

## Bullying in the Public Service and its Criminal Confrontation

### "Comparative analytical study"

<sup>\*1</sup> Dr. Salah Fathelbab, <sup>2</sup> Dr. Hisham Hamed Al-Kasasbeh, Dr. Tarek Elsyed Abo Okeil <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Helwan University

<sup>2</sup> Al-Zaytoonah University of Jordan

<sup>3</sup> Helwan University

salah99ragab@gmail.com



#### Article Info.

#### Abstract

#### Article Progress:

Received  
1/10/2024

Accepted  
13/10/2024

Publishing  
20/12/2024

First Author



0009-0003-9321-7611

Bullying is one of the negative behaviors that seriously affects the victim's mental health and also affects the entire society. In the field of public service, bullying can negatively affect the efficiency of performing tasks due to its impact on the human element. Although bullying in private employment relationships may be less serious than that in public service, the increasing number of government sectors providing services to citizens makes it more serious. Due to the seriousness of the phenomenon of bullying that has spread in many societies and sectors, it is not limited to one society or another, a private sector, or a specific profession, but has become present even within government work relationships. This calls us to follow the descriptive and analytical approach to describe and analyze the phenomenon of bullying, in terms of identifying its nature and reasons leading to it, exposure to different cultures regarding it, and the risks associated with it. The comparative approach will also be utilized to identify the legislative treatment of the phenomenon of bullying in various legislation, and to explain the policies and procedures that should be taken to prevent and face this phenomenon. The main challenge is that some bullying behaviors may be illegal in a way that is not considered discrimination and harassment. Bullying actions can be considered a form of harassment that is not legally punishable, which complicates the issue of charging the perpetrator, and thus bullying behaviors may represent a threat to public functions. It affects the performance of workers in government institutions in case this phenomenon spreads among employees. This can lead to the spread of some negative behaviors, leading to a state of hostility and hatred among employees, which negatively affects the performance of the bullied employee's job duties and the quality of services he provides to the public. Many organizations have recognized the dangers of bullying among employees and are working to adopt policies and procedures to prevent it in the workplace.

**Citation:** Hisham Hamed Al-Kasasbeh, Tarek Elsyed Abo Okeil , Salah Fathelbab , *Bullying in the Public Service and its Criminal Confrontation*, Researcher Journal for Legal Sciences, Vol. 5, No. 2, December 2024, Pages 49-77.

This is an open-access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Publisher: College of Law, University of Fallujah

**Keywords:** bullying; public office; work's relationships; Psychological and social factors; Criminal confrontation.

## التنمر في مجال الوظيفة العامة ومواجهته الجنائية

"دراسة تحليلية مقارنة"

\* د. صلاح فتح الباب،<sup>٢</sup> د. هشام حامد الكساسبة،<sup>٣</sup> د. طارق السيد أبو عقيل

<sup>١</sup> جامعة حلوان

<sup>٢</sup> جامعة الزيتونة الأردنية

<sup>٣</sup> جامعة حلوان-مصر

salah99ragab@gmail.com

### معلومات المقالة الملخص

يعد التنمر أحد أخطر السلوكيات السلبية التي تهدد الفرد في صحته النفسية، كما ينعكس تأثيره السلبي على المجتمع بأسره، وفي مجال الوظيفة العامة، لا شك أن التنمر يقلل من كفاءة أداء المهام الوظيفية، بسبب تأثيره على العنصر البشري، والتنمر في مجال علاقات العمل الخاصة، قد يكون أقل خطورة مقارنة بذلك في مجال الوظيفة العامة، نظرًا لزيادة عدد، وحجم القطاعات الحكومية، التي تقدم الخدمات للمواطنين. ولقد انتشرت ظاهرة التنمر في العديد من المجتمعات، والقطاعات، حيث لم تقتصر على مجتمع دون آخر، أو قطاع دون غيره، سواء كان حكوميًا، أو خاصًا. ويمكن التحدي الأساسي لمواجهة هذه الظاهرة، في أن بعض سلوكيات التنمر قد لا تُعتبر في كثير من الأحيان غير قانونية، بنفس الطريقة التي يُنظر بها إلى التمييز، والتحرش، نظرًا لأن أفعال التنمر قد تتخذ صورة المضايقات، التي لا تندرج ضمن أحد النماذج القانونية للتجريم، مما يصعب معه توجيه الاتهام للتنمر تطبيقًا لمبدأ الشرعية الجنائية، في حين تظل سلوكيات التنمر تشكل تهديدًا على القطاع الوظيفي، حيث تؤثر على أداء الخدمات في المؤسسات الحكومية، حال انتشار هذه الظاهرة بين الموظفين، مما يؤدي إلى نشوء حالة من العداء، والكراهية بين الموظفين، وهو ما ينعكس بالسلب على جودة الخدمات المقدمة للجمهور. فضلًا عما يترتب على انتشار هذا السلوك من سلبات أخرى، كالاختراق الوظيفي، أو الانسحاب من بيئة العمل. وقد أدركت العديد من المؤسسات مخاطر التنمر، وتعمل على تبني سياسات، وإجراءات للوقاية منه في أماكن العمل، كما تدخل المشرع في بعض الدول، وأقر قوانين خاصة لمواجهة هذا السلوك، ويأتي هذا البحث ليلقي الضوء على مخاطر التنمر في مجال الوظيفة العامة، وسبل الوقاية منه، وبيان خطة التشريعات في مواجهة هذه الظاهرة، وقد تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، لوصف، وتحليل ظاهرة التنمر في مجال الوظيفة العامة، من حيث التعرف على ماهيتها والأسباب المؤدية لها، ومخاطرها، والتعرض للثقافات المختلفة بشأنها، كما تم الاستعانة بالمنهج المقارن، للتعرف على المعالجات التشريعية لظاهرة التنمر في التشريعات المختلفة، وبيان السياسات، والإجراءات المتخذة للوقاية من هذه الظاهرة ومكافحتها.

تاريخ الاستلام

٢٠٢٤/١٠/١

تاريخ القبول

٢٠٢٤/١١/١٣

تاريخ النشر

٢٠٢٤/١٢/٢٠

**الكلمات المفتاحية:** التنمر؛ الوظيفة العامة؛ علاقات العمل؛ العوامل النفسية والاجتماعية؛ المواجهة الجنائية.

كيفية الاستشهاد لهذا البحث (باللغة العربية): هشام حامد الكساسبة، طارق السيد أبو عقيل، صلاح فتح الباب، التنمر في مجال الوظيفة العامة ومواجهته الجنائية، مجلة الباحث للعلوم القانونية، م ٥، عدد ٢، ٢٠٢٤.

### ١. المقدمة:

التنمر<sup>(١)</sup> أحد السلوكيات السلبية التي لها نتائج خطيرة على نفسية الضحية وفي ذات الوقت تنال من المجتمع ككل، وفي مجال الوظيفة العامة تؤثر تلك الظاهرة الخطيرة على كفاءة أداء المهام الوظيفية نتيجة تأثير العنصر البشري، والتنمر في مجال علاقات العمل الخاصة قد يكون أقل خطرًا إذا ما تم مقارنته بالتنمر في مجال الوظيفة العامة، ففي الأخيرة تزداد خطورة التنمر بسبب كثرة القطاعات الحكومية التي تقدم الخدمات للمواطنين حيث يشكل عدد الموظفين قوة عاملة كبيرة، إضافة إلى الطريقة التي يدار بها العمل الحكومي من بيروقراطية وروتين والتي تزيد من معاناة المواطن مُتلقّي الخدمة، وقد يترتب على سلوكيات التنمر أن تتدني هيبة الموظفين في أعين المواطنين<sup>(٢)</sup>. كما قد تتسع دائرة التنمر فيصدر التنمر من متلقي الخدمة ضد الموظف<sup>(٣)</sup>.

(١) التَّنَمُّر أو القهر أو المقاهرة (بالإنجليزية: Bullying) يظهر أحيانًا على شكل المقارنة والمعايرة، هو شكل من الأشكال المؤذية الموجهة بغرض الإيذاء النفسي، والإساءة غالبًا ما تكون لفظية، لكن أحيانًا قد يرافقها بعض التعرض أو الاستعراض أو التهجم الجسدي، والموجه للإيذاء النفسي من فرد أو مجموعة نحو فرد أو مجموعة أخرى غالبًا ما تكون ذات قدرات أضعف للدفاع عن نفسها. انظر: محمود أحمد السيد، سام عمار، علي سعود حسن (٢٠٢١)، معجم مصطلحات العلوم التربوية والنفسية (بالعربية والإنجليزية والفرنسية)، دمشق: مجمع اللغة العربية بدمشق، ص ٥٠.

(2) Mazen El Ghaziri, Matt London, and Jane Lipscomb, Workplace Bullying in the Public Sector, Springer Nature Singapore Pte Ltd. 2021, P. D'Cruz et al. (eds.), Special Topics and Particular Occupations, Professions and Sectors, Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment 4, pp. 529-544. [https://doi.org/10.1007/978-981-10-5308-5\\_16](https://doi.org/10.1007/978-981-10-5308-5_16)

(٣) د. عبد الملك بن طاهر الحاج، التنمر الإداري في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية: دراسة استطلاعية، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، المجلد ٢٩، العدد ٢، الرياض، ٢٠٢١ - ١٤٤٢ هـ، ص ١٩٣-٢١٨.

## ١-١. أهمية البحث:

وتتجلى أهمية موضوع البحث فيما تشكله الوظيفة العامة من قيمة كبيرة للمجتمعات تندرج ضمن المصلحة العامة<sup>(١)</sup>، ذلك أن الخدمات العمومية التي يحتاجها المواطن لا تتم إلا على أيدي الموظف العام الذي يقع على عاتقه مجموعة هائلة من الواجبات، التي يجب أن يقوم بها لتأمين وصول الخدمة بشكل فعال وجودة تنال رضا واستحسان المواطن، وسواء تعلق الأمر بالقيام على تسيير المرافق العامة أو أداء الخدمات للمواطنين في أي مجال تتولى مهامه الدولة<sup>(٢)</sup>. وبالنظر للدور الحيوي للوظيفة العامة فإنه يجب أن يتوافر للقائمين عليها الشعور بالأمان في المحيط الوظيفي وألا يكونوا عرضة لسلوكيات قد تحط من قدرهم. فمما لا شك فيه أن كفاءة أداء العمل وزيادة الإنتاجية لا تتأتى إلا في ظروف من الحرية والمساواة والأمن والكرامة الإنسانية، كما يمنح الموظفين آفاقاً أرحب لتنمية مهاراتهم الشخصية ويسهم في الاندماج الاجتماعي، وكذلك تتوفر لهم فرصة للتعبير عن آرائهم فيما يتعلق بمهامهم الوظيفية ويُقبلون على المشاركة في التنظيمات النقابية وفي القرارات التي تؤثر على حياتهم؛ وبضمن تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية للجميع.

## ١-٢. إشكالية البحث:

تكمن الإشكالية الرئيسية لهذا البحث في أن بعض سلوكيات التمر قد لا تُعتبر في كثير من الأحيان غير قانونية بنفس الطريقة التي يُنظر بها إلى التمييز والتحرش، كون أفعال التمر قد تتخذ أحد صور المضايقات التي لا تندرج ضمن أحد النماذج القانونية للتجريم مما يصعب إسناد الجريمة إلى الفاعل، وبالتالي قد تشكل سلوكيات التمر بشكل عام خطراً على المجتمع ككل وعلى الوظيفة العامة بشكل خاص، حيث تؤثر على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسات الحكومية حال تفشي هذه الظاهرة بين الموظفين، كما قد ينتج عنها انتشار لبعض السلوكيات السيئة والسلبية التي يتولد عنها وجود حالة من العداء والكراهية بين الموظفين وهو الأمر الذي يؤثر بالسلب على كفاءة أداء الموظف ضحية التمر لمهام وظيفته وينال أيضاً من جودة الخدمات المؤدية لجمهور المتعاملين مع الجهات الإدارية، وقد أدركت الكثير من المؤسسات مخاطر ظاهرة التمر بين الموظفين وتعمل على اعتماد سياسات وضوابط للحماية منه في أماكن العمل<sup>(٣)</sup>. وذلك يتضمن وضع معالجات قائمة على دراسات لكافة الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تمر بها المجتمعات، كما يجب دراسة حالة الشخص المتمتم ومحاولة فهم تاريخه النفسي على أن يتم الاستعانة بأدوات واستراتيجيات غير تقليدية لمواجهة تلك الظاهرة جنباً إلى جنب مع النصوص القانونية التي وضعها المشرع، وهو ما سنحاول التطرق إليه من خلال هذا البحث.

## ١-٣. منهج البحث:

نظراً لخطورة ظاهرة التمر التي انتشرت في العديد من المجتمعات والقطاعات فهي لم تقتصر على مجتمع دون آخر أو قطاع خاص أو مهنة معينة بل باتت موجودة حتى داخل علاقات العمل الحكومي وانتشرت بشكل لافت للنظر في العديد من المؤسسات الإدارية والتنظيمية الخدمية وغير الخدمية ومؤسسات التعليم بمراحلها المختلفة والمؤسسات الصحية وغيرها من المؤسسات العامة<sup>(٤)</sup>، وقد نتج عن ذلك وجود نوع من التأثير السلبي على علاقات العمل وعلى كفاءة العاملين، الأمر الذي يدعونا إلى اتباع المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل ظاهرة التمر، من حيث التعرف على ماهيتها والأسباب المؤدية لها وكذلك تمييز سلوك التمر عن غيره من السلوكيات الأخرى ومنها ما هو مجرم كتركك التي تنال من سمعة الشخص وكيانه المعنوي كالتحرش والسب والقذف ومنها ما لا يرقى إلى حد التجريم كالنقد المباح والمزاح والدعابة<sup>(٥)</sup>، أو كبعض سلوكيات المضايقة الغير متكررة، ثم التعرض للثقافات المختلفة بشأن ظاهرة التمر وما يرتبط بها من مخاطر، كما تم الاستعانة بالمنهج المقارن للتعرف على التناول التشريعي لتلك الظاهرة في التشريعات المختلفة وبيان السياسات والإجراءات المتخذة للوقاية منها ومكافحتها.

## ١-٤. خطة البحث:

في ضوء ما سبق فقد رأينا تناول هذا البحث كما يلي:

- ٢- سلوكيات التمر وعلاقتها بالوظيفة العامة.
- ٣- الضوابط القانونية والإجرائية لمكافحة التمر الوظيفي.

(١) د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الأسكندرية، ٢٠٠٦، ص ١٧٢ وما بعدها.

(٢) د. محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الأسكندرية، ٢٠١٢، ص ٣٣٨ وما بعدها.

(٣) Namie, G. (2021). What is workplace bullying? Workplace Bullying Institute: Home. Retrieved December 29, 2021, from <https://workplacebullying.org/>

(٤) ساربن شانت خشادور دمرجيان، أثر استراتيجيات علاقات العمل على سلوكيات التمر في مكان العمل: الدور المعدل لممارسات الإدارة بالتجوال، دراسة ميدانية في فنادق الخمس نجوم في عمان، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، ٢٠١٨، ص ١٨ وما بعدها.

(٥) للمزيد راجع: د. كمال سيد عبد الحليم محمد نصر، جريمة التمر وعقوبتها في الشريعة والقانون، مجلة كلية الشريعة والقانون، جامعة الأزهر - فرع أسبوط، العدد الرابع والثلاثون، الإصدار الأول، يناير ٢٠٢٢، الجزء الثالث، ص ٢٣٩٤ وما بعدها.

## ٢- سلوكيات التنمر وعلاقتها بالوظيفة العامة

الوظيفة العامة أحد أهم وسائل السلطة التنفيذية التي يتم الاستعانة بها لأداء الخدمات العامة وتأسيس في المقام الأول على وجود العنصر البشري المؤدي لتلك الخدمات<sup>(١)</sup>؛ فإنه لا بد وأن يحظى هذا العنصر البشري وهو الموظف العام بالاهتمام اللازم ليشعر بالأمان في عمله الذي يؤديه<sup>(٢)</sup>، وفي نفس الوقت يصون ويحمي كرامته وكرامة الوظيفة العامة وذلك من خلال قيام المشرع بإحاطة الوظيفة العامة بمجموعة من الضوابط التي تبين حقوق الموظف العام وواجباته وكيفية محاسبته مستهدفاً بذلك صون هيبية ومكانة الوظيفة العامة. كما تمتد حماية كرامة الوظيفة العامة لتشمل كافة تصرفات الموظف العام في حياته العامة والخاصة على السواء، ويقع على عاتقه تجنب الأفعال التي تؤثر في سمعته ومركزه والتي تشكل إخلالاً بكرامة الوظيفة العامة وانتقاصاً من الاحترام الواجب لها<sup>(٣)</sup>. وبشكل عام اهتم المشرع بالحفاظ على هيبية ومكانة الوظيفة العامة فقرر العقاب على الأفعال التي تشكل اعتداء على الوظيفة العامة أو على الموظف العام أثناء وبسبب تأديته لوظيفته، وسواء وردت هذه العقوبات في قانون العقوبات العام أو في القوانين المنظمة للوظيفة العامة والخدمة المدنية.

كما حظي التنمر بشكل عام باهتمام الباحثين والكتاب على مستوى العالم بعدما تبين لهم الآثار السلبية له على بيئة العمل وعلى التنظيمات والمؤسسات المختلفة، وذلك بعد أن كان التركيز الرئيسي على التحرش في المقام الأول<sup>(٤)</sup>.

وسلوك التنمر يشير بوجه عام إلى المعاملة السيئة التي تنتم بالمنهجية والتكرار كأحد طرق الإيذاء الصادرة من شخص أو مجموعة أشخاص تجاه شخص أو مجموعة أشخاص<sup>(٥)</sup>، وسواء كان هذا التنمر بدافع العنف أو الانتقام أو حتى لمجرد الترهيب أو السخرية أو التحقير أو إظهار السيطرة، وأياً كانت صورته لفظية أو بالإشارة أو بالإيماءات الظاهرة المعنى وبالجملة كل ما ينال من الجانب النفسي للضحية<sup>(٦)</sup> وبطريقة عمدية<sup>(٧)</sup>، وفي مجال الوظيفة العامة تكون أفعال التنمر صادرة من موظف أو أكثر تجاه موظف آخر أو مجموعة من الموظفين، وسواء كانوا من نفس المستوى الوظيفي أو من مستويات وظيفية مختلفة والتي تشمل كافة الأفعال والسلوكيات السلبية<sup>(٨)</sup> والتي قد تتمثل في صور وأشكال متعددة من تعبيرات لفظية أو إشارات أو إحياءات وإيماءات والتي يُنظر إليها على أنها تهديدية أو ترهيبية أو مُذلة<sup>(٩)</sup>. كما قد تتخذ شكل الإساءة العاطفية أو الجسدية أو التشهير بالشخص أو عائلته أو ترهيبهم<sup>(١٠)</sup>.

وفي ضوء ما تقدم نحاول من خلال هذا المبحث تحديد مفهوم التنمر بشكل عام والتنمر الوظيفي بشكل خاص، وكذلك تمييز التنمر عما يتشابهه معه من أفعال وسلوكيات أخرى والوقوف على أسباب شيوع هذه الظاهرة، وذلك في ثلاثة مطالب على النحو التالي:

## ٢-١. التنمر وأنواعه وتمييزه عن غيره من السلوكيات

(١) للمزيد راجع: د. هدى سليمان محمود إبراهيم العزوني، أثر التنمر الوظيفي على كفاءة أداء العنصر البشري في المؤسسات الاقتصادية، مجلة بحوث الشرق الأوسط، جامعة عين شمس، القاهرة، العدد ٥٧، سبتمبر ٢٠٢٠، ص ١٧٣ وما بعدها.

<https://search.mandumah.com/Record/1069822>

(2) **GUIDE FOR PREVENTING AND RESPONDING TO WORKPLACE BULLYING**, Safe work Australia, May 2016, pp.1-30. <https://www.safeworkaustralia.gov.au/system/files/documents/1702/guide-preventing-responding-workplace-bullying.pdf>

(٣) للمزيد راجع: د. خالد وحيد إسماعيل، كرامة الوظيفة العامة بين حرية الموظف وسلطة الإدارة، مجلة البحوث الفقهية والقانونية، كلية الشريعة والقانون، جامعة الأزهر، دمنهور، العدد ٣٥، الجزء ٣، ٢٠٢٠، ص ٥٥٩ وما بعدها. <https://search.mandumah.com/Record/1119648>

(٤) د. محمد حمزة أمين عبد الله، التنمر في بيئة العمل والرغبة في الانسحاب الوظيفي " بحث ميداني"، مجلة كلية التربية-جامعة عين شمس، العدد ٢٨، ج (٤)، ٢٠٢٢، ص ٢٠٣-٢٦٠.

(٥) انظر في هذا المعنى: أحمد عبد الستار عزيز مامك، التنمر من منظور الفكر الإسلامي، المجلة العراقية للبحوث الإنسانية والاجتماعية والعلمية، عدد خاص لأبحاث المؤتمر الدولي الأول للعلوم الاجتماعية والإنسانية، أربيل- العراق، ٢٠٢٢/٨/٢٢-٢١، ص ٣٢٠ وما بعدها.

(6) **J. Garrick, M. Buck**, The Psychosocial Impacts of Whistleblower Retaliation, Shattering Employee Resilience and the Workplace Promise, springer, 2022, pp.139-148. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-19055-1\\_11](https://doi.org/10.1007/978-3-031-19055-1_11)

(7) [www.apa.org/topics/bullying](http://www.apa.org/topics/bullying)

(٨) لمزيد من التفصيل راجع: جيهان زورو سعدو الباعدي، سلوك التنمر الوظيفي ودوره في الولاء التنظيمي، مجلة جامعة دهوك للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد ٢٤، العدد ٢، ٢٠٢١، ص ٥٦-٧٧.

