

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف-المسيلة

ميدان: علم النفس  
تخصص: عمل وتنظيم



كلية: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية  
قسم: علم النفس

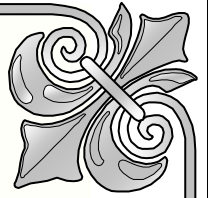
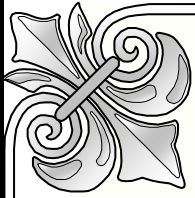
مذكرة مقدمة لنيل شهادة الليسانس  
تحت عنوان

## مستوى التتمر لدى النساء العاملات

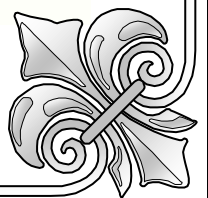
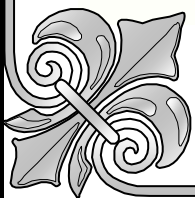
من اعداد الطلبة:  
برة سهيلة  
سعودي مسعودة

اشراف الاستاذ:  
جلاب مصباح

السنة الجامعية: 2020/2019



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



## شكر وتقدير

أشكر الله تعالى على إنجازي لرسالتي

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذي الدكتور على ما قدمه لي من ملاحظات و إرشادات

مكنتني من جعل رسالتي بهذه الصورة سائلتا الله تعالى أن يمن

عليه بالصحة والسلامة

ولجميع الزملاء الذين ساندني في رسالتي لكم مني جزيل الإمتنان.

## إهداء

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته الأسرة الغالية الوالدان والإخوة و الأقارب مجموعة  
أساتذة قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة خاصة و كل الأسرة الثانية التي  
رافقتنا بمسيرتنا في الجامعة فردا فردا أحييكم بتحيةة الاسلام راجية من الله أن يخفضكم من  
كل داء و الشر نقدم لكم عملنا المتواضع و نتمنى أن يكون في المستوى و يرفع رؤوسكم و  
السلام عليكم ورحمة الله تعالى و بركاته

ملخص:

التنمر الوظيفي أو الاستقواء في العمل كموضوع حديث الدراسة و ظاهرة كثيرة الانتشار في  
أوساط العمل توجهنا لدراسة هذا الموضوع و محاولة البحث فيه و معرفة اهم أسبابه و  
بسبب قلة الدراسات حول هذا الموضوع الجد هام و المنتشر قررنا انجاز هذا البحث لطرحه  
و علاجه

الكلمات المفتاحية: التنمر، المرأة العاملة، العنف، العدوان، الضغط، الاعتداء.

**JOB BUIIYING OR BULLYING AT WORK AS A RECENT TOPIC OF  
STUDY AND A WIDESPREAD PHEROMMENON IN WORK CIRCLE**

**ZE DIRECTED US TO STUDY THIS TOPIC QND TRY TO  
RESEARCH IT AND FIND OUT THE MOST IMPORTANT CAUSES  
OF IT**

**AND DUE TO THE LQCK OF STUDIES ON THIS VERY IMPORTANT  
AND WIDESPREAD TOPIC ,I DECIDED TO COMPLETE THIS  
RESEARCH IN AN ATTEMPT TO PRESENT IT AND TREAT IT.**

# فهرس الجداول

رقم الصفحة	الفهرس
	ملخص
	الإهداء
01	المقدمة
02	الإشكالية
03	فرضيات الدراسة
04	دوافع اختيار الموضوع
05	أهداف الدراسة
06	أهمية الدراسة
07	تعريفات الإجرائية
08	الدراسات السابقة

09	إشكالية مفهوم التنمر
10	مفهوم التنمر والعنف والعدوان
11	مفهوم التنمر
12	معدلات الانتشار
14	النظريات التي فسرت التنمر
15	مفهوم التنمر 02
16	التنمر في موقع العمل
17	مفهوم التنمر و العنف و العدوان
18	معدلات تفشي التنمر الوظيفي في مواقع العمل
19	النظريات التي فسرت التنمر
20	تعريف ظاهرة التنمر

21	تعريف المتنمر
23	التنمر في العمل
24	أشكال التنمر الوظيفي و أسبابه
25	نتائج التعرض للتنمر و الآثار العاطفية التي تظهر عليها الشخص المتعرض لتنمر
26	نصائح للتعامل مع ظروف التنمر في مكان العمل
27	الفرق بين التنمر الصراع والعدوان
28	العوامل التي ساهمت في حدوث التنمر
29	أشهر الشخصيات العالمية التي تعرضت للتنمر
30	ابعاد التنمر
31	مخاطر التنمر الصحية و النفسية على العامل
32	قائمة المراجع

# الفصل الأول

## الإشكالية:

يعد الاستقواء التسلط و الترهيب أو ما يعرف بمصطلح التتمر السلوكي مكتسب من البيئة الاجتماعية التي ينشأ بها الفرد و هو موجود منذ القدم يمارسه الاشخاص على الضحايا الاضعف منهم ولكن الدراسة الفعلية او الميدانية او اخذه كموضوع يشغل الباحثين حيث وجد في بداياته الأولى عند الاطفال وقد انتشرا هذا السلوك الذي يرتبط بشخصية الافراد ليصل إلى اماكن العمل ويمارس على العاملين و يوجد التتمر في المؤسسات الاكاديمية غالبا من خلال سلوكات جسدية وغير جسدية مؤذية, وذلك بأن يقوم الفرد أو المجموعة باستهداف فرد أو مجموعة أخرى والتي تسمى في هذا السياق ضحية أو هدف التتمر.

يتميز هذا الاستهداف بأنه سلوك عدواني متكرر من أجل اكتساب السلطة على حساب الاخرين أو الحصول على مكاسب أخرى مختلفة بشكل عام أظهرت الدراسات التي أجريت حول ظاهرة التتمر في مكان العمل في كل من المملكة المتحدة و الدول الاوروبية و في أستراليا بأن هناك تزيادا في أعداد العاملين الذين يتعرضون لسلوكيات التتمر ويعود السبب في ازدياد الدراسات والتقارير حول هذه الظاهرة الى التغطية الاعلامية الضخمة في وسائل الاعلام المختلفة لها .و كم الدعاوي المقدمة بهذا الشأن .وللاهتمام اللاحق بالأساسيات والإجراءات المتخذة من قبل المؤسسات والاتحادات للحد من ضرر هذه الظاهرة.

## الفرضيات الدراسة:

- مستوى التتمر لدى المرأة العاملة .
- مستوى الاكراه لدى المرأة العاملة .
- مستوى الضغط لدى المرأة العاملة .
- مستوى الاستبعاد الوظيفي لدى المرأة العاملة .
- مستوى غياب التفاعلية لدى المرأة العاملة.

## دوافع اختيار البحث :

يهدف اختيار هذا الموضوع إلى معرفة مدى انتشار ظاهرة التتمر في أوساط العمل ومدى تعرض النساء على وجه الخصوص لهذا السلوك.

خطورة الظاهرة كونها النواة الاساسية لارتكاب أفضع الجرائم  
عدم احساس المجتمع بالمشكلة رغم نقشيها .

## أهداف الدراسة :

- معرفة مستوى التتمر لدى المرأة العاملة.
- معرفة مستوى الاكراه لدى المرأة العاملة.
- معرفة مستوى الضغط لدى المرأة العاملة.
- معرفة مستوى الاستبعاد الوظيفي لدى المرأة العاملة.
- معرفة مستوى غياب التفاعلية لدى المرأة العاملة

## أهمية الدراسة :

قياس ومعرفة واكتشاف مستوى التتمر لدى المرأة العاملة وكذلك الضغوطات اثناء العمل والاكراه و ممارسة الاستبعاد الوظيفي وغياب العدالة التفاعلية بالنسبة للمرأة العاملة. الكشف عن هذا السلوك السيء ومعرفة مدى تعرض المرأة العاملة له وامتداده. القدرة على معرفة بعض المشاكل التي تواجهها المرأة العاملة ومحاولة التوعية لتجنبها والابتعاد عنها.

## التعاريف الاجرائية :

التعريف الاجرائي للتتمر الوظيفي:

هو الاعتداء على عامل اخر جسديا أو لفظيا أو نفسيا أوعلى الممتلكات و فرض السيطرة عليه من أجل اثبات ذاته

التعريف الاجرائي للتنمر المدرسي :

هو فعل سلبي يصدر من تلميذ الى اخر ليلحق الاذى به ويكون عبارة عن توبيخ أو تهديد

أو تشاؤم

الدراسات السابقة:

( مجلة البحوث التربوية والنفسية 2016 ) سلوك التنمر لدى تلاميذ مرحلة الابتدائية وطلبة

المرحلة المتوسطة وعلاقته بالجنس والترتيب الولادي بالمناخ المدرسي 20132

مجلة 2017 بناء مقياس التنمر المصور لدى الروضة

رسالة ماجستير علاقة التنمر المدرسي لدى طلبة المرحلة الاساسية العليا

تأثير التنمر الوظيفي في الالتزام التنظيمي دراسة استطلاعية لاراء عينة من العاملين غي

مديرين العامة لتربية لتلا 2018

التنمر الوظيفي مقترية نظرية عبد الوهاب مغار 2015

# الفصل الثاني

أولاً: التمر الإداري والإسهاب المفاهيمي

### إشكالية مفهوم التمر:

بمراجعة معد الأداة لترجمة مصطلح Bullying اتضح أنه تم ترجمته الى مترادفات متعددة تختلف من حيث الشكل وتنفق من حيث المعنى والمضمون إلى حد ما ومن هذه الترجمات مايلي:

#### أ- التمر او الإستسناد:

اصطلاحياً: يتضح أن ترجمة المصطلح إلى التمر أو الإستسناد ظهر في ترجمة قدمتها رابية حكيم وهي طبية نفسية بإحدى المراكز الطبية النفسية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية وأشارت إلى أن التمر يقصد به إلحاق بعض الأطفال أذى معنويًا أو جسديًا بأطفال آخرين. لغويًا: يتضح ان التمر ,يتمر , تتمر,(ن م ر ) أي الشخص تشبه بالنمر في طبعه تنمو لمن سلبه حقه - أراد أن يخيف رفاقه فتتمر و حاول ان يقلد النمر في شراستها ما استسناد الولد كونه كالأسد (المعجم الوجيز ,2001).

