الدراسة الميدانية	22
51	1.المجال المكاني	23
52	2.المجال الزمني	24
52	3.المجال البشري	25
53	ثانياً: منهج الدراسة	26
53	ثالثاً: أدوات جمع البيانات	27
55	رابعاً: عينة الدراسة وكيفية اختيارها	28
55	خامساً: الأساليب الإحصائية التي تم الاستعانة بها في الدراسة	29
	الفصل الرابع: تحليل البيانات ومناقشة نتائج الدراسة	
57	أولاً: تحليل البيانات السيسومهنية للمبحوثين	30
60	ثانياً: بيانات حول التنشئة الاجتماعية للمبحوثين والعنف في مكان العمل	31
64	ثالثاً: بيانات حول علاقة التنشئة الاجتماعية المقصودة لعاملين بسلوكيات العنف في مكان العمل	32
78	رابعاً: بيانات حول علاقة التنشئة غير المقصودة للعاملين بسلوكيات العنف في مكان العمل	33
91	خامساً: مناقشة الفرضيات على ضوء النتائج والمقاربات النظرية والدراسات السابقة	34
95	سادساً: النتائج العامة للدراسة الميدانية	35
97	توصيات الدراسة	36
99	الخاتمة	37
101	قائمة المصادر والمراجع	38
106	الملاحق	39
120	فهرس المحتويات	40

123	المخلص	41
-----	--------	----

الملخص:

هدفت هذه الدراسة التعرف الى التنشئة الاجتماعية للعاملين وعلاقتها بسلوكيات العنف في مكان العمل لدى موظفي بلدية الدار البيضاء بالجزائر العاصمة، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي بوصفه لملائمته لطبيعة الدراسة منهجا، وتكونت عينة الدراسة من (68) موظفا تم اختيارهم بطريقة عشوائية، و قد استخدمت المقابلة والاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تكونت استمارة البحث من (38) عبارة موزعة (البيانات الشخصية، التنشئة الاجتماعية، العنف) وتوصلت الدراسة إلى أن التنشئة الاجتماعية المقصودة (الأسرة، المدرسة) لا ترتبط مباشرة بسلوكيات العنف في مكان العمل، بينما ثبت أن التنشئة غير المقصودة (وسائل الإعلام، جماعة الرفاق) لها علاقة ارتباطية نسبية بينها وبين سلوكيات العنف من ناحية التأثير، أما الفرضية العامة فقد تحققت نسبيا، مما يدل على أن التنشئة الاجتماعية لها دور جزئي، لكنه ليس حاسما. وتشير النتائج إلى أن العوامل السياقية والمهنية داخل المؤسسة تلعب دورا أكبر في تفسير العنف الوظيفي. لذلك، يُستحسن تبني مقاربة شاملة تأخذ بعين الاعتبار البعدين التنشئي والتنظيمي معاً، وكانت من اهم توصيات الدراسة، تعزيز التكوين السلوكي داخل المؤسسات وتفعيل الدعم النفسي والاجتماعي مع ترسيخ ثقافة الحوار، واعتماد سياسات واضحة للوقاية من العنف، كما تشجع بيئة العمل على دعم روح الفريق وتقوية العلاقات المهنية الإيجابية.

مفاهيم الدراسة (التنشئة الاجتماعية، التنشئة الاجتماعية المقصودة، التنشئة الاجتماعية غير المقصودة)

(العنف والعنف في مكان العمل)

Summary ;

This study aimed to explore the relationship between socialization and violent behaviors in the workplace among employees of the Dar El Beïda Municipality in Algiers. The researcher employed the descriptive method, as it was deemed appropriate for the nature of the study. The sample consisted of 68 employees selected randomly. Interviews and questionnaires were used as data

collection tools. The questionnaire comprised 38 items distributed across three areas: personal data, socialization, and violence

The study found that intentional socialization (through family and school) does not have a direct correlation with violent behaviors in the workplace. However, unintentional socialization (through media and peer groups) showed a relative associative relationship with workplace violence in terms of influence. The general hypothesis was partially confirmed, indicating that socialization plays a partial but not decisive role

The results suggest that contextual and professional factors within the institution play a more significant role in explaining workplace violence. Therefore, it is recommended to adopt a comprehensive approach that considers both social and organizational dimensions. Key recommendations of the study include enhancing behavioral training within institutions, activating psychological and social support systems, promoting a culture of dialogue, adopting clear violence prevention policies, and encouraging a work environment that supports team spirit and strengthens positive professional relationships