(9) **Cynthia Mary Reese**. 2018. A Qualitative Study of Federal Policies on Workplace Bullying. Doctoral dissertation. Nova Southeastern University. Retrieved from NSU Works, Abraham S. Fischler College of Education. (165) [https://nsuworks.nova.edu/fse\\_etd/165](https://nsuworks.nova.edu/fse_etd/165).

(10) Interagency Security Committee. (2019). 2019 edition – violence in the federal workplace: A guide for prevention and response. CISA. Retrieved December 29, 2021, from <https://www.cisa.gov/publication/isc-violence-federal-workplace-guide>

يستدعي التعرف على التنمر وتحديد مفاهيمه المختلفة البحث في أنواعه وتمييزه عن غيره من السلوكيات الأخرى التي قد تتشابه معه وكذلك الآثار التي قد تترتب عليه سواء على الضحية أو على المتنمر ذاته. ولذلك سنتناول هذا المطلب في ثلاثة فروع على النحو التالي:

## ١-١-٢. تعريف التنمر وأنواعه:

### ١-١-٢.١. تعريف التنمر:

التنمر كأحد أساليب الإيذاء النفسي بصوره وأشكاله التي ظهرت في عصرنا الحالي لم يكن يُعرف تحت هذا المصطلح، فقديمًا كان السائد أفعال مثل الاضطهاد أو التعذيب أو السخرة وتلك كانت قائمة لاعتبارات قد تكون دينية أو سياسية أو اجتماعية فرضها الواقع القائم على الطبقية عبر العصور المختلفة وقبل أن تترسخ مبادئ الديمقراطية في المجتمعات شرقًا وغربًا. فالتنمر وإن بدا كمصطلح حديث لكنه قد يعود بمضمونه إلى الماضي كظاهرة اجتماعية نشأت وتطورت مع تطور المجتمعات<sup>(١)</sup>. والتاريخ زاخر بالكثير من الأفعال والتصرفات والتصرفات السلبية والمسيئة أو المعاملة اللاإنسانية أو الإحاطة من الكرامة من جانب البعض ممن كانوا يملكون السلطة أو السطوة ويحوزون قوة السلاح. فالعنف البشري حالة إنسانية مرتبط بالوجود الإنساني ويلجأ إليه الإنسان للعديد من الأسباب، كالشعور بالخوف أو الغضب والانتقام أو فقدان السيطرة أو حماية للآخرين أو نتيجة لاعتقاد خاطئ بالتعرض للتهديد<sup>(٢)</sup>.

ومع تطور تكنولوجيا الاتصالات والفضاء الإلكتروني ورغم ما ارتبط بهذا التطور من إيجابيات استفادت منها البشرية، إلا أنه يمكن القول بأن الكثير من السلبيات انتشرت في المجتمعات قاطبة بسبب ذلك التطور التقني<sup>(٣)</sup>. وبات التدني الأخلاقي في التعامل بين الناس الناس وعبر مواقع التواصل الاجتماعي سلوكًا يوميًا لدى بعض الفئات في العديد من الشعوب نتيجة للتحويلات الاجتماعية والاقتصادية<sup>(٤)</sup>، مما دفع العديد من الدول إلى تبني استراتيجيات للحماية من المخاطر المرتبطة بإساءة استخدام تلك التكنولوجيا، ومن بينها التنمر الإلكتروني ومن بين تلك السياسات توجه المشرعين إلى الاعتماد على الدراسات النفسية والاجتماعية مع الاستعانة بعلم الإجرام الجنائي وذلك لإيجاد صياغة تشريعية واضحة ومحددة تتضمن التوافق مع مبدأ شرعية الجريمة والعقاب وبما يمنع التناقض والتضارب بين النصوص العقابية.

**ومثل الكثير من المصطلحات الأساسية لا يوجد تعريف محدد وموحد بشكل عام للتنمر<sup>(٥)</sup>، إذ يمكن تعريف التنمر بأكثر من طريقة كما يمكن استجلاء ماهيته من خلال النظر في أكثر أعراضه وأشكاله وضوحًا كالأفعال المتكررة التي تتم عن العدائية والسخرية أو السلوكيات التي تهدف إلى استبعاد الآخر وإقصاؤه، ويمكن أن تشمل التصرفات التي تُعد تنمرًا على الإساءات اللفظية أو المكتوبة والتناوب بالألقاب أو الاستبعاد من النشاطات والمناسبات الاجتماعية أو الإساءة الجسدية أو الإكراه على فعل معين<sup>(٦)</sup> أو انتقاد الشخص انتقادات حادة حادة لا تبررها طبيعة المهام المسندة إليه. إن قوام سلوك التنمر الأساس مبني على إيذاء شخص لآخر بطريقة ما لاختبار قوته. ويصفه البعض بأنه سلوك سيئ ومستمر ويتم بالتكرار<sup>(٧)</sup>، وقد أشارت الأبحاث إلى أن المتنمرين يمكن أن يكونوا رجالًا أو نساء<sup>(٨)</sup>.**

(١) د. محمد السعيد القزعة، جريمة التنمر في ضوء التعديل المستحدث بالقانون ١٨٩ لسنة ٢٠٢٠، دراسة مقارنة، مجلة روح القوانين، كلية الحقوق، جامعة طنطا، العدد ١٠١، الجزء ٢، يناير ٢٠٢٣، ص ١٤٥٣ وما بعدها.

(2) Andersen, M. E. (2021, February 8). Whistleblowers of America peer support. (J. Garrick, Interviewer). Associated Press. Press. (2021, October 6). A California prison guard died after reporting corruption. KXAN. Retrieved December 30, 2021, from <https://www.kxan.com/news/national-news/california-prison-guard-died-after-reporting-corruption/>

(٣) سحر فؤاد مجيد النجار، جريمة التنمر الإلكتروني، "دراسة في القانون العراقي والأمريكي"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد ١١، العدد ٤، ٢٠٢٠، ص ١٣٤-١٦٦.

(٤) للمزيد راجع: د. أحمد عبد الله الطيار، جريمة التنمر في التشريع المصري والمقارن: فرنسا، ألمانيا، إيطاليا، إنجلترا، مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، جامعة الإسكندرية، العدد ١، ٢٠٢٠، ص ١٤٨٩ وما بعدها.

<http://search.mandumah.com/Record/1288677>

(5) Malcolm Tight, Bullying in higher education: an endemic problem? Tertiary Education and Management (2023) 29:123–137 <https://doi.org/10.1007/s11233-023-09124-z>

(6) Whitted, Kathryn S;Dupper, David R, (2005), Best Practices for Preventing or Reducing Bullying in Schools, Children & Schools; Jul 2005; 27, 3; ProQuest Education Journals pp. 167-175. <https://www.pcsb.org/cms/lib8/FL01903687/Centricity/Domain/6012/Lesson%20Plans/Best%20practices%20for%20preventing%20bullying.pdf>

(7) Bentley, Tim A., et al. "Perceptions of workplace bullying in the New Zealand travel industry: Prevalence and management management strategies." *Tourism Management* 33.2 (2012): 351-360. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2011.04.004>

(8) Namie, G. (2003). Workplace bullying: escalated incivility, Ivey Business Journal, 6 (5). <https://iveybusinessjournal.com.translate.goog/publication/workplace-bullying-escalated-incivility/>



وهناك تعريف للتنمر لدى تحالف مكافحة التنمر وهو تعريف متفق عليه بين أعضاء هذا التحالف بناءً على أبحاث من جميع أنحاء العالم على مدار الثلاثين عامًا الماضية، فالتنمر وفق هذا التحالف هو: "الأذى المتكرر والمتعمد لشخص أو مجموعة من قبل شخص أو مجموعة أخرى حيث تنطوي العلاقة على خلل في توازن القوى. ويمكن أن يكون التنمر جسدياً أو لفظياً أو نفسياً ويمكن أن يحدث وجهاً لوجه أو عبر الإنترنت"<sup>(١)</sup>.

ويقصد بالتنمر في إطار علاقات العمل التخويف والإساءة العاطفية والنفسية وسوء المعاملة بشكل مستمر ومتكرر ويكون له آثار عديدة مثل القلق الاكتئاب التغيب وعدم الالتزام، ويؤثر على المدى البعيد على أداءات الموظفين والعمال وعلى فاعلية الإنجاز للعمل المطلوب<sup>(٢)</sup>.

## ٢-١-٢. أنواع التنمر:

للتنمر عدة صور وأشكال كشفت عنها آراء الباحثين شرقاً وغرباً ويمكن أن نشير إلى هذه الصور والأشكال كما يلي:

- **التنمر الجسدي:** ويقضي هذا النوع من التنمر وجود اتصال بدني يؤدي إلى إحداث إيذاء جسدي لدى الآخرين بأشكال متعددة كالدفق والضرب والركل والبصق، وهذا النوع من التنمر أكثر انتشاراً لدى الذكور منه لدى الإناث نظراً للبنية الجسدية والتنشئة الأسرية وهو الأكثر وقوعاً في المدارس وهو النوع الذي يمكن أن يترك آثاراً تؤدي إلى اكتشافه وملاحقة مرتكبيه<sup>(٣)</sup>.
- **التنمر اللفظي:** وفيه يقوم المتنمر بتهديد الضحية أمام مجموعة من الأقران بقصد السخرية والاستهزاء والتشهير ويتضمن استخدام الكلمات لإلحاق الأذى النفسي بالضحية ومضايقتها بصورة متكررة. كما يدخل فيه استخدام الألفاظ البذيئة والتقليد للشخص في كلامه والاستهزاء به وبتشجيع الإشاعات والتهكم وغيرها من أساليب الإساءة.
- **التنمر الاجتماعي:** وهذا النوع من التنمر يستند انتشاره من واقع العلاقات بين أفراد المجتمع ومن يقوم به يستهدف السيطرة الاجتماعية من خلال فرض نوع من العزلة الاجتماعية للضحية وانتقاد التصرفات الاجتماعية له بصورة مستمرة ورفض صداقته أو مشاركته وتجاهله بشكل متعمد، كما يتضمن أيضاً منع بعض الأفراد من ممارسة بعض الأنشطة بإقصائهم أو نشر الشائعات عنهم<sup>(٤)</sup>.
- **التنمر الانفعالي:** ويطلق عليه كذلك التنمر العاطفي والذي يهدف المتنمر من ورائه إلى التقليل من شأن الضحية والتقليل من درجة إحساسها بذاتها، ويشمل هذا النوع من التنمر سلوكيات مثل التجاهل والعزلة وإبعاد الضحية عن الأقران والتحديق تحديقاً عدوانياً أو العبوس والازدراء والضحك بصوت منخفض واستخدام لغة الجسد العدوانية. وهو من أشد أنواع التنمر ويحدث أذى انفعالياً نظراً لكونه ليس قابلاً للظهور، كما يعد كذلك نوعاً من السيطرة الاجتماعية الغير مقبولة التي تُمارس من أجل إيذاء الآخرين والتأثير عليهم بالسلب ومن ذلك فقدان الضحية لثقتة في نفسه أو في المحيطين به وينتقص من إحساسه بذاته واعتزازه بها<sup>(٥)</sup>.
- **التنمر الإلكتروني:** يتفق الفقه على أن التنمر الإلكتروني يعد من أبرز صور الجرائم المستحدثة<sup>(٦)</sup>، وهو جريمة عمدية يتكرر يتكرر فيها التعدي من خلال استخدام الأجهزة الإلكترونية عبر شبكة الانترنت أو باستخدام الهواتف النقالة، ويتخذ التنمر الإلكتروني العديد من الصور منها التحرش الجنسي رسائل التهديد والإساءة عبر وسائل التواصل الاجتماعي وغيرها من الصور<sup>(٧)</sup>.

(1) <https://anti-bullyingalliance.org.uk/tools-information/all-about-bullying/understanding-bullying/definition>

(2) Ariza-Montes, A., Arjona-Fuentes, J. M., Arjona-Fuentes, J. M., Law, R., Law, R., Han, H. (2017): Incidence of workplace bullying among hospitality employees, International Journal of Contemporary Hospitality Management, 29(4). <http://dx.doi.org/10.1108/IJCHM-09-2015-0471>

(٣) ميرنا دلالة، وبشرى معزقوني، التنمر في المدارس - دراسة سوسيولوجية ميدانية -، مجلة جامعة تشرين للاداب والعلوم الإنسانية، العدد ٤٢ (٤)، سنة ٢٠٢٠، ص ١٧٩.

(٤) صيتة بنت منديل المنديل وأخريات، السمات الشخصية وآثارها في تقشي ظاهرة التنمر في بيئة العمل، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٢٩ (٩)، سنة ٢٠١٨، ص ٧٥.

(٥) د. احمد عبد الموجود أبو الحمد، المواجهة الجنائية لظاهرة التنمر، المجلة القانونية - كلية الحقوق، الخرطوم فرع القاهرة، المجلد ٩٠، العدد ٨، ص ٢٦٥٥-٢٦٥٦.

(٦) د. سحر فؤاد مجيد النجار، مرجع سابق، ص ١٦٦ وما بعدها.

(٧) د. محمد السعيد القزعة، جريمة التنمر في ضوء التعديل المستحدث بالقانون رقم ١٨٩ لسنة ٢٠٢٠، مرجع سابق، ص ١٤٩٢ وما بعدها؛ د. أحمد عبد الموجود، مرجع سابق، ص ٢٦٠٧.

ويعرفه البعض بأنه: "فعل عدواني متعمد من قبل فرد أو مجموعة أفراد باستخدام أساليب التواصل الإلكتروني بطريقة متكررة طويلة الوقت ضد أحد الضحايا الذي لا يستطيع الدفاع عن نفسه بسهولة"<sup>(١)</sup>. ولعل تزايد استخدام الانترنت في السنوات الأخيرة كان أحد أهم العوامل التي زادت بشكل كبير من سلوكيات التنمر وبصفة خاصة لدى صغار السن والمراهقين<sup>(٢)</sup>.

## ٢-١-٢. تمييز التنمر عما يتشابه معه من سلوكيات أخرى:

ثمة سلوكيات أخرى يقتربها البعض وتنتم عن انحراف أخلاقي وقانوني يجعلها تقترب من التنمر في كل أو بعض صورته ولكنها ينطبق عليها أوصاف محددة قد استقر الفكر الجنائي عليها ووضع لها المشرع الجنائي نموذجاً للعقاب، ومن تلك الأفعال التحرش والإيذاء بالضرب أو الجرح وكذلك الإيذاء بالسب أو القذف أو القذف في حق شخص آخر بما ينال من سمعته وشرفه والتي تُعرف بجرائم الشرف والاعتبار أو الجرائم الماسة بالسمعة. وسوف نتناول بعض هذه الصور بإيجاز كما يأتي:

## ٢-١-٢.١. التنمر والإيذاء:

يشير مفهوم الإيذاء إلى كل سلوك ينطوي على الإضرار بالغير بغض النظر عن شكله أو طبيعته وحجمه<sup>(٣)</sup> ولا يشترط في الضرر المتحقق أن يكون مادياً حيث يتحقق الإيذاء بمجرد عدم قبول الشخص ورضاءه بما أصابه فقد يكون الأذى نفسياً أو معنوياً أو مادياً، والإيذاء سلوك مقوت لذاته ويشكل انحرافاً عن السلوك القويم، كما أنه يتعارض مع القيم الدينية والأخلاقية ويشكل خروجاً على قواعد القانون. وفي مجال القانون الجنائي قد تتناول النصوص الإيذاء بمعنى إلحاق الأذى بجسم المجني عليه بالضرب أو الجرح، فمثلاً ينص قانون العقوبات المصري في (٢٤١) على أن: "كل من أحدث بغيره، جرحاً أو ضرباً، نشأ عنه مرض أو عجز عن الأشغال الشخصية مدة تزيد على عشرين يوماً يعاقب بالحبس مدة لا تزيد عن سنتين أو بغرامة لا تقل عن عشرين جنيهًا مصرياً ولا تجاوز ثلاثمائة جنيه مصري". والتنمر والإيذاء وإن كانا يتشابهان إلى حد كبير في كثير من السلوكيات المرتكبة إلا أن الإيذاء قد يكون أعم وأشمل من التنمر، وليس من شك في أن التنمر يأتي تبعاً لهذا كأحد صور الإيذاء. ومن الفروق التي قد نجدها بين التنمر والإيذاء أن التنمر قد يُرتكب بشكل جماعي أي من مجموعة ضد شخص أو ضد مجموعة، كما قد يُرتكب بشكل فردي من فرد ضد آخر أو ضد مجموعة، بينما الإيذاء تأتي صورته الغالبة في اعتداء شخص على آخر ضرباً أو جرحاً اللهم إلا إذا توافرت المساهمة الجنائية بحق الفاعلين في أي صورة من صورها.

## ٢-١-٢.٢. التنمر وجريمة السب والقذف:

كما أسلفنا فإن التنمر يمثل أحد صور الإيذاء التي تنال من الجانب المعنوي للضحية أي من نفسيته وشعوره بذاته من خلال استهداف الجاني لواحد أو أكثر من صفات أو أوصاف المجني عليه سواء البدنية أو العقلية أو الصحية أو حتى مظهره الخارجي، وتتضمن أفعال صادرة عن الجاني بقصد إساءة معاملة المجني عليه والسخرية منه. ويستهدف المشرع من تجريم تلك الأفعال حماية حقوق الإنسان التي كفلتها الدساتير وكافة القوانين الوطنية وكذا المواثيق الدولية<sup>(٤)</sup>.

أما السب فقد عرفه الفقه بأنه: "إلصاق بعض الكلمات، أو الألفاظ، أو العبارات، التي تقلل من قدر المجني عليه، أو من احترامه بين الناس"<sup>(٥)</sup>، كما عرفه البعض بأنه: "كل تعبير من شأنه أن يحط من قدر الشخص، فيخدش شرفه واعتباره وذلك دون إسناد واقعة معينة إليه"<sup>(٦)</sup>.

أما القذف<sup>(٧)</sup> فقد عرفه بعض الفقه<sup>(٨)</sup> بأنه: "الجريمة التي تقع بإسناد واقعة معينة تمس الشرف والاعتبار إلى شخص معين".

(1) Slonje, R. & Smith, P.K. (2008). "Cyberbullying: Another main type of bullying?", Scandinavian journal of psychology, 49 (2), pp.147-154.

(٢) للمزيد راجع: د. منى سيد محمد احمد، دراسة العوامل المؤدية للتنمر ودور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في التعامل معها، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، المجلد ٢، العدد ٥١، يوليو ٢٠٢٠، ص ٤٤٠-٤٧٢.

(٣) التنمر قد يكون بأشكال مختلفة؛ لفظياً، أو جسدياً، أو حتى بالإيذاءات، أو غيرها من أساليب الإكراه الأكثر دهاء مثل التلاعب بالضحية. ويمكن تعريف التنمر بطرق مختلفة وكثيرة. للمزيد: انظر الرابط التالي:

<https://ar.wikipedia.org/wiki/>

(٤) د. خالد موسى توني، المواجهة الجنائية لظاهرة التسلط الإلكتروني في التشريعات الجنائية المقارنة، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا - جامعة الأزهر، العدد الحادي والثلاثون، الجزء الأول، ٢٠١٦ م، ص ٢٥.

(٥) د. طارق سرور، قانون العقوبات القسم الخاص، جرائم الاعتداء على الأشخاص والأموال، دار النهضة العربية الطبعة الأولى، القاهرة، ٢٠٠٣ م، ص ٤٣٩.

(٦) د. فوزية عبد الستار، شرح قانون العقوبات القسم الخاص، وفقاً لأحدث التعديلات التشريعية، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الرابعة، ٢٠١٧ م، ص ٦٢٥.

(٧) د. أمال عثمان، جريمة القذف دراسة في القانون المصري المقارن بالقانون الفرنسي والقانون الإيطالي، مجلة القانون والاقتصاد، العدد الرابع، السنة ٣٨، تصدر عن كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ديسمبر، ١٩٦٨ م، ص ٧٣٧، د. فوزية عبد الستار، المرجع السابق، ص ٥٦٨، د. طارق سرور، المرجع السابق، ص ٣٢٧.

(٨) د. أحمد فتحى سرور، الوسيط في قانون العقوبات، القسم الخاص، الكتاب الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٩ م، ص ٣٢٣.

ويعتبر كل من السب والقذف من قبيل الأفعال المعاقب عليها في كافة التشريعات الجنائية<sup>(١)</sup>، باعتبارهما من الأفعال التي تشكل مساساً بشرف الإنسان وسمعته أو اعتباره، وتُعرف في المجال العقابي بأنها من الجرائم الواقعة على العرض والسمعة أو الماسة بالشرف والاعتبار<sup>(٢)</sup>.

ولا خلاف بين التشريعات الجنائية في أن تجريم السب والقذف يشكل أحد أوجه الحماية المقررة لشرف الإنسان وكل ما يرتبط بكيانه المعنوي وصيانة كرامته الإنسانية<sup>(٣)</sup>، وبينما يتفق كلاً من السب والقذف في كونهما يشكلان اعتداء على شرف واعتبار المجني عليه من خلال اسناد أحد الأمور الشائنة إليه، إلا أنهما يختلفان من حيث الفعل المكون للجريمة<sup>(٤)</sup>. حيث ينطوي سلوك الجاني في جريمة السب على إلصاق صفة بالمجني عليه تتضمن الحط من مكانته، وتقوم تلك الجريمة على العلانية التي قد تتم بأحد الوسائل المرئية أو المسموعة كالقول أو الكتابة، أو الإشارة. ويتضح من المادة ٣٠٦ من قانون العقوبات أن السب لا يشتمل على اسناد واقعة معينة، بل تشمل أيضاً أي وجه من الوجوه يتضمن خدشاً للشرف أو الاعتبار يعاقب عليه في الأحوال المبينة بالمادة ١٧١ من ذات القانون.. فالسب هو خدش شرف شخص واعتباره عمداً دون أن يتضمن ذلك اسناد واقعة معينة ومحددة إليه.