#### ب- المشاغب:

اصطلاحياً: يتضح أن ترجمة المصطلح إلى المشاغبة لدى المشتغلين في الصحة النفسية ,و يتضح ذلك في البحوث التي تم إجراؤها

(فوقية راضى , 2001 ,هشام الخولى ,2004, تحية عبد العال , 2006, هالة إسماعيل , 2010 ,مصطفى مظلوم ، 2011 , سيد البهاص ,

. ( 2012 )

(دكتورة مجدى محمد الدسوقي القاهرة \_ طبعة 2016).

### ج-الترهيب:

اصطلاحيا: ظهرت ترجمة مصطلح BULLYING الى الترهيب في ترجمة المجلس القومي للامومة و الطفولة للتقرير العالمي بشأن العنف ضد الأطفال , و أكد التقرير أن مصطلح الترهيب يتسع ليضم الأشكال الأكثر خفاء و تعقيدا من العنف النفسي , و الترهيب يختلف عن غيره من أشكال العنف الأخرى لأنه يمثل نمطا لسلوك لا حدثا منعزلا بذاته

(باولو بينهيرو , 2007).

لغويا: ترهيب الولد تخويله وتقزيعه.

كما يتفق اسبلاج وسوارير 2003 مع التعاريف السابقة حيث يريان أن التتمر هو هجوم دائم ومستمر جسمي او لفظي موجه من شخص او مجموعة من الأشخاص الى شخص أو ضحية يعجز عن مواجهتهم.

و التتمر قد يشوه البناء النفسي و الاجتماعي و يهدد الأمن و الاستقرار و يدمر العلاقات و التواصل و التفاعل الاجتماعي , و يشكل تحديا للرحمة و الرفق الإنساني الذي أشار إليه ديننا الإسلامي الذي نبذ العدوان بكافة أشكاله , و تجسد ذلك في قوله تعالى : "ان الله لا يحب المعتدين " سورة البقرة ' الآية 190.

ونهى عن ذلك رسولنا الكريم محمد صلى الله عليه وسلم في

قوله: "المسلم من سلم الناس من لسانه ويده "

ويرى وتيد و دوبر 2005 أن التتمر هو ممارسة فرد او عدة أفراد لسلوكيات غير متحضرة , و يمكن فهم هذا المفهوم من خلال أكثر الاعراض وضوحا كالأفعال المتكررة التي تنم عن العدائية و السخرية أو السلوكيات التي تهدف الى استبعاد الاخرين و تشمل السلوكيات التي تعد تنمرا كالإساءات اللفظية أو المكتوبة و التنازب بالألقاب او الاستبعاد من

(دكتورة مجدى محمد الدسوقي القاهرة \_ طبعة 2016).

النشاطات او الإساءة الجسمية او الاجبار على فعل معين .

و يعرف أولويس 1993 التتمر بأنه شكل من أشكال العدوان يحدث عندما يتعرض طفل او فرد ما بشكل مستمر الى سلوك سلبي بسبب له الألم , و قد يستخدم المتتمر افعالا مباشرة او غير مباشرة للتتمر على الاخرين , و التتمر المباشر هو هجمة على الاخرين من خلال العدوان اللفظي أو البدني , و التتمر غير المباشر يستخدمه المتتمر ليحدث اقضاء اجتماعيا مثل نشر الشائعات و يمكن ان يكون التتمر غير المباشر ضار جدا مثل التتمر المباشر .

وهكذا يتضح ان سلوك التتمر قد يتحول الى نوع من أنواع الانحراف وهو الذي يطلق عليه في علم النفس الشخصية السلوك المضاد للمجتمع والذي يعني الخروج على قوانين واعراف ومعايير المجتمع وعدم التوافق مع الاخرين والاصطدام بالقوانين الاجتماعية والأعراف العامة وهو ما يوصف بالشخصية السيكوباتية التي تمارس افعالا مضادة للمجتمع من بينها التتمر على الاخرين

و يلفت أولويس 1995 النظر الى أن التتمر يمكن ان يقوم به شخص واحد او جماعة , و قد يكون هدف المتتمر تلميذا واحدا (الضحية) او مجموعة من التلاميذ , و يؤكد على ان المصطلح يجب ان لا يستخدم عندما يكون التلميذان المتشاجران متساويين في القوة البدنية و

العقلية , و يرى انه لكي يستخدم مصطلح التتمر يجب ان يكون هناك عدم توازن في القوة بين المتتمر و المتتمر عليه .

ويرى كليتسواخرون 2002 ان التتمر هو شكل من اشكال الإساءة اللفظية او الجسدية او النفسية المتعمدة والمقصودة والمتكررة بهدف الحاق الأذى والضرر بالأخرين

(دكتورة مجدى محمد الدسوقي القاهرة \_ طبعة 2016).

ويعرف باركر 2003 على ان التتمر هو تعرض تلميذ معين الى سلسلة من الأفعال السلبية المؤذية بصفة مستمرة ومتكررة طيلة الوقت من قبل تلميذ اخر او مجموعة من التلميذ مع عجز هذا الضحية عن الدفاع عن نفسه.

ويعرف ميرز -آدمز و كونر 2008 التتمر بأنه موقف يحدث عندما يشترك شخص قوي من الناحية الجسمية في سلوكيات مقصودة و متكررة تجاه شخص اخر لكي يسبب له الكرب او الاذلال , و هذه السلوكيات تم وصفها على انها جسدية مثل الضرب او الركل , او لفظية مثل الشتائم و و الالفاظ البذيئة او اجتماعية مثل نشر الشائعات و النوع الرابع هو التتمر الالكتروني او التتمر عن طريق الانترنت , و يرى معظم الباحثين ان هذا النوع يمثل ظاهرة متميزة و منفصلة عن الاشكال الأخرى للتتمر , و اقترح هؤلاء الباحثين %40 تقريبا من التلاميذ قد اشتركوا في نوع او اكثر من أنواع التتمر اما كضحية او كمتتمر .

و يعرف معاوية أبو غزال 2009 التتمر انه سلوك عدواني يتضمن الايذاء الجسمي او اللفظي او الاذلال بشكل عام,و ينتج عن عدم التكافؤ في القوة بين فردين يسمى الأول المتتمر و الاخر ضحية.

وترى نايفة قطامى ومنى ال صرايرة2009 ان سلوك التتمر يتميز بمظهرين عن السلوك العدوانى هما عدم التوازن فى القوى بين المتمر والضحية والتكرار، اذ انه من الصعب على الضحية الدفاع عن نفسها سواء بسبب الضعف الجسمى او النفسى او تفوق المتمرين و تتمثل دوافع سلوك التتمر لديهما فى السخرية من الاخرين و التقليل من شأنهم ,و السيطرة عليهم .

و تقدم هالة إسماعيل 2010 تعريفا اكثر شمولية للتتمر ,حيث ترى انه شكل من اشكال الإساءة للأخرين يحدث عندما يستخدم فرد او مجموعة من الافراد (متمر او متمرون) قوتهم فى الاعتداء على فرد او مجموعة من

(دكتورة مجدى محمد الدسوقي القاهرة \_طبعة 2016).

الافراد (ضحية او ضحايا) بأشكال مختلفة منها ما هو جسدى او لفظى او نفسى او اجتماعى وله خصائص ثلاثة هي انه اذى مقصود , و متكرر ,وعدم التوازن بين المتمر و الضحية .

و يعرف نايف الحربى 2013 التتمر بأنه إيقاع فرد او اكثر إيذاء بدنيا او لفظيا او نفسيا على فرد اخر، و يتضمن تهديدات بالإيذاء الجسدى و الابتزاز و الاعتداء و الضرب و محاولة القتل , و يرى أن العدوانية أعم من التتمر , حيث تتضمن العدوانية العدوان على الذات و الاخر فى حين يقتصر التتمر على الآخر فقط .

ويرى أوربيناسوهورنى 2015 أن التتمر شكل من أشكال السلوك غير المرغوب فيه يقوم به فردا او مجموعة من الافراد ضد اخرين غير قادرين عن الدفاع عن أنفسهم ويتضمن هذا السلوك العدوانى الا أن هناك بعض الخصائص التى يتسم بها سلوك التتمر منها:

1- أن سلوك المتنمر سلوك قصدي او متعمد.

2- أن سلوك المتنمر يعتدي بهدف الى السيطرة على الاخرين من خلال العدوان الجسمي.

3- أن المتنمر يعتدي على الاخرين دون وجود سبب واضح سوى أن الضحية هدف سهل للاعتداء.

كما يؤكد ليمبر و آخرون 2015 على ان التمر عبارة عن عدوان متكرر سواء بصورة لفظية او نفسية او جسدية يصدر من فرد او مجموعة من الافراد ضد الاخرين, و ان سلوك التمر نشاط ارادي واع و متعمد يقصد به الايذاء او التسبب بالخوف او الرعب من خلال التهديد بالاعتداء ,و لكي يكون السلوك تنمرًا

(دكتورة مجدى محمد الدسوقي القاهرة \_ طبعة 2016).

لابد من توافر أربعة عناصر في سلوك المتنمر بغض النظر عن الجنس و العمر و هي:

1- عدم التوازن في القوة فالمتنمر عادة يكون أكبر واقوى من الضحية.

2- النية في الايذاء فالمتنمر يعرف انه يسبب الألم النفسي والجسدي و يجد متعة في ذلك.

3- التهديد بعدوان تالي , و ان العدوان الحالي ليس بالعدوان الاخير .

4- دوام الرعب فسبب التمر هو الغطرسة والازدراء والاحتقار وليس الغضب.

ويعرف لوجز و رودكين 2015 التمر بأنه سلوك يستخدمه الفرد في السيطرة على فرد اخر من خلال المضايقة المستمرة بين شخصين مختلفين في القوة يستخدم فيها الشخص الأقوى طرق جسمية و نفسية

(دكتورة مجدى محمد الدسوقي القاهرة \_طبعة 2016).

اجتماعية لاذلال شخص اخر و احراجه و قهره و يتضمن التمر مايلي:

1-الضرب و الدفع و البصق او أي شكل من اشكال الاعتداء الجسمي

2-التنايز بالألقاب (منادة شخص باسم غير اسمه الحقيقي).

3-النبد المتعمد لشخص ما عن مجموعة .

4-إيقاع شخص ما عمدا في مشاكل لا علاقة له بها .

5-اجبار شخص ما لعمل شىء لا يريد.

