

**آليات تخطيطية لمواجهة التنمر الإداري على العمالة المؤقتة  
بجامعة أسيوط**

**Planning mechanisms to confront administrative  
bullying on temporary workers at Assiut  
University**

**أ.م.د/ نورا عطية كامل رشوان**

استاذ التخطيط الاجتماعي المساعد

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة أسيوط

DOI: 10.21608/fjssj.2024.321567.1255    Url: [https://fjssj.journals.ekb.eg/article\\_389310.html](https://fjssj.journals.ekb.eg/article_389310.html)

تاريخ إستلام البحث: ٢٠٢٤/٩/١٧ م    تاريخ القبول: ٢٠٢٤/١٠/٢٣ م    تاريخ النشر: ٢٠٢٤/١٠/٣٠ م  
توثيق البحث: رشوان، نورا عطية كامل. (٢٠٢٤). آليات تخطيطية لمواجهة التنمر الإداري على العمالة المؤقتة بجامعة أسيوط. مجلة مستقبل العلوم الإجتماعية، ع. ١٩، ج. (٥)، ص-ص: ٧٣-١٠٦.

٢٠٢٤ م

**F**SSJ

**مجلة مستقبل العلوم الإجتماعية**  
**Future of Social Sciences Journal**

**العدد: الخامس أكتوبر ٢٠٢٤ م.**

**المجلد: التاسع عشر.**

## آليات تخطيطية لمواجهة التنمر الإداري على العمالة المؤقتة بجامعة أسيوط

المستخلص:

استهدفت الدراسة الراهنة تحديد صور وأنواع التنمر الإداري على الموظفين المؤقتين بجامعة أسيوط، وتحديد العوامل المؤدية الى التنمر الإداري، وتحديد الآثار المترتبة على التنمر الإداري على الموظفين المؤقتين، ووضع آليات تخطيطية لمواجهة ظاهرة التنمر الإداري داخل جامعة أسيوط، وتنتمي الدراسة الحالية الى نمط الدراسات الوصفية واستخدمت المسح الاجتماعي بالعينة، واعتمدت على استبيان تم تطبيقه على عينة من الموظفين المؤقتين بجامعة أسيوط، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها: أن مستوى سلوكيات التنمر الإداري على العمالة المؤقتة من قبل زملاء العمل (متوسطاً)، أن مستوى سلوكيات التنمر الإداري على العمالة المؤقتة من قبل المديرين (متوسطاً)، أن مستوى أسباب التنمر الإداري على العمالة المؤقتة من قبل زملاء العمل (متوسطاً)، أن مستوى أسباب التنمر الإداري على العمالة المؤقتة من قبل المديرين (متوسطاً)، أن مستوى آليات مواجهة التنمر الإداري على العمالة المؤقتة بجامعة أسيوط (مرتفعاً)، وتم التوصل الى آليات تخطيطية لمواجهة التنمر الإداري بالجامعة، وخلصت الدراسة الى مجموعة من التوصيات.

**الكلمات المفتاحية:** التنمر الإداري، الموظفين المؤقتين، آليات تخطيطية.

**Planning mechanisms to confront administrative bullying on temporary workers at Assiut University****Abstract:**

The current study aimed to identify the forms and types of administrative bullying on temporary employees at Assiut University, identify the factors leading to administrative bullying, identify the effects of administrative bullying on temporary employees, and develop planning mechanisms to confront the phenomenon of administrative bullying within Assiut University. The current study belongs to the descriptive studies pattern and used a social survey with a sample, and relied on a questionnaire that was applied to a sample of temporary employees at Assiut University. The study reached several results, the most important of which are: the level of administrative bullying behaviors on temporary workers by colleagues (average), the level of administrative bullying behaviors on temporary workers by managers (average), the level of reasons for administrative bullying on temporary workers by managers (average), the level of mechanisms to confront

administrative bullying on temporary workers at Assiut University (high), and planning mechanisms were reached to confront administrative bullying at the university, and the study concluded with a set of recommendations.

**Keywords:** Administrative bullying, temporary employees, planning mechanisms.

#### أولاً: تحديد مشكلة الدراسة:

تعد العمالة المؤقتة ظاهرة عالمية، حيث ارتبطت بالنظام الاقتصادي الرأسمالي، وعلي المستوى القومي أصبح العمل المؤقت يمثل سمة للتوظيف في المجتمع المصري المعاصر بالأخص مع التحول نحو التخصص، واعتماد اقتصاد المجتمع علي القطاع الخاص، ولم يقتصر التوظيف المؤقت علي القطاع الخاص، بل امتد ليشمل الحكومة، وما تبقي من القطاع العام، تحديداً في قطاع الخدمات والإدارة المحلية، ويكاد يكون التوظيف المؤقت هو الشكل الرئيسي للتوظيف في الحكومة خاصة قطاع الخدمات (أبوزيد، ٢٠١٢، ٣).

وحيثما كانت العقود المؤقتة تفتقد لكثير من الحقوق لذا تعاقبت الكتب الدورية لإنصاف تلك الطائفة ومساواتها بغيرها من العمالة الدائمة ومن تلك الكتب الدورية كتاب دورى رقم ١٠ لسنة ٢٠٠٦، ٢٣ لسنة ٢٠٠٦ وكذلك كتب دورية عديدة صدرت عام ٢٠٠٧ مثل كتاب دورى رقم ١٠ لسنة ٢٠٠٧ بشأن تدريب المتعاقدين بمكافآت شاملة وكذلك عام ٢٠٠٨ مثل كتاب دورى رقم ١ لسنة ٢٠٠٨ بشأن معاملة العاملين المتعاقدين بمكافآت شاملة معاملة الدائمين وكتاب دورى ١٣ / ٢٠٠٨ بشأن أجازة الوضع وكتاب دورى ١٥ / ٢٠٠٨ بشأن قواعد معاملة العاملين المؤقتين والتي تتضمن طائفة من الحقوق يمكن تلخيصها فى الآتى: الحقوق المالية يجب الاسترشاد بالعمالة الدائمة وذلك فيما يتعلق ببداية الأجر وإسحقاق العلاوات الخاصة المضمومة والغير مضمومة ومنحة عيد العمال، لهم الحق فى اجازة اعتيادية مدتها ١٥ يوما وأجازة عارضة مدتها ٦ أيام، لهم الحق فى اجازة حج و تقديس لمدة شهر مرة واحدة وذلك بدون أجر على أن تستقطع من مدة العقد، للمرأة الحق فى اجازة وضع ثلاثة شهور بأجر ولايستقطع من العقد ولايجوز إنهاء التعاقد خلال تلك الأجازة، للمريض الحق فى اجازة مرضية ١٠ أيام بأجر و ١٠ بدون أجر، لهم لحق فى اجازة اصابة عمل فى حالة توافر الشروط الخاصة بذلك، لهم الحق فى الإشتراك فى صناديق التكافل والزمالة وسيارات الجهة، لهم الحق فى الإلتحاق بالدورات التدريبية، بالنسبة للمتعاقدين الحاصلين على الماجستير أو الدكتوراه طبقا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ وقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم

٤٧ لسنة ٢٠٠٥ يمكن إثباتهم عند التعاقد أو تجديد التعاقد بتعويض مناسب لحصولهم على هذه المؤهلات العلمية وتقديراً لإكتسابهم كفاءة علمية متميزة تؤثر على أسلوب أداء العمل وتحقيق الإنجازات المطلوبة، يمكن للعمالة المؤقتة الإستفادة بنظام جزء من الوقت في مقابل نسبة من الأجر وفقاً لإحتياجات العمل (<http://www.alexandria.gov.eg>)

ونتيجة لما قد يقوم به بعض مديري أو رؤساء العمل في المؤسسات التعليمية من سيطرة وهيمنة على مرؤوسيه ومضايقتهم بالتسلط والقسوة والتعنيف، ويمارسون عليهم التمر الإداري، لدرجة أن عدداً لا يستهان به من العاملين قد يجبرون نفسياً أو قهراً على ترك العمل، وقد يكون التمر من خلال الأفعال اللفظية أو السلوكية التي تصدر عن فرد أو مجموعة من الأفراد وتلحق الضرر النفسي أو الجسدي بفرد أو مجموعة من الأفراد، وقد يكون هذا التمر يمس طريقة كلام الفرد أو طريقة عمله، أو مظهره، أو ملبسه، وقد يمتد إلى البعض في ذلك إلى التمر على إعاقة يعاني منها الفرد، لأبد من العمل علي وضع آليات تخطيطية لمواجهة التمر الإداري على العمالة المؤقتة بجامعة أسيوط (العزوني، ٢٠٢٠، ١٨).

حيث يعد سلوك التمر الإداري سلوكاً سلبياً إكراهياً، ومن السلوكيات التي تثير فكر كل من يهتم بالبحث بغية فهم الشخصية المتمرة ، وقد بلورت الدراسات والبحوث تلسوسولوجية المهتمة بالواقع التربوي الكثير من المعطيات عن هذا السلوك الذي يعد سلوكاً عدوانياً، ويحدث سلوك التمر الإداري في المؤسسات الانتاجية أو الأكاديمية في الغالب من خلال سلوكيات غير جسدية مؤذية، وذلك بأن يقوم فرد (المدير غالباً) باستهداف فرد آخر أو مجموعة أخرى من الأفراد هم الموظفين المؤقتين أو (المتتمر عليهم) أو ضحايا التمر الإداري (كامل، ٢٠٢١، ١٢١).

ولعل أشد أنواع التمر التي يعاني منها الموظفون في بيئة العمل ينتج من التسلط الوظيفي على الموظف ويتم ذلك من خلال الاستخفاف بالموظف أو التقليل من شأنه أو تحقيره أو تهديده، أو حتى الخصم من راتبه، أو الفصل المؤقت وبدون أسباب تذكر (علي، محمد، ٢٠٢١، ١٥٠).

وقد بدأ الاهتمام بدراسة التمر في مكان العمل بصورة عامة والتمر الإداري بصفة خاصة من قبل الطبيب النفسي ليमान (Layman) في بدايات الثمانينيات من القرن العشرين، الذي كان يعمل في العديد من المنظمات بعد أن كان يعمل طبيب عائلي، وعمل على دراسة الصدمات النفسية للعمال والموظفين الذين تعرضوا إلى سخرية مديريهم، وتأثير ذلك في

صحتهم النفسية والجسدية، ونتيجة لدراسته للصددمات النفسية نتيجة التعرض للهجوم من المديرين (كامل، ٢٠٢١، ١٢٤).

وينظر الى التتمر الاداري باعتباره ممارسة تقتل وتعيق انجازاتها وتثير المشكلات بين رئيس المؤسسة ومروؤسيه، وهذا ما يجعلهم منشغلين في العديد من المشكلات، في الوقت الذي ينبغي أن ينشغلوا بخطط المؤسسة التعليمية وأهدافها وإنجاز ما عليهم من مهام، ويمثل التتمر الاداري من اشكال الفساد الإداري الذي ينهش المؤسسة، ومن ثم يؤدي الى احباط العاملين فيها، ويقلل من ولائهم لمؤسستهم ورئيسها، ويعطي الفرصة لهم للتتمرد على رئيسهم وعلى مؤسستهم بحكم أن لهم علاقة بذلك المتمتمر النافذ(الخبتي، ٢٠٢٠، ١).