أما جريمة القذف يكون فعل الجاني فيها قوامه اسناد واقعة معينة إلى شخص المجني عليه بإحدى طرق العلانية التي من شأنها أن تجعل شخص المجني عليه محلاً للعقاب والازدراء والاحتقار ممن حوله. وهذا ما يستفاد من المادة ٣٠٢ من قانون العقوبات المصري التي تنص على أن: "يعد قاذفاً كل من أسند لغيره بواسطة إحدى الطرق المبينة بالمادة ١٧١ من هذا القانون أموراً لو كانت صادقة لأوجب عقاب من أسندت إليه بالعقوبات المقررة لذلك قانوناً أو أوجب احتقاره عند أهل وطنه".

وذهب البعض من الفقه<sup>(٥)</sup> إلى أن للشرف والاعتبار مفهوم يغلب عليه الطابع الموضوعي، خاصة بسبب المكانة التي يحتلها الشخص الشخص في المجتمع وحقه في التعامل وفق هذه المكانة، ومفهوم آخر يغلب عليه الطابع الشخصي يتمثل في الشعور الشخصي لكل فرد وأنه يستحق معاملة من الجميع تتناسب مع شعوره الذي بات مكوناً من مكونات شخصيته.

بينما ذهب البعض إلى أن: "الشرف والاعتبار كلاهما يرتبط بالكرامة الإنسانية ارتباطاً وثيقاً، فالشرف يقصد به كل ما هو متعلق بالصفات الحميدة التي يجب أن يتحلى بها الإنسان ومنها الأدب والفضيلة والإخلاص، بمعنى أن الشرف قيمة أخلاقية يتمتع بها الشخص كلما اتفق سلوكه مع واجباته الأخلاقية، بينما يقصد بالاعتبار ما يتعلق بتقدير المجتمع للفرد بالنظر إلى سلوكه الاجتماعي ومكانته وسمعته، بمعنى أن الاعتبار ينم عن قيمة ذات أبعاد اجتماعية، ففي حين يعد الشرف عين الضمير، فإن الاعتبار هو عين الهيئة الاجتماعية"<sup>(٦)</sup>.

**ومما يجب التنويه إليه في هذا الصدد هو أن فكرة الشرف والاعتبار قد يصعب وضع مقياس واضح ومحدد لها، حيث تتسم بالنسبية بعض الشيء، وذلك لأنها فكرة اجتماعية تختلف باختلاف الزمان والمكان وهو الأمر الذي يجعل من الصعب الوصول إلى تعريف جامع مانع لهذه الفكرة، ومع ذلك يمكن القول بأن الشرف هو مجموعة القيم التي تحكم سلوك الفرد التي تتفق والقطرة السليمة، وتعتبر في ذات الوقت عن المبادئ التي توافق عليها المجتمع كأطر للتعايش فيما بين أفرادها.**

أما الاعتبار فهو مجموعة المزايا التي يتمتع بها الشخص والتي تختلف من شخص لآخر لكونها تُكتسب تبعاً للبيئة الاجتماعية والثقافية المحيطة والوضع الاجتماعي للشخص.

## ١-٢-٣. التتمر والتعرض (التحرش الجنسي):

يمكن القول أن التتمر والتعرض يلتقيان في كون السلوك المرتكب بشأنهما هو سلوك غير مهذب ينطوي على خلل أخلاقي في شخصية الجاني، وفي نفس الوقت يشكلان أحد أنماط الإيذاء لشخص المجني عليه والتي تتعدى مرحلة مجرد الضرر المادي لتترك آثاراً نفسية خطيرة بالضحية قد تستمر فترة من الزمن، وبالنظر إلى الدافع المؤدي لارتكاب الجريمة فإن كل من التتمر والتعرض يستهدفان بث الخوف وعدم الطمأنينة في نفس الضحية، كما أن كلا من التتمر والتعرض قد يقعان بصرف النظر عن الثقافة السائدة في المجتمع، كما قد يُرتكبان في أي مكان وسواء كان مكان عمل أو تعليم أو طريق عام أو خاص أو مهرجان أو مناسبة عامة أو خاصة<sup>(٧)</sup>.

(١) انظر المادتين ١/٣٠٢ و ٣٠٦ من قانون العقوبات المصري؛ المواد ١٨٨ و ١٨٩ و ١٩٠ من قانون العقوبات الأردني، المواد قانون العقوبات الجزائري، المادتين ٢٩٦ و ٢٩٧؛ قانون العقوبات الإماراتي المادتين ٣٧٢ و ٣٧٣.

(٢) حيث استخدم المشرع الكويتي مصطلح الجرائم الواقعة على العرض والسمعة في قانون الجزاء رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠، الصادر بتاريخ ٦ يونيو ١٩٦٠، في الفصل الثاني من الباب الثاني المتعلق بالجرائم الواقعة على الأشخاص.

(٣) د. معاذ سليمان راشد، المسؤولية الجنائية عن إساءة استعمال الهاتف المحمول، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ٢٠١٣م، ص ٢٣٠.

(٤) د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٤م، ص ٥١٧.

(٥) د. كامل السعيد، الجرائم الواقعة على الشرف والحرية، دراسة تحليلية مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٢م، ص ١١.

((٦)) د. أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العقوبات القسم الخاص، الكتاب الثاني جرائم الاعتداء على الأشخاص والأموال، دار النهضة العربية، ٢٠١٩م، ص ٣٢٦.

(٧) للمزيد انظر: صحيفة وقائع: حول التتمر والتعرض، على الرابط التالي:



ويشمل التنمر سوء المعاملة الذي يشتمل عليه التحرش<sup>(١)</sup> من نفس الجنس والعرق نفسه. وأن هناك ما يقرب من ٢٥ بالمائة فقط من حالات التنمر يكون الشخص المستهدف ضمن مجموعة محمية، وبالتالي يتم تصنيف الجرائم على أنها تحرش جنسي أو تمييز عنصري. كما وجدت دراسة استقصائية أجراها باحثون من جامعة (إلينوي) تشير إلى هيمنة مماثلة لبعض سلوكيات التنمر تأتي على صور وأشكال للتحرش غير القانوني<sup>(٢)</sup>.

وإذا كان التنمر يقع سواء كان الفاعل ذكراً أو أنثى كبيراً أو صغيراً، إلا أن الغالب في التحرش أنه يقع بدافع جنسي بحث ويُرتكب في صورته الأعم من الذكور ضد الإناث، ومع ذلك فثمة بعض الحالات التي يقع فيها التحرش ويكون الفاعل أنثى كأن تتحرش امرأة برجل أو بامرأة مثلاً. ومع ذلك فإن التعرض أو التحرش الجنسي قد يحمل في طياته شيئاً من التنمر ضد المتحرش به خصوصاً في الحالات التي يكون للفاعل سلطة على المجني عليه، سواء كانت سلطة سببها العمل أو التعليم أو الرعاية أم غير ذلك من الحالات التي يختل فيها ميزان القوة، بحيث تكون السيطرة والقوة لصالح الجاني وتتسبب في خضوع وخوف المجني عليه وعدم قدرته على المواجهة والدفاع عن نفسه. وبصدد تعريف التحرش فقد عرفه البعض بأنه: "اقتحام للمجال الشخصي للمرأة بغرض الانتهاك والسيطرة"<sup>(٣)</sup>.

وعرفه المركز المصري لحقوق المرأة بأنه: "كل سلوك غير لائق بصيغة جنسية يضايق المرأة أو يعطيها إحساس بعدم الأمان". وهي ظاهرة تشبه السرطان المحمي، ذلك لأن التحرش سلوك قد يتم بصورة يومية في الأماكن العامة وليس مقصوراً على فئة عمرية أو وظيفية أو اجتماعية معينة<sup>(٤)</sup>.

ويُعرف أيضاً بأنه: "محاولة استثارة المرأة جنسياً بدون رغبته ويشمل اللمس أو الكلام أو المكالمات التليفونية"<sup>(٥)</sup>. ويعرف كذلك بأنه: ذلك السلوك الذي صورته التصدي للغير بسلوك غير مهذب، سواء كان ذكراً أو أنثى بفعل لا يرغب فيه ولا يرضها سواء بالإشارة أو بالقول أو بأية وسيلة حتى لو كانت من وسائل الاتصالات السلوكية واللاسلكية<sup>(٦)</sup> مما يجعل طريقة التعرض من الاتساع بمكان لتشمل كافة طرق التعرض، ولا يشترط أن يمس التعرض جسم الغير بل يكفي أن يمس كرامته أو حرمة الجنسية، ويتصور أن يكون التعرض بالقول أو بالفعل كأن يوجه الجاني إلى الغير ذكراً أو أنثى الألفاظ المعتبرة تحرشاً جنسياً كالتلطف بألفاظ لها دلالات جنسية أو فيها إشارات لمواطن العفة، كما يقع التحرش بالفعل كما لو أنشأ الفاعل صوراً أو رسوماً أو رموزاً أو (فيديو) يتضمن دلالات جنسية قام بإرسالها إلى المجني عليه عبر هاتفه أو بريده الإلكتروني أو عبر صفحته الشخصية على مواقع التواصل الاجتماعي.

#### ١-٢-٤. التنمر والمضايقة:

المضايقة وصف لأحد السلوكيات التي تتشابه إلى حد كبير مع التنمر وذلك من جانب أن المضايقة تتم عن الإساءة وبشكل متعمد إلى فرد أو مجموعة من الأفراد لأغراض دينية أو عرقية أو ثقافية أو اجتماعية، وهي بحسب التعريف الذي أوردته المحكمة العليا في كاليفورنيا سلوك يسبب إزعاج أو رعب أو أذى كبير لمشاعر شخص محدد بالقول أو الفعل وبصورة مستمرة وملحة وبدون سبب مشروع<sup>(٧)</sup>.

وفي رأينا أن كافة السلوكيات التي تجعل من يتعرض لها يشعر بالتوتر والخوف أو التقليل من ثقة الشخص في ذاته تعتبر تنمرًا حتى ولو كانت من قبيل المضايقات التي قد يراها البعض بسيطة طالما اتخذت شكل التكرار والتعمد، وتمكن بها الفاعل من التأثير في نفسية الضحية والتسبب في شعوره بالأذى والمعاناة.

#### ١-٢-٣. الآثار الاجتماعية والنفسية للتنمر:

[https://safeguardingsupporthub.org/sites/default/files/2021\\_AR.pdf](https://safeguardingsupporthub.org/sites/default/files/2021_AR.pdf)

وانظر أيضاً: مفوضية المؤسسات الخيرية في إنجلترا وويلز ٢٠٢٠، (بيان نتائج التحقيق، صندوق منظمة إنقاذ الطفل)، منظمة إنقاذ الطفل، المملكة المتحدة. التقرير متاح على الرابط التالي:

[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/870390/The\\_Save\\_the\\_Children\\_Fund\\_Save\\_the\\_Children\\_UK\\_Inquiry\\_report.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/870390/The_Save_the_Children_Fund_Save_the_Children_UK_Inquiry_report.pdf)

(١) د. خالد مصطفى فهمي، الأبعاد القانونية والاجتماعية لتشديد عقوبة جريمتي التحرش الجنسي والتنمر، مجلة السياسة الدولية، مقال منشور بتاريخ ٢٠٢٣-١٢-٢١ على الرابط التالي:

<https://www.siyassa.org.eg/News/19739.aspx>

(2) Namie, G. (2003). Workplace bullying; Previous reference, op.cit.

(٣) منى محمود عيد الله، الأبعاد الاجتماعية والثقافية للتحرش بالمرأة، المكتب العربي للمعارف، القاهرة، ٢٠١٤، ص ٢٢.

(٤) شهناز اسماعيل، ظاهرة التحرش الجنسي (أسبابها - نتائجها - طرق علاجها)، دار العلوم للنشر والتوزيع، بدون تاريخ نشر، ص ٧.

(٥) حامد سيد محمد حامد، العنف الجنسي ضد المرأة في القانون الدولي، إطلالة موجزة عن مكافحته من خلال أحكام الشريعة الإسلامية، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، الطبعة الأولى، ٢٠١٦، ص ٥٥.

(٦) المستشار / بهاء المرى، التنمر والجرائم المشتبهة، الطبعة الأولى، مطبعة الأهرام، المنصورة، ٢٠٢١، ص ٢٧.

(٧) سحر فؤاد مجيد النجار، مرجع سابق، ص ١٤٢.

للوهلة الأولى قد يبدو أن التنمر تقتصر آثاره الضارة على الضحية وهذا غير صحيح على إطلاقه، إذ أن سلوكيات التنمر بحسب الواقع هي سلوكيات اجتماعية تصدر عن بعض أفراد المجتمع وقد تنتشر بعض تلك السلوكيات بين جنابات المجتمع فتتال من الشكل الأخلاقي العام والسلوك القويم للمجتمع ككل، ولذلك نجد التنمر يقع إما بدافع التقليد أو بسبب انحدار مستوى الأخلاق وتواري بعض القيم أو بسبب الجهل وقلة الوعي، كما ساهمت تكنولوجيا الاتصال هي الأخرى في تنامي ظاهرة التنمر. وأبسط دليل على ذلك واقع التنمر الموجود بين طلاب المدارس والجامعات الذي يعتبر أحد المؤشرات التي لفتت انتباه الجميع<sup>(١)</sup>، وبات الكتاب والباحثين يدقون ناقوس الخطر ويحذرون من أضراره على المجتمع<sup>(٢)</sup> وينادون بالوقاية منه مبكرًا.

## ١-٣-١-٢. آثار التنمر على الضحية:

يؤثر التنمر سلبيًا على الصحة العقلية والاجتماعية للضحية<sup>(٣)</sup>، ويمكن القول إنه يقوض كبرياء الشخص واحترامه لذاته، كما يتسبب التنمر في حالة من الارتباك والضيق والقلق، إضافة إلى احتمال دخول الشخص في حالة من العزلة تجعله يحجم عن المشاركة في العلاقات الاجتماعية.

كذلك فإن الموظفين الذين يقعون ضحية للتنمر في مكان العمل يكونون أكثر عرضة لخطر التوتر المتزايد وقد يصابون بالإحباط<sup>(٤)</sup>.

كما يزيد خطر التنمر وينمو بشكل أكبر في حالات الوظائف غير المستقرة كما هو الحال في الوظائف المؤقتة أو الغير منتظمة المنتشرة بشكل واسع في العديد من الدول، وبصفة خاصة الدول النامية منها على سبيل المثال المغرب والجزائر وبيرو<sup>(٥)</sup>.

والأمر أيضًا ليس ببعيد عن الدول المتقدمة فهناك العديد من الدول الصناعية مثل أستراليا وكندا وفرنسا وهولندا تشهد نموًا كبيرًا في مجالات التوظيف والعمالة المؤقتة، وذلك بحسب التقارير الصادرة عن كل من منظمة الصحة العالمية حيث تشير التقديرات إلى ضياع نحو ١٢ مليار يوم عمل سنويًا بسبب الاكتئاب والقلق مما يكلف الاقتصاد العالمي مبلغ تريليون دولار أمريكي تقريبًا. وقد تم في السياق ذاته عمل مجموعة من المبادئ التوجيهية الصادرة عن منظمة الصحة العالمية بشأن الصحة النفسية في العمل باتخاذ إجراءات رامية إلى التصدي للمخاطر المتعلقة بالصحة النفسية مثل أعباء العمل الثقيلة والسلوكيات السلبية وغيرها من العوامل المسببة للضيق في العمل، كما تم التوصية وللمرة الأولى بتدريب المديرين لبناء قدراتهم على الوقاية من بينات العمل المجهدة وتلبية احتياجات العاملين الذين يعانون من ضائقة<sup>(٦)</sup>. إضافة إلى مجهودات منظمة العمل الدولية وعلى وجه الخصوص الاتفاقية رقم ١٩٠ الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتوصية المرافقة لها رقم ٢٠٦، حيث تم التأكيد على حق الجميع في عالم عمل خال من العنف والتحرش<sup>(٧)</sup>.

(١) رميساء فوريس، محرزي مليكة، ماهية التنمر الإلكتروني "مفهومه، أشكاله، آثاره، واستراتيجيات مواجهته، المجلة العلمية لتربية الطفولة المبكرة، المجلد ١، العدد ٢، يناير ٢٠٢٢، ص ١٤٠-١٤٤؛ أحمد عبد الستار عزيز مامك، التنمر من منظور الفكر الإسلامي، مرجع سابق، ص ٣١٩؛ د. كمال سيد عبد الحليم محمد نصر، جريمة التنمر وعقوبتها في الشريعة والقانون، مرجع سابق، ص ٢٣٨٥ وما بعدها.  
(٢) أحمد حسين، المواجهة الجنائية لظاهرة التنمر، دراسة مقارنة، مجلة العلوم القانونية، جامعة عجمان، السنة التاسعة، العدد السابع عشر، يناير ٢٠٢٣، ص ١-٣٥؛ صخر أحمد الخصاونة، مدى كفاية التشريعات الإلكترونية للحد من التنمر الإلكتروني، دراسة في التشريع الأردني، المجلة الدولية للدراسات القانونية والفقهية المقارنة، المجلد ١، العدد ٢، ٢٠٢٠، ص ٥١-٦٠.

DOI: <https://doi.org/DOI:10.31559/LCJS2020.1.2.1>

وانظر أيضًا:

Alana M. Vivolo-Kantora, & Others, A systematic review and content analysis of bullying and cyber-bullying measurement strategies, 2016, pp. 423-434.

(٣) يوسف سعد الدين، المسؤولية الجنائية الناشئة عن التنمر، مجلة سواهج لشباب الباحثين، مجلد ٢، العدد ٤، ٢٠٢٢، ص ٢٠٧-٢٠١٧.  
<https://doi.org/10.21608/SJYR.2022.237893>

(4) Leach, L. S., Too, L. S., Batterham, P. J., Kiely, K. M., Christensen, H., & Butterworth, P. (2020). Workplace bullying and suicidal ideation: Findings from an Australian longitudinal cohort study of middle-aged workers. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph17041448>

(5) Nikola Djurkovic, Workplace Bullying in Precarious Employment, Springer Nature Singapore Pte Ltd. 2021, P. D'Cruz et al. (eds.), Special Topics and Particular Occupations, Professions and Sectors, Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment 4, pp. 588-608. [https://doi.org/10.1007/978-981-10-5308-5\\_5](https://doi.org/10.1007/978-981-10-5308-5_5)

(٦). للمزيد حول المبادئ التوجيهية الجديدة الصادرة عن منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية راجع الرابط التالي:

<https://www.who.int/ar/news/item/02-03-1444-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>

(٧) الاتفاقية رقم ١٩٠ الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل (مؤتمر العمل الدولي)، والاتفاقية تم اعتمادها في يونيو ٢٠١٩، ودخلت حيز التنفيذ في ٢٥ يونيو ٢٠٢١. راجع نصوص الاتفاقية على الرابط التالي:

<https://www.ilo.org/ar/resource/conference-paper/ilc/108/atfayqt-bshan-alqda-ly-alfn-walthrsh-fy-alm-alm-2019-rqm190>

وقد ذهبت محكمة النقض في إيطاليا إلى القول بأن الهدف والغاية من التندر يتضمن النيل من كرامة الإنسان والتعرض لسمعته واعتباره وازدراء أسلوب حياته بما يجعل باقي الأفراد يحتقرون مذهبه للأبد<sup>(١)</sup>.

## ١-٢-٣. الأضرار التي تصيب المتندر ذاته:

تشير الأبحاث إلى أن الأطفال والمراهقين الذين يقومون بالتندر على الأطفال الآخرين بصورة متكررة قد يعانون من الفشل في الاستمرار في الوظائف أو تكوين علاقات صحية عندما ينضجون في العمر. ذلك لأن أغلب الأطفال الذين يمارسون التندر هم أنفسهم قد يكونون ممن تم ممارسة التندر عليهم من قبل، كما أن هؤلاء الأطفال قد يشكلون جزءاً من اتفاق سابق عن طريق الانضمام لمجموعة من المتندرين طلباً للشهرة أو الإحساس بمكانتهم بين الآخرين أو لتجنب تعرضهم للتندر<sup>(٢)</sup>.

وليس من شك أن أطفال اليوم هم شباب ورجال الغد ويشكلون بالتأكيد فئة أساسية من فئات المجتمع وينخرطون فيه، وبالتالي سيكونون ضمن فئة المهنيين في المجالات المختلفة أو العمال أو جزءاً من الوظيفة العامة الأمر الذي يجب معه وقايتهم من تلك السلوكيات ميكراً، وذلك من خلال مراعاة المؤسسات التعليمية لمسألة التندر ووضع واتخاذ الإجراءات الوقائية قبل أن تتفاقم تلك السلوكيات وتترك آثارها السلبية على المجتمع كله.

## ٢-٢. التندر الوظيفي في المؤسسات العامة

### ١-٢-٢. مفهوم التندر الوظيفي:

تكشف العديد من الدراسات التي قام بها بعض الباحثين عن الأضرار التي تلحق المؤسسات التنظيمية نتيجة بعض السلوكيات السلبية من موظف تجاه آخر، وقد أظهرت تلك الدراسات تزايد ظاهرة التندر بين الموظفين وذلك على خلفية الدعاوى والشكاوى التي تقدم بها بعض الموظفين الذين تعرضوا للتندر من زملاء لهم أو رؤساءهم في العمل<sup>(٣)</sup>.

ولقد أكدت دراسة أجرتها باحثة أمريكية أن واحداً من كل ستة عمال تعرض للتندر المباشر في مكان العمل. وفي دراسة أخرى تبين أن واحداً من كل ثلاثة عاملين تعرض للتندر الوظيفي، كما تم الإشارة إلى الإجراءات المتخذة من قبل بعض المؤسسات من أجل الحد والقضاء على هذه الظاهرة<sup>(٤)</sup>.