و يعرف معد الأداة السلوك التمرى بانه سلوك سلبى مقصود يتصف بالديمومة و الاستمرارية من جانب المتتمر لإلحاق الأذى بفرد اخر (الضحية ,أو المتتمر عليه ),و تكون هذه الأفعال السلبية جسمية و لفظية

(دكتورة مجدى محمد الدسوقي القاهرة \_طبعة 2016).

او اجتماعية بهدف ايذاؤه أو مضايقته او عزله عن المجموعة و استبعاده من الأنشطة الجماعية , و يشترط لحدوث هذا السلوك عدم التوازن في القوة بين المتتمر و الضحية (علاقة قوة غير متماثلة ) أي صعوبة الدفاع عن النفس .

وهكذا ,يتضح من خلال العرض السابق :

1-أن سلوك التمر سلوكا اراديا واع و متعمد .

2- أن سلوك التتمر شكل من أشكال السلوك العدوانى السلبى الشائع بين الأطفال و المراهقين  
يفتقد التوازن فى القوى بين المتمر و المتمر عليه .

3- أن التتمكر قد يكون لفظيا أو جسميا أو نفسيا أو اجتماعيا .

(دكتورة مجدى محمد الدسوقى القاهرة \_ طبعة 2016).

## مفهوم التمر و العنف و العدوان

### التمر:

يمكن تعريف التمر بأكثر من طريقة و الوصول إلى فهمه من خلال اكثر الأعراض وضوحا كالأفعال المتكررة التي تنم عن العدائية و السخرية ،أو السلوكيات التي تهدف إلى استبعاد الآخر و يمكن ان تشملها التصرفات التي تعد تتمرًا على الاساءات اللفظية أو المكتوبة و التنازب بالألقاب أو الاستبعاد من النشاطات و المناسبات الاجتماعية أو الاساءة الجسدية أو الإكراه على فعل معين. يعرف التمر الوظيفي بأنه ميل بعض أصحاب أو مديري أو رؤساء العمل إلى السيطرة والهيمنة على مرؤوسيههم ومضايقتهم لدرجة أن عدداً لا يستهان به من الموظفين قد يُجبرون نفسياً وقهرياً على ترك العمل بتقديم الاستقالة أو التحويل إلى قطاع آخر بسبب سوء التعامل داخل مؤسسة العمل، كأن يتعرض الموظف للأذى النفسي من قبل المدير أو أن يُهدد بمختلف أنواع التهديدات؛ كالخصم من الراتب الشهري أو الفصل المؤقت وبلا سبب مقنع، أو كأن يحصل التقليل من شأنه أو التحقير والاستخفاف

يكثر التمر الوظيفي في ظل غياب الرقابة من الجهات العليا في المؤسسات الصغيرة والكبيرة، أو بسبب طباع المدير التي يتوقع من الموظفين تحملها على الدوام في سبيل البقاء في العمل! ففي ظل غياب القانون الملزم بحفظ حقوق الموظف وعدم الاعتداء عليه، وفي ظل جهل الموظف بحقوقه، ينمو التمر الوظيفي بسهولة، ومع مدير لا يتحكم بقراراته ويتلذذ بإلقاء اللوم على الآخرين ستضطرب المؤسسة وستكثر الخلافات حين يصطدم مرؤوس على علم تام بما له من حقوق مع هذا المدير المتمتر، بينما ستتنتهج المؤسسة فعلياً منهج الترهيب وبشكل دائم مع وجود موظفين ضعفاء يمارس عليهم المدير تتمره بلا حسيب وبلا اعتراض منهم.

إذاً نلاحظ أن التمر يرتبط دوماً بضعف شخصية الموظف وجهله بحقوقه، فمتى ما وُجد مدير متسلط وموظفون ضعفاء وُجد واستمر التمر الوظيفي! وفي دراسة تخص التمر الوظيفي وجد أنه في مجال العمل المشترك بين الجنسين.

(قمرية عبد الله النافعي، 2018)

يمتاز التمر الوظيفي عند الرجال المتتمرين بالمساواة بين الرجل والمرأة، أما التمر عند النساء فنقول الدراسة: إن النساء المتتمرات يفضلن التمر على النساء فقط.

إن ما نحتاجه للتخلص من التمر الوظيفي هو توعية الموظفين والمديرين بما لهم وما عليهم من حقوق، وتوضيح أضرار التمر النفسية التي سينعكس وجودها سلباً على العمل وسمعة المؤسسة، فمع مؤسسة يكثر فيها

هروب الموظفين بالاستقالة من العمل أو بالفصل مع سبق الإصرار.. لن تنتج، ولن تجد إقبالاً من المتقدمين المميزين للعمل فيها!! ولا نبالغ إن قلنا: إن حضور دورات سلوكية ودورات تطوير الذات لها دور فعلي في وضع حد للتمر الوظيفي، ودور محسوس في تجنب الانفعالات الخاطئة والغاضبة.

ولا يبقى إلا أن نقول: إن التمر الوظيفي ليس إلا مرض إداري إن وقع سيتفشى في بيئة العمل بسرعة، حيث سيصبح مع مرور الوقت المدير المتتمر قدوة لرؤساء الأقسام والقادة تحت سلطته وسيستمر التمر بازدياد، وسيتهور العمل ولن يُنجز العاملون العمل بالكفاءة المطلوبة بنفسيات سيئة وهم يعانون هذا التمر.. ما لم يُبتر.

(قمرية عبد الله النافعي، 2018)

**العدوان:**

يعد أكثر عمومية من العنف ومتضمن الجانبين لفظي و بدني كما يعد مشكلة كبرى تواجهنا في دراسة العدوانية تعريفها "Feshback 1970" فالبعض يعرفها بأنها يسبب أذى أو تدميراً". وبهذا التعريف، فإن بعض الأفعال العرضية تعتبر عدوانية. ولكن مثل هذه العدوانية غير المقصودة يجب أن تميز عن العدوانية المقصودة، ولذلك فإننا نفضل تعريف مارتن "1975" Martin الذي يرى أن العدوانية هي سلوك يهدف لإيذاء شخص أو شيء أو إلحاق الضرر به، وقد يتم الإيذاء جسمانياً أو لفظياً، وكذلك بالإهانة . وهذا التعريف يتميز بعدة مزايا . أولها :أنه يفرق بين السلوك العدواني العفوي و لقد اهتم علماء النفس منذ فترة طويلة بأسباب العدوانية Aggression في الأطفال "Feshbach 1970" ، وقد زاد حماس هذا الاهتمام من تأثير العنف بالتلفزيون، وقد استعرض فيشباكبراعة كثيراً من الموضوعات النظرية الخاصة بالعدوانية، وقد

مارتن "1975" Martin ربط بين وسائل تربية الطفل وتعلم العدوانية والتعبير عنها، وناقش ستاين وفريدترش "1975" Friedrich تأثير العنف بالتلفزيون على عدوانية الأطفال والسلوك العضوي، والثانية :أن هذا التعريف يتماشى مع المعلومات التي جمعت عن العدوانيين في مرحلة الطفولة.

( سعيد مبروك إبراهيم ،2019،ص216)

### **العنف:**

العنف يعتبر العنف إحدى الظواهر المجتمعية المنتشرة في غالبية مناطق العالم، ولا تقتصر على فئة عمرية معينة، وهو عبارة عن قوة جسدية أو لفظية أو حركية تصدر من طرفٍ ما تجاه طرفٍ آخر، فتلحق به الأذى النفسي والجسدي وربما الجنسي أيضاً، كما وتكثر النتائج السلبية التي يعتبر العنف سبباً رئيسياً فيها مثل التخريب والتدمير والانتحار والقتل وغيرها،

وللعنف العديد من الأشكال فهناك اللفظي والجنسي والأسري والعنف في المدارس، وفي هذا المقال سنتحدث عن أسباب العنف وسنقترح عدداً من الحلول للحد من هذه المشكلة والظاهرة المجتمعية. [١] أسباب العنف لانتشار العنف وتفاقمه في المجتمعات أسباب متعددة، ومن هذه الأسباب: [٢] الأجواء الأسرية الصعبة والمتوترة طوال الوقت والتي يتعرض فيها الطفل أو الأم إلى التعنيف المستمر والإيذاء البدني أو بالكلام فحسب. المقارنات التي تُعقد بين الفرد وبين غيره من الأفراد. انتشار البطالة وقلة فرص العمل. الجهل ونقص نسبة التعليم والمتعلمين في المجتمع حيث يوسع العلم على آفاق الإنسان ويفتح ذهنه. العصبية والصراخ والانفعال الدائم مما يهيئ الفرصة المناسبة والبيئة المثالية للعدوانية في التصرفات والعنف وإيذاء الآخرين بالكلام أو بالأفعال العدوانية. التعصب لجماعة أو حزب سياسي أو طرفٍ دون طرفٍ آخر وعلى حساب أفراد آخرين. الجنون حيث يقدم فاقدو العقل على ارتكاب الأفعال الشنيعة. الحسد والغيرة من الآخرين الذين يمتلكون أموراً لا يمتلكها الشخص نفسه. المواد الإعلامية التي تطرحها مختلف وسائل الإعلام خاصة في الأفلام والمسلسلات والتي يتأثر بها الفرد على المستوى البعيد فتكون أشبه بحقنٍ تحت الجلد تظهر فجأةً ويظهر معها عنف صاحبها، خاصةً فيما يعرف بأفلام الأكشن والعنف والدماء والحركة والإثارة والتشويق.