ويحدث التتمر الاداري في المؤسسات التعليمية من خلال سلوكيات غير جسمية مؤذية، أكثر ما يميز هذا النوع من التتمر أنه يحدث على حساب مصالح المرؤوسين لأجل اكتساب سلطة أكبر أو للحصول على منافع ومكاسب شخصية، ويحدث من خلال مظاهر أخرى، منها على سبيل المثال استهداف المدير أحد العاملين أو المرؤوسين التي يمكن أن يطلق عليهم ضحايا سلوك التتمر الاداري(كامل، ٢٠٢١، ١٢٦).

وفي دراسة علمية حول التتمر وجد أن نسبة انتشار الظاهرة تتراوح بين ١٥-١٩%، وكان نصيب الذكور المتمتمرين ٧٠%، و ٦١% منهم يشغلون مناصب إدارية، بينما تشكل نسبة الموظفات بين ضحايا التتمر ٦٠%، في حين تشير البحوث إلى أن التتمر الاداري بسببه يهدر (بخسر) العالم ١٨ مليون يوم، و ١٤ ألف دولار، كما تشير الأرقام إلى ناقوس خطر ينبه لمشكلة تهدد بيئات العمل وتؤدي إلى مشكلات اجتماعية ونفسية تعيق الإنتاج(سيف اليزل، ٢٠٢٢، ٨٠).

وهناك العديد من الدراسات السابقة التي أجريت في العديد من الدول وأظهرت أن التتمر الاداري في تزايد مستمر، وأن اعداد الموظفين والعاملين في المؤسسات التعليمية الذين يتعرضون للتتمر الإداري في تزايد أيضاً (Lewis, 2002, 74).

ومن خلال ماسبق يمكن للتخطيط الاجتماعي بأعتبار طريقة من طرق الخدمة الاجتماعية العمل علي وضع آليات تخطيطية لمواجهة التتمر الإداري على العمالة المؤقتة حيث يعد التتمر الإداري سلوك عدواني تجاه فرد أو مجموعة أفراد، قد يصدر من مسئول أو زميل في موقع العمل، يتم فيه استغلال السلطة الإدارية لتوجيه لاساءة لشخص ما بغير حق، وهو سلوك يوصف بأنه أفسى أنواع الفساد الإداري وأخطره تأثيراً على مواقع العمل والكوادر

فيه، وقد يدفع بعض الأفراد إلى ترك العمل أو يفرض عليهم التراجع في إنتاجيتهم أو القيام بردات فعل غير متوقعة.

وعلي هذا ينبغي على مؤسساتنا التعليمية أن تتبنى استراتيجية واضحة المعالم والمعايير لوقاية العاملين فيها من التمر والعمل بكل نزاهة وشفافية ووضع معايير واضحة للمديرين والمشرفين والعاملين في الإدارة العليا والوسطى ومديري المدارس لإحلال العدل دون تحيز للاشخاص وان تكون المصلحة العامة للمؤسسة في المقام الاول.  
ثانياً: الدراسات السابقة:

وهناك العديد من الدراسات السابقة التي اهتمت بالدراسة الحالية ويمكن تقسيمهم إلي محورين المحور الأول الدراسات السابقة عن التمر الإداري، والمحور الثاني الدراسات السابقة عن العمالة المؤقتة نعرضها كالتالي:

#### ١- المحور الأول: الدراسات التي تناولت التمر الإداري:

دراسة " اكيانيون وأوتشو (2013) Ikyanyon & Ucho والتي استهدفت أن سلوكيات التمر في مكان العمل للعاملين تتسبب في الاجهاد والميل الى الانتحار والاكتئاب، وفقدان الاحترام وتقدير الذات، وذلك يمكن أن يؤدي فيما بعد الى زيادة مستوى القلق والتعب، وانخفاض الرضا الوظيفي على المستوى التنظيمي الذي قد يؤثر في نهاية المطاف على التزام الموظفين، مما يجعلهم يبحثون عن بيئة عمل أكثر أمناً وراحة.

دراسة تاج الدين وآخرون(2017) Tag-Eldeen, et al والتي استهدفت أن هناك أثر كبير لسلوكيات التمر في مكان العمل على معنويات العاملين، ويشمل الأثر على الأمن الوظيفي للموظفين ، والتقدم الوظيفي وبيئة العمل ، حيث أن ممارسات التمر لها تأثير سلبي على الأداء الوظيفي للموظفين بسبب أجواء العمل المجهدة، وخلق عدم الرضا الوظيفي، وبالتالي فقدان الانتاجية، وزيادة معدلات التغيب عن العمل.

دراسة يو و لي (2018) Yoo&Lee والتي استهدفت أن سلوكيات التمر في مكان العمل لها عواقب سلبية على حياة العمال، من خلال تعرض الموظفين لأفعال سلبية ، ومن زملاء العمل أو المشرفين أو الرؤساء، التي تتضمن حكماً خاطئاً أو غير عادل حول أداء عمل الموظف، أو تعيين مهام لا معنى لها، أو انتقاد شخصية الفرد، أو تقييد التعبير عن الرأي الشخصي، فنتيجة تلك الآثار السلبية المترتبة على ممارسات التمر، يؤدي الى شعور

الموظفين بعدم الأمان والرضا في بيئة العمل، ويلجأ البعض لترك العمل، ولأن الرضا الوظيفي عامل مهم في تخفيض نسبة معدل دوران الموظفين لابد من تعزيزه في بيئة العمل. دراسة المخلافي (٢٠٢٠) والتي استهدفت أن استقصاء التتمر الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية من عدة جوانب. استخدم الباحث المنهج المسحي الوصفي بالتطبيق على عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها (٥٨٠) موظفاً، وقد توصلت الدراسة إلى أن التتمر الإداري يمارس نادراً في الأجهزة الحكومية، وأن أكثر ما يمارس فيها من سلوكيات وأنماط التتمر يتمثل في: الطلب من الموظف تأدية عمل أقل من مستوى قدراته، ومراقبة عمله بصورة شديدة، وتجاهل آرائه ووجهات نظره المتعلقة بالعمل، وحجب المعلومات التي تؤثر على أدائه، وتذكيره دأماً ما بأخطائه السابقة المتعلقة بعمله.

دراسة كعكي، النصير (٢٠٢١) والتي استهدفت تحديد أشكال التتمر الإداري والنمط القيادي المستخدم في بيئة العمل النسائية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة بنت عبد الرحمن، وانعكاس ذلك على أداء الموظفين اللاتي يقع عليهن التتمر، وتوصلت نتائجها إلى وجود أشكال متنوعة للتتمر الإداري في بيئة العمل النسائية مثل تجاهل تحفيز الموظفين المتميزات، وعدم الحرص على تطوير مهاراتهم ومنعهم من الالتحاق بالدورات التدريبية وتصيد الأخطاء لهم.

دراسة الملحم (٢٠٢١) والتي استهدفت انتشار ظاهرة التتمر الإداري في عدد من الجامعات والمدارس والمؤسسات السعودية، وذلك لأن المتمتمرون يعانون من بعض عقد النقص كما لديهم رغبات دفيئة لإثبات الذات ويمكنهم من ذلك غياب الأنظمة الرقابية من قبل المستويات الإدارية العميل، وقصور لوائح وأنظمة العمل، وغياب قوانين الجزاءات، أي غياب قاعدة الشفافية والمحاسبية في البيئة الوظيفية.

دراسة حسن (٢٠٢٣) والتي استهدفت التعرف على درجة ممارسة التتمر الإداري في المدارس الحكومية لدى مديريات تربية جنوب الخليل من وجهة نظر المعلمين وأثر متغيرات (الجنس المؤهل العلمي، سنوات الخبرة والمديرية)، تكونت عينة الدراسة من (١٥٠) معلماً ومعلمة من مدارس مديريات تربية جنوب الخليل اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة مدرء المدارس الحكومية لممارسة التتمر الإداري كانت بدرجة كبيرة بينت الدراسة أن المجال المتعلق بالتتمر الاجتماعي جاء بالمرتبة الأولى، ثم تلاه المجال المتعلق بالتتمر اللفظي، ثم تلاه المجال المتعلق بالتتمر النفسي، وجاء بالمرتبة الأخيرة

المجال المتعلق بالتمتر الجسدي. وأشارت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ومتغير سنوات الخبرة.

## ٢- المحور الثاني: الدراسات التي تناولت العمالة المؤقتة:

دراسة الخويلدي (٢٠١٦) والتي استهدفت التعرف على أهم العوامل التي أدت إلى انتشار العمالة المؤقتة في شكلها الأنّي داخل سوق العمل العراقي، والتعرف على الأسباب التي أدت إلى ظهور العمالة المؤقتة في نشاط التوظيف الحكومي للعمل المؤقت في دوائرها الحكومية، وخصائص العمالة المؤقتة، ومدى التأثير الذي تحدثه العمالة المؤقتة على المجتمع العراقي، وقد انتهت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن غالبية أفراد عينة البحث تقع ضمن الفئة العمرية (٢٠-٣٠) سنة، وأن معظم الأفراد الذين مارسوا سبب العمل المؤقت في مجتمعنا، هو عدم وجود البديل عنه، أي انعدام فرص العمل الأخرى، وهذا يدل على عدم وجود فرص توظيف من قبل الدولة يلجأ إليها الأفراد، ووجود تمييز يمارس ضد مهنة العمالة المؤقتة في جميع جوانب العمل، مما يصيب من يمارسها بالعزلة الاجتماعية، وما يترتب على تلك العزلة من اضطرابات نفسية حادة تولد لديه نوعاً من الاغتراب هو الاغتراب الاجتماعي.

دراسة الخالدي (٢٠١٦) والتي استهدفت تسليط الضوء على العمالة المؤقتة وسوق العمل، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها: أن هنالك الكثير من العوامل التي تؤدي إلى انتشار العمالة المؤقتة داخل مجتمعنا ومن أهمها الفقر والبطالة، ووجود العديد من المشاكل التي تجعل سوق العمل غير قادر على تقديم فرص توظيف أخرى للأفراد الباحثين عن العمل داخل هذا السوق، إضافة إلى أن هذا السوق أحادي الجانب. كما توصلت النتائج إلى عجز الدولة عن إيجاد حلول مناسبة لاسيما توفير فرص عمل مكفولة اجتماعياً للأفراد الممارسين لتلك العمالة.

وهدفت دراسة تشامرنيك (2018) Chamrnek والتي استهدفت التعرف على معرفة الاتجاهات الحديثة للعمالة المؤقتة بالإضافة إلى معرفة العمالة المؤقتة الأكثر طلباً وأثرها على فاعلية الأداء، وتوصلت نتائجها إلى وجود توجه عام للتوظيف المؤقت، لما يحققه من فوائد أكثر من السلبيات الموجودة، بالإضافة إلى تنوع أشكال التوظيف في مختلف المجالات والتخصصات.