وقد عرف البعض التندر الوظيفي بأنه: "مجموعة السلوكيات السلبية مثل سوء المعاملة المؤسسية على أساس التسلسل الهرمي للسلطة والتخويف الجسدي والمضايقة والتجاهل والتهديدات اللفظية والتي تشكل ضغوطاً تنظيمية"<sup>(٥)</sup>.

كما يُعرف التندر الوظيفي كذلك بأنه: ميل بعض أصحاب أو مدراء أو رؤساء العمل إلى السيطرة والهيمنة على رؤوسهم ومضايقتهم بالتسلط والقسوة والتعنيف، لدرجة أن عدداً لا يستهان به من الموظفين قد يجبرون نفسياً وقهرياً على ترك العمل بتقديم الاستقالة أو التحويل إلى قطاع آخر أو جهة أخرى فيما يعرف بالانسحاب الوظيفي<sup>(٦)</sup>.

إن الدراسات تؤكد أن ظاهرة التندر في العمل تزداد وتظهر من خلال الدعاوى والشكاوى من طرف العاملين، كما يلاحظ أن التندر في المؤسسات التنظيمية وأماكن العمل بصفة عامة ليس بالضرورة مرتبطاً بأعمال غير قانونية أو ارتكاب ممارسات ضد أنظمة ولوائح المؤسسة، ومع ذلك فإن أضرار سلوكيات التندر تؤثر على الحالة المعنوية لدى الموظفين<sup>(٧)</sup>. كما أن من يتعرضون للتندر في أماكن العمل يستحوذ عليهم شعور بعدم الرضا الوظيفي<sup>(٨)</sup> ويصابون بالتوتر والاكتئاب<sup>(٩)</sup>. إضافة إلى أن التندر في مكان العمل يؤثر على

(1) Cassazione Penale, Sez. V. sentenza n.49782 del 10 dicembre 2013, (1 massima).

(٢) للمزيد راجع: د. علي موسى الصباحين، د. محمد فرحان القضاء، سلوك التندر عند الأطفال والمراهقين (مفهومه -أسبابه- علاجه)، مركز الدراسات والبحوث، نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ط١، ٢٠١٣، ص ٣٥ وما بعدها.

(3) Workplace Bullying Institute (N.D). Definition of workplace bullying. Retrieved, June3th, 2013, from: <http://www.workplacebullying.org/>

(4) McKay, R., Arnold, D., Fratzl, J., & Thomas, R. 2008 Workplace bullying in academia: A Canadian Study. Employee Responsibilities & Rights Journal, 20.

(٥) محمد إبراهيم أحمد أبو برهم: أثر الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين التندر الوظيفي والانغماس الوظيفي، دراسة تطبيقية على المدارس في المحافظات الجنوبية لفلسطين، مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة، المجلد ٨، العدد ٨، عمان، ٢٠٢٢، ص ٤١٦٩.

(٦) د. محمد حمزة أمين عبد الله، التندر في بيئة العمل والرغبة في الانسحاب الوظيفي، مرجع سابق، ص ٢٠٥ وما بعدها.

(7) Workplace Bullying Institute (N.D). Definition of workplace bullying. Retrieved, June3th, 2013, from: <http://www.workplacebullying.org/>

(٨) للمزيد راجع: أ. محمد إبراهيم أحمد أبو برهم، المرجع السابق، ص ٤١٦٣-٤١٩٢.

(9) Gillen, P. A., Sinclair, M., Kernohan, W. G., Begley, C. M., & Luyben, A. G. (2017). Interventions for prevention of bullying in the workplace. Cochrane Database of Systematic Reviews (1).

على معدلات أداء الموظفين بالسلب<sup>(١)</sup> ويمثل مشكلة خطيرة في بيئات العمل وتعاني منه العديد من المؤسسات التنظيمية وبصرف النظر عن مستوى تقدم الدولة أي أن التمتع يوجد في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء<sup>(٢)</sup>.

وتشير إحصائيات المعهد الأمريكي للتمتع في مكان العمل (WBI) عبر موقعه الإلكتروني إلى أن ٣٠% من إجمالي البالغين العاملين بالولايات المتحدة قد تعرضوا للتمتع الوظيفي، وأن ٧٦ مليوناً من هؤلاء العاملين تأثروا بهذا التمتع، كما أن ٦١,٣% من التمتع كان مصدره نفس النوع بمعنى أنه موجه غالباً من ذكور ضد ذكور وإناث ضد إناث، لكن ذلك لا يمنع أيضاً من وجود تممتع موجه من نوع ضد نوع آخر، فضلاً عن أن ٤٣% ممن يعملون عن بُعد تعرضوا للتمتع عبر الاجتماعات والبريد الإلكتروني. ووفقاً لنتائج تقرير المسح الذي أجراه المعهد لعام ٢٠٢١م بهذا الخصوص؛ فقد بلغت نسبة المتتمتعين الإناث في مكان العمل ٣٣% واللائي كان ٦٥% من التمتع يستهدف زميلاتهن، بينما بلغت نسبة استهدافهن زملائهن من الرجال ٣٥%. وفي المقابل فقد بلغت نسبة تممتع الذكور ٦٧% والذين بلغت نسبة تمتعهم ضد زملائهم ٥٨% وكانت نسبة استهدافهم زميلات العمل ٤٢%<sup>(٣)</sup>.

ومن أبرز خصائص التمتع في أماكن العمل أنه يأتي على شكل هرمي أي من ذوي المناصب العليا على من هم دونهم في المستويات والدرجات الوظيفية، وأنه بالنظر للجنس يكون الذكور أكثر تمتعاً من النساء<sup>(٤)</sup>، وكذلك فإن الإناث يمارسن هذا السلوك على الأخريات من نفس الجنس<sup>(٥)</sup>. وهذا النوع من التمتع ينتشر بشكل واسع في بيئة العمل النسائية كإطلاق الشائعات المغرضة بحق الموظفة والتي قد تطال أخلاقها أيضاً، أو أن تقوم المسؤولة المباشرة لهذه الموظفة أو زميلاتها في العمل بإيذائها بكافة الأشكال مما قد يجعل الضحية يفضل الانسحاب من الوظيفة على الاستمرار فيها<sup>(٦)</sup> ومن ذلك تقديم الشكاوى والتقارير الكيدية التي تنال منها ومن سمعتها أو ترويح ونشر الأكاذيب<sup>(٧)</sup> والتلاعب بالألفاظ أو التهكم والسخرية منها بهدف تشويه صورتها أو لمنعها من الترقى الوظيفي.

## ٢-٢-٢. أبرز سلوكيات التمتع في المؤسسات العامة:

بحسب الدراسات فإن التمتع في أماكن العمل عادة ما يعود إلى وجود صفات التكبر لدى بعض الموظفين أو أنه مرتبط بتوجيه النقد من جانبهم لتصرفات بعض العاملين بشكل دائم ومتكرر<sup>(٨)</sup>، كما قد يلجأ البعض إلى التمتع كأداة لإخفاء ضعف مهاراتهم أو القلق أو لتعزيز احترام الذات عن طريق إهانة الآخرين، إذ يشعر المتتمتع نفسه ببعض السلطة والهيمنة، كما حدد الباحثون عوامل أخرى مثل الاكتئاب واضطراب الشخصية<sup>(٩)</sup>.

والتمتع في أماكن العمل هو ميل الأفراد أو الجماعات لاستخدام سلوك عدواني بشكل مستمر ضد زميل في العمل أو مدراء ضد رؤوسهم، وهذا النوع من التمتع يمكن أن يأخذ أشكال عدة مثل اللفظية وغير اللفظية والنفسية والاعتداء الجسدي والإذلال والإشاعات، كل هذه إشارات على أن هناك من يتمتع وينصب مكائد للموظفين، وهذا النوع من العدوان في أماكن العمل في معظم الحالات يقوم به المتتمتعين من الرجال، ويمكن أن تكون هذه الممارسات سرية أو علنية لكنها دائماً سيئة وتؤثر على الحياة المهنية والشخصية والصحية للضحية وفي بعض الحالات القصوى قد تؤدي إلى الانتحار.

(١) د. حسام قرني، التمتع الوظيفي وأثره على أداء العاملين في المنظمات "دراسة ميدانية"، مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، المجلد الرابع والعشرون، العدد الثالث، يوليو ٢٠٢٣، ص ١٨٩-٢١٦. [https://jpsa.journals.ekb.eg/article\\_308920.html](https://jpsa.journals.ekb.eg/article_308920.html)

(2) Mete, E.S. & Sokmen, A. (2016). The influence of workplace bullying on employees job performance, job satisfaction and turnover intention in a newly established private hospital. International Review of Management and Business research, 5, (1).

(٣) د.أحمد زكريا أحمد، التمتع الوظيفي "دائمة الصمت وشجاعة المواجهة"، مقال بمجلة التنمية الإدارية – معهد الإدارة العامة، الرياض، العدد ١٨٥، يناير ٢٠٢٢. راجع الموقع الإلكتروني للمجلة على الرابط التالي:

<https://tanmia-idaria.ipa.edu.sa/Pages/185-6.aspx>

(٤) نور قحطان خليل، الجرائم الخاصة بالمرأة العاملة – دراسة قانونية في ضوء قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، مجلة الباحث للعلوم القانونية، كلية القانون- جامعة الفلوجة، المجلد الثالث، العدد الثاني، ٢٠٢٢، ص ٣٦١-٤٠٠.

(5) McKay, R., Arnold, D., Fratzl, J., & Thomas, R. op.cit.

(٦) د. محمد حمزة أمين عبد الله، التمتع في بيئة العمل والرغبة في الانسحاب الوظيفي، مرجع سابق، ص ٢٢٢ وما بعدها.  
(٧) خالد أحمد علي أحمد، وأدم سميان دياب الغريبي، الحماية الجزائية لسمعة الإنسان من الأخبار الكاذبة وشهادة الزور، مجلة الباحث للعلوم القانونية، كلية القانون- جامعة الفلوجة، المجلد الثالث، العدد الأول، ٢٠٢٢، ص ٣١-٥٢.

(٨) للمزيد حول سلوكيات التمتع راجع: عريان عدنان الشوابكة، أثر سلوكيات التمتع في مكان العمل على دوران العمل الطوعي: المناخ التنظيمي متغير معدل، رسالة رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط- عمان، الأردن، ٢٠١٩، ص ٢٨ وما بعدها.

(9) Kumpulainen bullying". associated conditions "Psychiatric K. Medicine of Adolescent Journal International Health 20 (2): 121-32

ويعد من سلوكيات التنمر التي تقع في مجتمع الوظيفة تجنب الشخص أو عزله وظيفيًا من خلال الحط من قيمة ما يقوم به من مهام وظيفية وتهميش دوره في العمل والإذلال العام<sup>(١)</sup> والازدراء والتقليل من قيمة عمله والاتهامات الزائفة أو الانتقادات الحادة وغير المنطقية والتشويه الخبيث والتهم الوهمية أو التهكم والسخرية، وأخيرًا إنهاء وظيفة أو عمل الشخص بدون أسباب<sup>(٢)</sup>.

وشتان بين النقد الموضوعي وبين التنمر فالأول يستهدف تحسين العمل وإجاداته وتنمية مهارات القائمين به ومن ثم الارتقاء بالمؤسسة لمصلحة الجميع، وبالتالي فإن النقد البناء وكذلك ما قد تتخذه المؤسسة من إجراءات تأديبية بحق القائم بالعمل والمرتبطة سلوكيًا في مكان العمل بالأداء الوظيفي لا تعتبر تنمرًا. بينما ما يقوم به بعض الأشخاص أو المسؤولين تجاه البعض الآخر بهدف تخويف أو إذلال أو عزل أي شخص دون سبب يعتبر تنمرًا، كما تعد سرقة الأفكار أو نسبة الفضل فيها إلى غير أصحابها من قبيل التنمر، ويكتسب التنمر طابعًا مؤسسيًا حينما تقبل المؤسسة وإدارتها العليا بالتنمر وتشجعه، وقد يحدث التنمر من قبل المديرين كشكل من أشكال إساءة استغلال السلطة<sup>(٣)</sup>.

ومن السلوكيات كذلك التي تحدث في بيئة العمل وتشكل تنمرًا والتي قد تأتي بمسميات وصور متعددة كما ذكرها البعض، فعلى سبيل المثال هناك العدوان والمضايقة والإساءة العاطفية والمهاجمة. ويشير تعدد صور وأشكال الانحرافات السلوكية داخل بيئة العمل إلى "مجموعة واسعة من السلوكيات السلبية التي تستهدف العاملين وقد تشمل هذه السلوكيات؛ النقد وتخصيص أعباء عمل غير عادلة والاستبعاد الاجتماعي رسميًا أو غير رسمي وتعبيرات الوجه والشتائم والحرمان من فرص التطوير المهني والترقية"<sup>(٤)</sup>.

## ٢-٣. دوافع التنمر

ونتناول في هذا المطلب الأسباب والدوافع التي تؤدي بالشخص إلى ارتكاب أفعال التنمر مع بحث النظريات المفسرة لظاهرة التنمر والتي تناولتها بالتحليل، وذلك في فرعين كما يلي:

### ٢-٣-١. أسباب انتشار سلوكيات التنمر:

لظاهرة التنمر العديد من الدوافع والأسباب التي قد يكون المرجع فيها بعض العوامل النفسية والاجتماعية والاقتصادية، وهو ما قد يترك بعض الآثار السلبية على الشخص وبصرف النظر عن عمره كبيرًا كان أو صغيرًا وسواء كان رجلًا أم امرأة<sup>(٥)</sup>، ففي الجانب الاجتماعي والنفسي هناك اضطراب العلاقات الأسرية والاجتماعية أو كثرة التعرض للأذى البدني والأضرار النفسية والمعاملة القاسية داخل المنزل، وأكثر الفئات تأثرًا هم الأطفال والمراهقين حيث يظلون فترة من الزمن ليست بالقليلة عرضة للاكتئاب والقلق والخوف نتيجة لما تعرضوا له من مساوئ إثناء طفولتهم أو في فترة مراهقتهم، أيضًا قد تؤدي الظروف الاقتصادية إلى صناعة شخص متمم إما نتيجة لرغبته وسعيه للشعور بالقوة والسيطرة وانتماؤه لمستوى اقتصادي مرتفع يبيح له التنمر، وإما نتيجة الفقر وتدني مستواه الاجتماعي مما يجعله يشعر بالاحتقار والظلم بين المحيطين به فيلجأ إلى التنمر للظهور بمظهر يخفي به حقيقة مشاعره<sup>(٦)</sup>.

من ناحية أخرى يذهب البعض إلى أن هناك العديد من الأسباب التي تدفع إلى التنمر وتكون مرتبطة بالشخص ذاته كعدم الثقة في النفس وعدم تقديره لذاته ومشاهدة أفلام العنف أو الألعاب العنيفة كلعبة المصارعة<sup>(٧)</sup>.

ومن الأسباب التي لها دور كبير في انتهاج البعض لسلوكيات التنمر فقدان وضعف الوازع الديني لديهم، حيث يعد الوازع الديني والأخلاقي من محتويات الشخصية والذي يحدد السلوك القويم فيها فيقبل على الخير ويمتنع عن السلوك المنحرف أو الانجرار صوب الشر والإجرام، ومن الأسباب أيضًا عدم وجود الردع الكافي وعدم توقيع العقاب على المتنمرين نتيجة إفلاتهم من إثبات الجريمة عليهم<sup>(٨)</sup>.

### ٢-٣-٢. النظريات المفسرة لظاهرة التنمر:

(1) Gordon de Brouwer, BULLYING AND HARASSMENT ARE RIFE IN THE PUBLIC SERVICE, November 2021. from <https://www.ipaa.org.au/bullying-and-harassment-are-rife-in-the-public-service/>

(2) Hoel, H., Einarsen, S., Cooper, C., & Zapf, D. (Eds.). (2003). Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice. Taylor & Francis. Humphreys, J., & Campbell, J. (2010). In J. Humphreys (Ed.), Family violence and nursing

3 John S.Marry Workplace Bullying in Nursing: A Problem That Can't Be Ignored, Professional Issue, 2009, p273

(٤) د. محمد حمزة أمين عبدالله، التنمر في بيئة العمل والرغبة في الانسحاب الوظيفي، مرجع سابق، ص ٢١٢.

(٥) د. منصور عبد السلام عبد الحميد حسان، جريمة التنمر "دراسة مقارنة"، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد ١٠، العدد ١، مارس ٢٠٢٤، ص ٧٣٨ وما بعدها.

(٦) سماح السيد محمد السيد، مداخل مواجهة ظاهرة التنمر الإلكتروني لدى طلاب الجامعة من وجهة نظر خبراء التربية، مجلة كلية التربية ببنها، ١ (١٢١)، بتاريخ ١٩٩٩، ص ١٠٢٠/١/١.

(٧) د. أحمد محمد علي المصري، معالجة القرآن لظاهرة التنمر، مجلة كلية أصول الدين والدعوة، العدد ٣٩، كلية أصول الدين والدعوة بأسبوط، جامعة الأزهر، ٢٠٢٠م، ص ١٨٦٩ وما بعدها؛ د. منى سيد محمد أحمد، دراسة العوامل المؤدية إلى التنمر، مرجع سابق، ص ٤٤٧.

(٨) د. كمال سيد عبد الحليم محمد نصر، جريمة التنمر وعقوبتها في الشريعة والقانون، مرجع سابق، ص ٢٤٥٥ وما بعدها.



وفي شأن تفسير ظاهرة التنمر يمكن أن نتعرض للنظريات التي تناولت بالدراسة والتحليل العوامل التي يمكن أن تؤدي لقيام الأفراد بالتنمر، وسوف نشير بإيجاز إلى هذه النظريات على النحو التالي:

● **النظرية التحليلية:** في تفسير هذه النظرية للتنمر يلاحظ أنها تربط بين التنمر وبين الفطرة الإنسانية التي جبلت على حب الحياة والخوف من الموت وتفضيل الشخص لنفسه، والتنمر تبعاً لذلك ما هو إلا نتيجة الصراع والتناقض بين غريزة الحياة وغريزة الموت وتحقيق اللذة، ولا يتم ذلك إلا عن طريق إلحاق الأذى بالآخرين أو تعذيبهم والتصدي لهم أو حتى تجاه نفسه، حيث أن الطفل يولد بدافع عدواني فالسلوك العدواني هو استجابة غريزية وطرق التعبير عنها مُتعلمة ومكتسبة ولا يمكن وضع حدود لها أو ضوابط تلجمها لكن فقط يمكن تحويلها إلى أهداف يقبلها المجتمع، أما إذا وجدت العدوانية الغريزية السبل للإشباع فإنها تظهر في صورة العنف، ويؤكد هذا الموقف (أدلر) بأن الاستجابة للعنف هي ظاهرة غريزية تعبيرية وتعويضية عن الإحساس بالنقص<sup>(١)</sup>. وذلك نتيجة فقدان الطفل لمشاعر الحب والحنان والعطف، فالأطفال الذين لا يشعرون بهذه العواطف في السنوات الأولى من العمر يميلون إلى الإحساس بالعنف والعدوانية والكرهية نحو والديهم والآخرين<sup>(٢)</sup>.

● **النظرية السلوكية:** إن المتنمر قد يكتسب التنمر من محيطه الاجتماعي مثل الزملاء والأصدقاء وينمو لديه تبعاً لذلك -ومع طول فترة اندماجه معهم- الإحساس بالحصول على الظهور والنجومية بين أقرانه مما يجعله يشعر بأنه مختلف ومتميز، كما أن حصول المتنمر على ما يريد يمثل بحد ذاته تعزيزاً لمكانته بين أقرانه وهذا يدفعه للتكبر نحوهم، وقد لا يجد مقاومة من الآخرين وقد لا يراعي فيما يتخذ من مواقف عدائية مكانة من هم أكبر منه سناً كالوالدين أو المعلمين أو الأقرباء مما يعزز السلوك التنمري أكثر<sup>(٣)</sup>، ولذلك فإن الإنسان وفق النظرية السلوكية تكون فرصته أكبر في اكتساب السلوكيات التي تنطوي على تنمر تجاه الغير.

● **النظرية الفسيولوجية:** تعتمد هذه النظرية في تفسيرها لظاهرة التنمر على التلف الدماغي الذي يمس الجهاز العصبي (فقدان الخلايا العصبية وموتها) ويؤدي إلى عدم السيطرة على السلوك والتحكم فيه بصورة إيجابية، ومن علماء هذا الاتجاه من يرجع التنمر والسلوكيات العدوانية إلى زيادة نسبة هرمون التستوستيرون والأدرينالين في الدم وهذا يساعد على زيادة العدوانية لدى الأفراد المتنمرين.

● **النظرية السوسولوجية:** في كثير من الأحيان ينحدر المتنمر من الأوساط الفقيرة ومن العائلات التي تعيش في المناطق المحرومة والمعزولة التي تعاني من مشاكل اقتصادية في ظل وضع سوسولوجي يتسم باتساع الهوة والفوارق، بين الطبقات الاجتماعية، وعادة ما يكون المتنمرون وخصوصاً القادة منهم ذوي شخصيات قوية وحادة ومن الشخصيات السيكوباتية المضادة للمجتمع، وتكمن خطورة هذا النوع في إمكانية تحوله إلى شخصية إجرامية تهدد استقرار المجتمع حيث غالباً ما يؤسس المتنمرون عصابات إجرامية أو يسعون للانضمام إلى عصابات إجرامية قائمة.