( سعيد مبروك إبراهيم، 2019، ص216)

قضاء العديد من الساعات مع رفاق السوء الذين يتميزون بأفكارهم الشريرة وطباعهم القاسية والعنف في التعامل والكلام خاصةً مع الآخرين. عدم احترام الآخر وعدم سيادة ثقافة الحوار مع المختلف، الأمر الذي ينشر البغضاء والأحقاد بين الناس ويزيد من فرص ارتكاب الجرائم والعنف. حلول للحد من العنف يجب اتخاذ التدابير اللازمة والوسائل الفعالة للحد من ظاهرة العنف، ومن هذه الوسائل: [٣] الندوات والجلسات المجتمعية التي تقوي الوعي وتناقش الأفراد

وتحاول تغيير قناعاتهم. محاربة عمل الأطفال في سن صغيرة والحرص على التزام الأطفال بالدراسة في المدارس. قضاء وقت الفراغ في المفيد والنافع من الأمور، مثل التركيز على القراءة ومجالسة الصالحين من الناس والأصدقاء بالإضافة إلى الاسترخاء والتأمل والكتابة وغيرها. تجنّب رفاق السوء، ودور الأهل في الحرص على ذلك. تعزيز النقاش بين الأطفال وذويهم وأصدقائهم، مما يؤدي إلى انتشار مشاعر الود والألفة. تجنب مشاهدة المشاهد العنيفة والدموية ورقابة الأهل

(سعيد مبروك إبراهيم، 2019، ص216)

### مفهوم التتمر:

التتمر أو ما يعرف بالمضايقات الأخلاقية في العمل يعتبر ممارسة محظورة والنصوص تؤكد عليها في المادة 62 من القانون رقم 90-11 (كجزء من علاقة العمل، يكون للعمال أيضا الحق في احترام سلامتهم الجسدية والمعنوية والكرامة)، إن ندرة الدراسات الميدانية في هذا المجال و قلة أدبياته وخلفياته النظرية هدف هذا المقال، تقديم بعض التعريفات وأنواع التتمر، والأسباب المؤدية إليه والنظريات المفسرة له.

### معدلات تفشي التتمر الوظيفي:

تفشي ظاهرة التتمر في الغالب بين الأطفال والمراهقين عامة وطلبة المدارس خاصة، ولكنها استفحلت بين البالغين أيضاً والموظفين منهم خاصة، وهذا ما نسميه بالتتمر الوظيفي، حيث يلجأ العديد من المسؤولين والموظفين إلى ممارسة سلوكيات العنف والتهديد والمضايقات بحق مرؤسيهم أو زملائهم لغرض السيطرة عليهم. ويتجلى التتمر بسلوكيات عدوانية مختلفة ومتكررة كالنزاعات والخصومات والقطيعة والعزلة الاجتماعية والانتقاد والسب والقذف والضرب والتهديد

وغيرها، والتي قد تحصل وجهاً لوجه أو عبر الهاتف أو وسائل التواصل الاجتماعي أو البريد الإلكتروني أو الرسائل النصية وغيرها. والتتمر الوظيفي يؤدي إلى تدهور الإنتاجية وسمعة المؤسسة.

ولقد وجدت الدراسات الحديثة أن نسبة انتشار ظاهرة التتمر الوظيفي تتراوح بين 15-19% ، وكان نصيب الذكور المتمتمرين 70% و 61% منهم يشغلون مناصب إدارية، بينما تشكل نسبة الموظفات بين ضحايا التتمر 60%.

(عبد اللطيف حمادة، استشاري الطب النفسي في مركز سلوان للطب النفسي، 2018)

وقد يتجسد التتمر الوظيفي في أشكال متعددة أخرى نذكر منها:  
- تمرد تشبويه وتقويض إنجازات الآخرين.  
- توجيه الانتقادات غير المبررة والمستمرة للأخريين.  
- إهانة وتهديد وشتم وتقليل قدر الآخرين.  
- إشاعة النميمة والشائعات حول شخص معين.  
- الإهمال والتجاهل المتعمد لموظف معين - التحريض على طرد أو نقل موظف إلى قسم مختلف فف في المؤسسة أو خارجه.  
- وتتسم بعض بيئات العمل بكونها حاضنة للتتمر الوظيفي كالبيئات الضاغطة التي يكون فيها الخطأ غير مقبول والتي تتطلب سرعة ودقة وزيادة في الإنتاج أو تلك البيئات التي يشعر فيها الموظفون عادة بمستويات عالية من عدم الأمان والضغط النفسي واللذان يؤديان إلى الاحتراق الوظيفي فتكون تلك البيئات عاملاً مرسباً مهماً للعديد من الاضطرابات النفسية، كاضطرابات الشخصية مثل الشخصية العدوانية والحدية والاضطهادية والتجنينية والوسواسية والنرجسية وغيرها إضافة إلى اضطرابات التكيف واضطرابات الكرب ما بعد الصدمة واضطرابات السيطرة

ع  
الاندفاع والهوس والاكتئاب والفصام والإدمان على المخدرات  
والكحول والتي تعتبر من أكثر الاضطرابات النفسية والسلوكية  
تسبباً في التمر الوظيفي بسبب الاندفاعية العالية والاهتياج  
ونوبات الغضب وعدم الشعور بالذنب وحب الانتقام والميل  
لتعنيف السلوك المهني والعلاقات الاجتماعية والأنظمة والقوانين. ويؤدي التمر الوظيفي بجميع  
أشكاله سمعة المؤسسة بسبب تدهور العلاقات الاجتماعية داخلها وتدني سلاسة التواصل بينهم  
وما لذلك من عواقب وخيمة على مستوى الخدمة والانتاجية التي تقدمها المؤسسة للمجتمع. في  
الحقيقة، أن المشكلات الوظيفية هي

السبب الرئيسي للضغط النفسي والبدني لدى الموظفين والذي يؤدي بدوره الى غياب ضحايا  
التمر من الموظفين عن العمل. (عبد اللطيف حمادة، استشاري الطب النفسي في مركز سلوان  
للطب النفسي، 2018)

وعادة ما تظهر لديهم الأعراض التالية:  
1- اضطرابات النوم، واضطرابات القلق، واضطراب التكيف، اضطراب الكرب ما بعد  
الصدمة، حيث تؤدي تلك الاضطرابات إلى انخفاض الحماسة والدافعية والشعور بالتعب.  
2- يصبح الأشخاص الذين يعملون في بيئة مليئة بالتمر الوظيفي كالنزاعات والإهانات  
والمنافسة غير الشريفة أكثر عرضة لترك المؤسسة أو التغيب عن العمل لعدم اقتناعهم  
بسياسات تلك المؤسسة.  
3- يؤثر التمر الوظيفي على الإنتاج بطرق مختلفة، فهو يتسبب بخسائر مادية تقدر بـ 250  
مليون دولار سنوياً على مستوى العالم بسبب انخفاض الانتاجية وانتقال الموظفين إلى مؤسسات

أخرى حيث يؤدي ذلك إلى خسارة الخبرات وزيادة تكاليف التأمين الصحي والحاجة إلى التوظيف الجديد والتدريب والتعامل مع الشكاوى وغيرها. كما يكلف التمر الوظيفي ما قيمته 14000 دولار لكل موظف نتيجة لتدهور مستوى الأداء الوظيفي، ويهدر 18 مليون يوم عمل تقريباً على مستوى العالم سنوياً بسبب التمر الوظيفي. وهناك طرق فعالة للسيطرة على التمر الوظيفي لكونه يمثل مشكلة قابلة للعلاج. وعلى الرغم من هدر التمر للموارد البشرية والمادية، يستطيع أفراد المؤسسة الواحدة التعاون لوقف التمر الوظيفي من خلال:

- ضرورة تركيز التوعية حول الاعتراف بحقيقة مفادها أن التمر الوظيفي هو مشكلة حقيقية قائمة وبشكل تحدياً كبيراً ولا بد من معالجته بشكل جذري لأن مجرد رفض التمر سيضخم المشكلة.

(عبد اللطيف حمادة، استشاري الطب النفسي في مركز سلوان للطب النفسي، 2018)

- يجب ألا نعتبر السلوك العدواني طبيعياً أو حالة صحية أو نوع من المنافسة بين الموظفين حتى وإن كان بمستويات بسيطة، وإذا كانت رؤية المؤسسة هي البقاء للأقوى فلقد حان الوقت لتغيير التمسك بالكامنة.

- ضرورة وضع معايير سليمة تكفل التواصل الفعال بين الموظفين، ولا بد أن تعمم عليهم، حيث تتضمن أساليب الاستجابة إلى التمر الوظيفي وتثبيت حالات التمر رسمياً عند وقوعها، مع ضرورة تضمين المعايير لسياسة التحمل الصفري من قبل الموظفين لأي سلوكيات عدوانية. وتزويد الموظفين والمؤسسة ببرامج التدريب حول التعامل مع التصرفات العدوانية في العمل متضمناً المفردات التالية: الحفاظ على بيئة عمل متمدنة وراقية ومهنية وجاذبة إضافة إلى حل النزاعات بطرق إدارية سليمة بعيداً عن الأمور الشخصية.

- ضرورة تقييم حالة المتتمر من قبل المسئول بشكل أولي بغض النظر عن جميع الاعتبارات

حفاظاً على الإنتاجية وسمعة المؤسسة، ومن ثم تشكيل فريق إداري علمي ونزيه لدراسة ومعالجة كل

حالات التمر التي تلم بالموظفين مع مراعاة المستوى الوظيفي غير المتوازن بين الموظفين والمسؤولين والذي قد يكتم أفواه بعض الموظفين لضمان العدالة. مع ضرورة أن يكون الفريق الداخلي مدرباً لتقييم حالات التمر الوظيفي والتعامل معها أو ممكن الاستفادة من خبير محايد كمستشار خارجي مع أهمية إحالة المتمم والمتتمر عليه إلى الطبيب أو المعالج النفسي لتقييم حالة المتمم وعلاجه وكذلك تقديم الدعم النفسي للمتتمر عليه ولا يجوز إطلاقاً فض الخلاف داخل حدود المؤسسة أو القسم الواحد لما لهذا الأسلوب من تبعات نفسية وخيمة تلقي بظلالها على طرفي النزاع مستقبلاً.

(عبد اللطيف حمادة، استشاري الطب النفسي في مركز سلوان للطب النفسي، 2018).  
-لابد من تبني بيئة العمل الإيجابية والداعمة والواعية لكي يشعر الموظفون المتمم عليهم بالأمان عند تسجيلهم لحالات التمر التي قد تحدث مع مسؤوليهم أو زملائهم أو المرؤوسين، فهناك العديد من العاملين يشعرون بالخجل أو الخوف بسبب التمر في العمل

ويخشون حتى ممن تسجل حيوادث التمر.  
-ضرورة تذكير الموظفين حول برنامج فريق التعامل مع التمر الداخلي وتوعيتهم بكيفية الاستفادة من تلك البرامج التي تزودهم بالاستشارة.  
-ضرورة وضع ضوابط إدارية تحمي الموظفين من التمر الإلكتروني فيما بينهم عبر التواصل الاجتماعي والبريد الإلكتروني ويجب تحديد عواقبه بوضوح تام.  
-ضرورة معرفة الموظفين للفرق بين التمر والتحرش والتمييز بينهما فكل واحد عواقب قانونية مختلفة. إذ يستهدف التحرش الضحايا ضمن جماعة مصنفة مثل جنس الشخص وعرقه ودينه

وعمره واعاقته وغيرها، والتحرش جريمة وعندما تسجل لابد من إخبار الشرطة للوقوف على التفاصيل واتخاذ اللازم. بينما يستهدف التنمر الأشخاص دون الأخذ بنظر الاعتبار انتماءاتهم، وللأسف لا توجد قوانين في معظم الدول لإدانة التنمر وبالرغم من تلك

الاختلافات بين التحرش والتنمر إلا أنه يجب أن تتعامل المؤسسات مع التنمر والتحرش بنفس القدر من الجدية والسرعة، فالتنمر يكلف الكثير من الجهد والوقت والمال ويمكن أن يؤدي إلى دعاوى تسيء فعلاً إلى السمعة المؤسسة ويمكن أن تتسبب بآثار سلبية طويلة الأمد على حالة الموظفين النفسية وانعكاس ذلك سلباً على عوائلهم والمجتمع برمته.