دراسة الدين، محمد (2021) Uddin & Mohammed والتي استهدفت التعرف على العوامل المؤثرة على أداء العمل للمتقاعدين المؤقتين في ماليزيا، والتعرف على تأثير التكيف الاجتماعي والثقافي وبيئة العمل في ماليزيا، وأثر ذلك على أداء العمل، وقد أوضحت نتائج الدراسة أن تكيف العمال على غير عملهم أو التكيف العام وتعديل التفاعل له تأثير قوي على أداء العمل، بالإضافة الى أن النتائج أوضحت ان راحة العمال (التكيف) مع ظروف غير العمل لها ارتباط بأداء العمل، كما أن درجة راحتهم (التكيف) مع العمل إيجابياً على أداء العمل وعلى درجة راحتهم(التكيف).

دراسة علام (٢٠٢٣) والتي استهدفت التعرف على استراتيجية العمالة المؤقتة بما تشمله من متغيرات تتمثل في الاستقطاب والتدريب والتطوير والحوافز كمتغير مستقل وتأثير ذلك على الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة بجامعة أسوان بما تشمله من متغيرات تتمثل في أداء المهام والأداء السياقي والأداء التكيفي كمتغير تابع، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها عدم وجود خطة واضحة للتوظيف المؤقت بالجامعة ، بالإضافة إلى عدم حرص الجامعة على تدريب وتطوير العمالة المؤقتة بالجامعة ، كما توصلت النتائج أيضا إلى أنه لا توجد بالجامعة سياسة عادلة للحوافز للعاملين بالوظائف المؤقتة.

#### التحليل والاستنتاج للدراسات السابقة:

١- أكدت دراسة تاج الدين وآخرون(2017) Tag-Eldeen, et al ودراسة اكيانيون وأوتشو (2013) Ikyanyon & Ucho علي أن سلوكيات التمر في مكان العمل للعاملين تتسبب في الاجهاد والميل الى الانتحار والاكنتاب، وفقدان الاحترام وتقدير الذات، وذلك يمكن أن يؤدي فيما بعد الى زيادة مستوى القلق والتغيب، وانخفاض الرضا الوظيفي على المستوى التنظيمي الذي قد يؤثر في نهاية المطاف على التزام الموظفين، مما يجعلهم يبحثون عن بيئة عمل أكثر أمناً وراحة.

٢- أشارت دراسة كلا من يو و لي (2018) Yoo&Lee و دراسة المخلافي (٢٠٢٠) ودراسة حسن (٢٠٢٣) إلي أن سلوكيات التمر في مكان العمل لها عواقب سلبية على حياة العمال، من خلال تعرض الموظفين لأفعال سلبية ، ومن زملاء العمل أو المشرفين أو الرؤساء .

٣- ركزت بعض الدراسات السابقة مثل دراسة الملحم (٢٠٢١) ودراسة كعكي، النصير(٢٠٢١) على تحديد أشكال التمر الاداري والنمط القيادي المستخدم في بيئة العمل

النسائية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة الادارية بجامعة الأميرة بنت عبد الرحمن، وانعكاس ذلك على أداء الموظفين اللاتي يقع عليهن التتمر.

٤- أكدت دراسة كلا من الخويلدي (٢٠١٦) ودراسة الخالدي (٢٠١٦) علي التعرف على أهم العوامل التي أدت إلى انتشار العمالة المؤقتة في شكلها الآني داخل سوق العمل العراقي، والتعرف على الأسباب التي أدت إلى ظهور العمالة المؤقتة في نشاط التوظيف الحكومي للعمل المؤقت في دوائرها الحكومية،

٥- أكدت دراسة كلا من تشامرنيك (2018) Chamrnek ودراسة الدين، محمد Uddin & Mohammed (2021) ودراسة علام (٢٠٢٣) التعرف على معرفة الاتجاهات الحديثة للتوظيف المؤقت بالإضافة الى معرفة العمالة المؤقتة الأكثر طلباً وأثرها على فاعلية الأداء والتعرف على استراتيجية العمالة المؤقتة.

#### أوجه الاتفاق:

- ١- تناولت معظم الدراسات السابقة التتمر الإداري وهو موضوع الدراسة الحالية، ولكن تناولته كل دراسة من زاوية مختلفة وفي بيانات مختلفة.
- ٢- اتفقت معظم الدراسات السابقة على وجود التتمر الاداري بدرجات متفاوتة في المؤسسات.
- ٣- اتفقت العديد من الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في المجال المكاني وهو الجامعات.
- ٤- اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في اختيار فئة الدراسة وهي فئة الموظفين المؤقتين.
- ٥- اتفقت العديد من الدراسات السابقة في تطبيق الدراسة على فئة العمالة المؤقتة وهي نفس الفئة التي تناولتها الدراسة الحالية.

#### أوجه الاختلاف:

- ١- أجمعت معظم الدراسات والبحوث على أهمية دراسة موضوع التتمر الإداري والعمالة المؤقتة بشكل عام.
- ٢- لم تتناول أيًا من الدراسات السابقة أهمية وضع آليات تخطيطية لمواجهة التتمر الإداري على العمالة المؤقتة بجامعة أسيوط بشكل خاص.
- ٣- اختلفت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في المجال المكاني حيث طبقت بعض الدراسات في مجتمعات عربية وأجنبية (خارج مصر) في حين تطبق الدراسة الحالية في مصر.

- ٤- اختلفت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في المؤسسة التي تم فيها تطبيق البحث، حيث طبقت بعض الدراسات في المدارس وبعضها في مؤسسات حكومية والبعض الآخر في مؤسسات خاصة، في حين تركز الدراسة الحالية على دراسة التتمير الإداري في الجامعات المصرية (جامعة أسيوط نموذجاً).
- ٥- اختلفت كل الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في تناول ظاهرة التتمير الإداري مع العمالة المؤقتة وهي نقطة قوة للدراسة الحالية.
- ٦- ركزت بعض الدراسات السابقة على تحديد المعوقات التي تواجه التتمير الإداري بينما تركز الدراسة الحالية على وضع آليات تخطيطية لمواجهة التتمير الإداري على العمالة المؤقتة بجامعة أسيوط.
- ٧- أن الدراسة الحالية تركز على تحديد صور وأنواع التتمير الإداري على الموظفين المؤقتين بجامعة أسيوط.
- ٨- أن الدراسة الحالية تركز على تحديد العوامل المؤدية الى التتمير الإداري على الموظفين المؤقتين بجامعة أسيوط.
- ٩- أن الدراسة الحالية تركز على تحديد الآثار المترتبة على التتمير الإداري على الموظفين المؤقتين بجامعة أسيوط.
- ١٠- أن الدراسة الحالية تركز على اقتراح آليات تخطيطية لمواجهة ظاهرة التتمير الإداري داخل جامعة أسيوط.
- أوجه استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:**

وانطلاقاً مما سبق عرضه من الدراسات السابقة، تشير الباحثة إلى أنها قد استفادت من الدراسات السابقة في دعم الدراسة الحالية والتي أكدت على أهمية وضع آليات تخطيطية لمواجهة التتمير الإداري على العمالة المؤقتة بجامعة أسيوط، حيث استفادت الدراسة الحالية بما انتهت إليه الدراسات السابقة من نتائج وتوصيات في توجيه الباحثة في:-

١- ساهمت هذه الدراسات في مساعدة الباحثة في صياغة مشكلة الدراسة صياغة علمية.

٢- المساعدة في بناء الإطار النظري والمفاهيم التي تعتمد عليه الدراسة.

٣- المساعدة في تحديد أهداف الدراسة وصياغتها بشكل مناسب.

٤- المساعدة في تحديد تساؤلات الدراسة وصياغتها بطريقة تساعد على تحقيق أهداف الدراسة.

- ٥- المساعدة في تحديد الإستراتيجية المنهجية للدراسة (نوع الدراسة - المنهج المستخدم - وأدوات ومجالات الدراسة).
- ٦- سوف يتم الاستفادة من هذه الدراسات في مناقشة وتفسير نتائج الدراسة الحالية وتحليلها وتوضيح مدى ارتباطها بالدراسات السابقة.
- ٧- سوف يتم الاستفادة من هذه الدراسات في وضع آليات تخطيطية لمواجهة التمر الإداري على العمالة المؤقتة بجامعة أسيوط.
- ثالثاً: صياغة مشكلة الدراسة:**

من خلال العرض السابق والذي كشف لنا عن أهمية موضوع التمر الإداري ووضع آليات تخطيطية لمواجهة مشكلات العمالة المؤقتة بجامعة أسيوط، وفي ضوء ما توصلت إليه العديد من الدراسات السابقة حيث أكدت علي أن سلوكيات التمر في مكان العمل للعاملين تتسبب في الاجهاد والميل الى الانتحار والاكنتاب، وفقدان الاحترام وتقدير الذات، وذلك يمكن أن يؤدي فيما بعد الى زيادة مستوى القلق والتغيب، وانخفاض الرضا الوظيفي على المستوى التنظيمي الذي قد يؤثر في نهاية المطاف على التزام الموظفين، مما يجعلهم يبحثون عن بيئة عمل أكثر أمناً وراحة، كما اهتمت بعض الدراسات بالتعرف على أن سلوكيات التمر في مكان العمل لها عواقب سلبية على حياة العمال، من خلال تعرض الموظفين لأفعال سلبية، ومن زملاء العمل أو المشرفين أو الرؤساء، التي تتضمن حكماً خاطئاً أو غير عادل حول أداء عمل الموظف، أو تعيين مهام لا معنى لها، أو انتقاد شخصية الفرد، أو تقييد التعبير عن الرأي الشخصي، فنتيجة تلك الآثار السلبية المترتبة على ممارسات التمر، يؤدي الى شعور الموظفين بعدم الأمان والرضا في بيئة العمل، ويلجأ البعض لترك العمل، ولأن الرضا الوظيفي عامل مهم في تخفيض نسبة معدل دوران الموظفين لابد من تعزيزه في بيئة العمل، وذلك لتوضيحهم لفرص العمل المتمثلة في تلك الجهات من أجل كسب خبراتهم ومهاراتهم والقدرة علي العمل بعزه وكرامه مهما كان هذا العمل، وكذلك تكوين الفكرة الإيجابية لديهم تجاه الأعمال المختلفة، كما هدفت بعض الدراسات إلي أن استقصاء التمر الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية من عدة جوانب، كما هدفت بعض الدراسات الي تحديد أشكال التمر الاداري والنمط القيادي المستخدم في بيئة العمل النسائية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وانعكاس ذلك على أداء الموظفات اللاتي يقع عليهن التمر.