● **نظرية التعلم الاجتماعي:** تفترض هذه النظرية أن الإنسان ككائن اجتماعي يتأثر بتصرفات وسلوكيات الآخرين ويتعلم منهم عن طريق ملاحظة استجاباتهم وتقليدها وإمكانية التأثير بالثواب والعقاب على نحو تبادلي، وهذا ما يعطي التعلم طابعاً تربوياً لأن التعلم لا يتم في فراغ بل في محيط اجتماعي<sup>(٤)</sup>؛ فسلوك العدوان والتنمر لدى المتنمر يأتي تعبيراً عن النماذج التي تأثر بها وشاهدها في المجتمع (خاصة الأسرة)، وسلوكيات المجتمع هي التي تعزز أو تطفئ السلوك التنمري. فالسلوك الإجرامي والعدائي هو سلوك مكتسب عن طريق التعلم ومن خلال التفاعل الاجتماعي<sup>(٥)</sup>.

● **النظرية الوظيفية:** طبقاً لهذه النظرية فإن العنف والعدوان وأشكال التنمر المختلفة ما هي إلا نتيجة لفقدان الارتباط والانتماء في العلاقات الاجتماعية التي من خلالها يتم تنظيم وتوجيه سلوكيات الأفراد أو نتيجة لفقدان المعايير والضوابط الاجتماعية، كما يعتقد أصحاب هذه النظرية أن المتنمرين قد يسلكون طريق العنف والتنمر نظراً لعدم معرفتهم بأسلوب آخر للتعامل غير السلوك المتسم بالعنف والتنمر<sup>(٦)</sup>.

● **نظرية الإحباط والعدوان:** تتأسس هذه النظرية على أن العنف والعدوان بكافة طرقه وأشكاله سواء اللفظية أو الجسدية ما هو إلا استجابة فطرية للشعور بالإحباط واليأس، حيث تتناسب شدة العدوان لدى الشخص كلما زاد شعوره بالإحباط وعليه فالرغبة في السلوك

(١) علي موسى الصبيح، محمد فرحان القضاة، مرجع سابق ص ٤٨-٤٩.

(٢) د. لبنى الرفاعي عبد العزيز، التنمر لدى أبناء الموظفين، المجلة العلمية، المجلد ٩، العدد ١، كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة المنصورة، يونيو ٢٠٢٢م، ص ٧٥ وما بعدها.

(٣) عفاف عبد اللطيف سلامة، أثر التنمر على الالتزام الوظيفي في المؤسسات الحكومية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة البلقاء، الأردن، ٢٠١٦م، ص ٢٥ وما بعدها.

(٤) منال عائض القحطاني، ورغد حسين البيوي، العوامل الاجتماعية المؤدية لانتشار ظاهرة التنمر لدى طلاب المرحلة الثانوية، المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، المجلد ٤٣، العدد ٦١، ٢٠٢١م، ص ١١٤ وما بعدها.

(٥) محمد توفيق سلام، العنف لدى طلبة المدارس الثانوية في مصر، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية القاهرة، ٢٠٠٠، ص ٣١.

(٦) طلعت إبراهيم لطفي، الأسرة ومشكلة العنف عند الشباب مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، أبو ظبي ٢٠٠١، ص ١٢.

التمتري والعنف تختلف بكمية الإحباط التي يعاني الفرد منها مثل الشعور بالضيق وإعاقة إشباع الرغبات البيولوجية أو النفسية مما يولد لديه سلوك عدواني، بالتالي فإن سلوك العدوان هذا ما كان ليحدث لو لم يكن هناك شعور بالإحباط.

وأخيرًا يرى البعض أن الضغوط الحياتية الخارجية تؤثر في العمليات النفسية والتي بدورها تدفع بالفرد نحو السلوك العدواني، ومن ذلك ضغوط العمل والعلاقات الاجتماعية التي تأثرت كثيرا وباتت تنسم بشيء من الفتر المؤدي للجفاء في المشاعر الاجتماعية، إضافة إلى كافة العوامل التي قد تتسبب في شقاء الشخص وتعاسته والتي قد تدفعه إلى السلوك العنيف والعدواني، وكذلك هناك الضغوط البيئية مثل الضوضاء والازدحام والتلوث والطقس وكل الظروف الفيزيائية واختراق الحدود الفردية والاعتداء على الحيز المكاني الشخصي كل هذه المؤثرات البيئية، وإن كانت لا تخلق العدوان في حد ذاته وإنما تحدث آثارا نفسية أو سلوكية قد تدفع إلى العدوان<sup>(١)</sup>. كما ساهمت التكنولوجيا بتطوراتها المتسارعة في مجال الاتصالات ورغم فوائدها الكثيرة<sup>(٢)</sup> في زيادة هذه الضغوط وتعميقها بين جنبات المجتمع.

### ٣- الضوابط القانونية والإجرائية لمكافحة التمر الوظيفي

#### ٣-١. موقف التشريعات من جريمة التمر

التمر من السلوكيات الممقوتة وفق الشرائع السماوية كما أنها محظورة في القوانين الوضعية<sup>(٣)</sup> فهو من الجرائم التي يعاقب عليها القانون ويفرد لها عقوبة خاصة لمرتكبها<sup>(٤)</sup>. وقد اختلفت خطة التشريعات في التصدي لظاهرة التمر بهدف إيجاد النموذج المناسب لها بين النصوص العقابية، فمنها من وضع نظام أو قانون خاص ينظم كيفية التعامل مع السلوكيات التي تنطوي على أفعال تتضمن الإيذاء أو التمر، بينما انتهجت تشريعات أخرى كالقانون المصري تعديل قانون العقوبات العام من خلال إضافة نص للتصدي لهذه الظاهرة، ومن المشرعين من عالج هذه الظاهرة من خلال بعض النصوص المتفرقة التي وردت في قوانين مختلفة، وهذا ما فعله المشرع في كل من فرنسا وبريطانيا وألمانيا<sup>(٥)</sup>.

#### • موقف المشرع المصري:

واجه المشرع المصري ظاهرة التمر بوضع نص وحيد استحدثه المشرع في قانون العقوبات من خلال تعديل القانون ١٨٩ لسنة ٢٠٢٠م وهو نص المادة ٣٠٩ مكرر (ب) من قانون العقوبات، ومن خلال هذا النص حدد المقصود بالتمر بوجه عام وقرر العقوبة التي تطبق على مقترفي الجريمة. حيث نصت تلك المادة على أن: "يعد تتمرًا كل قول أو استعراض قوة أو سيطرة للجاني أو استغلال ضعف المجني عليه أو لحالة يعتقد الجاني أنها تسيء للمجني عليه كالجنس أو العرق أو الدين أو الأوصاف البدنية أو الحالة الصحية أو العقلية أو المستوى الاجتماعي بقصد تخويفه أو وضعه موضع السخرية أو الحط من شأنه أو إقصائه من محيطه الاجتماعي". وهذا النص نعتقد أنه جاء عامًا بدليل أنه تناول العديد من الصور والسلوكيات التي تشكل تتمرًا وتسيء للمجني عليه بقصد تخويفه أو السخرية منه أو الحط من كرامته وقدره بين الناس، إلا أن النص لم يحدد أماكن معينة يمكن أن يحدث فيها التمر، وربما أراد المشرع من ذلك أن لا يحمل النص ما لا يحتمل بحيث أن التمر إذا وقع وفقًا للنص فإنه يتم العقاب عليه بغض النظر عن المكان أو البيئة التي وقع فيها السلوك، وسواء تمت أفعال التمر بوسيلة من وسائل التواصل الاجتماعي أو تمت في بيئة العمل أو المدرسة أو الطريق أو الجامعة أو أي مكان عام أو خاص، طالما ثبت أن الجاني قد ارتكب السلوك المكون للجريمة.

والحقيقة أن هذا المسلك من قبل المشرع المصري يحتاج إلى إعادة نظر ذلك أن التصدي لهذه الظاهرة وخاصة بعد شيوعها وانتشارها لا يمكن التعامل معها من خلال التجريم فقط، كما أن تجريم الأفعال التي تنطوي على التمر والإيذاء لا يصلح أن تخضع لنص واحد في التجريم وذلك نظرًا للفتاوت فيما بينها من حيث الآثار والخطورة.

#### • موقف المشرع الأردني:

لم يرد في التشريع الأردني الجزائي نصوص تتعلق بالتمر فبحسب قانون العقوبات الأردني لسنة ١٩٦٠ وتعديلاته نجده تناول الأحكام المتعلقة بالزنا والقدح والتحقيق وقد جاء ذكرها في الباب الثالث منه تحت عنوان الجرائم التي تقع على الإدارة العامة (أحكام عامة)،

(١) أمل سالم العواودة، العنف ضد المرأة العاملة في قطاع الصحة، البازوري للنشر والتوزيع عمان، الأردن ٢٠٠٩، ص ١٢١.

(٢) للمزيد راجع: د. صلاح الدين رجب فتح الباب، المواجهة التشريعية لمخاطر الذكاء الاصطناعي في ضوء المعايير الدولية، المؤتمر الدولي العلمي الثاني القضائي القانونية المستجدة، ضمن المحور الأول: دراسات في القضايا القانونية المستجدة بكافة مجالاتها، تحت شعار "اكتشف أفكارًا جديدة - قسم القانون في فاكليتي القانون والعلوم السياسية والإدارة بجامعة سوران، إقليم كردستان، الفترة من ٢٢-٢٤-٢٠٢٤.

(٣) د. كمال سيد عبد الحليم محمد نصر، جريمة التمر وعقوبتها في الشريعة والقانون، مرجع سابق، ص ٢٤٠٤ وما بعدها.

(٤) عقوبة التمر في القانون المصري رقم ١٨٩ لسنة ٢٠٢٠، مقال منشور على مكتبة القانون، انظر الرابط التالي: تاريخ الزيارة ١٠/٩/٢٠٢٤.

<https://www.eglf.org>

(٥) د. أحمد عبد الله الطيار، جريمة التمر في التشريع المصري والمقارن، مرجع سابق، ص ١٦٠١ وما بعدها.

وذلك في الفصل الثاني منه، تحت عنوان "في الجرائم الواقعة على السلطة العامة"، وتحديدًا في القسم الثالث منه الذي ورد بعنوان "الذم والقذف والتحقيق"<sup>(١)</sup>.

وقد نصت المادة ١٦٩ من هذا القانون على أن: "يعد موظفًا بالمعنى المقصود في هذا الباب كل موظف عمومي في السلك الإداري أو القضائي وكل ضابط من ضباط السلطة المدنية أو العسكرية أو فرد من أفرادها وكل عامل أو مستخدم في الدولة أو في إدارة عام".

فالمشرع الأردني استعمل قد عالج في المواد من ١٨٨ إلى ١٩٩ جرائم الذم والقذف والتحقيق مبيّنًا أوصاف كل جريمة منها وافرد العقوبات اللازمة لها.

ويلاحظ أنه استعمل مصطلح الذم ولم يستعمل مصطلح السب باعتبار أنهما يؤديان ذات المعنى، ولذلك عرف جريمة الذم في المادة ١٨٨ من قانون العقوبات الأردني سالف الذكر بأنها "إسناد مادة معينة إلى شخص ما- ولو في معرض الشك والاستفهام- من شأنها أن تنال من شرفه وكرامته أو تعرضه إلى بغض الناس واحتقارهم، سواء أكانت تلك جريمة تستلزم العقاب أم لا". وعرف القذف بأنه: الاعتداء على كرامة الغير أو شرفه أو اعتباره- ولو في معرض الشك والاستفهام- من دون بيان مادة معينة.

وذاً الأمر ينطبق على جريمة التحقيق وفق نص المادة ١٩٠ من ذات القانون التي نصت على أن التحقيق: "هو كل تحقيق أو سبب- غير الذم والقذف يوجه إلى المعتدى عليه وجهاً لوجه بالكلام أو الحركات أو بكتابة أو رسم لم يجعلاً علنيين أو بمخابرة برقية أو هاتفية أو بمعاملة غليظة".

أما المادة ١٨٩ فقد بينت الصور التي تقع بها جريمة الذم والقذف بقولها: "لكي يستلزم الذم أو القذف العقاب يشترط فيه أن يقع على صورة من الصور الآتية:

١- الذم أو القذف الوجهي ويشترط أن يقع:

أ- في مجلس بمواجهة المعتدى عليه.

ب- في مكان يمكن لأشخاص آخرين أن يسمعوه، قل عددهم أو أكثر.

٢- الذم أو القذف الغيبي، وشرطه أن يقع أثناء الاجتماع بأشخاص كثيرين مجتمعين أو منفردين.

٣- الذم أو القذف الخطي، وشرطه أن يقع:

أ- بما ينشر ويذاع بين الناس، أو بما يوزع على فئة منهم من الكتابات أو الرسوم أو الصور الاستهزائية أو مسودات الرسوم

(الرسوم قبل أن تزين وتصنع).

ب- بما يرسل إلى المعتدى عليه من المكاتيب المفتوحة (غير المغلقة) وبطاقات البريد.

٤- الذم أو القذف بواسطة المطبوعات وشرطه أن يقع:

أ- بواسطة الجرائد والصحف اليومية أو الموقوتة.

ب- بأي نوع كان من المطبوعات ووسائل النشر"

ويمكن القول أن المشرع الأردني اعتبر الأفعال التي يقوم بها المتمتر أفعال تستوجب العقاب وتندرج ضمن جرائم التهديد والابتزاز والذم والقذف والتشهير والاعتداء على الحياة الخاصة للآخرين والجرائم الإلكترونية والتي قد تصل عقوبتها بالسجن لمدة ثلاث سنوات ولا تقل عن ثلاثة أشهر.

ومن الجرائم التي تنطوي على نوعاً من التمر جريمة الإيذاء المبهج وهي الجريمة التي تتم من خلال نشر الجاني أو الجناة لصور أو مقاطع فيديو تسبب الأذى للغير نتيجة نشرها وتكون مصدر بهجة وفرح لمن قام بنشرها إما طلباً للشهرة أو للسخرية من الضحية، وتعد هذه الجريمة من الجرائم الحديثة على المجتمع الأردني والتي ينادي البعض بأن تنال الاهتمام التشريعي بوضع العقوبات المناسبة والرادعة بحق مرتكبيها منعاً لانتشارها وخطورتها على المجتمع<sup>(٢)</sup>.

وفي ٢٠٢٤ ولما صدر نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع رقم ٣٣ لسنة ٢٠٢٤<sup>(٣)</sup> والذي صدر بمقتضى المادة ١٢٠ من الدستور يمكن القول أنه قد تبني مجموعة القيم الأخلاقية والسلوكية لتكون حاکمة للوظيفة العامة وتهدف إلى الارتقاء بالوظيفة العامة<sup>(٤)</sup>.

(١) للمزيد راجع: قانون العقوبات الأردني رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠.

(٢) د. مؤيد حسني أحمد الخوالدة، المسؤولية الجزائية الناشئة عن الإيذاء المبهج في التشريع الأردني، مجلة الميزان للدراسات الإسلامية والقانونية، المجلد ٩، العدد ٢، ٢٠٢٢، ص ٨٩-١٠٣. <http://search.mandumah.com/Record/1285406>

(٣) صدر هذا النظام ونشر بالجريدة الرسمية في ٢٠٢٤/٥/٢٢.

(٤) كما نصت المادة السادسة من ذات النظام على أن: "تتركز الخدمة في القطاع العام على المبادئ التالية:

أ- سيادة القانون. ب- الشفافية. ج- العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص. د- الحوكمة. ه- التمكين والتحفيز. ز- التميز في الأداء والتطوير المستمر. ح- الفاعلية والكفاءة. ط- المساواة والعقاب".

حيث نصت المادة الخامسة من هذا النظام على أن: "تهدف الوظيفة العامة إلى خدمة الوطن والمواطن تحقيقاً للمصلحة العامة من خلال مجموعة من المبادئ السلوكية والأخلاقية التي تعزز من أداء الموظف وترسخ لديه ثقافة مؤسسية تستند إلى القيم التالية:

أ- الجدية والإخلاص والدقة والأمانة والتميز في أداء الوظيفة العامة.

ب- عدم الإخلال بواجبات ومهام الوظيفة

ج- الحفاظ على المال العام.

د- تقديم خدمات نوعية مبتكرة.

هـ- تحمل المسؤولية والتحلي بروح المبادرة والعمل الجماعي".

وتفعيلاً للمبادئ التي يستهدفها المشرع الأردني فقد تم تضمين هذا النظام بعض المواد والتي جاءت تحت عنوان "المساءلة والعقاب"، وهي المواد من ٦٥ إلى ٨٧، فالمادة ٦٥ تنص على أن: "تهدف منظومة المساءلة والعقاب إلى تحقيق ما يأتي:

أ- ضمان الالتزام بقواعد السلوك الوظيفي وبأخلاقيات الوظيفة العامة...."، كما نصت المادة ٦٦ أن: يلتزم الموظف بما يأتي:

أ- التقيد بأحكام مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة المقررة من مجلس الوزراء.

ب- معاملة الجمهور بلباقة وكياسة، وعلى أساس من الحياد والتجرد والموضوعية.

ج- تعزيز ثقافة المؤسسة القائمة على السلوك الوظيفي والأخلاقي المتميز.

بينما تضمن المادة ٦٧ ما يحظر على الموظف العام القيام به ويجعله يقع تحت طائلة المسؤولية التأديبية ومنها على وجه الخصوص البند (هـ)، وهي التي تحظر على الموظف العام "القيام بأي تصرفات أو ممارسات تسيئ إلى الأخلاق والآداب والسلوك العامين والإساءة للآراء والمعتقدات السياسية والدينية أو التحريض ضدها"، وأيضاً البند (و) من ذات المادة والتي تحظر عليه "ممارسة أي سلوك جسدي أو شفهي ذي طبيعة جنسية أو التهديدات المرتبطة به بما يمس كرامة الآخرين ويكون مهيناً لهم ويؤدي إلى إلحاق الضرر الجسدي أو النفسي أو الجنسي لهم". وإمعاناً في المزيد من الحماية فقد جاء البند (ز) من نفس المادة ليحظر على الموظف العام "إيقاع عقاب بدني بأي صورة من الصور على أي من الأطفال الموجودين في الدائرة بما في ذلك المؤسسات التعليمية أو التأهيلية أو التدريبية أو دور الرعاية أو الحماية أو إلحاق أذى بأي منهم".

ومن جانبنا فإننا نثني على جهود المشرع الأردني بوضعه هذه النصوص والتي وإن لم تُشر صراحة إلى التئمر إلا أنه أوردت من العبارات ما يتضمن معالجة الانحرافات السلوكية المؤدية إلى التئمر، ونأمل أن ينتقل هذا الاهتمام التشريعي إلى نصوص قانون العقوبات لإسباغ مزيد من الحماية ضد كل السلوكيات التي تتضمن صورة من صور من التئمر.

#### • موقف المشرع الفرنسي:

تناول المشرع الفرنسي التحرش المعنوي (التئمر) في بيئة العمل من خلال نص المادة ٢٢٢-٣٣-٢ من قانون العقوبات، وتوضح هذه المادة أن التئمر في نطاق العمل يقصد به: "مضايقة الآخرين من خلال القول، أو الفعل، المتكرر، الذي يكون هدفه، أو أثره، تدهور ظروف العمل، التي يحتمل معها المساس بحقوق العمال وكرامتهم أو تؤثر على الصحة الجسدية أو العقلية أو تعرض مستقبلهم المهني للخطر".

وهذا التحرش المعنوي يتم العقاب عليه إذا وقع في نطاق بيئة العمل أو بمناسبته، ولكن اشترط النص للعقاب أن يكون السلوك الصادر من الجاني متكرراً، ولا يشترط تحقق نتيجة إجرامية مباشرة على شخص المجني عليه بل يكفي أن يكون أثر السلوك محتملاً. كما أن الجاني قد يكون ممن لهم سلطة هرمية على العامل، كما قد يرتكب سلوك التئمر من عامل ضد زميله أو من العامل ضد رئيسه ولا تغير تلك الأحوال من وصف جريمة التئمر.

وقد انتقد البعض<sup>(١)</sup> موقف المشرع الفرنسي من اشتراطه تكرار سلوك التحرش المعنوي من قبل الجاني تجاه الضحية، وهذا يعني عدم العقاب على التئمر غير المتكرر مع أنه قد يحدث أثراً بالضحية، وذات الأمر ورد في نص المادة ١/١٥٢ من قانون العمل الفرنسي والتي نصت على أنه: "لا يجوز لأي موظف أن يتعرض لأعمال متكررة من التحرش الأخلاقي يكون لها هدف وأثر في تدهور ظروف العمل....".

#### • موقف المشرع البريطاني:

(١) د. حسين بن سعيد الغافري، جريمة التئمر الإلكتروني عبر وسائل التواصل الاجتماعي، مجلة روح القوانين، كلية الحقوق، جامعة طنطا، العدد ١٠٣، يوليو ٢٠٢٣، ص ١١٠٣ وما بعدها.

هناك العديد من التشريعات التي تتصدى لجريمة التنمر في بريطانيا، فهناك قانون تحقيق المساواة الصادر في ٢٠١٠ والذي يحتوي على مسارات متنوعة لتكريس المساواة في الحقوق والواجبات وصدر بهدف توحيد وتحديث تشريعات تجسيد المساواة عمومًا<sup>(١)</sup>. كما ضم تشريعات غائية كقانون الحد من العنف المنزلي ضد أفراد الأسرة وانتشار الجريمة في عام ٢٠٠٤ وهو تشريع متطور للحد من التنمر في الفصل (١٧) وما بعده. إضافة إلى مكافحة الجريمة وتحقيق الأمن المجتمعي في إنجلترا من خلال إيراد بعض النصوص التي تتعلق بمكافحة التنمر<sup>(٢)</sup>.

أما قانون أمين المظالم في ٢٠٠٥ فقد امتلك اختصاصات للحد من التنمر والتمييز يمكن أن تُسَعِّفُ القضاء في بيان ملامح ومقومات الركن المادي أو المعنوي بالنظر لعدم وجود نص صريح يجرم المضايقات والاستقواء المتكرر عن عمد إذا تبين وجود تفاوت فادح في المركز الاجتماعي أو السياسي أو الوظيفي أو غيرها<sup>(٣)</sup>.