(عبد اللطيف حمادة، استشاري الطب النفسي في مركز سلوان للطب النفسي، 2018). وعلى الرغم من أن التنمر الوظيفي هو ظاهرة قابلة للعلاج إلا أنها ليس دائماً قابلة للمنع، ولكن يستطيع النظام الإداري في المؤسسات أن يسيطروا عليها وأن يحجموها بشكل ملحوظ ويحافظوا على بيئة عمل صالحة، وقد يحتاج ذلك كله إلى شيء من الوطنية والإخلاص ونزر يسير من الوقت والموارد، للظفر بعوائد إيجابية كبيرة تحفظ للمؤسسة مكانتها وسمعتها لتسهم إسهاماً فاعلاً وحقيقياً في بناء المجتمع برمته

(عبد اللطيف حمادة، استشاري الطب النفسي في مركز سلوان للطب النفسي، 2018).

### نظريات فسرت التنمر:

المدرسة هي المؤسسة الاجتماعية الثانية في الأهمية بعد الأسرة من حيث مكانتها في التأثير على الطفل وصل شخصيته، وتنمية مهاراته وقدراته، إضافة إلى أنها توفر له بيئة اجتماعية مليئة بالمثيرات التي تعمل على استنفاد طاقاته الكامنة وتوجيهها بالاتجاه الذي يعود عليه وعلى

مجتمعه بالنفع، وهي إذا تحقق الهدف العام للتربية وهو إعداد الناشئ ليكون مواطنًا صالحًا في مجتمعه

ومع إزدياد حوادث العنف المدرسي خاصةً من قبل الجهة الإدارية المُتمثلة في المدرسين ومعاونيهم تجاه الأطفال، سواء كان عنف نفسي ولفظي كالإهانة اللفظية، أو جسدي بإستخدام الضرب كوسيلة للعقاب، أو جنسي كالإغتصاب. أصبح لمفهوم العنف حيزًا كبيرًا في واقع حياتنا، فأصبح هذا المفهوم يقتحم مجال تفكيرنا ليل نهار و بدأ الاهتمام العالمي بظاهرة العنف سواء على مستوى الدول أو الباحثين في المجال السلوكي والتربوي أو على مستوى المؤسسات والمنظمات غير الحكومية في الآونة الأخيرة في التزايد وذلك نتيجة لتطور الوعي النفسي والاجتماعي بأهمية مرحلة الطفولة وضرورة توفير المناخ النفسي والتربوي المناسب لنمو الأطفال نموًا سليمًا وجسديًا واجتماعيًا لما لهذه المرحلة من أثر واضح علي شخصية الطفل في المستقبل. بالإضافة لنشوء العديد من المؤسسات والمنظمات التي تدافع عن حقوق الإنسان والطفل ، وقيام الأمم المتحدة بصياغة اتفاقيات عالمية تهتم بحقوق الإنسان عامة وبعض الفئات خاصة الأطفال وبضرورة حماية الأطفال من جميع أشكال الإساءة والاستغلال والعنف التي يتعرض لها الطفل سواء في السلم والحرب

(عبد الوهاب مغار ، 2015، ص519 الى ص521)

لذا، وجب البحث والكشف عن الأسباب النفسية التي تدفع معلم تربوي إلى ممارسة العنف على أطفال هو في الأصل منوط بتثنتهم تنشئة تربوية سليمة. وهنا بعض النظريات النفسية والاجتماعية المفسرة للعنف

**العنف في ضوء نظرية التحليل النفسي: أولاً،**

يرجع فرويد العنف لكون (الأنا الأعلى) ضعيفة، وفي هذه الحالة تتطلق الشهوات والميول الغريزية من عقالها إلى حيث تتلمس الإشباع عن طريق سلوك العنف. كما يرى أن دوافع السلوك تتبع من طاقة بيولوجية عامة، تنقسم إلى نزعات بنائية (دوافع الحياة)

وأخرى هدامة (دوافع الموت) وتعتبر دوافع الموت عن نفسها في صورة دوافع عدوانية عنيفة، وقد تأخذ هذه الدوافع صورة القتل والحقد والتجني ومقر دوافع الموت أو غريزة التدمير هو اللاشعور في حين ترى الفرويدية الحديثة أن العنف يرجع إلي الصراعات الداخلية والمشاكل الانفعالية والمشاعر غير الشعورية بالخوف وعدم الأمان وعدم المواءمة والشعور بالنقص.

### ثانياً: النظرية الإحباطية:

وضع دولارد مجموعة من القوانين السيكولوجية لتفسير العدوانية والعنف، حيث ذكر أن كل توتر عدواني ينتج عن كبت، ويزداد العدوان مع إزدياي الحاجة المكبوتة أو زيادة عناصر الكبت بصفة عامة. وفي الرد على العدوانية، يُشدد على ضرورة الإبتعاد عن الصد المباشر للعدوانية، حيث تؤدي إلى عدوانية لاحقة بينما التخفيف منها يقلل ولو مؤقتاً من حدتها ويقسم العدوان إلى نوعين، أولهم العدوان المباشر، وهو الموجه نحو مصدر الإحباط، وعندما لايمكن توجيه العدوان نحو المصدر الأصلي للإحباط فإنه يلجأ إلى توجيه العدوان نحو مصدر آخر له علاقة مباشرة أو رمزية بالمصدر الأصلي،

(عبد الوهاب مغار، 2015، ص519 الى ص521)

وعندها يسمى هذا العدوان بظاهرة بكبش الفداء. ففي حالتنا هنا، فالمعلم الذي يحبط من قبل مديره يوجه عنفه نحو الطلبة لأنه لا يستطيع أن يعتدي على المدير

#### رابعاً، نظرية التعلم الاجتماعية:

وهي من أكثر النظريات شيوعاً في تفسير العنف، حيث تفترض أن الأشخاص يتعلمون العنف بنفس الطريقة التي يتعلمون بها أنماط السلوك الأخرى. وأن عملية التعلم هذه تبدأ بالأسرة، فبعض الآباء

يشجعون أبناءهم على التصرف بعنف مع الآخرين في بعض المواقف، ويطالبونهم ألا يكونوا ضحايا العنف وواضح هذا في بيئتنا المصرية عندما يدافع البعض عن ضرب الأب لأبنائه مستخدمين مبررهم الشهير "بيربيهم"، أو عندما يجد الطفل أن الوسيلة الوحيدة التي يحل بها والده مشاكله مع الزوجة أو الجيران هي العنف، فإنه يلجأ إلى تقليد ذلك.

#### خامساً، الاتجاه البنائي الوظيفي في تفسير العنف:

ويقوم هذا الاتجاه على فكرة تكامل الأجزاء في كل واحد والاعتماد المتبادل بين العناصر المختلفة للمجتمع الواحد ، لذلك فإن أي تغيير في أحد الأجزاء من شأنه أن يحدث تغييرات في الأجزاء الأخرى وبالتالي فالعنف له دلالاته داخل السياق الاجتماعي، فهو إما أن يكون نتاجاً لفقدان الارتباط بالجماعات الاجتماعية التي تنظم وتوجه السلوك، أو نتيجة لفقدان الضبط الاجتماعي الصحيح، أو نتيجة لاضطرابات في أحد الأنسجة الاجتماعية مثل النسق الاقتصادي أو السياسي أو الأسري، أو نتيجة لسيادة اللامعيارية في المجتمع واضطراب القيم.

(عبد الوهاب مغار ، 2015، ص519 الى ص521)

#### سادساً، نظرية الصراع في تفسير العنف:

وتقوم هذه النظرية على الفكر الماركسي التي ترجع العنف في المجتمع إلى الصراع وخاصة الصراع الطبقي، والصراع أيضاً يمتد ليشمل كافة الصراعات السياسية والعرقية والدينية، وصراع المصالح والصراع على السلطة، والصراع يمثل التربة الخصبة لزيادة مظاهر العنف في الوقت الراهن ، خصوصا في ظل عدم توازن القوى ، فعادة ما يميل الطرف الأقوى لفرض هيمنته علي الأضعف لتستمر بعد ذلك دائرة العنف.

(عبد الوهاب مغار ، 2015، ص519 الى ص521)

### تعريف ظاهرة التمر:

هو عدم تكافؤ القوة بين شخصين أو بين مجموعة ، ولا نعني هنا بالقوة الجسدية فقط، وإنما كل أنواع السلطة والقوة التي تهدف لإلحاق الأذى النفسي والمعنوي بالشخص الآخر كاستخدام النظرات المزعجة، الألفاظ السيئة وغيرها من الأفعال التي تهدف لإلحاق الأذى بكل الأشخاص، وبالتحديد الأشخاص الذين يعانون من ضعف الشخصية.

ويمكن تعريف التمر ووصفه على أنه شكل من أشكال المضايقات التي يرتكبها الشخص المسيء الذي يتميز بقوة بدنية وهيمنة أكثر من الضحية، وأحياناً ما يشار إلى ضحية التمر على أنها هدف، ويمكن أن يكون التحرش لفظي، جسدي أو نفسي.

### تعريف الشخص المتمر:

المتمر هو الشخص الذي يقوم بالاعتداء على شخص آخر ومضايقته بشكل متكرر ويقصد واضح، وقد يكون فرد واحد، أو مجموعة صغيرة ومعها قائد، وفي الغالب يتعمد المتمر مضايقة كل الأشخاص حوله وبالتحديد الأشخاص الذين يختلفون معه، وعادةً ما يختار المتمر فريسته دون أسباب واضحة وبسبب خوفه من نجاح الضحية وتقدمها عليه.