لذلك جاءت هذه الدراسة التي تهدف إلي: تحديد صور وأنواع التتمر الاداري على الموظفين المؤقتين بجامعة أسيوط، تحديد العوامل المؤدية الى التتمر الاداري على الموظفين المؤقتين بجامعة أسيوط، تحديد الآثار المترتبة على التتمر الاداري على الموظفين المؤقتين بجامعة أسيوط، اقتراح آليات تخطيطية لمواجهة ظاهرة التتمر الاداري داخل جامعة أسيوط. من خلال العرض السابق يمكن بلورة مشكلة الدراسة الراهنة في تساؤل رئيسي مؤداه: كيفية وضع آليات تخطيطية مقترحة لمواجهة ظاهرة التتمر الاداري على الموظفين المؤقتين بجامعة أسيوط؟

#### رابعاً: أهمية الدراسة:

- ١- الاهتمام المحلي بظاهرة التتمر بشكل عام والتتمر الاداري بشكل خاص بعد انتشاره في كثير من بيئات العمل وعلى رأسها المؤسسات التعليمية.
- ٢- إهتمام الخدمة الاجتماعية بقضايا المجتمع، وبالظواهر الاجتماعية التي لها تأثير على العملية الانتاجية في المؤسسات
- ٣- إهتمام التخطيط الاجتماعي بالاستقرار الاداري في بيئة العمل وتوفير بيئة عمل هادئة.
- ٤- قلة الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة الراهنة لا سيما في الجامعات المصرية.

#### خامساً: أهداف الدراسة:

- ١- تحديد صور وأنواع التتمر الاداري على الموظفين المؤقتين بجامعة أسيوط.
- ٢- تحديد العوامل المؤدية الى التتمر الاداري على الموظفين المؤقتين بجامعة أسيوط.
- ٣- تحديد الآثار المترتبة على التتمر الاداري على الموظفين المؤقتين بجامعة أسيوط.
- ٤- اقتراح آليات تخطيطية لمواجهة ظاهرة التتمر الاداري داخل جامعة أسيوط.

#### سادساً: تساؤلات الدراسة:

- ١- ما صور وأنواع التتمر الاداري على الموظفين المؤقتين بجامعة أسيوط؟
- ٢- ما العوامل المؤدية الى التتمر الاداري على الموظفين المؤقتين بجامعة أسيوط؟
- ٣- ما الآثار المترتبة على التتمر الاداري على الموظفين المؤقتين بجامعة أسيوط؟
- ٤- ما الآليات التخطيطية المقترحة لمواجهة ظاهرة التتمر الاداري داخل جامعة أسيوط؟

سابعاً: مفاهيم الدراسة:

(١) مفهوم الآليات التخطيطية:

تعرف الآليات التخطيطية بأنها منهج يتضمن عدة إجراءات لتحقيق غايات أو أهداف مرغوب فيها، والتخطيط الكفاء يعني اتخاذ قرارات رشيدة في رسم السياسات المختلفة وتنفيذها حيث يجب أن تتضمن تقديراً دقيقاً للوسائل والغايات (غيث، ١٩٩٥، ٣٣٠). كما يعرف بأنه الوظيفة المؤسسية للإدارة، فهو يتضمن اختيار الاستراتيجيات من بين مسارات بديلة للعمل (Radha, 2007, 1).

ويمكن تعريف الآليات التخطيطية إجرائياً وفقاً للدراسة كما يلي:

أ- منهج يتضمن اجراءات تنظيمية.

ب- تسعى لتحقيق غايات وأهداف مرغوب فيها.

ج- تستخدم لمواجهة ظاهرة التمر الاداري.

(٢) مفهوم التمر الاداري:

التمر يمكن تعريفه بأكثر من طريقة، والوصول الى فهمه من خلال أكثر الأعراض وضوحاً كالأفعال المتكررة التي تنم عن العدائية والسخرية أو السلوكيات التي تهدف الى استبعاد الآخرين (الزعبى، مهيدات، ٢٠١٤، ٦٨).

وتعرف سميث التمر علي أنه نشاط إرادي واعي وتمدّد يقصد به الإيذاء أو التسبب في الإيذاء والخوف والرعب من خلال التهديد بالاعتداء. (smith, 2004, 55).

أما التمر الإداري فيعرف بأنه: مجموعة من السلوكيات السلبية التي يتعرض لها العاملون في مكان العمل، يشمل المضايقات، وعدم التحمل والإشراف السيء والممارسات العقابية غير العادلة. (Hodgins & McNamara, 2017, 7)

ويمكن تعريف التمر الاداري إجرائياً وفقاً للدراسة الحالية كما يلي:

أ- مجموعة من السلوكيات السلبية.

ب- يمارسها المديرون على موظفيهم أو الرؤساء على مرؤوسيههم.

ج- تؤدي الى توتر بيئة العمل وشعور المتمر عليهم بالاحباط والاكتئاب.

(٣) مفهوم العمالة المؤقتة:

يعرف العامل في قاموس علم الاجتماع هو الذي يقوم بأي نشاط أو جهد موجه نحو إنجاز هدف معين (غيث، محمد عاطف، ١٩٧٩، ٧٩).

ويعرف العامل أيضا على أنه كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل تحت سلطته وإشرافه (شفيق، محمد، ٢٠٠٣، ٢٥).

ويعرف القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ العامل في القوانين والتشريعات المصرية الحديثة بأنه كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه (الشهاوى، قدرى عبد الفتاح، ٢٠٠٣، ٢١).

ويمكن تعريف العمال المؤقتين إجرائياً وفقاً لهذه الدراسة على أنها:

- أ- كل من يعمل في إحدى كليات او إدارات جامعة أسيوط.
- ب- يتعرض للتمتر الإداري من مديره أو زملائه الثابتين.
- ج- يحتاج الى تقدير واحترام ومعاملة جيدة من مديره وزملائه الثابتين.
- د- العمالة التي ترتبط بالعمل من خلال عقود عمل محددة المدة.
- هـ- العمالة بالأجر اليومي، في مؤسسات القطاع الحكومي.
- و- هي عمالة منتظمة الأجر ويمكن أن تحل مكان العمالة الدائمة لبعض الوقت.

ثامناً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

١- نوع الدراسة: تنتمي الدراسة الحالية الى الدراسات الوصفية لتحليلية التي تستهدف تحديد خصائص ظاهرة معينة، وتحليلها من خلال جمع البيانات ثم تحليلها، والوصول الى نتائج وامكانيه تعميمها.

٢- المنهج المستخدم: اعتمدت الدراسة على المنهج العلمي باستخدام منهج المسح الاجتماعي بالعينة لعدد من الموظفين والموظفات المؤقتين بكليات جامعة أسيوط.

٣- أدوات الدراسة: تم استخدام استبيان كأداة لجمع البيانات في البحث الحالي، وطبق على عينة من الموظفين والموظفات المؤقتين بجامعة أسيوط.

● خطوات اعداد الاستبانة: اشتملت الاستبيان على المحاور الاتية:

- ١- البيانات الاولية.
- ٢- سلوكيات التتمتر الإداري على العمالة المؤقتة من قبل زملاء العمل
- ٣- سلوكيات التتمتر الإداري على العمالة المؤقتة من قبل المديرين
- ٤- أسباب التتمتر الإداري على العمالة المؤقتة من قبل زملاء العمل
- ٥- أسباب التتمتر الإداري على العمالة المؤقتة من قبل المديرين
- ٦- آليات مواجهة التتمتر الإداري على العمالة المؤقتة بجامعة أسيوط

**ثانياً: صدق وثبات الاستمارة:**

- **الصدق الظاهري:** قام الباحث بعرض الأداة على عدد (٨) من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس لمعرفة مدى صدق في ما وضع له، وبناء على ذلك تم تعديل وإضافة وحذف بعض العبارات وفقاً لدرجة اتفاق لا تقل عن ٨٠% وفي النهاية تم وضع الأداة في صورتها النهائية .
- **الصدق الإحصائي (الصدق الذاتي):** ويحسب الصدق الذاتي بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات.
- وقد حددت الباحثة "معامل الصدق بإيجاد الجذر التربيعي للثبات، لأن الاختبار الموثوق فيه يكون من باب أولي صالح لقياس ما وضع لقياسه"

- الصدق الذاتي = الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاستبيان وهو  $\sqrt{0,934}$
- الصدق الذاتي =  $\sqrt{0,934} = 0,966$  وهذا يوضح أن الاستبيان على درجة عالية من الصدق .

- **ثبات الاستمارة:** باستخدام التحليل الإحصائي لمفردات الأداة، وذلك لقياس مدى ثباتها، وذلك باستخدام برنامج SPSS وذلك من خلال استخدام طريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية (Guttman) وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (١) يوضح ثبات استمارة آليات

م	الابعاد	معامل الفا كرونباخ	التجزئة النصفية
	ثبات الاستمارة ككل	٠,٨٨٦	٠,٨١٥

من الجدول السابق يلاحظ ان ثبات استبانة آليات تخطيطية لمواجهة التمر الإداري على العمالة المؤقتة بجامعة أسيوط ككل طبقاً لحساب معامل الفا كرونباخ هو (٠,٨٨٦) ، كما بلغ ثبات الاستبيان ككل طبقاً لحساب معامل جيتمان هو (٠,٨١٥) وهو يدل على معامل ثبات كبير للاستبانة.

**٤- أساليب التحليل الكمي والكيفي:**

اعتمدت الباحثة في تحليل البيانات على الأساليب التالية:

(أ) أسلوب التحليل الكيفي: بما يتناسب مع طبيعة موضوع الدراسة.

(ب) أسلوب التحليل الكمية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية.

- المتوسط المرجح: وتم حسابه لمقياس ليكرت الثلاثي عن طريق المتوسط المرجح = ك(تتتمي)  $\times 3 + 2 \times$  ك (لا تتتمي)  $\times 2 + 1 \times$  ك (فارغ)  $\times 1 /$  ن.

كما يمكن الحكم على الآليات التخطيطية لمواجهة التتمير الإداري على العمالة المؤقتة بجامعة أسيوط باستخدام المتوسط المرجح حيث تكون بداية ونهاية فئات المقياس الثلاثي: تتتمي (ثلاثة درجات)، لا تتتمي (درجتين)، فارغ درجة واحدة، وتم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (3) - 1 = (2)، تم تقسيمة على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح (2/3 - 0.66) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول رقم(2) يوضح جدول مستويات المتوسط المرجح:

مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 1 إلى 1,67
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 1,67 إلى 2,35
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 2,35 إلى 3

- معامل ثبات (ألفا. كرونباخ) : لقيم الثبات التقديرية لأدوات الدراسة.

- معامل ارتباط بيرسون R : وذلك لحساب الصدق من خلال حساب معامل ارتباط كل عبارة مع البعد وارتباط كل بُعد مع كل محور وكذلك حساب ارتباط كل محور بالدرجة الكلية.  
- الأوزان المرجحة والمتوسط المرجح والوزن النسبي.