أما قانون الحد من الكراهية والعنصرية في عام ٢٠٠٦ فقد نقل تجريم التنمر نقلة نوعية إذ عرف عناصره وبين مقوماته وأوضح أهم العقوبات التي تنال الأفراد جراء ارتكابه<sup>(٤)</sup>. كما ضم قانون الجرائم الخطيرة أفعال الفتنة الطائفية الناتجة عن سخريه جسيمة والتعرض لسمعة ومكانة فرد قيادي أو رمز أو جماعة بالنظر لجسامة تلك الأفعال ومدى قدرتها على أحداث فجوة في المجتمع<sup>(٥)</sup>.

### • موقف المشرع الألماني:

الأصل في التشريع الألماني أنه لا يوجد تشريع خاص يعاقب على جريمة التنمر، إلا أن القضاء الألماني يعاقب على أفعال التنمر مستلهمًا مقومات التجريم من مجموعة من النصوص العقابية الغائية، من أمثلتها المادة (١٧٤) التي تعاقب على صور التنمر الجسدي بواسطة الاعتداء الجنسي، والفقرة (ب) من ذات المادة تعاقب على التنمر الجسدي بسبب استغلال الوظيفة<sup>(٦)</sup>. كما أن المادة (١٧٧) تعاقب على الاستغلال الجنسي للقاصر والتمادي في الضرر الجسدي ضده<sup>(٧)</sup>.

كما تتضافر نصوص تجريم الإهانة والسخرية المادة (١٨٥) وجريمة التشهير بالمادة (١٨٦)، وجريمة السب والقذف بالمادة (١٨٧)، وإهانة أشخاص ذو مناصب سياسية بالمادة (١٨٨)<sup>(٨)</sup>. أما المادة (٢٠١) فتجرم كافة أفعال خرق السرية للصور الشخصية، فضلًا عن المادة (٢٣٨) التي تجرم العنف والتهديد بالأشخاص، والمادة (٢٤١) التي تجرم الإكراه والابتزاز<sup>(٩)</sup>.

### ٢-٣. مكافحة التنمر في إطار الوظيفة العامة

يعد التنمر في أماكن العمل من أخطر صور التنمر وهو سلوك ضار ويشكل نمطًا موجهًا إلى شخص واحد أو عدد قليل من الأشخاص والنقد بهدف تخويف أو إذلال أو عزل شخص آخر دون سبب. وكانت جمعية التنمر في مكان العمل<sup>(١٠)</sup> قد أشارت إلى أن أكثر من ٦٠ مليون عامل في الولايات المتحدة الأمريكية يتأثرون بالتنمر<sup>(١١)</sup>. ولأهمية الوظيفة العامة فقد نظمها المشرع وأسند ممارستها إلى مجموعة من الموظفين تحقيقًا للمصلحة العامة ووضع من القوانين واللوائح ما يكفل تنظيمها على الوجه الذي يحقق تلك المصلحة العامة وقرر لها ما يكفل حمايتها من كل ما ينال منها سواء في القوانين المنظمة للوظيفة العامة أو في قانون العقوبات. ونتناول هذا المطلب في ثلاثة فروع على النحو التالي:

### ١-٢-٣. حدود المصلحة التي يحميها القانون:

في البداية يجب التركيز على المصلحة التي أراد المشرع حمايتها من التجريم حيث تقتصر الحماية هنا في مجال الوظيفة العامة على ما يقع على الموظف أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها من أفعال تشكل أحد صور التنمر، أي أن الحماية مقررة في المقام الأول للوظيفة

(1) Equality Act 2010, UK Public General Acts.

(2) Domestic Violence, Crime and Victims Act 2004, (Amendment) Act 2012, UK Public General Acts.

(3) Public Services Ombudsman (Wales) Act 2005, UK Public General Acts.

(4) Racial and Religious Hatred Act 2006, [16th February 2006], S.I. 2007/2490, art. 2.

(5) Serious Crime Act 2007, UK Public General Acts 2007c. 27.

(6) Thomas MbBe and Eva-Maria Zenses: (Internet Gaming Disorder und Kriminelles Verhalten: Gibt es einen Zusammenhang?), Neue Kriminalpolitik Nomos Verlagsgesellschaft, 2016, Vol. 28, No.1, pp.33.

(7) BGH 4 StR 574/09 – Beschluss vom 24. März 2020 LG Dortmund, 177 Abs. 5Nr. 1 StGB; 177 Abs. 6.

(8) BGH 4 StR 574/09 – Beschluss vom 16. Februar 2010 (LG Dortmund, 187 Abs. 2 Satz 2 BGBM 188 Abs.

(9) BGH 4 StR 448/18-Beschluss vom 8. Mai 2019 (LG Halle), 13 StGB; 241 StGB.

(١٠) جمعية أمريكية نشأت في الولايات المتحدة الأمريكية منذ ٢٦ عام، وتضطلع بدور محوري في التصدي للتنمر داخل أماكن العمل، أنظر رابط الجمعية على شبكة الانترنت على الرابط التالي:

<https://workplacebullying.org>

(١١) د. أحمد محمد علي المصري، مجلة كلية أصول الدين والدعوة، العدد ٣٩، كلية أصول الدين والدعوة بأسبوط، جامعة الأزهر، ٢٠٢٠م، ص ١٨٧٦.



العامة وليست لشخص الموظف ذاته وسواء كان يقوم بمهامه الوظيفية داخل المؤسسة التي يعمل بها أو خارجها ما دامت تلك المهام تتم لصالح العمل المكلف به من قبل الجهة الإدارية<sup>(١)</sup>.

ومن المعلوم أن الموظف العام كما استقرت أحكام القضاء "هو كل شخص عين بصفة مستقرة غير عارضة للمساهمة في عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الحكومة المركزية أو السلطات الإدارية اللامركزية بالطريق المباشر"<sup>(٢)</sup>.

إن قيام الجريمة ومعاقبة مرتكبها لا يتم إلا عندما تتحقق أركانها المادية والمعنوية وفق النموذج القانوني المحدد لها من قبل المشرع فلا بد من توافر الفعل أو السلوك الإجرامي الذي نص القانون على تجريمه وهو ما يمثل الركن المادي للجريمة. كما لا بد من توافر القصد الجنائي لدى مرتكبها وهو ما يمثل الركن المعنوي للجريمة.

وبالتالي إذا كان ما يقوم به الموظف لا يرتبط بالوظيفة العامة أي أنه يمارس عملاً خاصاً به أو بأحد الأشخاص الخاصة فرداً كان أو شركة فإن تلك الأعمال لا تشملها الحماية المقررة له كموظف عام، وإنما يتم حمايته وفقاً للنصوص التي تعاقب على التمرر الواقع على أحاد الناس.

بينما تستمر حمايته كموظف عام إذا وقع الاعتداء على أمور تتعلق بحياته الخاصة إذا تم هذا الاعتداء في الوقت الذي كان يمارس فيه مهام وظيفته لأن المستهدف من الحماية هي كرامة الوظيفة العامة ذاتها<sup>(٣)</sup>.

وحيث إن للنص الجنائي أهمية خاصة ومعتبرة في قانون العقوبات إعمالاً لمبدأ شرعية الجرائم والعقوبات، وبالتالي لا محل للقول بتجريم فعل أو امتناع إلا إذا نص عليه المشرع صراحة وهو عند قيامه بذلك فإنه يستهدف وجه المصلحة العامة التي من بينها حماية المجتمع من خلال حماية حقوق وحرريات أفراده وتوفير الطمأنينة لهم هذا من جانب ومن جانب آخر ضبط وتنظيم سلوك الأفراد حتى يعم النظام والسكينة بين جنابات المجتمع.

والخلاصة أنه يجب حماية الوظيفة العامة من خلال وضع النصوص القانونية التي تحمل من الضمانات ما يحافظ على هيبة وقيمة الوظيفة العامة، وبالتالي الحفاظ على هيبة ومكانة الدولة ومؤسساتها المختلفة ويجب لتحقيق ذلك الوقوف في وجه كل التصرفات والسلوكيات التي تنال منها، وبالتالي ضمان سير المرافق العامة بانتظام واضطراد باعتبار ذلك أحد المبادئ الأساسية التي لا يمكن المساس بها وفي نفس الوقت فإن منع انتشار سلوكيات التمرر بين الموظفين يحسن ولا شك من أداءهم لمهامهم ويعزز من ثقة المواطنين في مؤسسات الدولة وأجهزتها المختلفة ويمنحهم الشعور بالرضى عند تلقيهم للخدمات.

كما أن منع الممارسات السيئة داخل المنظمات والمؤسسات يعطي فرصة لإنجاز الأعمال والمهام الوظيفية بشكل أسرع وبجودة عالية مما يترتب عليه زيادة الإنتاجية، وقد يسعى الموظف من خلال إحساسه بالأمان الوظيفي إلى الإبداع والابتكار الأمر الذي يعود بالنفع عليه في مستقبله الوظيفي والمهني، كما يعود بالنفع على المؤسسة ذاتها وعلى بقية الموظفين.

### ٢-٢-٣. أركان جريمة التمرر:

بشأن التمرر كصورة من صور الإيذاء التي تستهدف الكيان المعنوي للضحية<sup>(٤)</sup> فإنها كغيرها من الجرائم تقوم على ثلاثة أركان الركن الشرعي وهو النص القانوني، والركن المادي المتمثل في السلوك الإجرامي، والركن المعنوي المتمثل في القصد الجنائي.

### ١/٢-٢-٣. الركن الشرعي:

جريمة التمرر كباقي الجرائم لابد من أن تخضع لمبدأ شرعية الجرائم والعقوبات<sup>(٥)</sup> والذي يقصد به أن يكون العمل أو السلوك المكون للجريمة سواء أكان فعلاً أو امتناعاً عن فعل أن يكون محظوراً بنص من المشرع أي يوجد نص يجرم الفعل ويعاقب على إتيانه فلا جريمة ولا عقوبة إلا بنص. وحيث أورد المشرع نصوصاً تحدد أوصاف هذه الجريمة وصورها المختلفة محدداً لها العقاب الواجب توقيعه على مرتكبها الأمر الذي لا يدع مجالاً للبحث حول توافر الركن الشرعي لها.

### ٢/٢-٢-٣. الركن المادي:

يتكون الركن المادي لجريمة التمرر من ثلاثة عناصر وتتمثل في السلوك الإجرامي، والنتيجة، وعلاقة السببية بين هذا السلوك والنتيجة<sup>(٦)</sup>.

(١) أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العقوبات، القسم الخاص، الكتاب الأول: الجرائم المضرة بالمصلحة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٩، ص ٦٤١ وما بعدها.

(٢) نقض ٦ أبريل سنة ١٩٥٧، مجموعة أحكام الإدارية العليا، س ٣، ص ٨٣٢؛ وانظر أيضاً: نقض ١٢ فبراير سنة ١٩٦٦، مجموعة الأحكام، س ١٧، رقم ٢٧، ص ١٥٢.

(٣) جندى عبد الملك، الموسوعة الجنائية، ط ٢، ج ٢، دار إحياء التراث، بيروت، ١٩٧٦، ص ٦٤١.

(٤) للمزيد انظر: د. أحمد عوض بلال، قانون العقوبات المصري، القسم العام، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٤، ص ٢٣٩ وما بعدها.

(٥) للمزيد انظر: د. محمود محمود مصطفى، شرح قانون العقوبات- القسم العام، ط ١٠، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٣، ص ٣٧.

(٦) د. أحمد فتحي سرور، أصول قانون العقوبات، القسم العام، النظرية العامة للجريمة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧٢، ص ٤٧.

وتتخذ مظهرًا خارجيًا ملموسًا يؤثر في المحيط الاجتماعي وتندرج تبعًا لذلك في النموذج المعد للجريمة<sup>(١)</sup> وفق مبدأ شرعية الجريمة والعقاب سالف الذكر. وعليه فإن دراسة جريمة التنمر يتطلب منا التعرض لركنيتها المادي والمعنوي وصولاً للنتيجة الإجرامية التي يترتب عليها المسؤولية، ومن ثم عقاب الفاعل حال ثبتت في حقه ارتكاب الأفعال المكونة للجريمة.

### ١-٣/٢-٢-٣. السلوك الإجرامي:

يعد السلوك الإجرامي هو السمة المميزة في صياغة الركن المادي وعنصرًا من عناصره<sup>(٢)</sup> والذي يتم تحديده من خلال النظر في طبيعة السلوك الصادر عن الجاني والذي يشكل العدوان على حق كفه المشرع بالحماية<sup>(٣)</sup>، ويعرف الفقه السلوك الإجرامي بأنه "النشاط الذي يقوم به الجاني والذي يحدث تأثيرًا في العالم الخارجي أو يحدث أثرًا في نفسية المجني عليه"<sup>(٤)</sup>.

ويتمثل السلوك الإجرامي المكون لجريمة التنمر في الأقوال أو الأفعال أو السلوكيات التي تنص مختلف القوانين على تجريمها إعمالاً لمبدأ الشرعية الجنائية وقد ذكرتها وعددتها العديد من القوانين التي تشترك في البعض منها وتختلف في البعض الآخر حيث أورد المشرع المصري في المادة (٣٠٩ مكرر ب)<sup>(٥)</sup> مجموعة من السلوكيات التي تعتبر تنمرًا وذلك بالقول: "يعد تنمرًا كل قول أو استعراض قوة أو سيطرة للجاني أو استغلال ضعف المجني عليه أو لحالة يعتقد الجاني أنها تسيء للمجني عليه كالجنس أو العرق أو الدين أو الأوصاف البدنية أو الحالة الصحية أو العقلية أو المستوى الاجتماعي بقصد تخويفه أو وضعه موضع السخرية أو الحط من شأنه أو إقصائه من محيطه الاجتماعي".

وبالتالي تقع جريمة التنمر بكل فعل وكل قول وبأي وسيلة تتضمن سلوكًا تنمرًا يصدر من الشخص تجاه شخص آخر، ويكون من شأنه الإذلال أو الحط من الكرامة أو السخرية أو بثّ الخوف في نفس المجني عليه الذي يغلب على ظنه قدرة الجاني على إيقاع الأذى به، كما قد تشكل إساءة المعاملة النفسية، وكذلك كل شكل من أشكال التعامل أو السلوك السيئ الذي يأخذ صفة الاستمرار أو التكرار لأفعال وتصرفات مؤدية للتنمر المعاقب عليه.

ولذلك فلا عقاب على النوايا والأفكار الكامنة في النفس فالشخص الذي يفكر في ارتكاب صورة من صور التنمر لا يقع تحت طائلة العقاب. لأن قوام النشاط الإجرامي المتمثل في أحد صور السلوك التنمري لم يظهر في العالم الخارجي ولم يحدث أي أثر قبل المجني عليه.

ويمكن استجلاء الأفعال الإيجابية للتنمر والتي يمكن القول أنها وردت محددة على سبيل الحصر في التشريع الجنائي المصري رقم ١٨٩ لسنة ٢٠٢٠ في المادة (٣٠٩ مكرر ب) من قانون العقوبات سألقة الذكر.

ووفق هذا النص فإن السلوك الإجرامي المكون للركن المادي لجريمة التنمر يتخذ عدة صور وأشكال وهي:

### - التنمر بالقول أو اللفظ:

التنمر اللفظي يُعد أكثر صور التنمر شيوعًا<sup>(٦)</sup> والذي يكون من السهل على الفاعل أو الفاعلين إثباته فهو لا يحتاج أكثر من أن يصدر الفاعل كلامًا ملحقًا بالأذى بالضحية، والقول أو التلفظ هو الكلام المفهوم شفاهة الذي يستخلص منه المعنى لدى متلقيه، وسواء كان الكلام صادرًا من فرد أو أكثر، ويشترط أن يشكل هذا القول تنمرًا في المحيط الاجتماعي للضحية بحسب الثقافة والموروث الشائع لدى عامة الناس وكذلك اللغة المتعارف عليها بينهم. أما إذا لم يكن الكلام مفهومًا أي ليس منتجًا لصفة من صفات التهكم أو السخرية والحط من قيمة الضحية بين أقرانه فقد لا يرقى إلى التنمر المعاقب عليه كأن يكون الكلام ناتج عن نقاش حاد بين الطرفين حول مسألة أو موضوع ما وتضمن نقدًا متبادلًا بين الطرفين لأسلوب كل منهما إذ يدور ذلك في إطار الفعل ورد الفعل المباح طالما لم يتضمن سبًا أو قذفًا أو خروجًا عن المؤلف بين الناس. ولا عبرة بالكلم أو الكيفية التي يتم بها التلفظ سواء تكون من عدة جمل أو جملة واحدة أو جزء من جملة أو كلمة واحدة أو جاء على ألفاظ متقطعة إذا كانت له دلالة ذاتية، وسواء أكان نثرًا أم نظمًا، ويعد من قبيل القول الصباح أيًا كانت صورته سواء أكان صراخًا أم دمدمة أم ولولة أم صفيًا<sup>(٧)</sup>.

(١) د. رمسيس بهنام، النظرية العامة للقانون الجنائي، ط٣، منشأة دار المعارف، الإسكندرية، ١٩٩٧، ص ٤٨.

(٢) د. يوسف الديب سعد الدين حمدي، البنيان القانوني لجريمة التنمر، مجلة سواهج لشبابي الخريجين، المجلد ٣، العدد ٤، ص ١٣٣-١٤٣.

[https://sjvr.journals.ekb.eg/article\\_289736.html](https://sjvr.journals.ekb.eg/article_289736.html)

(٣) د. أحمد عوض بلال، المرجع السابق، ص ٢٤٣.

(٤) د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، مرجع سابق، ص ٦١٧.

(٥) أضاف المشرع المصري المادة (٣٠٩ مكرر ب) ضمن قانون العقوبات المصري إثر تعديل قانون العقوبات بقانون رقم ١٨٩ لسنة ٢٠٢٠ وصدر في الجريدة الرسمية المصرية، العدد ٣٦ مكرر ب في ٠٥ سبتمبر ٢٠٢٠، بسبب تزايد حالات العنف والإجرام والاعتداء.. بسبب التنمر في المجتمع المصري. (وتعتبر هذه المادة بمثابة الركن الشرعي لجريمة التنمر في القانون المصري).

(٦) د. احمد عبد الموجود أبو الحمد، المواجهة الجنائية لظاهرة التنمر، مرجع سابق، ص ٢٦٠٥-٢٦٥٥.

(٧) د. محمود نجيب حسني: شرح قانون العقوبات القسم الخاص، طبعة نادي القضاة ١٩٨٧ ص ٦١٧.

ويلاحظ في شأن جريمة التنمر أنها لا تقع بالسلوك السلبي أو الامتناع إذ لا يتصور فيها ذلك فهي تتطلب من الجاني سلوك إيجابي يتمثل في كل قول أو فعل من استعراض للقوة أو السيطرة أو استغلال ضعف المجني عليه، وهذه تتطلب نشاطاً ملموساً وظاهراً من الجاني بحيث تترك أثراً في نفس المجني عليه بالحط من قدره أو كرامته أو السخرية منه أو تخويفه. وذلك لأن الامتناع يقصد به "إحجام شخص عن إتيان عمل إيجابي معين كان الشارع ينتظره منه في ظروف معينة بشرط أن يوجد واجب شرعي يلزم بإتيان هذا العمل وأن يكون في استطاعة المكلف إتيانه"<sup>(١)</sup>.

وقد أورد البعض تمييزاً بين التنمر العلني والتنمر السري من خلال إيضاح الفروق الدقيقة بينهما فيما يتعلق بعنصر القوة أو السلطة التي يملكها المتنمر، إلا أنه على الرغم من ذلك فإنه يعيد التأكيد على أن التنمر دائماً ما يكون مقصوداً أو متعمداً<sup>(٢)</sup>، وهو ذات المعنى الذي تحدثت عنه جمعية علم النفس الأمريكية من أن التنمر هو شكل من أشكال السلوك العدواني الذي يقوم به شخص ما عن قصد وبشكل متكرر محدثاً إصابة شخص آخر بأضرار نفسية تتمثل في تخويف الضحية أو وضعه في حالة من عدم الراحة بشكل متعمد<sup>(٣)</sup>. ويكون التنمر نفسياً حينما يتضمن التهكم على طريقة الكلام أو طريقة العمل أو نوعية الملابس، ويكون التنمر أشد وطأة حينما يتجرد المتنمرون من الإنسانية ويستهدفون بالإعاقة الجسدية قصد تثبيت عزيمة المتنمر عليه وتقويض وجوده وعزله معنوياً<sup>(٤)</sup>. كما قد يكون التنمر بدنياً حينما يستهدف إيذاء المجني عليه جسدياً ويأخذ أشكالاً مختلفة منها الضرب والبصق في وجه الضحية واتلاف أمواله أو تخريب ممتلكاته ومقتنياته الشخصية. وهناك أيضاً التنمر الجنسي كالتلميح بقول أو إشارة أو فعل غير مرغوب فيه مثل النكات الجنسية والصور والتهكمات الجنسية أو المؤلمة بالحياء أو الشائعات ذات الطبيعة الجنسية.