والمتمر ليس رجلاً فقط، حيث أنّ هناك الكثير من الفتيات المتمرات، وعادةً ما تظهر صفة التمر على الطفل منذ دخوله المدرسة، وتستمر معه إلى أن يكبر، وقد تتفاقم لأشكال أخرى أكثر خطورة في حال لم تُعالج المشكلة بشكل سريع وفي النتيجة يُمكن القول بأنّ الشخص المتمر يُلحق عدة أنواع من الأذى بالشخص المتمر به أو ما يُسمى بالضحية مثل:

الأذى الجسدي والضرب والركل والتصادم..

الأذى اللفظي كإطلاق الألقاب والكلمات السيئة..

الأذى النفسي وذلك عن طريق التسلط والترهيب.

(مجلة النجاح، تاريخ النشر 10\_5\_2019، الرابط

(<https://-ila.io//26zou>)

### التنمر في العمل:

التنمر الوظيفي ويُسمى باللغة الإنكليزية Workplace bullying هو عبارة عن هو ميل الأفراد أو الجماعات لاستخدام سلوك عدواني بشكل مستمر ضد زميل في العمل أو مدراء ضد رؤسيتهم، وهذا النوع من التنمر يمكن أن يأخذ أشكال عدة مثل اللفظية، غير اللفظية، النفسي، الاعتداء الجسدي والإذلال والإشاعات.

ويُمكن تعريف التنمر الوظيفي بطريقةٍ أخرى وهو ميل بعض أصحاب أو مدراء أو رؤساء العمل إلى السيطرة والهيمنة على رؤسيتهم ومضايقتهم بالتسلط والقسوة والتعنيف لدرجة أن عددًا لا يستهان به من الموظفين قد يُجبرون نفسيًا وقهريًا على ترك العمل بتقديم الاستقالة أو التحويل إلى قطاع آخر أو جهة أخرى.

وهذا النوع من العدوان في أماكن العمل في معظم الحالات يقوم به المتمتمرين من الرجال، ويمكن أن تكون ظاهرة التنمر هنا سرية أو علنية لكنّها دائماً سيئة وتؤثر على الحياة المهنية والشخصية، والصحية، وفي بعض الحالات القصوى ممكن أن تؤدي إلى الانتحار.

وتُظهر الإحصاءات أنّ معدل التنمر أكبر 3 مرات من التمييز غير القانوني، وعلى الأقل أكبر 1600 مرة من العنف في أماكن العمل، كما تُظهر الإحصاءات أيضاً أنّه في حين أنّ موظف واحد من بين 10,000 موظف يكون ضحية للعنف في العمل، فهذا يعني أنّ هناك واحداً من

بين كل ستة موظفين في العمل يواجهون التتمّر في أماكن. ويُعتبر التتمّر أقل شيوعًا من التحرش الجنسي ولكن ليس أقل من الإساءة اللفظية التي تتكرر أكثر من التتمّر.

(مجلة النجاح، تاريخ النشر 10\_5\_2019،

الرابطة <https://-ila.io//26zou>)

### أشكال التتمّر الوظيفي وأسبابه:

1- التعامل السيء بشكل مباشر، كأن يتعرض الموظف للأذى الجسدي من قبل المدير أو أن يُهدّد بمختلف أنواع التهديدات الخصب من الراتب الشهري أو الفصل المؤقت وبلا سبب فعلي يستدعي ذلك التقليل من شأنه أو التحقير والاستخفاف به، أو جعله أضحوكة أمام زملائه بالعمل.

2- الشتم والسب والصراخ عليه أمام الآخرين

3- التناول على حقوق الموظف كعدم إعطائه إجازة سنوية أو اضطرارية بينما يتمتع بها غيره من الموظفين.

### أهم أسباب التتمّر الوظيفي :

1- غياب الرقابة من الجهات العليا في المؤسسات الصغيرة والكبيرة.

2- تصرفات المدراء وسلوكهم العنيف والتي يتوقع من الموظفين تحملها على الدوام في سبيل البقاء في العمل.

3- غياب القانون الملزم بحفظ حقوق الموظف وعدم الإعتداء عليه.

4- جهل الموظف بحقوقه المتاحة له ضمن القانون عدم وجود واجبات مُحدّدة في العمل.

(مجلة النجاح، تاريخ النشر 10\_5\_2019، الرابط

<https://-ila.io//26zou>)

وتقول الأبحاث التي أجراها معهد التتمّر في مكان العمل، بأنّ هناك 25 أسلوب شائع للتتمّر في مكان العمل منها:

الاتّهام بالزور والبهتان لشخص ما بأخطاء لم يفعلها. 1-

2- الفشل في وقف الشائعات المدمرة أو القيل والقال عن الشخص.

استخدام معلومات سرية عن شخص للإذلاله على نحو خاص أو علني. 3-

4- إهانات على أساس الجنس، أو العرق، أو اللهجة، أو السن، أو اللغة، أو الإعاقة.

5- المطالب غير الواقعية المطلقة (عبء العمل، والمواعيد النهائية، واجبات) لشخص خص بالذكر.

إقامة حملة لا أساس لها لطرد الشخص من العمل. 6-

التخريب لمساهمة الشخص في تحقيق هدف ومكافأة الفريق. 7-

8- ضمان فشل مشروع الشخص عن طريق عدم تنفيذ المهام المطلوبة، مثل عمليات الإيقاف، وتلقي المكالمات، والعمل مع المتعاونين.

سرقة الائتمان للعمل الذي قام به الآخرون (الانتحال).9-

القواعد الجاهزة بشكل سريع وغير مدروس، حتى لو لم يتبعوها.10-

التقليل من أهمية الشخص أو مشاعره في الاجتماعات.11-

عزل شخص واحد من زملاء آخرين، سواء اجتماعياً أو جسدياً.12-

13- الصراخ والرمي بالأشياء خلال نوبة الغضب أمام الآخرين بهدف إذلال شخص.

(مجلة النجاح،

تاريخ النشر 10\_5\_2019، الرابط <https://-ila.io//26zou>)

### نتائج التعرض للتممر في العمل

يتترك التمر الوظيفي العديد من الآثار السلبية على نفسيّة الشخص

الضحية، سواء كان التمر من زملاء العمل أو من المدير والمشرف، ومن هذه الآثار:

1- شعور الشخص المستهدف أو الضحية بأنه منبوذ وغير مُحترم من قبل الآخرين في العمل.

2- تراجع الروح المعنوية للشخص الضحية، وغياب روح العمل الجماعي.

3- ضعف العلاقة بين زملاء العمل.

4- تدني الكفاءة المهنية في العمل وغياب علاقات الصداقة بين زملاء العمل.

5- ارتفاع مستوى التوتر في العمل، وتدني الإنتاجية.

استسلام الموظف وانسحابه من العمل واجتماعاته.6-

أما الآثار العاطفية التي تظهر على الشخص المتعرض للتنمر الوظيفي فهي:

1- إصابة الشخص بمشكلة سرعة الانفعال.

2- الإصابة بمشكلة اضطراب النوم، والخوف

كفقدان الثقة بالنفس. 3- ضعف القدرات الذاتية للشخص

التعرض لنوبات شديدة من الصداع النصفي والإجهاد.4-

(مجلة النجاح،

تاريخ النشر 10\_5\_2019، <https://-ila.io//26zou> الرابط

5- التعرض لمشكلة ضعف الذاكرة وعدم القدرة على التركيز.

6- زيادة المشاكل الأسرية.

الانطواء في مكان العمل وعدم الرغبة بالاختلاط مع الآخرين.7-

8- التعامل بفظاظة مع العملاء والزبائن، وذلك نتيجة ظروف

التنمر الصعبة التي يعيشها في العمل.

(مجلة النجاح،

تاريخ النشر 10\_5\_2019، الرابط <https://-ila.io//26zou>

### **نصائح للتعامل مع ظروف التمر في مكان العمل:**

#### **حافظ على قوتك**

عادةً ما يسعى الشخص المتمم إلى إضعاف شخصية الضحية وإهانته عن طريق اتباع العديد من الوسائل السلبية، وهنا عليك ألا تسمح له بفرض سطوته عليك، وأن تحافظ على قوتك وعلى كل نقاط القوة في شخصيتك، بالإضافة لضرورة عدم إظهار مشاعر التأثر بكلامه وتصرفاته ضدك، وذلك لكي لا تمنحه فرصة التلذذ برؤيتك وأنت منفعِل وغازب، وفي حال وجدت نفسك ضعيفاً ولو لعدة دقائق، انسحب من المكان، وتوقف عن مناقشته، وكرر هذه العملية كلما تواجهت معه، ومع الأيام سيشعر بالضيق وسيفقد الأمل من محاولة إزعاجك.

(مجلة النجاح، تاريخ النشر 10\_5\_2019، الرابط <https://-ila.io//26zou>)

#### **لا تتعامل مع الشخص المتمم:**

إن الشخص المتمم هو شخص متهور وغير عقلائي، لهذا عليك أن تتجنب الدخول معه بأي حوارٍ كان، أو التعامل معه بأي عمل، ومن الأفضل ألا تتواجد معه في مكان واحد إن كان في العمل أو خارجه، وفي حال اضطررت للتواجد معه في مكان ما عليك أن تقاوم كل الإغراءات التي يقوم بها بهدف جذبك لتبادل الإهانات، وحاول أن تحافظ دائماً على هدوء أعصابك واسترخائها.