5- مجالات الدراسة:

(أ) المجال المكاني: يتحدد المجال المكاني للدراسة في عدد من كليات جامعة أسيوط وتشمل ما يلي: (كلية الخدمة الاجتماعية، كلية الطب، كلية الحقوق، كلية التجارة، كلية الهندسة، كلية الحاسبات والمعلومات، كلية العلوم، كلية التربية، كلية التربية الرياضية، كلية الصيدلة، كلية الزراعة) وذلك للأسباب التالية:

- ✓ كون الباحثة عضو هيئة تدريس بجامعة أسيوط.
- ✓ سهولة جمع البيانات من الموظفين المؤقتين نظراً لتواجدهم دائماً بالجامعة.
- ✓ تعاون الموظفين المؤقتين وحبهم للمساعدة والمساهمة في مثل هذا العمل.
- ✓ قرب مكان التطبيق من محل إقامة الباحثة.

✓ جامعة أسيوط تخدم عدد كبير من العموظفين المؤقتين.

(ب) المجال البشري:

✓ مجتمع الدراسة: يتحدد المجال البشري في الموظفین والموظفات المؤقتين بكلیات جامعة أسيوط والبالغ عددهم (١٣٠٠) مفردة.

✓ حجم عينة الدراسة ونوعها: تم اختيار عينة عشوائية منتزعة ، وتم حسابها طبقاً معادلة (ستيفن ثامثون) التالية:

$$NX2P (1-P)$$

$$N = \frac{NX2P (1-P)}{d^2 (N-1)+X2P(1-P)}$$

$$d^2 (N-1)+X2P(1-P)$$

حيث أن :

=N حجم مجتمع الدراسة

= X2 = قيمة كاي تربيع (كا) عند مستوى معنوية ٠.٥ ودرجة حرية واحد

P = نسبة توافر المحايدة = ٠,٥٠

d = مستوى الخطأ الذي يمكن تجاوزه لإعطاء أكبر حجم للعينة = ٠,٠٥

- وبتطبيق القانون بلغ حجم عينة الدراسة (١٣٠) موظف وموظفة، وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥ أي عند مستوى ثقة ١,٩٦% وتتحدد نوع العينة في العينة العشوائية المنتزعة، تم توزيعهم على النحو التالي:

جدول رقم(٣) يوضح توزيع عينة الدراسة على عدد من كليات جامعة أسيوط محل

التطبيق: ن = (١٣٠)

م	الكلية	العينة
١	كلية الخدمة الاجتماعية	٤
٢	كلية الحقوق	١٨
٣	كلية التجارة	١٦
٤	كلية الهندسة	١٤
٥	كلية الحاسبات والمعلومات	١٣
٦	كلية العلوم	١٢
٧	كلية التربية	١٠
٨	كلية التربية الرياضية	٨
٩	كلية الصيدلة	٨
١٠	كلية الزراعة	٧
١١	كلية الطب	٢٠
الإجمالي		١٣٠

(ج) المجال الزمني: وهو فترة جمع البيانات من الميدان والتي تمثلت في الفترة الزمنية من

١٥ / ٤ / ٢٠٢٤ م حتى ٣٠ / ٧ / ٢٠٢٤ م.

٧- الصعوبات التي واجهت الباحثة وكيفية التغلب عليها:

✓ صعوبة تواجد الموظفين في مكان واحد أو كلية واحدة بجامعة أسويط مما اضطر الباحثة الذهاب لجمع البيانات منهم كلاً تبع الكلية التابع لها.

✓ عدم فهم المبحوثين لبعض أسئلة الاستمارة بسرعة مما اضطر الباحثة إلى الشرح لبعض العبارات لمطى الاستمارة.

✓ اعتقاد بعض المبحوثين أن البحث استهان بهم وعدم فايده لهم، مما أدى إلي عدم تعاونهم في البداية، لذا قامت الباحثة بشرح وتوضيح الدراسة وأهميتها.

تاسعاً: نتائج الدراسة:

• تحليل البيانات الأولية لعينة الدراسة:-

١- توزيع عينة الدراسة طبقاً لمتغير لجنس:

جدول رقم(٤): يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للجنس: ن=(١٣٠)

م	الجنس	التكرار	النسبة المئوية	الترتيب
١	ذكر	٣٣	٢٥,٤	٢
٢	أنثى	٩٧	٧٤,٦	١

يوضح الجدول رقم (٤) أن:

- الإناث احتلت المركز الأول من عينة الدراسة، حيث بلغ عددهن (٩٧) وبنسبة مئوية (٧٤,٦%)، في حين جاء الذكور في المركز الثاني بعدد (٣٣) ونسبة مئوية (٢٥,٤%) من عينة الدراسة.

- وهذا يشير الى أن عدد الإناث اللاتي يعملن بشكل مؤقت بجامعة أسويط يفوق بكثير عدد الذكور، في اشارة الى زيادة عدد الخريجات بالمقارنة بعدد الذكور، واقبال المزيد منهن على العمل لشغل وقت الفراغ، أو ربما لاكتساب الخبرة على عكس الذكور الذين يبحثون عن عمل ثابت وبأجر أعلى.

٢- توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن:

جدول رقم (٥) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن: ن=(١٣٠)

م	السن	التكرار	النسبة المئوية	الترتيب
١	من ٢٥ - أقل من ٣٥ سنة	٣٠	٢٢,٥	٣
٢	من ٣٥ - أقل من ٤٥ سنة	٥٧	٤٣,٨	١
٣	٤٥ سنة فأكثر	٤٣	٣٣,٧	٢

**يوضح الجدول رقم (٥) أن:**

- أعلى فئة عمرية من العاملين المؤقتين بجامعة أسيوط هي التي تتراوح أعمارهم بين (٣٥ - أقل من ٤٥) حيث بلغ عددهم (٥٧) وبنسبة مئوية (٤٣,٨ %) من عينة الدراسة، وجاءت في المركز الثاني الفئة العمرية التي تتراوح أعمارهم بين (٤٥ سنة فأكثر) حيث بلغ عددهم (٤٣) وبنسبة مئوية (٣٣,٧ %) في حين احتلت الفئة العمرية (٢٥- أقل من ٣٥) سنة المركز الثالث والأخير وبنسبة مئوية (٢٢,٥ %) من عينة الدراسة.
- وهذا يفسر أن الفئة العمرية من (٣٥- أقل من ٤٥) سنة هي الأقدم في وظائفها رغم أنها مؤقتة أملاً منهم في التثبيت وإعطائهم الأولوية في حال توفرت وظائف ثابتة، وأن الجامعة تعتمد عليهم أكثر من غيرهم بسبب كثرة عددهم وخبرتهم التي حصلوا عليها خلال فترة العمل الإداري داخل الجامعة وكلياتها والإدارات التابعة لها.

**٣- توزيع عينة الدراسة حسب الشعبة:**

**جدول رقم (٦) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل الدراسي: ن = (١٣٠)**

م	المؤهل الدراسي	التكرار	النسبة المئوية	الترتيب
١	دبلوم متوسط	١٢	٩,٤	٤
٢	دبلوم فوق متوسط	٢٣	١٧,٦	٣
٣	ليسانس/بكالوريوس	٧٠	٥٣,٨	١
٤	ماجستير	٢٥	١٩,٢	٢

**يوضح الجدول رقم (٦) أن:**

- فئة الحاصلين على الليسانس والبكالوريوس احتلت المركز الأول، حيث بلغ عددهم (٧٠) وبنسبة مئوية (٥٣,٨ %) من عينة الدراسة، بينما جاءت فئة الحاصلين على درجة الماجستير في المركز الثاني حيث بلغ عددهم (٢٥) وبنسبة مئوية (١٩,٣ %)، وجاء حملة الدبلوم فوق المتوسط في المركز الثالث، حيث بلغ عددهم (٢٣) وبنسبة مئوية (١٧,٦ %) ، في حين احتلت فئة الحاصلين على دبلوم متوسط المركز الرابع والأخير ، حيث بلغ عددهم (١٢) وبنسبة مئوية (٩,٤ %) من عينة الدراسة.
- وهذا يشير الى أن معظم الذين يشغلون الوظائف الإدارية المؤقتة في جامعة أسيوط هم من الحاصلين على الليسانس والبكالوريوس ولم يحصلوا على وظيفة حكومية أو في القطاع الخاص، ولم يجدوا أمامهم إلا الالتحاق بالعمالة المؤقتة داخل الجامعة بحثاً عن فرصة مستقبلية للتثبيت أو للحصول على درجة الماجستير لحين توفير درجات مالية

للتعيين داخل الجامعة أو الحصول على فرصة عمل أفضل وتدر دخلاً أفضل خارج الجامعة.

٤- توزيع عينة الدراسة حسب مكان العمل بالجامعة:

جدول رقم (٧) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب مكان العمل بالجامعة: ن = (١٣٠)

م	مكان العمل	التكرار	النسبة	الترتيب
١	إحدى كليات جامعة أسيوط	٩٣	٧١,٥	١
٢	الإدارة المركزية بجامعة أسيوط	٣٧	٢٩,٥	٢

يوضح الجدول رقم (٧) أن:

- احتل الأفراد الذين يعملون بإحدى كليات جامعة أسيوط المركز الأول بواقع (٩٣) مفردة ونسبة مئوية (٧١,٥ %) من عينة الدراسة، بينما احتل الأفراد الذين يعملون في الإدارة المركزية المركز الثاني بواقع (٣٧) مفردة ونسبة مئوية (٢٩,٥ %) من عينة الدراسة.
- وهذا يشير الى أن حاجة الكليات أكثر للعمال المؤقتة من الإدارة المركزية للجامعة، نظراً لكثرة عدد هذه الكليات وكثرة أعبائها الإدارية مع قلة الموظفين بها بسبب توقف التوظيف الحكومي في العقد الأخير.

٥- توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية:

جدول رقم (٨) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية: ن = (١٣٠)

م	الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة	الترتيب
١	أعزب/أنسة	٣٣	٢٥,٤	٢
٢	خاطب/مخطوبة	٢٢	١٦,٩	٤
٣	متزوج/متزوجة	٤٦	٣٥,٤	١
٤	مطلق/مطلقة	٢٩	٢٢,٣	٣

يوضح الجدول رقم (٨) أن:

- الموظفون المؤقتون المتزوجون بجامعة أسيوط هم الأكثر عدداً واحتلوا المركز الأول، حيث بلغ عددهم (٤٦) ونسبة مئوية (٣٥,٤ %)، واحتل الموظفون المؤقتون العزاب المركز الثاني بواقع (٣٣) مفردة ونسبة مئوية (٢٥,٤ %) في حين جاء الموظفون المؤقتون المطلقون في المركز الثالث بواقع (٢٩) مفردة ونسبة مئوية (٢٢,٣ %) وجاء في المركز الرابع والأخير الموظفون المؤقتون المخطوبون بواقع (٢٢) مفردة ونسبة مئوية (١٦,٩ %) من عينة الدراسة،
- وهذا يشير الى أن الموظفون المؤقتون المتزوجون هم الأكثر حرصاً على الالتحاق بالعمل ولو بصفة مؤقتة للحصول على أجر ولو قليل لسد بعض احتياجات الأسرة، وأنهم

الأحرص على الاستمرار في العمل المؤقت لاكتساب الخبرة أو للحصول على درجة علمية أعلى أو للحصول على الأولوية في حال التثبيت أو توفير درجات مالية للتوظيف بالجامعة.