#### - استعراض القوة أو السيطرة من الجاني:

تقع جريمة التنمر في كل حالة تنبئ عن اتخاذ الجاني موقفاً ينم عن استعراض القوة أو فرض السيطرة على الضحية، وأياً كانت الوسيلة التي استعان بها الجاني في فرض سيطرته أو اظهار قوته تجاه المجني عليه<sup>(٥)</sup> فقد يتم ذلك من خلال استعمال الجاني قوة السلاح أو قوته البدنية. وقد يكون مصدر القوة والسيطرة استعمال الجاني سلطاته سواء كانت سلطاته كصاحب عمل أو تلك التي يستمدّها من وظيفته وسواء كانت تلك الوظيفة في مؤسسة عامة أو خاصة، كما قد يكون مصدر قوة الجاني أو سيطرته راجعة إلى المكانة التي منحها له المجتمع، المهم أن يكون من شأن ذلك بثّ الخوف في نفسية المجني عليه أو تهديده أو إذلاله أو السخرية منه والحط من كرامته أو التحقير منه. ويدخل ضمن هذا الإطار كل من له سلطة على الغير إما بسبب القانون كأن يتولى الشخص رعاية شخص أو مجموعة أشخاص ومن ذلك على سبيل المثال دور الأحداث ودور رعاية المسنين أو مراكز الأيتام وما إلى ذلك من مؤسسات اجتماعية يكون للمقيمين فيها ظروف خاصة تجعلهم تحت الرعاية لأشخاص آخرين ممن يتمتعون بسلطة الإشراف والتوجيه.

#### - استغلال ضعف المجني عليه:

أحد صور وأشكال التنمر وأكثرها قسوة تلك التي ترجع إلى وجود عوامل تجعل الضحية في حالة ضعف مقارنة بالمتنمر، مما يسهل على الجاني ارتكاب سلوكيات التنمر حيث يستغل حالة ضعف الضحية ومن ذلك على سبيل المثال ضعف شخصية الضحية أو عدم ثقته في نفسه أو ظروفه الصحية الجسدية أو العقلية أو احتياجه للمال.

(١) د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، القسم العام، النظرية العامة للجريمة، دار المطبوعات الجامعية، ط ٨، ٢٠١٣، ص ٣٩٦.

(٢) للمزيد حول التنمر في أماكن العمل، انظر: المفوضية الأسترالية لعادلة العمل على الرابط التالي:

<https://bullyingnoway.gov.au/resource/fact-sheets/arabic/bnw-arabic-factsheet-3-types-of-bullying.docx>

الزيارة بتاريخ: ٢٥/٥/٢٠٢٤، س ٤٥: ١٠ ص مكة المكرمة.

<https://tuhoon.com/blog/>

(٣) للمزيد حول التنمر وآثاره النفسية انظر مقالة بعنوان: التنمر وكيف نتجاوز آثاره النفسية على الرابط التالي:

الزيارة بتاريخ: ٢٢/٦/٢٠٢٤، س ٢٥: ١٠ ص مكة المكرمة.

(٤) علي موسى الصبيح، محمد فرحان القضاة، سلوك التنمر عند الأطفال والمراهقين، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ٢٠١٣، ص ٨.

(٥) د. خالد مصطفى فهمي، الأبعاد القانونية والاجتماعية لتشديد عقوبة جرمي التحرش الجنسي والتنمر، مجلة السياسة الدولية، مقال منشور بتاريخ ٢١-١٢-٢٠٢٣.

التالي: الرابط

٢٠٢٣ على

<https://www.siyassa.org.eg/News/19739.aspx>

الزيارة بتاريخ: ٢٢/٦/٢٠٢٤، س ٢٥: ١٠ ص مكة المكرمة.

كما قد يكون سبب التتمر استغلال الجاني ضعف المجني عليه لأسباب راجعة إلى الجنس أو العرق أو الدين وذلك إذا اعتقد الجاني أن هذه الأمور من شأنها الحط من الضحية أو السخرية منه ويستهدف الجاني من خلالها تخويف أو تهديد المجني عليه بقصد إقصائه من الوسط الاجتماعي.

وإذا نظرنا إلى موقف المشرع الكندي نجد أنه جرم أفعال وسلوكيات التتمر في المادة ٢٦٤ من قانون العقوبات الكندي<sup>(١)</sup> وأورد صوراً للسلوك المادي لها وهي:

- تتبع شخص بشكل متكرر أو أحد معارفه.
- التواصل بشكل متكرر، ولو بشكل غير مباشر، مع ذلك الشخص أو أي شخص من معارفه.
- إحاطة أو مراقبة مسكن الشخص، أو المكان الذي يقيم فيه أو أحد معارفه، أو الذي يعمل أو يمارس نشاطه المهني فيه، أو الذي يوجد فيه.
- التصرف بطريقة تنطوي على تهديد تجاه ذلك الشخص، أو أحد أفراد أسرته<sup>(٢)</sup>.

### ٣-٢-٢-٢. النتيجة الإجرامية:

إن تحقيق النتيجة الجرمية كعنصر من عناصر الركن المادي لجريمة التتمر هي مسألة خلافية بين مختلف هذه القوانين حيث نجد المشرع المصري ومن خلال نص المادة (٣٠٩ مكرر ب) يعتبر التتمر جريمة من جرائم السلوك التي لا تتطلب تحقيق نتيجة معينة، فيعتبر الجريمة قد وقعت بمجرد أن يصدر عن الجاني قول أو استعراض للقوة أو سيطرة على الجاني أو استغلال لضعفه أو استغلال لحالة يعتبر الجاني أنها تسيئ إليه متى كان ذلك بقصد تخويف المجني عليه أو الحط من شأنه أو وضعه موضع السخرية أو إقصائه من محيطه الاجتماعي.

في حين نجد المشرع الفرنسي يختلف عن ذلك حيث نجده لا ينظر إلى السلوك مجرداً بعيداً عن الآثار المترتبة عليه حيث نجده يعتبر النتيجة الجرمية كآثر للسلوك الإجرامي في جريمة التتمر في التغيير الذي يلحق بالصحة الجسدية أو العقلية للمجني عليه وذلك في المادة (٢٢٢-٢٣٣-٢) أو بمجرد احتمال وقوع مساس بحقوق وكرامة المجني عليه وتعريض مستقبله المهني للخطر في جريمة التتمر في علاقات العمل وذلك في المادة (٢٢٢-٢٣٣-٢)<sup>(٣)</sup>.

### ٣-٢-٢-٣. علاقة السببية:

يقصد برابطة السببية بصفة عامة أن تكون أفعال الجاني المكونة للركن المادي للجريمة هي السبب في وقوع النتيجة لا شيء آخر سواها<sup>(٤)</sup>. لقد اعتبر المشرع المصري جريمة التتمر من جرائم السلوك والتي لا يشترط فيها تحقق نتيجة معينة، وبالتالي فلا مجال للحديث عن علاقة السببية، أما المشرع الفرنسي فقد استلزم تحقق وجود النتيجة الإجرامية وجعلها شرطاً لقيام الركن المادي للجريمة، ولذلك يجب أن تكون الأضرار الجسدية والعقلية التي يعاني منها ضحية التتمر قد ترتبت بسبب سلوك الجاني، وكذلك الأمر في الحط من كرامة وحقوق الضحية أو تعريض مستقبله المهني للخطر.

بينما في التشريع الكويتي فإن الأفعال المكونة لجريمة التتمر منها ما يحقق نتيجة جرمية كالضرب والجرح والتي تشترط وجود رابطة السببية، ومنها ما يعد من جرائم السلوك كالتهديد والتخويف وهذه لا تحتاج لتوافر رابطة السببية.

وثبت توافر علاقة السببية من عدمه من المسائل الموضوعية<sup>(٥)</sup> التي يستقل بتقديرها بها قاضي الموضوع دون رقابة عليه في ذلك متى بنى قناعته على أسباب سائغة تؤدي إلى ما انتهى إليه.

### ٣-٢-٢-٣. الركن المعنوي لجريمة التتمر (القصد الجنائي):

الركن المعنوي للجريمة هو القصد الجنائي الذي يتبين منه أن ارتكاب الجاني للركن المادي للجريمة صادر عن إرادة واعية وحررة للسلوك التتمري وكذلك إرادة النتيجة الإجرامية وأنه على علم بأن أفعاله تشكل أحد صور التتمر ويستهدف من خلالها النيل من الضحية

(١) راجع المادة ٢٦٤ من قانون العقوبات الكندي.

(2) Gouvernement du Canada, "Harcèlement criminel Guide à l'intention des policiers et des procureurs de la Couronne"

<https://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/jp-cj/vf-fv/har/part3.html>

مقال متاح على:

الزيارة بتاريخ: ٢٠٢٤/٦/٢٢، ص ٢٥:١٥ مكة المكرمة.

(٣) أحمد عبد الموجود أبو الحمد زكير، المرجع السابق، ص ٢٦٤٠.

(٤) د. أحمد فتحي سرور، المرجع السابق، ص ٣٢٩.

(٥) د. محمود نجيب حسني، علاقة السببية في قانون العقوبات، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٣، ص ٣٠ وما بعدها.

جسدياً أو نفسياً بتخويفه أو تهديده أو إذلاله أو الحط من كرامته وقدره أو عزله عن وسطه الاجتماعي، وبالتالي تكون الجريمة عمدية حيث لا يتصور فيها الخط<sup>(١)</sup>.

ويتضح من ذلك أن جريمة التتمر تتطلب توافر القصد العام بعنصريه العلم، والإرادة، وكذلك القصد الخاص.

### ٣-٢-١. القصد الجنائي العام في جريمة التتمر:

يقصد بالقصد الجنائي العام انصراف إرادة الجاني إلى ارتكاب الجريمة مع توافر العلم لديه بما يتطلبه القانون لقيام الجريمة، فالقصد العام يقوم على عنصرين هما العلم والإرادة، فالجاني يتجه بإرادته الواعية نحو تحقيق هدف إجرامي معين حين يعلم الجاني بطبيعة السلوك الذي يقوم به ويعلم أن هذا السلوك يشكل أحد صور التتمر الذي يتضمن اعتداء على حق يكفله القانون.

### ٣-٢-٢. القصد الجنائي الخاص في جريمة التتمر:

أما بصدد القصد الجنائي الخاص في جريمة التتمر فهو يتوافر في كل حاله تتجه فيها إرادة الجاني إلى هدف محدد أو غاية يسعى إلى تحقيقها من هذا الفعل أو قد يكون لدى الجاني دافع معين لارتكاب هذا السلوك الإجرامي كأن يكون بقصد التخويف أو استهداف وضع الضحية موضع السخرية أو الحط من كرامته أو إقصائه من محيطه الاجتماعي<sup>(٢)</sup>. وهو ما بينته المادة (٣٠٩ مكرر ب) من قانون العقوبات المصري بالقول: "... بقصد تخويفه أو وضعه موضع السخرية أو الحط شأنه أو إقصائه من محيطه الاجتماعي".

### ٣-٢-٣. العقوبة المقررة لجريمة التتمر:

تنص الفقرة الثانية من المادة ٣٠٩ مكرر على أنه: "يعاقب المتمر بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تزيد على ثلاثين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين".

وجاء التعديل في الفقرة الثالثة من تلك المادة والتي نصت على أنه: "وتكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنة وغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على مائة ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين إذا ارتكبت الجريمة في مكان العمل أو في إحدى وسائل النقل أو من شخصين أو أكثر أو إذا كان الجاني من أصول المجني عليه أو من المتولين تربيته أو ملاحظته أو ممن لهم سلطة عليه أو كان مُسلماً إليه بمقتضى القانون أو بموجب حكم قضائي أو كان خادماً لدى الجاني، أما إذا اجتمع ظرفان أو أكثر من الظروف المشددة السابقة يُضاعف الحد الأدنى للعقوبة".

### ٣-٢-٣. موقف التشريعات المقارنة من تشديد العقاب على بعض صور التتمر:

يشدد قانون العقوبات الكندي بالمادة (٢٩٨) تجريم السخرية إذا كانت غير مبررة قانوناً بشرط أن تتضمن ضرر للسمعة أو تعريض الشخصية للكرهية والاستهجان بالسجن لمدة ٥ سنوات<sup>(٣)</sup>. أما قانون العقوبات الإسباني فيعاقب على السخرية بالقول بموجب المادة (٢٠٥) بالسجن لمدة سنتين وبالعقوبة، وتشتترط توافر التكرار والعمد للقول بأن أفعال السخرية تنال من شخص وكرامة الضحية لكي تشدد العقوبة إلى السجن ٥ سنوات<sup>(٤)</sup>.

أما قانون العقوبات الفنلندي فقد نص في مادته رقم (٩) من القسم الرابع على عقاب كل من يزدرى أو يتهمك بسخرية بوسيلة كتابية أو شفوية بالسجن ٣ سنوات وتضاعف في حالة إذا وجهت السخرية ضد شخص متوفى<sup>(٥)</sup>.

وفي الاتحاد الروسي تقرر المادة (٦٣) تشديد العقاب حال ارتكاب الجريمة ضد شخص ضعيف أو كان سبب ارتكاب الجريمة هو الكراهية أو العداء أيًا كان سببه، كما يعتبر السلوك الذي ينطوي على الاستهزاء جرمًا يستحق تشديد العقاب<sup>(٦)</sup>.

وفي قانون العقوبات السويدي بموجب المادة (١) من الفصل الخامس فإن كل من يسخر من أسلوب حياة الغير بسبب جنسه أو لغته أو أصله أو ديانتته أو اتجاهه السياسي ويقدم معلومات تعرضه لتجاهل الغير أو التهكم ضده؛ فيعاقب بالسجن لمدة سنة وتضاعف العقوبة إذا استخدم الجاني وسيلة إلكترونية واسعة الانتشار أو تم تزوير الحقائق والمعلومات بما يفيد استمرار الزعم والتكيد بقصد السخرية وتقليل الشأن<sup>(٧)</sup>.

### ٣-٢-٤. سبل الوقاية من التتمر في المؤسسات الحكومية وبيئة العمل<sup>(٨)</sup>:

(١) سحر فؤاد مجيد النجار، مرجع سابق، ص ١٤١.

(٢) أحمد عبد الموجود أبو الحمد، المرجع السابق، ص ٢٦٥٤.

(3) Code canadien penal – (L.R.C. (1985), ch. C-46), Du 2020-07-01 au 2020-08-11.

(4) Ley Orgánica 10/1995, de 23 Noviembre, del Código Penal-multitud de modificaciones.

(5) Strafflag – Om tillämpningsområdet för finsk straffrätt, 1 kap (16.8.1996/626).

(6) Article 63, The Criminal Code Of The Russian Federation No. 63-Fz Of June 13, 1996, Federal Law No. 18-FZ of March 1, 2012 amended Item j of part 1 of Article 63 of this Code

(7) Brottsbalk (1962: 700), SFS 1962: 700 i lydelse enligt SFS 2020:617 – Formatteringsfix vid 4 kap. 4b.

(٨) للمزيد عن سبل الوقاية من التتمر، انظر الرابط التالي: <https://bakkah.com/ar/knowledge-center>

الزيارة بتاريخ: ٢٠٢٤/٧/٥، س ٢٠:٤٥ مكة المكرمة.



قد يظن البعض أن محاربة ظاهرة التنمر تقع على كاهل المشرعين وحدهم وأن العقوبات كفيلة بمنعها من الانتشار إذ ينبغي أن يكون هناك تضامن في الجهود من جانب المؤسسات في الدولة، وكذلك فإنه يقع على عاتق الإدارات والمؤسسات أن تتعاون فيما بينها لمحاربة هذه الظاهرة، ولكي يتم ذلك لا بد من وضع خطط واستراتيجيات تتضمن مبادئ وإرشادات لتوعية الموظفين بمخاطر التنمر وآثاره السلبية عليهم وعلى المؤسسة التي ينتمون إليها. لأنه إذا تراخت الإدارات بالمؤسسات التنظيمية المختلفة عن مواجهة الانحرافات والسلوكيات التي تحمل في طياتها نوعاً من التنمر فقد يترتب على ذلك خلق بيئات عمل سلبية تضر بالموظفين وتقلل من الإنتاجية المرجوة منهم كما تضر بالمؤسسة ذاتها. ولذلك يتعين عليها اتخاذ الإجراءات التالية:<sup>(1)</sup>

- تدريب الموظفين لتوعيتهم بالسلوكيات السلبية، وتجنب السلوكيات والتصرفات التي قد تشكل أحد صور التنمر، بحيث يشمل ذلك كل التصرفات حتى غير المقصودة في ذاتها
- إخضاع الموظفين للتدريب المهني والذي يتعلمون من خلاله كيف يمكنهم بناء بيئة عمل إيجابية وفعالة.
- تعريف الموظفين بالقوانين التي توضح سلوك التنمر وصوره المختلفة، والعقوبات التي تُفرض على من يرتكبه، حتى تكون واضحة أمام الجميع.
- تعليم الموظفين كيفية التعرف على سلوكيات التنمر داخل مكان العمل، وإرشادهم عن كيفية التعامل مع المتنمرين، وتشجيعهم على الإبلاغ عنها، حتى يتلقى مرتكبها العقاب المناسب.
- توجيه الدعم للمديرين غير المتحيزين في العمل، للمساعدة على تحقيق العدالة داخل المنظمة.
- تشجيع الموظفين على الإبلاغ عن الحالات التي تتضمن إساءة، والتي تشكل صورة من صور التنمر، والتوجه بالشكوى إلى المختص بالمؤسسة، وذلك قبل أن تتكرر تلك التصرفات من الشخص الذي صدرت منه.
- العمل من جانب القائمين على أمر المؤسسة على عقد الاجتماعات، والتواصل مع العاملين، وإنماء روح الفريق، وبث مشاعر التسامح والاحترام بين الجميع.
- الاستعانة بالأخصائيين الاجتماعيين وضرورة تواجدهم بشكل مستمر للقيام بدورهم في التوجيه والإرشاد النفسي لكل موظف يتبين قيامه ببعض التصرفات السلبية تجاه أقرانه ومعرفة أسباب ذلك قبل أن تتفاقم تلك السلوكيات لديه.

#### ٤- الخاتمة

تناولنا من خلال هذا البحث ظاهرة التنمر كواحدة من أخطر السلوكيات السلبية التي تهدد الفرد في صحته النفسية والتي قد تنعكس آثارها على مستقبله المهني، وبصفة خاصة في مجال الوظيفة العامة وذلك نظراً لزيادة عدد وحجم القطاعات الحكومية التي تقدم الخدمات للمواطنين. وهو ما قد يشكل تهديداً للمصلحة العامة حيث يؤثر التنمر على أداء العاملين في المؤسسات الحكومية، وقد بينا ماهية وأنواع هذه الظاهرة وما يرتبط بها من سلوكيات، مع تمييزها عن غيرها من السلوكيات الأخرى التي قد تتشابه معها، وأشرنا إلى الأسباب والدوافع المؤدية لها، كما بينا موقف المشرع الجنائي في معالجة تلك الظاهرة، وأخيراً سبل وطرق الوقاية منها. وقد توصلنا من خلال البحث إلى بعض النتائج والتوصيات كما يلي:

##### ١-٤ النتائج:

- أ- التنمر أحد السلوكيات السلبية التي لها نتائج خطيرة على نفسية الضحية، وفي ذات الوقت تنال من المجتمع ككل، وفي مجال الوظيفة العامة تؤثر تلك الظاهرة الخطيرة على كفاءة أداء المهام الوظيفية.
- ب- في بعض الأحيان قد يقوم التنمر على أسباب تمييزية، وعنصرية، حيث يتعرض المجني عليه للتنمر لكونه ينتمي إلى فئة أو طبقة غير التي ينتمي لها الجاني.
- ج- التنمر في مجال علاقات العمل الخاصة قد يكون أقل خطراً إذا ما تم مقارنته بالتنمر في مجال الوظيفة العامة، ففي الأخيرة تزداد خطورة التنمر بسبب كثرة القطاعات الحكومية التي تقدم الخدمات للمواطنين، حيث يشكل عدد الموظفين قوة عاملة كبيرة.
- د- التنمر في إطار علاقات العمل يأتي على صور وأشكال عديدة، كالتخويف، والإساءة العاطفية والنفسية، والغيرة منه، وسوء المعاملة بشكل مستمر، ومتكرر، ومحاولة تهميش دور الموظف، أو مضايقته بالقول أو الفعل.

(1) What can I do if I have been bullied in the workplace? <https://uk.indeed.com/career-advice/career-development/examples-workplace-bullying>

- هـ- التتم له آثار خطيرة مثل القلق، والاكتئاب، والتغيب، وعدم الالتزام، ويؤثر على المدى البعيد على أداءات العمال، وفعالية الإنجاز للعمل المطلوب.
- و- لعبت تكنولوجيا الاتصالات، والفضاء الإلكتروني- ورغم ما لها من إيجابيات استفادت منها البشرية- دوراً كبيراً انتشار الكثير من السلبيات في المجتمعات، من ذلك التدني الأخلاقي في التعامل بين الناس عبر مواقع التواصل الاجتماعي، وهو ما ساهم بشكل كبير في انتشار ظاهرة التتم الإلكتروني.
- ز- اختلفت خطة التشريعات في تناولها لظاهرة التتم، فمنها من تناولها من خلال النص عليها ضمن قانون العقوبات كالمشرع المصري، ومنها من تناولها في أكثر من قانون كالمشرع الفرنسي الذي تناولها في ثلاث مواضع، الأول في إطار علاقات العمل والثاني في إطار علاقة الزوجية، والموضع الثالث وهو النموذج العام الذي يعاقب على التتم خارج الموضعين الأول والثاني.
- ح- نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم ٣٣ لسنة ٢٠٢٤، والذي صدر بمقتضى المادة ١٢٠ من الدستور الأردني، يمكن القول أنه قد تبنى مجموعة القيم الأخلاقية والسلوكية لتكون حاكمة للوظيفة العامة، وتهدف إلى الارتقاء بالوظيفة العامة.