#### **لا تُجاري سخريته:**

عليك ألا تجاري المُنتمّر في حال كان يسخر منك، كأن توافقه الرأي وتضحك على نفسك أمامه، حتّى لو كان مديرك، أو أي شخص أعلى مكانةً منك بالعمل، وأظهر له دائماً بأنه لا يوجد ما يُضحك بكلامه، وذلك لأنّ المتمرّ عادةً ما يشعر بالابتهاج عندما يسخر من الآخرين، وأظهر نفسك دائماً أمامه بأنك شخصٌ قوي وواثق من نفسه، وتكلّم معه بوجه صارم وهادئ لا بوجه ضاحك وحزين

(مجلة النجاح،

تاريخ النشر 10\_5\_2019، الرابط <https://-ila.io//26zou>)

### الفرق بين التمر والصراع والعدوان:

#### **1- التمر والصراع:**

يؤكد رجبى 1995 على أن ما يحدث بين الأقران من صراع عادة يكون في الغالب وليد موقف، و يكون عادة بين أفراد متساوين في القوة ،و بالتالي لا يعد الصراع تنمرا ،فاختلاف القوة يبين المتمر و الضحية هو المعيار الحقيقي لتحديد سلوك التمر ووصفه ،و يمكن إيجاز الاختلافات بين سلوك التمر و صراع الأقران فيما يلي :

يشترط في سلوك التمر وجود فارق في القوة بين المتمر و الضحية ،أما في صراع الأقران فليس بالضرورة وجود فارق في القوة بين الطرفين المتصارعين فمن الممكن أن ينشأ الصراع بين اثنين لهما القوة نفسها .

أن انمر سلوك قصدي او عمدي بهدف الحاق الضرر و الأذى بالضحية , أما صراع الاقران فقد يحدث فجائيا نتيجة لموقف معين و بالتالي لا يتووافر فيه عامل القصد و النية لإيذاء الآخرين .

لا يوجد تعاطف من المتمتم نحو ضحاياه ,حيث ان المتمتم لا يشعر بالندم بل يلقي بالمسؤولية على الضحية ,اما في صراع الاقران قد يغضب الطرفان المتصارعان و يشعران بالندم و ربما يتعاطف كل طرف مع الطرف الاخر .

يهدف المتمتم وراء سلوكه الى ابراز القوة و استعراضها , و فرض السيطرة على الضحية وأما في السلوك العدواني مقبول في بعض اشكاله و في ظروف معينة و مرفوض في البعض الاخر , و اذا كان السلوك العدواني كذلك فإننا لا نستطيع ان نقر ذلك بالنسبة لسلوك التتمتم فهو سلوك مرفوض في جميع اشكاله و في كل ظروفه و احواله وهو سلوك متعلم من البيئة و ليس فطري او غريزي كما انه لا يوجد نحو الذات و انما يوجه نحو الاخرين .

(دكتور مجدى محمد الدسوقي القاهرة \_ طبعة 2016).

### العوامل التي تسهم في حدوث التتمتم:

تتعدد العوامل التي تسهم في حدوث سلوك التتمتم , و فيما يلي عرض لهذه العوامل :

#### 1-العوامل النفسية:

و هب العوامل التي تشير الى الخصائص النفسية لدى المتمتم و تدفعه الى سلوك التتمتم فالمتمتم يسعى الى تأكيد ذاته من خلال عدوانه على الاخرين و يميل على السيطرة و استخدام القوة , ويظهر اتجاهات ايجابية نحو العنف و يقل تعاطفه مع الضحايا (روبرتس و مورتوي 2000)

وهناك خصائص نفسية تتسم بها الضحية تدفع المتمتم للاعتداء عليه بشكل مستمر , فالضحية يميل الى الانسحاب و الاستسلام و الخضوع و تجنب الصراع و البكاء (فوكس و بولتن 2005) وهذه الخصائص يمكن ان تدعم سلوك المتمتم و تزيد من استمرار سلوك التتمتم .

و يضيف محمد عمر 2006 أن التلاميذ المتمثرون عكس الضحايا تماما , حيث يدركون انفسهم على ان لديهم القدرة على السيطرة على انفسهم و لا يؤمنون الا باعتقاد واحد وهو ان هناك نوعين من الناس نوعا يسيطر على الاخرين و نوعا يخضع للآخرين , فيرى المتمثرون سلوكهم من منظور متمركز حول الانا , و في الغالب يشعرون ان الضحية يستحق ذلك , كما أن المتمثرين يميلون الى افتراض أن الاخرين لديهم نوايا عدائية لهم و يتريصون بهم , و يوصف تفكير المتمتمر بانه اسلوب غير ناضج و أحادي الجانب .

(دكتور مجدى محمد الدسوقي القاهرة \_ طبعة 2016)

## أشهر الشخصيات العالمية التي تعرّضت لظاهرة التنمر:

ديمي لوفاتو:



ولدت المغنية والممثلة ديمي لوفاتو في 20 آب 1992 في ألبوكركي، نيومكسيكو، وبدأت حياتها الفنية منذ سن العشر سنوات من خلال المشاركة في التمثيل ببرامج خاصة بالأطفال، وتابعت مسيرتها الفنية إلى أن تمكنت من تحقيق النجاح والشهرة العالمية.

وتقول ديمي لوفاتو بأنّها تعرّضت لظاهرة التنمر عندما كانت في مرحلة الدراسة المتوسطة، وكانت هذه المرحلة من أصعب مراحل حياتها على الإطلاق، حيث قام أصدقائها في المدرسة بتوقيع عريضة لإبداء كراهيتهم لها، وبعد فترة قصيرة تطورت أفعالهم هذه إلى إقامة حفلات خاصة لتكسير كل الأسطوانات الغنائية الخاصة بها، بالإضافة إلى أنهم كانوا يقفون تحت منزلها ويصرخون بألفاظ سيئة ضدها، وخلال هذه المرحلة فكّرت كثيرًا بالانتحار والتخلّص من الحياة ودخلت في نوبة من الاكتئاب، ولكنها سرعان ما تلقت العلاج المناسب في أحد المصحات النفسية، وتغلبت على هذه المشكلة.

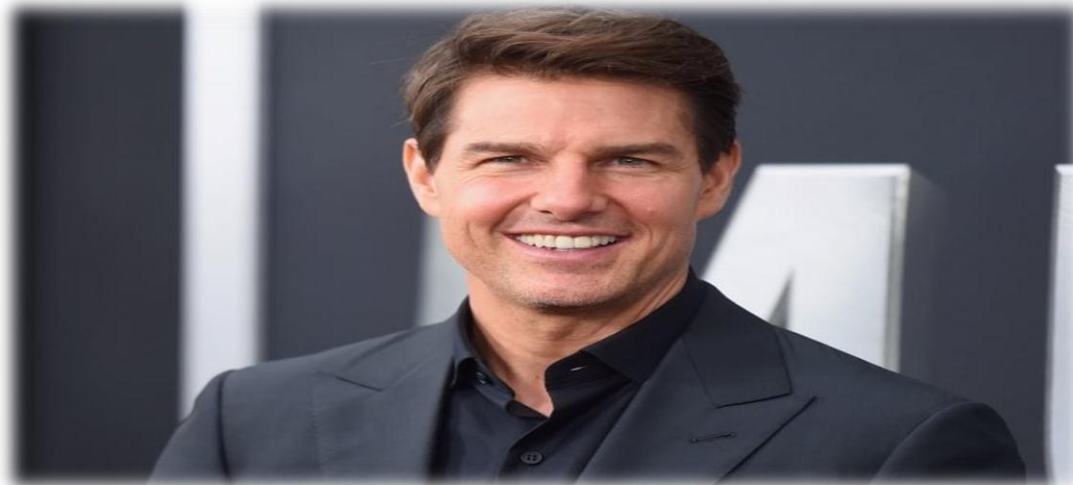
(مجلة النجاح، تاريخ النشر 10\_5\_2019، الرابط <https://-ila.io//26zou>)



وهي ممثلة أمريكية من مواليد 5 مارس 1974 في ميامي، فلوريدا، بدأت بأدوار صغيرة في نهاية التسعينات قبل أن تلتف الأنظار سنة 2001 أمام دنزل واشنطن في فيلم يوم التدريب.

وتقول إيفا مينديز بأنها تعرّضت في مرحلةٍ من حياتها لظاهرة التتمّر المؤذية، نتيجة حبها للدراسة وتفوقها، حيثُ كانت طالبة مثاليّة، وكانت تتجز كل فروضها المدرسية بشكلٍ سريع، وتساعد أمها في أعمال المنزل، وكل هذه الإيجابيّة في تصرفاتها جعلت الآخرين ينظرون إليها بعين الحسد والغيرة، بالإضافة إلى أنّ مظهرها الخارجي زاد من تقاوم المشكلة، حيث كان الزملاء في المدرسة يُضايقونها بسبب نحافتها الشديدة، وأسنانها الكبيرة التي لا تتناسب مع حجم وجهها الصغير، وتقول بأنّ هذه المضايقات كانت من شخصين بالتحديد واستمرت طوال الفترة الثانويّة، وهذه المرحلة السيئة من حياتها تركت بعض الآثار السلبية على حياتها الحاليّة، حيّ أنّها مازالت تعاني من مشكلة التوتر البالغ فيه في بعض الأحيان، بالرغم من تعافيتها من مشكلة التتمّر السابقة التي مرة بها .

(مجلة النجاح، تاريخ النشر 10\_5\_2019، الرابط <https://-ila.io//26zou>)



وهو ممثل ومنتج سينمائي عالمي شهير، عُرف بأدائه للكثير من الأدوار في الأفلام الأمريكية التي نالت شهرة عالمية، وحققت مراكز متقدمة في شباك التذاكر، وترشح ثلاث مرات لجائزة الأوسكار وفاز ثلاث مرات بجائزة الغولدن غلوب هذا الممثل الذي يُعتبر من أكثر الرجال وسامةً في العالم، سبق وتعرّض في مرحلة الطفولة لظاهرة التنمر وكان أحد ضحاياها، حيث كانت عائلته تنتقل بين الولايات المتحدة بسبب ظروف عمل والده، مما جعله ينتقل بشكلٍ دائم من مدرسة إلى أخرى دون أن ينجح في بناء علاقات اجتماعية أو صداقة مع زملائه، بالإضافة إلى أنه كان ضعيف البنية والجسد مما عرّضه للإيذاء والضرب الجسدي المتكرر من زملائه، ويقول توم كروز بأنه كان يُعاني من الأوجاع والشعور بالغثيان كلما انتقل إلى مدرسةٍ جديدة خوفاً من التعرض للضرب إلا أنّ هذه المرحلة لم تستمر طويلاً حيثُ تخطاها عندما وضع نفسه أمام خيارين هما إما أن يتصدى للبلطجة والتنمر وإما أن يبقى عرضة للإيذاء الجسدي، وطبعاً كان الخيار الأول هو الأقوى الذي جعله يتخلّص من هذه المشكلة بشكلٍ سريع

(مجلة النجاح، تاريخ النشر 10\_5\_2019، الرابط <https://-ila.io//26zou>)

## سوناكشي سينها:



سوناكشي سينها، هي ممثلة هندية بوليوودية ظهرت في صناعة السينما الهندية لأول مرة سنة 2010 مع فيلم بجانب سلمان خان، والذي أصبح الفيلم البوليوودي الأعلى دخلاً لذلك العام. حيثُ تلقت مراجعات إيجابية لأدائها، فضلاً عن جائزة فيلم فير لأفضل ممثلة صاعدة ونقول سوناكشي بأنها وقعت في مرحلة من عمرها ضحية ظاهرة التتمّر، حيثُ كانت تعاني من مشكلة الوزن الزائد، الذي جعلها تتعرض للسخرية من قبل الأصدقاء، هذا الأمر الذي أثر على نفسيّتها لفترةٍ من الزمن، ولكنها سرعان ما تناست الموضوع واجتهدت من أجل التخلص من هذا الوزن الزائد والتركيز على تحقيق الحلم الكبير في الشهرة والنجاح.