٦- عدد سنوات الخبرة في العمل الإداري:

جدول (٩) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة في العمل الإداري: ن= (١٣٠)

م	عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة	الترتيب
١	ليس لدي خبرة سابقة	١٥	١١,٥	٤
٢	سنة - أقل من ٥ سنوات	٣٠	٢٣,٧	٣
٣	من ٥ - أقل من ١٠ سنوات	٥٠	٣٨,٤	١
٤	١٠ سنوات فأكثر	٣٥	٢٦,٣	٢

يوضح الجدول رقم (٩) أن:

- أن من لديهم خبرة من (٥- أقل من ١٠) سنوات في العمل الإداري المؤقت هم الأكثر عدداً حيث جاءوا في المركز الأول بواقع (٥٠) مفردة ونسبة مئوية (٣٨,٤) %، بينما جاء من لديهم خبرة (١٠ سنوات فأكثر) في المركز الثاني بواقع (٣٥) مفردة ونسبة مئوية (٢٦,٣) % في حين جاء أصحاب الخبرة من (سنة - أقل من ٥) سنوات في المركز الثالث بواقع (٣٠) مفردة ونسبة مئوية (٢٣,٧) % وجاء في المركز الرابع والأخير من ليس لديهم خبرة في العمل الإداري وحديثي العمل بالجامعة بواقع (١٥) ونسبة مئوية (١١,٥) % من عينة الدراسة.

- وهذا يشير الى أن غالبية الموظفين المؤقتين بالجامعة استمروا في العمل فترة جيدة لاكتساب الخبرة واكتساب المهارات الإدارية وأنهم مستمرون في العمل طيلة هذه الفترة أملاً في الحصول على فرصة للتثبيت بالجامعة.

- عرض الجداول ومناقشة نتائج أهداف الدراسة:

١- سلوكيات التنمر الإداري على العمالة المؤقتة من قبل زملاء العمل:

جدول (١٠) يوضح سلوكيات التنمر الإداري على العمالة المؤقتة من قبل زملاء العمل

ن= ١٣٠

م	العبرة	نعم	لا	مجموع الأوزان	متوسط الأوزان	الوزن النسبي	الترتيب
١	يتجنب بعض زملائي في العمل التعامل معي	٣٢	٢٨	٢٦٤	٢,٠٣	٦٧,٦%	٩
٢	ينظر إليّ بعض زملائي في العمل نظرة تعالي	٥٨	٢٥	٢٩٣	٢,٢٥	٧٥,٠%	١

م	العبارة	نعم	الى حد ما	لا	مجموع الأوزان	متوسط الأوزان	الوزن النسبي	الترتيب
٣	يتجاهلني بعض زملائي في العمل	٥٤	٤٨	٢٨	٢٨٦	٢,٢٠	٧٣,٣	٣
٤	يوجه بعض زملائي لي بعض الكلمات الجارحة	٤٥	٦٧	١٥	٢٨٤	٢,١٨	٧٢,٦	٥
٥	يقلل بعض الزملاء في العمل من الدور الذي أقوم به	٤٧	٦٤	١٩	٢٨٨	٢,٢١	٧٣,٦	٢
٦	يحاول بعض زملائي السخرية مني	٥١	٤١	٣٨	٢٧٣	٢,١٠	٧٠,٠	٧
٧	ينكر بعض زملائي مجهودي وينسبوه لأنفسهم	٥٦	٤١	٣٣	٢٨٥	٢,١٩	٧٣,٠	٤
٨	لا يهتم بعض الزملاء بمساعدتي في العمل	٥٥	٤٤	٣١	٢٨٣	٢,١٧	٧٢,٣	٦
٩	لا يحرص بعض زملائي على نصحي وتوجيهي في العمل	٤٥	٤٨	٣٧	٢٦٨	٢,٠٦	٦٨,٦	٨
					٢٨٠,٤	٢,١٥	٧١,٧١%	

تشير نتائج الجدول السابق (١٠) إلى أن مستوى سلوكيات التمر الإداري على العمالة المؤقتة من قبل زملاء العمل (متوسطاً)، ويتضح ذلك من خلال الدرجات المعيارية الخاصة بإستجابات المبحوثين حيث جاء مجموع الأوزان وفقاً لهذا المتغير (٢٨٠,٤) ومتوسط نسبي (٢,١٥) وبقوة نسبية (٧١,٧١ %) وبإستقراء هذا الجدول يتضح ما يلي:

- جاءت في الترتيب الأول عبارة " ينظر إليّ بعض زملائي في العمل نظرة تعالي " بمتوسط أوزان (٢,٢٥) ووزن نسبي (٧٥,٠%)، و جاءت في المركز الثاني عبارة " يقلل بعض الزملاء في العمل من الدور الذي أقوم به " بمتوسط أوزان (٢,٢١) ووزن نسبي (٧٣,٦%) وجاء في المركز الثالث عبارة " يتجاهلني بعض زملائي في العمل " بمتوسط أوزان (٢,٢٠) ووزن نسبي (٧٣,٣%)، بينما جاءت في المركز التاسع والأخير عبارة " ينكر بعض زملائي مجهودي وينسبوه لأنفسهم " بمتوسط أوزان (٢,١٩) ووزن نسبي (٧٣,٠%).

- ونستنتج من ذلك أن هناك ممارسة للتمر الإداري تجاه العمالة المؤقتة من قبل الزملاء وان كانت بدرجة متوسطة إلا أنها تؤثر سلباً على معنويات المؤقتين وتقدهم الإحترام المتبادل مع زملائهم وتجعلهم غير راضين عن عملهم في الجامعة، ويتفق ذلك مع دراسة "إلكيانيون و أوتشو Ikyanyon & Ucho (2013) حيث بينت أن سلوكيات التمر في مكان العمل للعاملين تتسبب في الاجهاد والميل الى الانتحار والاكثئاب، وفقدان الاحترام وتقدير الذات، وذلك يمكن أن يؤدي فيما بعد الى زيادة مستوى القلق والتغيب، وانخفاض

الرضا الوظيفي على المستوى التنظيمي الذي قد يؤثر في نهاية المطاف على التزام الموظفين، مما يجعلهم يبحثون عن بيئة عمل أكثر أمناً وراحة.

٢- سلوكيات التمر الإداري على العمالة المؤقتة من قبل المديرين:

جدول (١١) يوضح مستوى سلوكيات التمر الإداري على العمالة المؤقتة من قبل المديرين: ن = (١٣٠)

م	العبارة	نعم	لا	مجموع الأوزان	متوسط الأوزان	الوزن النسبي	الترتيب
١	يتعمد مديري في العمل تهميشي	١٩	٤٢	٢٣٧	١,٨٢	٦٠,٦	٧
٢	ينكر مديري في العمل مجهوداتي	٢٥	٤٠	٢٤٥	١,٨٨	٦٢,٦	٦
٣	يقوم مديري في العمل بإسناد مهام كثيرة اليّ	٦١	٢٧	٢٩٤	٢,٢٦	٧٥,٣	١
٤	يقوم مديري في العمل بتوبيخي أمام زملائي	١٢	٥٨	٢١٤	١,٦٤	٥٤,٦	٩
٥	يتدخل المدير باستمرار في عملي	٤٥	٤٣	٢٦٢	٢,٠١	٦٧,٠	٥
٦	يقوم المدير بالتعننت معي باستمرار	٢٠	٥٣	٢٢٣	١,٧١	٥٧	٨
٧	يسعى مديري في العمل الى استيعادي من العمل	٤٧	٤٠	٢٦٧	٢,٠٥	٦٨,٣	٤
٨	لا يحاول مديري في العمل مساعدتي وتوجيهي	٤٧	٢٥	٢٨٥	٢,١٩	٧٣,٠	٣
٩	لا يرغب المدير في الاعتراف بدوري في العمل	٥٣	٢٧	٢٨٦	٢,٢	٧٣,٣	٢
<b>المتغير ككل</b>				<b>٢٥٧,٩</b>	<b>١,٩٧</b>	<b>٦٥,٧%</b>	

تشير نتائج الجدول السابق (١١) إلى أن مستوى سلوكيات التمر الإداري على العمالة المؤقتة من قبل المديرين (متوسطاً)، ويتضح ذلك من خلال الدرجات المعيارية الخاصة بإستجابات المبحوثين حيث جاء مجموع الأوزان وفقاً لهذا المتغير (٢٥٧,٩) ومتوسط نسبي (١,٩٧) وبقوة نسبية (٦٥,٧%) وبإستقراء هذا الجدول يتضح ما يلي:

- جاءت في الترتيب الأول عبارة " يقوم مديري في العمل بإسناد مهام كثيرة اليّ " بمتوسط أوزان ( ٢,٢٦ ) ووزن نسبي (٧٥,٣%)، و جاءت في المركز الثاني عبارة "لا يرغب المدير في الاعتراف بدوري في العمل" بمتوسط أوزان ( ٢,٢ ) ووزن نسبي (٧٣,٣%) وجاء في المركز الثالث عبارة " لا يحاول مديري في العمل مساعدتي وتوجيهي" بمتوسط أوزان (٢,١٩) ووزن نسبي (٧٣,٠)، بينما جاءت في المركز التاسع والأخير عبارة "ينكر بعض زملائي مجهودي وينسبوه لأنفسهم " بمتوسط أوزان ( ١,٦٤ ) ووزن نسبي (٥٤,٦%) .

- وهذا يشير الى قيام المديرين بالتمتر على الموظفين المؤقتين بشكل أو بآخر بطريقة تجعلهم غير راضين عن هؤلاء المديرين وتجعلهم يشعرون بالدونية والتهميش، وأنهم غير مهمين بالنسبة للمؤسسة التي يعملو بها، ويتفق ذلك مع دراسة تاج الدين وآخرون -Tag Eldeen, et al (2017) حيث بينت أن هناك أثر كبير لسلوكيات التمر في مكان العمل على معنويات العاملين، ويشمل الأثر على الأمن الوظيفي للموظفين، والتقدم الوظيفي وبيئة العمل، حيث أن ممارسات التمر لها تأثير سلبي على الأداء الوظيفي للموظفين بسبب أجواء العمل المجهدة، وخلق عدم الرضا الوظيفي، وبالتالي فقدان الإنتاجية، وزيادة معدلات التغيب عن العمل.