#### ٢-٤. المقترحات:

- أ- نصي المشرع المصري بوضع نص خاص في قانون الوظيفة العامة يكفل الحماية الجنائية من التتم، من أجل الحفاظ على كرامة الموظف العام، وحماية وصون هيبة الوظيفة العامة. مع ضرورة تشديد العقوبة حال كان الجاني ارتكب التتم مستخدماً لسلطة منحه إياها القانون.
- ب- نصي المشرع الأردني بوضع نص خاص للعقاب على التتم بدلاً من الوضع الحالي القائم على اعتبار التتم من بين جرائم الذم والقدح والتحقيق، وذلك حتى لا يفلت المتمر من العقاب لعدم انطباق النموذج الحالي عليه.
- ج- على الدول ومن خلال مؤسساتها العامة أن تعمل على التوعية بمخاطر التتم على المجتمع، وأن تتعاون مع منظمات المجتمع المدني لمحاربة هذه الظاهرة وتوضيح سبل الوقاية منها، ومنع انتشارها بين فئات المجتمع.
- د- الاهتمام بالجوانب النفسية للموظفين، ووضع استراتيجيات تتضمن التوجيه والإرشاد حول كيفية التعامل في بيئة العمل، وتقديم النصائح اللازمة، بما فيها تشجيع الموظف على الإبلاغ عن سلوكيات التتم دون خوف أو قلق على مستقبله الوظيفي.
- هـ- الاستعانة بالأخصائيين الاجتماعيين، وضرورة تواجدهم بشكل مستمر في مكان العمل، للقيام بدورهم في التوجيه والإرشاد النفسي للموظفين الذين قد يبدون منهم بعض السلوكيات التي تشكل صورة من صور التتم.

#### ٥- قائمة المراجع

##### ١-٥. المراجع باللغة العربية:

- أحمد حسين، المواجهة الجنائية لظاهرة التتم، دراسة مقارنة، مجلة العلوم القانونية، جامعة عجمان، السنة التاسعة، العدد السابع عشر، يناير ٢٠٢٣.
- أحمد عبد الستار عزيز مامك، التتم من منظور الفكر الإسلامي، المجلة العراقية للبحوث الإنسانية والاجتماعية والعلمية، عدد خاص لأبحاث المؤتمر الدولي الأول للعلوم الاجتماعية والإنسانية، أربيل- العراق، ٢١-٢٢/٨/٢٠٢٢.
- أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العقوبات، القسم الخاص، الكتاب الأول: الجرائم المضرة بالمصلحة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٩.
- أمل سالم العواد، العنف ضد المرأة العاملة في قطاع الصحة، اليازوري للنشر والتوزيع عمان، الأردن ٢٠٠٩.
- جندي عبد الملك، الموسوعة الجنائية، ط٢، ج ٢، دار إحياء التراث، بيروت، ١٩٧٦.
- جيهان زورو سعدو الباعدي، سلوك التتم الوظيفي ودوره في الولاء التنظيمي، مجلة جامعة دهوك (العلوم الإنسانية والاجتماعية)، المجلد ٢٤، العدد ٢، ٢٠٢١.
- حامد سيد محمد حامد، العنف الجنسي ضد المرأة في القانون الدولي، إطلالة موجزة عن مكافحته من خلال أحكام الشريعة الإسلامية، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، الطبعة الأولى، ٢٠١٦.
- خالد أحمد علي احمد، وأدم سميان دياب الغريبي، الحماية الجزائية لسمعة الإنسان من الاخبار الكاذب وشهادة الزور، مجلة الباحث للعلوم القانونية، كلية القانون- جامعة الفلوجة، المجلد الثالث، العدد الأول، ٢٠٢٢.
- د خالد موسى توني، المواجهة الجنائية لظاهرة التسلط الإلكتروني في التشريعات الجنائية المقارنة، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا -جامعة الأزهر، العدد الحادي والثلاثون، الجزء الأول، ٢٠١٦ م.
- د. أحمد زكريا أحمد، التتم الوظيفي "دائمة الصمت وشجاعة المواجهة"، مقال بمجلة التنمية الإدارية - معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، العدد ١٨٥، يناير ٢٠٢٢.
- د. أحمد عبد الله الطيار، جريمة التتم في التشريع المصري والمقارن: فرنسا، ألمانيا، إيطاليا، إنجلترا، مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، جامعة الإسكندرية، العدد ١، ٢٠٢٠.
- د. احمد عبد الموجود أبو الحمد، المواجهة الجنائية لظاهرة التتم، المجلة القانونية - كلية الحقوق، الخرطوم فرع القاهرة، المجلد ٩، العدد ٨.

- د. أحمد عوض بلال، قانون العقوبات المصري، القسم العام، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٤.
- د. أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العقوبات القسم الخاص، الكتاب الثاني جرائم الاعتداء على الأشخاص والأموال، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٩م.
- د. أحمد فتحي سرور، أصول قانون العقوبات، القسم العام، النظرية العامة للجريمة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧٢.
- د. أحمد محمد علي المصري، معالجة القرآن لظاهرة التنمر، مجلة كلية أصول الدين والدعوة، العدد ٣٩، كلية أصول الدين والدعوة بأسبوط، جامعة الأزهر، ٢٠٢٠م.
- د. آمال عثمان، جريمة القذف دراسة في القانون المصري المقارن بالقانون الفرنسي والقانون الإيطالي، مجلة القانون والاقتصاد، العدد الرابع، السنة ٣٨، تصدر عن كلية الحقوق جامعة القاهرة، ديسمبر ١٩٦٨م.
- د. حسام قرني، التنمر الوظيفي وأثره على أداء العاملين في المنظمات "دراسة ميدانية"، مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، المجلد الرابع والعشرون، العدد الثالث، يوليو ٢٠٢٣.
- د. حسين بن سعيد الغافري، جريمة التنمر الإلكتروني عبر وسائل التواصل الاجتماعي، مجلة روح القوانين، كلية الحقوق، جامعة طنطا، العدد ١٠٣، يوليو ٢٠٢٣.
- د. خالد وحيد إسماعيل، كرامة الوظيفة العامة بين حرية الموظف وسلطة الإدارة، مجلة الشريعة والقانون، العدد ٣٥، الجزء ٣، ٢٠٢٠..
- د. رمسيس بهنام، النظرية العامة للقانون الجنائي، ط٣، منشأة دار المعارف، الإسكندرية، ١٩٩٧.
- د. صلاح الدين رجب فتح الباب، المواجهة التشريعية لمخاطر الذكاء الاصطناعي في ضوء المعايير الدولية، المؤتمر الدولي العلمي الثاني القضايا القانونية المستجدة، ضمن المحور الأول: دراسات في القضايا القانونية المستجدة بكافة مجالاتها، تحت شعار "اكتشف أفكارًا جديدة - قسم القانون في فاكلتني القانون والعلوم السياسية والإدارة بجامعة سوران، إقليم كردستان، الفترة من ٢٢-٢٤-٢٠٢٤.
- د. طارق سرور، قانون العقوبات القسم الخاص، جرائم الاعتداء على الأشخاص والأموال، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، القاهرة، ٢٠٠٣م.
- د. عبد الملك بن طاهر الحاج، التنمر الإداري في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية: دراسة استطلاعية، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، الرياض، المجلد ٢٩، العدد ٢، ٢٠٢١م - ١٤٤٢ هـ.
- د. علي موسى الصبحين، د. محمد فرحان القضاة، سلوك التنمر عند الأطفال والمراهقين (مفهومه -أسبابه- علاجه)، مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ط١، ٢٠١٣.
- د. فوزية عبد الستار، شرح قانون العقوبات القسم الخاص، وفقًا لأحدث التعديلات التشريعية، دار النهضة العربية، الطبعة الرابعة، القاهرة، ٢٠١٧م.
- د. كامل السعيد، الجرائم الواقعة على الشرف والحرية، دراسة تحليلية مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٢م، ص. ١١.
- د. كمال سيد عبد الحليم محمد نصر، جريمة التنمر وعقوبتها في الشريعة والقانون، مجلة كلية الشريعة والقانون، جامعة الأزهر - فرع أسبوط، العدد الرابع والثلاثون، الإصدار الأول، الجزء الثالث يناير ٢٠٢٢.
- د. لبنى الرفاعي عبد العزيز، التنمر لدى أبناء الموظفين، المجلة العلمية، المجلد ٩، العدد ١، كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة المنصورة، يونيو ٢٠٢٢م.
- د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٦.
- د. محمد السعيد القرعة، جريمة التنمر في ضوء التعديل المستحدث بالقانون ١٨٩ لسنة ٢٠٢٠، دراسة مقارنة، مجلة روح القوانين، كلية الحقوق، جامعة طنطا، العدد ١٠١، الجزء ٢، يناير ٢٠٢٣.
- د. محمد حمزة أمين عبد الله، التنمر في بيئة العمل والرغبة في الانسحاب الوظيفي "بحث ميداني"، مجلة كلية التربية-جامعة عين شمس، العدد ٢٨، ج (٤)، ٢٠٢٢.
- د. محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٢.
- د. محمود مصطفى، شرح قانون العقوبات- القسم العام، ط ١٠، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٣.
- د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٤م.
- د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، القسم العام، النظرية العامة للجريمة، دار المطبوعات الجامعية، ط٨، ٢٠١٣.
- د. محمود نجيب حسني، علاقة السببية في قانون العقوبات، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٣، ص ٣٠ وما بعدها.
- د. معاذ سليمان راشد، المسؤولية الجنائية عن إساءة استعمال الهاتف المحمول، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ٢٠١٣م.
- د. منصور عبد السلام عبد الحميد حسان، جريمة التنمر "دراسة مقارنة"، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد ١٠، العدد ١، مارس ٢٠٢٤.
- د. منى سيد محمد احمد، دراسة العوامل المؤدية للتنمر ودور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في التعامل معها، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، المجلد ٢، العدد ٥١، يوليو ٢٠٢٠.
- د. مؤيد حسني أحمد الخوالدة، المسؤولية الجزائية الناشئة عن الإيذاء المبهج في التشريع الأردني، مجلة الميزان للدراسات الإسلامية والقانونية، المجلد ٩، العدد ٢، ٢٠٢٢.
- د. هدى سليمان محمود ابراهيم العزوني، أثر التنمر الوظيفي على كفاءة أداء العنصر البشري في المؤسسات الاقتصادية، مجلة بحوث الشرق الأوسط، جامعة عين شمس، العدد ٥٧، سبتمبر ٢٠٢٠.
- د. يوسف الديب سعد الدين حمدي، البنيان القانوني لجريمة التنمر، مجلة سواهج لشبابي الخريجين، المجلد ٣، العدد ٤.

- رميساء فوريس، محرزى مليكة، ماهية التنمر الإلكتروني "مفهومه، أشكاله، آثاره، واستراتيجيات مواجهته، المجلة العلمية لتربية الطفولة المبكرة، المجلد ١، العدد ٢، يناير ٢٠٢٢.
- سارين شانت خشادور دمرجيان، أثر استراتيجيات علاقات العمل على سلوكيات التنمر في مكان العمل: الدور المعدل لممارسات الإدارة بالتجوال، دراسة ميدانية في فنادق الخمس نجوم في عمان، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، ٢٠١٨.
- سحر فؤاد مجيد النجار، جريمة التنمر الإلكتروني، "دراسة في القانون العراقي والأمريكي"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد ١١، العدد ٤، ٢٠٢٠.
- سماح السيد محمد السيد، مداخل مواجهة ظاهرة التنمر الإلكتروني لدى طلاب الجامعة من وجهة نظر خبراء التربية، مجلة كلية التربية ببها، ١(٢١)، بتاريخ ٢٠٢٠/١/١.
- شهيناز اسماعيل، ظاهرة التحرش الجنسي (اسبابها ختناجها- طرق علاجها) دار العلوم للنشر والتوزيع، بدون تاريخ نشر.
- صخر أحمد الخصاونة، مدى كفاية التشريعات الإلكترونية للحد من التنمر الإلكتروني، دراسة في التشريع الأردني، المجلة الدولية للدراسات القانونية والفقهية المقارنة، المجلد ١، العدد ٢، ٢٠٢٠.
- صيتة بنت منديل المنديل وأخريات، السمات الشخصية وآثارها في تقشي ظاهرة التنمر في بيئة العمل، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٢(٩)، سنة ٢٠١٨.
- طلعت إبراهيم لطفي، الأسرة ومشكلة العنف عند الشباب مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، أبو ظبي ٢٠٠١.
- عريان عدنان الشوابكة، أثر سلوكيات التنمر في مكان العمل على دوران العمل الطوعي: المناخ التنظيمي متغير معدل، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط- عمان، الأردن، ٢٠١٩.
- عطف عبد اللطيف سلامة، أثر التنمر على الالتزام الوظيفي في المؤسسات الحكومية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة البلقاء، الأردن، ٢٠١٦م.
- علي موسى الصباحيين، محمد فرحان القضاة، سلوك التنمر عند الأطفال والمراهقين جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠١٣.
- محمد إبراهيم أحمد أبو برهم: أثر الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين التنمر الوظيفي والانغماس الوظيفي، دراسة تطبيقية على المدارس في المحافظات الجنوبية لفلسطين، مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة، عمان، المجلد ٨، العدد ٨، ٢٠٢٢.
- محمد توفيق سلام، العنف لدى طلبة المدارس الثانوية في مصر، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية القاهرة، ٢٠٠٠.
- محمود أحمد السيد، سام عمار، علي سعود حسن، معجم مصطلحات العلوم التربوية والنفسية (بالعربية والإنجليزية والفرنسية)، دمشق: مجمع اللغة العربية بدمشق، ٢٠٢١.
- المستشار / بهاء المرى، التنمر والجرائم المشتبه، الطبعة الأولى، مطبعة الأهرام، المنصورة، ٢٠٢١.
- منال عائض القحطاني، ورغد حسين الوبى، العوامل الاجتماعية المؤدية لانتشار ظاهرة التنمر لدى طلاب المرحلة الثانوية، المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، المجلد ٤٣، العدد ٦١، ٢٠٢١م.
- منى محمود عبد الله، الأبعاد الاجتماعية والثقافية للتحرش بالمرأة، المكتب العربي للمعارف، بدون تاريخ نشر.
- ميرنا دلالة وبشرى معزقوني، التنمر في المدارس - دراسة سوسيولوجية ميدانية -، مجلة جامعة تشرين للاداب والعلوم الإنسانية، العدد ٤٢(٤)، سنة ٢٠٢٠.
- نور قحطان خليل، الجرائم الخاصة بالمرأة العاملة - دراسة قانونية في ضوء قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، مجلة الباحث للعلوم القانونية، كلية القانون- جامعة الفوجة، المجلد الثالث، العدد الثاني، ٢٠٢٢.
- يوسف سعد الدين، المسؤولية الجنائية الناشئة عن التنمر، مجلة سواهج لشباب الباحثين، مجلد ٢، العدد ٤، ٢٠٢٢.

## ٢-٥. المراجع باللغة الأجنبية:

- **Alana M. Vivolo-Kantora, & Others**, A systematic review and content analysis of bullying and cyber-bullying measurement strategies, 2016, pp. 423-434.
- **Ariza-Montes, A., Arjona-Fuentes, J. M., Arjona-Fuentes, J. M., Law, R., Law, R., Han, H.** (2017): Incidence of workplace bullying among hospitality employees, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(4). <http://dx.doi.org/10.1108/IJCHM-09-2015-0471>
- **Bentley, Tim A., et al.** "Perceptions of workplace bullying in the New Zealand travel industry: Prevalence and management strategies." *Tourism Management* 33.2 (2012): 351-360.
- **Cynthia Mary Reese**. 2018. A Qualitative Study of Federal Policies on Workplace Bullying. Doctoral dissertation. Nova Southeastern University. Retrieved from NSU Works, Abraham S. Fischler College of Education. (165) [https://nsuworks.nova.edu/fse\\_etd/165](https://nsuworks.nova.edu/fse_etd/165).
- **Domestic Violence, Crime and Victims Act 2004, (Amendment) Act 2012**, UK Public General Acts.
- **Gillen, P. A., Sinclair, M., Kernohan, W. G., Begley, C. M., & Luyben, A. G.** (2017). Interventions for prevention of bullying in the workplace. *Cochrane Database of Systematic Reviews* (1).

- **Gordon de Brouwer**, BULLYING AND HARASSMENT ARE RIFE IN THE PUBLIC SERVICE, November 2021. from <https://www.ipaa.org.au/bullying-and-harassment-are-rife-in-the-public-service/>
- **GUIDE FOR PREVENTING AND RESPONDING TO WORKPLACE BULLYING**, Safe work Australia, May 2016, pp.1-30. <https://www.safeworkaustralia.gov.au/system/files/documents/1702/guide-preventing-responding-workplace-bullying.pdf>
- **Hoel, H., Einarsen, S., Cooper, C., & Zapf, D.** (Eds.). (2003). Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice. Taylor & Francis. Humphreys, J., & Campbell, J. (2010). In J. Humphreys (Ed.), Family violence and nursing
- Interagency Security Committee. (2019). 2019 edition – violence in the federal workplace: A guide for prevention and response. CISA. Retrieved December 29, 2021, from <https://www.cisa.gov/publication/isc-violence-federal-workplace-guide>
- **J. Garrick, M. Buck**, The Psychosocial Impacts of Whistleblower Retaliation, Shattering Employee Resilience and the Workplace Promise, springer, 2022. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-19055-1\\_11](https://doi.org/10.1007/978-3-031-19055-1_11)
- **John S.Marry**, Workplace Bullying in Nursing: A Problem That Can't Be Ignored, Professional Issue, 2009.
- **Leach, L. S., Too, L. S., Batterham, P. J., Kiely, K. M., Christensen, H., & Butterworth, P.** (2020). Workplace bullying and suicidal ideation: Findings from an Australian longitudinal cohort study of middle-aged workers. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(4).
- **Malcolm Tight**, Bullying in higher education: an endemic problem? Tertiary Education and Management (2023) 29:123–137 <https://doi.org/10.1007/s11233-023-09124-z>
- **Mazen El Ghaziri, Matt London, and Jane Lipscomb**, Workplace Bullying in the Public Sector, Springer Nature Singapore Pte Ltd. 2021, P. D'Cruz et al. (eds.), Special Topics and Particular Occupations, Professions and Sectors, Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment 4. [https://doi.org/10.1007/978-981-10-5308-5\\_16](https://doi.org/10.1007/978-981-10-5308-5_16)
- **McKay, R., Arnold, D., Fratzl, J., & Thomas, R.** 2008 Workplace bullying in academia: A Canadian Study. Employee Responsibilities & Rights Journal, 20.
- **Mete, E.S. & Sokmen, A.** (2016). The influence of workplace bullying on employees job performance, job satisfaction and turnover intention in a newly established private hospital. International Review of Management and Business research, 5. (1).
- **Namie, G.** (2003). Workplace bullying: escalated incivility, Ivey Business Journal, 6 (5). <https://iveybusinessjournal.com.translate.goog/publication/workplace-bullying-escalated-incivility/>
- **Namie, G.** (2021). *What is workplace bullying?* Workplace Bullying Institute: Home. Retrieved December 29, 2021, from <https://workplacebullying.org/>
- **Nikola Djurkovic**, Workplace Bullying in Precarious Employment, Springer Nature Singapore Pte Ltd. 2021, P. D'Cruz et al. (eds.), Special Topics and Particular Occupations, Professions and Sectors, Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment 4., [https://doi.org/10.1007/978-981-10-5308-5\\_5](https://doi.org/10.1007/978-981-10-5308-5_5)
- **Slonje, R. & Smith, P.K.** (2008). "Cyberbullying: Another main type of bullying?", Scandinavian journal of psychology, 49 (2).
- **Thomas MbBle and Eva-Maria Zenses**: (Internet Gaming Disorder und Kriminelles Verhalten: Gibt es
- **Whitted, Kathryn S;Dupper, David R,** (2005), Best Practices for Preventing or Reducing Bullying in Schools, Children & Schools; Jul 2005; 27, 3; ProQuest Education Journals pp. 167-175. <https://www.pcsb.org/cms/lib8/FL01903687/Centricity/Domain/6012/Lesson%20Plans/Best%20practices%20for%20preventing%20bullying.pdf>
- **Andersen, M. E.** (2021, February 8). Whistleblowers of America peer support. (J. Garrick, Interviewer). Associated Press. (2021, October 6). A California prison guard died after reporting corruption. KXAN. Retrieved December 30, 2021, from <https://www.kxan.com/news/national-news/california-prison-guard-died-after-reporting-corruption/>

٣-٥ .المواقع الإلكترونية:

- <http://www.workplacebullying.org/>
- <http://www.workplacebullying.org/>



- <https://anti-bullyingalliance.org.uk/tools-information/all-about-bullying/understanding-bullying/definition>
- <https://ar.wikipedia.org/wiki/>
- [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/870390/The\\_Save\\_the\\_Children\\_Fund\\_Save\\_the\\_Children\\_UK\\_Inquiry\\_report.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/870390/The_Save_the_Children_Fund_Save_the_Children_UK_Inquiry_report.pdf)
- <https://bakkah.com/ar/knowledge-center>
- <https://bullyingnoway.gov.au/resource/fact-sheets/arabic/bnw-arabic-factsheet-3-types-of-bullying.docx>
- <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2011.04.004>
- <https://doi.org/10.3390/ijerph17041448>
- [https://safeguardingsupporthub.org/sites/default/files/2021\\_AR.pdf](https://safeguardingsupporthub.org/sites/default/files/2021_AR.pdf)
- <https://tuhoon.com/blog/>
- <https://uk.indeed.com/career-advice/career-development/examples-workplace-bullying>
- <https://workplacebullying.org>
- <https://www.eglf.org>
- <https://www.ilo.org/ar/resource/conference-paper/ilc/108/atfaqyt-bshan-alqda-ly-alnf-walthrsh-fy-alm-alml-2019-rqm190>
- <https://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/jp-cj/vf-fv/har/part3.html>
- <https://www.siyassa.org.eg/News/19739.aspx>
- <https://www.siyassa.org.eg/News/19739.aspx>
- <https://www.who.int/ar/news/item/02-03-1444-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- [www.apa.org/topics/bullying](http://www.apa.org/topics/bullying)