(مجلة النجاح، تاريخ النشر 10\_5\_2019، الرابط <https://-ila.io//26zou>)

## أبهيشيك باتشان:



وهو ممثل هندي شهير، وابن الممثل الهندي أميتاب باتشان وجايا بهادوري، ومتزوج من الممثلة ومملكة جمال العالم السابقة آيشواريا راي ولديهم ابنة تدعى أرادهيا، بدأ باتشان مسيرته الفنية مع المخرج جيوتي براكاش دوتا سنة 2000، وفي سنة 2004 حقق نجاحًا باهرًا بعد سلسلة من الافلام الرائعة التي قدمها، وحصل على العديد من الجوائز العالمية

ويقول هذا الممثل العالمي الشهير، بأنه تعرّض في مرحلة من عمره لمشكلة التمرّ وذلك نتيجة معاناته من مشكلة التلعثم وصعوبة القراءة والتعلّم التي جعلته محط سخريّة من قبل الأصدقاء وكل الأشخاص المحيطين به حتّى من الأقرباء، وخلال هذه المرحلة كان يُعاني من العصبية الشديدة والتوتر الدائم، ولكنّه وبعد فترة قصيرة قرر أن يجتهد على نفسه، وأن يتجاهل كل التعليقات السلبية التي توجه له من قبل الآخرين، واجتهد إلى أن وصل لحلمه الكبير في النجاح والعالمية

(مجلة النجاح، تاريخ النشر 10\_5\_2019، الرابط <https://-ila.io//26zou>)

## باراك أوباما:



وهو الرئيس الأمريكي السابق الذي كان يحظى بشعبية كبيرة في الولايات المتحدة فترة حكمه، هذا الرجل الناجح الذي تعرّض في مرحلة الطفولة لظاهرة التنمر التي أثّرت كثيرًا على نفسيته، حيثُ كان الأصدقاء في المدرسة يتنمرون عليه بسبب اسمه الغريب، وأذناه الكبيرتين

هذه المشكلة التي ظلّت تؤرق راحة أوباما في مرحلة طويلة من طفولته، مما دفعه للحديث عنها في أكثر من مناسبة، وعمل أيضًا على دعم وتنظيم مؤتمرات خاصة لمناقشة هذه الظاهرة والقضاء عليها حيثُ قال في إحدى هذه المؤتمرات: (نتذكر جميعًا ككبار كيف كان الأمر حين تتم مضايقة أحد الأطفال الصغار في الأروقة أو باحة المدرسة، وأعترف أنني تعرضتُ للمضايقات بسبب أذناي الكبيرتين، واسمي الذي أحمله، ولم أخرج من هذه التجربة دون أذى).

(مجلة النجاح)

تاريخ النشر 10\_5\_2019، الرابط <https://-ila.io//26zou>

## بريانكا تشوبرا:



تعتبر بريانكا تشوبرا واحدةً من أشهر الممثلات في الهند وأكثرهم جمالاً، وفي موضوع التتمر تقول بريانكا بأنها كثيراً ما وقعت ضحيةً لهذه الظاهرة في مرحلة الدراسة وبالتحديد في ولاية بوسطن الأمريكيّة، والسبب الأساسي كانت بشرتها السمراء، حيثُ كانوا يُطلقون عليها الفتاة البنية، وبأنّ فتاة من المدرسة كانت تتشاجر معها يومياً وتدفعها بقوة لتصطدم في خزانتها، وأن أحد الزملاء أيضاً كان يخلق شجاراً يومياً معها دون أي سبب، وفُصلت على أثره من المدرسة لمدة ثلاث أيّام.

(مجلة النجاح، تاريخ النشر 10\_5\_2019، الرابط <https://-ila.io//26zou>)

## شكران مرتجى:



وهي ممثلة عربية سورية شهيرة، تميّزت بأدائها للكثير من الأعمال الدرامية التي جعلتها تحظى بشعبية كبيرة، وبالرغم من هذا النجاح الكبير الذي حقّقه هذه الفنانة، إلا أنّها من الشخصيات التي عانت من مشكلة التتمّر، حيث كانوا يعنونها بشكلٍ دائم بأنّها بشعة وتمتلك أنفأ كبيراً، وهذا ما سبب لها قلقاً نفسياً، نجحت في النهاية من التصدي له، وذلك عن طريق التركيز على نجاحها وأعمالها الفنية فقط

(مجلة النجاح، تاريخ النشر 10\_5\_2019، الرابط <https://-ila.io//26zou>)

أحمد حلمي:



وهو ممثل مصري كوميدى شهير، قام بأداء الكثير من الأفلام المُميّزة في السينما العربيّة، ويقول هذا النجم العربي بأنّه تعرّض لمشكلة التتمّر في مرحلة الطفولة في المدرسة، حيث كان البعض من الزملاء يسخرون من شكله ومن كبر أذنيه، ولكنه لم يسمح لهذه العبارات السلبية بأن تسلبه حبّه للحياة والنجاح والفن

(مجلة النجاح،

تاريخ النشر 10\_5\_2019، الرابط <https://-ila.io//26zou>).

## ليدي جاغا:



وهي نجمة عالمية شهيرة تحظى بإعجاب الملايين من الأشخاص في العالم، والغريب في هذا الموضوع، بأنّ هذه النجمة الشابة وقعت ضحيةً للتمرّ في مرحلة من عمرها، حيث كان زملاء في المدرسة يسخرون من شكلها وأنفها الكبير، ومن طريقة وضعها لمساحيق التجميل، وكانت تتعرّض للتخويف الشديد دون رحمة.

(مجلة النجاح،

تاريخ النشر 10\_5\_2019، الرابط <https://-ila.io//26zou>)

## كيت ميدلت:



وهي دوقة كامبريدج وزوجة الأمير ويليام، التي لم تتجو هي الأخرى من التعرض لظاهرة التتمّر، حيث أنّ صديقتها في المدرسة كانت تعاملها بطريقةٍ بشعةٍ ومنتمرة، بسبب لطفها الزائد مع الآخرين، وشكلها. وفي النهاية نتمنى عزيزي أن تأخذ من قصة هؤلاء المشاهير عبرةً مهمة، وهي ألاّ تسمح لأي شخصٍ متمرّ بأن يتغلب على إرادتك وثقتك الكبيرة بنفسك وبقدرتك على تحقيق النجاح وإثبات الذات.

(مجلة النجاح،

تاريخ النشر 10\_5\_2019، الرابط <https://-ila.io//26zou>)

## أبعاد التمر الوظيفي:

التمر الوظيفي حاله حال أي موضوع إداري علمي يتكون من عدة أبعاد، وقد تعددت مجالات تناوله من ذلك علم الاجتماع و علم النفس و علم الادارة سواء من ناحية الاساليب و الوسائل أو من ناحية المضامين، وذلك نظرا لأهمية هذا الموضوع في معرفة تعرض العاملين إلى المعاملة السيئة من قبل الآخرين و معالجته يؤدي إلى الحفاظ على استمرارية المنظمة ماديا و معنويا و الحصول على عاملين أكفاء.

و من خلال ما تقدم يمكن ذكر أبعاد التمر الذي اتفق عليها كثير من الباحثين و الكتاب أمثال.

(Matthiesen&Einarsen ،2004) و (Brotheridge and Lee،2006،2007،2010)

○ الإستخفاف.

○ تقويض لعمل.

○ الإساءة اللفظية.

(الباحث شعيب أحمد عزيز ،2018، ص234)

## مخاطر التمر على الصحة النفسية والجسدية للموظف وهنا نذكر بعض منها:

- الضيق،القلق، نوبات الهلع أو اضطراب النوم.
- مرض جسدي ، مثل التوتر العضلي والصداع ومشاكل الجهاز الهضمي.
- زيادة التوتر في العمل مما يؤدي الى تدني الكفاءة المهنية.
- فقدان احترام الذات وشعور الضحية بالاستصغار والوحدة.
- تدهور العلاقات مع الزملاء والأسرة والأصدقاء.

• تراجع الروح المعنوية وغياب روح العمل الجماعي • اكتئاب الموظف وزيادة رغبته بترك

العمل. \_\_\_\_\_ ل.

• زيادة خطر التفكير بالانتحار. (inarsen and Matthiesenà).

(هـ) \_\_\_\_\_ اجر س \_\_\_\_\_ تار المزيرع \_\_\_\_\_ ة، 2020)

# الفصل الثالث

نظرا لتفشي وباء

كورونا كوفيد 19

تعدر علينا إنجاز

هذا الفصل.

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع:

- \_سعيد مبروك ابراهيم، مقالة حول العنف،2019.
- \_شعيب أحمد عزيز، تأثير التمر الوظيفي عن الالتزام التنظيم،العدد119، 2018.
- \_عبد اللطيف حمادة معدلات تفشي التمر الوظيفي استشاري الطب في مركز سلوان للطب النفسي،2018.
- \_عبد الوهاب مغار ،التمر الوظيفي المقاربة النظرية العدد 43، 2015.
- \_قمرية عبد الله النافعي ،التمر الوظيفي ،جريدة الرياض ، 2018
- \_مجدى محمد الدسوقي، اشكالية مفهوم التمر، الطبعة الاولى، مصر القاهرة ،2016.
- \_هاجر ستار المزيرعة ، التمر الوظيفي ,صحيفة الكترونية، 2020
- .KITABAT@KITABAT.COM
- 2019، <https://doi.org/10.26700/26ZOU>، مجلة النجاح،