٣- أسباب التمر الإداري على العمالة المؤقتة من قبل زملاء العمل:

جدول (١٢) يوضح أسباب التمر الإداري على العمالة المؤقتة من قبل زملاء العمل  
ن=(١٣٠)

م	العبرة	نعم	لا	مجموع الأوزان	متوسط الأوزان	الوزن النسبي	الترتيب	
١	احساس زملاء العمل بأفضليتهم علينا	٤٧	٢٨	٢٥٩	١,٩٩	٦٦,٣	٩	
٢	شعور زملاء العمل بالضيق من وجودنا في العمل	٤٧	٤٠	٢٦٧	٢,٠٥	٦٨,٣	٧	
٣	شعور زملاء العمل بالغيرة والحدق علينا	٤٥	٣٧	٢٦٨	٢,٠٦	٦٨,٦	٦	
٤	تفاخر زملاء العمل بوضعهم كموظفين منتظمين	٤٩	٣٤	٢٧٥	٢,١١	٧٠,٣	٥	
٥	إعطاء الموظفين المنتظمين بعض الصلاحيات علينا	٦٥	٢٥	٣٠٠	٢,٣٠	٧٦,٦	١	
٦	اعتقاد بعض الزملاء أننا ضيوف عليهم	٥٥	٣٢	٢٨٣	٢,١٧	٧٢,٣	٢	
٧	رغبة بعض الزملاء في استبدالنا بأخرين أقرباء لهم	٣٨	٣٧	٢٦١	٢,٠	٦٦,٦	٨	
٨	عدم اتخاذ اجراءات مع الموظفين المتتمرين علينا	٥٥	٣٣	٢٨٢	٢,١٦	٧٢,٠	٣	
٩	عدم السماح لنا بالتعبير عما نتعرض له من تتمر	٥٠	٣٤	٢٧٦	٢,١٢	٧٠,٦	٤	
<b>المتغير ككل</b>								
				٢٧٤,٥	٢,١٠	٧٠,١٦%		

تشير نتائج الجدول السابق (١٢) إلى أن مستوى أسباب التمر الإداري على العمالة المؤقتة من قبل زملاء العمل (متوسطاً)، ويتضح ذلك من خلال الدرجات المعيارية الخاصة

باستجابات البحوث حيث جاء مجموع الأوزان وفقاً لهذا المتغير (٢٧٤,٥) ومتوسط نسبي (٢,١٠) وبقوة نسبية (٧٠,١٦ %) وبإستقراء هذا الجدول يتضح ما يلي:

- جاءت في الترتيب الأول عبارة " إعطاء الموظفين المنتظمين بعض الصلاحيات علينا" بمتوسط أوزان ( ٢,٣٠ ) ووزن نسبي (٧٦,٦ %)، وجاءت في المركز الثاني عبارة " اعتقاد بعض الزملاء أننا ضيوف عليهم" بمتوسط أوزان ( ٢,١٧ ) ووزن نسبي (٧٢,٣ %) وجاء في المركز الثالث عبارة " عدم اتخاذ اجراءات مع الموظفين المنتظمين علينا" بمتوسط أوزان (٢,١٦) ووزن نسبي (٧٢,٠)، بينما جاءت في المركز التاسع والأخير عبارة "احساس زملاء العمل بأفضليتهم علينا " بمتوسط أوزان ( ١,٩٩ ) ووزن نسبي (٦٦,٣ %).

- نستنتج من ذلك أن التتمر الإداري يمارس بأشكال مختلفة وبسبب دوافع متعددة لعل أهمها احساس الموظفين الدائمين بالتعالى على الموظفين المؤقتين وامتلاك السلطة عليهم، وبالتالي يطلبو منهم أعمالاً تفوق قدراتهم وربما لا تتاسب مع مؤهلاتهم وخبراتهم، ويتفق ذلك مع دراسة المخلافي (٢٠٢٠)، حيث توصلت إلى أن التتمر الإداري يمارس نادراً في الأجهزة الحكومية، وأن أكثر ما يمارس فيها من سلوكيات وأنماط التتمر يتمثل في: الطلب من الموظف تأدية عمل أقل من مستوى قدراته، ومراقبة عمله بصورة شديدة، وتجاهل آرائه ووجهات نظره المتعلقة بالعمل، وحجب المعلومات التي تؤثر على أدائه، وتنكيهه دائماً بأخطائه السابقة المتعلقة بعمله.

#### ٤- أسباب التتمر الإداري على العمالة المؤقتة من قبل المديرين

جدول (١٣) يوضح أسباب التتمر الإداري على العمالة المؤقتة من قبل المديرين:  
ن=(١٣٠)

م	العبارة	نعم	لا	مجموع الأوزان	متوسط الأوزان	الوزن النسبي	الترتيب
١	امتلاك مديري العمل لصلاحيات عديدة	٧١	١٣	٣١٨	٢,٤٤	٨١,٣	٢
٢	ادراك المديرين بأننا في وضع وظيفي غير مستقر	٧٧	١٨	٣١٩	٢,٤٥	٨١,٦	١
٣	استغلال المديرين لظروفنا الصعبة وحاجتنا للعمل	٦٥	٢٧	٢٩٨	٢,٢٩	٧٦,٣	٣
٤	رغبة المديرين في استبدالنا بأشخاص آخرين أقرباء لهم	٦٨	٤٥	٢٨٣	٢,١٧	٧٢,٣	٥
٥	شعور المديرين بقلّة الاحتياج	٧٠	٤١	٢٨٩	٢,٢٢	٧٤,٠	٤

م	العبارة	نعم	لا	مجموع الأوزان	متوسط الأوزان	الوزن النسبي	الترتيب
	الينا						
٦	نظرة المديرين الينا نظرة استعلاء	٥٥	٤٥	٢٧٠	٢,٠٧	٦٩,٠	٨
٧	اعتقاد المديرين بأننا لا نؤدي أدوار مهمة	٤٥	٤٢	٢٦٣	٢,٠٢	٦٧,٣	٩
٨	قلة اهتمام المدير باتخاذ قرارات منصفة للمؤقتين	٤٧	٢٧	٢٨٠	٢,١٥	٧١,٦	٦
٩	قلة حرصه على تنظيم العلاقة بين العمالة المنتظمة والمؤقتة	٤٣	٣٠	٢٧٣	٢,١	٧٠,٠	٧
<b>المتغير ككل</b>				<b>٢٨٨</b>	<b>٢,٢١</b>	<b>٧٣,٧١%</b>	

تشير نتائج الجدول السابق (١٣) إلى أن مستوى التتمير الإداري على العمالة المؤقتة من قبل المديرين (متوسطاً)، ويتضح ذلك من خلال الدرجات المعيارية الخاصة بإستجابات الباحثين حيث جاء مجموع الأوزان وفقاً لهذا المتغير (٢٨٨) ومتوسط نسبي (٢,٢١) وبقوة نسبية (٧٣,٧١ %) وبإستقراء هذا الجدول يتضح ما يلي:

- جاءت في الترتيب الأول عبارة " ادراك المديرين بأننا في وضع وظيفي غير مستقر "بمتوسط أوزان ( ٢,٤٥ ) ووزن نسبي (٨١,٦ %)، وجاءت في المركز الثاني عبارة "امتلاك مديري العمل لصلاحيات عديدة " بمتوسط أوزان ( ٢,٤٤ ) ووزن نسبي (٨١,٣ %) وجاء في المركز الثالث عبارة " عدم اتخاذ اجراءات مع الموظفين المتممرين علينا" بمتوسط أوزان (٢,٢٩) ووزن نسبي (٧٦,٣)، بينما جاءت في المركز التاسع والأخير عبارة " اعتقاد المديرين بأننا لا نؤدي أدوار مهمة " بمتوسط أوزان ( ٢,٠٢ ) ووزن نسبي(٦٧,٣ %).

- ونستنتج من ذلك أن المديرين يتمرون على الموظفين المؤقتين بسبب سلطاتهم الواسعة عليهم وقدرتهم على طلب منهم أي أعمال حتى لو كانت خارج نطاق تخصصهم وتقوم قدراتهم وتحملهم، ويتفق ذلك مع دراسة حسن (٢٠٢٣) والتي استهدفت التعرف على درجة ممارسة التتمير الإداري في المدارس الحكومية لدى مديريات تربية جنوب الخليل من وجهة نظر المعلمين وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة مدرء المدارس الحكومية لممارسة التتمير الإداري كانت بدرجة كبيرة بينت الدراسة أن المجال المتعلق بالتتمير الاجتماعي جاء بالمرتبة الأولى، ثم تلاه المجال المتعلق بالتتمير اللغوي، ثم تلاه المجال المتعلق بالتتمير النفسي، وجاء بالمرتبة الأخيرة المجال المتعلق بالتتمير الجسدي.

٥- آليات مواجهة التمر الإداري على العمالة المؤقتة بجامعة أسيوط:

جدول (١٤) يوضح آليات مواجهة التمر الإداري على العمالة المؤقتة بجامعة أسيوط:

ن= (١٣٠)

م	العبارة	نعم	لا	مجموع الأوزان	متوسط الأوزان	الوزن النسبي	الترتيب	
١	الحد من صلاحيات الموظفين المنتظمين على المؤقتين	٥٧	١٨	٢٦٢	٢,١	٦٧,٠	٩	
٢	تنظيم العلاقة بين العمالة المنتظمة والمؤقتة	٧١	١٨	٣١٣	٢,٤٠	٨٠,٠	٧	
٣	اعتزاز العمال المؤقتين بأنفسهم وكرامتهم	٧٧	١٠	٣١٨	٢,٤٤	٨١,٣	٦	
٤	إدراك الموظفين المؤقتين بأهمية دورهم في العمل	٧٣	١٣	٣٢٠	٢,٤٦	٨٢,٠	٥	
٥	اتخاذ إجراءات رادعة من المديرين ضد من يتتمر على زملائه في العمل	٧٤	٨	٣٢٦	٢,٥	٨٣,٣	٢	
٦	تطبيق المديرين للوائح وقوانين العمل على نفسه قبل الآخرين	٧٥	٧	٣٢٤	٢,٤٩	٨٣,٠	٣	
٧	إدراك المديرين وفهمهم لتأثير تصرفات الموظفين تجاه زملائهم	٧١	١٢	٣١٩	٢,٤٥	٨٢,٦	٤	
٨	عدم النظر الى العمالة المؤقتة بازدراء واستهزاء	٧٩	٥	٣٣٤	٢,٥٦	٨٥,٣	١	
٩	عدم ترك فجوة بين العمالة المنتظمة والمؤقتة	٦٩	١٢	٢٩٧	٢,٢٨	٧٦,٠	٨	
<b>المتغير ككل</b>							<b>٨٠,٠٥%</b>	

تشير نتائج الجدول السابق (١٤) إلى أن مستوى آليات مواجهة التمر الإداري على العمالة المؤقتة بجامعة أسيوط (مرتفعاً)، ويتضح ذلك من خلال الدرجات المعيارية الخاصة بإستجابات المبحوثين حيث جاء مجموع الأوزان وفقاً لهذا المتغير (٢١٢,٥) ومتوسط نسبي (٢,٤٠) وبقوة نسبية (٨٠,٠٥ %) وبإستقرار هذا الجدول يتضح ما يلي:

- جاءت في الترتيب الأول عبارة " عدم النظر الى العمالة المؤقتة بازدراء واستهزاء "بمتوسط أوزان ( ٢,٥٦ ) ووزن نسبي ( ٨٥,٣ %)، وجاءت في المركز الثاني عبارة "اتخاذ إجراءات رادعة من المديرين ضد من يتتمر على زملائه في العمل " بمتوسط أوزان ( ٢,٥ ) ووزن نسبي ( ٨٣,٣ %) وجاء في المركز الثالث عبارة " تطبيق المديرين للوائح وقوانين العمل على نفسه قبل الآخرين " بمتوسط أوزان ( ٢,٤٩ ) ووزن نسبي

(٨٣,٠)، بينما جاءت في المركز التاسع والأخير عبارة "احساس زملاء العمل بأفضليتهم علينا " بمتوسط أوزان ( ٢,١) ووزن نسبي (٦٧,٠ %).

- ونستنتج من ذلك أن الموظفين المؤقتين لهم وجهات نظر واضحة ومحددة تجاه ما يتم من تمر إداري عليهم، وأن وجهات النظر هذه تتبلور في شكل آليات لمواجهة هذا التمر والحد منه قدر المستطاع، ويتفق ذلك مع دراسة الملح (٢٠٢١) حيث استهدفت اسباب انتشار ظاهرة التمر الاداري في عدد من الجامعات والمدارس والمؤسسات السعودية، وذلك لأن المتتمرون يعانون من بعض عقد النقص كما لديهم رغبات دافية لإثبات الذات ويمكنهم من ذلك غياب الأنظمة الرقابية من قبل المستويات الإدارية العميل، وقصور لوائح وأنظمة العمل، وغياب قوانين الجزاءات، أي غياب قاعدة الشفافية والمحاسبية في الدينة الوظيفية.

**عاشراً: النتائج العامة:** أوضحت نتائج الدراسة ما يلي:

- غالبية الموظفين المؤقتين في جامعة أسيوط من الإناث.
- أعلى فئة عمرية من العاملين المؤقتين بجامعة أسيوط هي التي تتراوح أعمارهم بين (٣٥ - أقل من ٤٥)
- معظم الموظفين المؤقتين في جامعة أسيوط هم من فئة الحاصلين على الليسانس والكالوريوس.
- غالبية الموظفين المؤقتين بجامعة أسيوط يعملون داخل كليات الجامعة يلها العاملون بالإدارة العامة للجامعة.
- غالبية الموظفين المؤقتين بجامعة أسيوط متزوجون.
- أن من لديهم خبرة من (٥- أقل من ١٠) سنوات في العمل الاداري المؤقت هم الأكثر عدداً من بين عينة الدراسة.
- أن مستوى سلوكيات التمر الإداري على العمالة المؤقتة من قبل زملاء العمل (متوسطاً).
- أن مستوى سلوكيات التمر الإداري على العمالة المؤقتة من قبل المديرين (متوسطاً).
- أن مستوى أسباب التمر الإداري على العمالة المؤقتة من قبل زملاء العمل (متوسطاً).
- أن مستوى أسباب التمر الإداري على العمالة المؤقتة من قبل المديرين (متوسطاً).
- أن مستوى آليات مواجهة التمر الإداري على العمالة المؤقتة بجامعة أسيوط (مرتفعاً).

الحادي عشر: الآليات المقترحة لمواجهة التنمر الإداري على العمالة المؤقتة بجامعة  
أسيوط كما جاءت بالدراسة:

- عدم النظر الى العمالة المؤقتة بازدراء واستهزاء .
- اتخاذ اجراءات رادعة من المديرين ضد من يتنمر على زملائه في العمل.
- إدراك الموظفين المؤقتين بأهمية دورهم في العمل.
- تطبيق المديرين للوائح وقوانين العمل على نفسه قبل الآخرين .
- إدراك المديرين وفهمهم لتأثير تصرفات الموظفين تجاه زملائهم.
- اعتزاز العمال المؤقتين بأنفسهم وكرامتهم.
- تنظيم العلاقة بين العمالة المنتظمة والمؤقتة.
- عدم ترك فجوة بين العمالة المنتظمة والمؤقتة.
- الحد من صلاحيات الموظفين المنتظمين على المؤقتين.

الثاني عشر: توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة ومناقشتها، توصي الدراسة الحالية بما يلي:

- التوعية المستمرة للموظفين بالجامعة لاسيما المثبتين بتداعيات التنمر الإداري وتأثيره على سير العمل وتأثيره على نفسية الزملاء المؤقتين.
- ضرورة تعرف المدير على سمات الشخصية لموظفيه، وتعرف المرؤوسين على سمات شخصية المدير، ليسهل تعامل الطرفين مع بعضهما البعض بسلاسة.
- ضرورة توفير أجواء مثالية لأداء الأعمال، وذلك للقضاء على كافة أشكال التنمر .
- يتم تحويل النقد المستمر لأداء المعلمين إلى نقد بناء الهدف منه تحسين الاداء .
- ضرورة وجود هيكلية إدارية تنظيمية في الجامعات والمدارس تحكم العلاقة بين المدير ومرؤوسيه، من خلال أنظمة وقوانين واضحة تتناسب مع طبيعة المؤسسة وأهدافها .
- بناء بيئة عمل ناجحة ومطمئنة للعاملين فيها جميعاً، تتسم بالسلام والألفة والإحترام، داعمة للعلاقات الإنسانية والمهنية السليمة.

## قائمة المراجع:

## أولاً: المراجع العربية:

- أبو زيد، حسن أحمد (٢٠١٢). العمالة المؤقتة في ضوء نظرية ثنائية سوق العمل دراسة ميدانية علي عينة من العاملين بجامعة بني سويف، المجلة العربية لعلم الاجتماع، العدد (٩)، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة.
- الخالدي، نبيل عمران موسى؛ غالي، أحمد حسن (٢٠١٦). العمالة المؤقتة وسوق العمل. بحث منشور. مجلة القادسية للعلوم الانسانية، جامعة القادسية، كلية آداب، العراق، مج (١٩)، ع (٣).
- الخويلدي، أحمد حسن غالي (٢٠١٦). العمالة المؤقتة في ضوء ثنائية سوق العمل: دراسة ميدانية في مدينة الديوانية. رسالة، ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة القادسية، العراق.
- الشهاوي، قدري عبد الفتاح (٢٠٠٣). موسوعة قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية.
- حسن، نهلة سيد (٢٠٢١). الأمراض الإدارية في بيئة العمل "التمتع الوظيفي نموذجاً" الوحدة التربوية والتعليمية بالمعهد العالمي للتجديد العربي بتونس وجامعة حلوان بجمهورية مصر العربية، الندوة الفكرية الخامسة، يوم الخميس ١ أبريل.
- الخبتي، علي بن صالح (٢٠٢٠). التمتع الاداري، مقالة منشورة على الموقع الالكتروني [WWW.AIjazirah.com/2020/20200817/ar5.htm](http://WWW.AIjazirah.com/2020/20200817/ar5.htm)
- الزعبي، دلال ؛ مهيدات، رزان (٢٠١٤). سلوكيات التمتع الإداري التي يمارسها العاملون في المؤسسات الأكاديمية في الأردن والعوامل المرتبطة بها، بحث منشور، المجلة الدولية للبحاث التربوية، المجلد (٢)، العدد (٣٥).
- المخلافي، عبد الملك طاهر عبده (٢٠٢٠). التمتع الإداري في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الادارية، المملكة العربية السعودية، مج (٢٩)، ع (٢).
- الملحم، خالد (٢٠٢١). التمتع الوظيفي، تم استرجاعها يوم ١٥ / ٥ / ٢٠٢١ الساعة الثانية ظهراً من الرابط التالي: <https://www.alyaum.com/articles/6312536>
- سيف اليزل، سماهر (٢٠٢٢). التمتع الوظيفي يهدد بيئات العمل ونفسيات العاملين، جريدة الوطن، البحرين، ٢ أغسطس.

شفيق، محمد (٢٠٠٣): التشريعات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.  
العزوني، هدى سليمان (٢٠٢٠). أثر التتمر الوظيفي على كفاءة أداء العنصر البشري في  
المؤسسات الاقتصادية. مجلة بحوث الشرق الأوسط، (٥٧)، الجزء الثاني.  
علام، وليد كامل محمد (٢٠٢٣). أثر استراتيجية التوظيف المؤقت على الأداء الوظيفي:  
دراسة ميدانية بالتطبيق على العمالة المؤقتة بجامعة أسوان. بحث منشور. المجلة العلمية  
للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، كلية التجارة بالاسماعيلية، مج (٤)،  
ع (٢).  
علي، حمدي أحمد؛ ومحمد وفاء علي (٢٠٢١). التتمر في بيئة العمل والانغماس الوظيفي -  
دراسة سيوسولوجية على عينة من الأكاديميين ومعاونيهم والموظفين الإداريين في جامعة  
سوهاج، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، مج (١)، ع (١٠).  
غيث، محمد عاطف (١٩٧٩). قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية العامة للكتاب،  
القاهرة.

كامل، جنات حاتم (٢٠٢١). التتمر الإداري وعلاقته بسمات شخصية المدير، بحث منشور،  
مجلة العلوم التربوية، الجمعية العراقية للعلوم التربوية والنفسية، العدد (١٤٦).  
ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Chamerneq, S.(2018). Recent trends in. temporary employment:  
Applied to the industries sector, Business magazine, 1, (28).  
Hodgins & McNamara(2017). An Enlightened Environment?  
Workplace Bullying and Incivility in Irish Higher Education,  
Journals Sage, 9(4), P 7.  
Bartlett, J. A (2016). Workplace Bullying: A Silent Epidemic, Library  
Leadership & Management, 31(1), 1-4  
Simon Spacey (2015). Cyberbullying of an Employee Supported by  
Lecturers at the University of Waikato Summary Case and  
EvidenceThe University of Waikato 30 th March .  
smith, J (2004). Raising Courageous Kids: Bullying Facts, Extension  
specialist in Kansas State University Research and Extension.  
Lewis, D (2002). The social construction of workplace bullyingA  
sociological study with special reference to further and higher  
education, Unpublished doctorate thesis, School of Social  
Sciences and Education, University of Wales.

- Uddin, M.S & Mohammed ,A.A.(2021). Adjustment factors on the work performance of Bangladeshi temporary contract workers in Malisia, The Indian Journal of labor Economics.
- Wolke, D. Sarah, W. Stanford, K & Schulzs (2002). Bullying and Victimization of Primary School Children in England and German: Prevalence and School Factors. British Journal of Psychology, 92.
- Tag-Eldeen, A., Barakat, M., & Dar, H (2017). Investigating the impact of workplace bullying on employees' morale, performance and turnover intentions in five-star Egyptian hotel operations. Tourism and Travelling, 1, 4-14.
- Ikanyon, D. N., & Ucho, A (2013). Workplace bullying, job satisfaction and job performance among employees in a federal hospital in 122 Nigeria, European Journal of Business and Management, 5(23).
- Yoo, G. & Lee, S (2018). It doesn't end there: workplace bullying, work-to-family conflict, and employee well-being in Korea, International Journal of Environmental Research and Public Health, 15 (7).

ثالثاً: المواقع الالكترونية:

<http://www.alexandria.gov.eg>.

[www.workplacebullying.org](http://www.workplacebullying.org).