

2022

The degree of functional bullying among public school principals in Karak Governorate from the teachers' point of view

Ibtihaj Alasasfeh

The World Islamic Sciences and Education University, ebtihajassassfeh5@gmail.com

Follow this and additional works at: https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jaaru_rhe



Part of the [Education Commons](#), and the [Psychology Commons](#)

Recommended Citation

Alasasfeh, Ibtihaj (2022) "The degree of functional bullying among public school principals in Karak Governorate from the teachers' point of view," *Journal of the Association of Arab Universities for Research in Higher Education (مجلة اتحاد الجامعات العربية (للبحوث في التعليم العالي)* Vol. 42: Iss. 3, Article 4.
Available at: https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jaaru_rhe/vol42/iss3/4

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in Journal of the Association of Arab Universities for Research in Higher Education (مجلة اتحاد الجامعات العربية (للبحوث في التعليم العالي) by an authorized editor. The journal is hosted on [Digital Commons](#), an Elsevier platform. For more information, please contact rakan@aarj.edu.jo, marah@aarj.edu.jo, u.murad@aarj.edu.jo.

درجة التنمر الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين

The degree of functional bullying among public school principals in Karak Governorate from the teachers' point of view

Ibtihaj Ali Odallah Al-Assafa

Psychological and Educational Counseling
Jordan

ebtihajassassfeh5@gmail.com

إبتهاج علي عودة الله العساسفة

الإرشاد النفسي والتربوي- الأردن

ebtihajassassfeh5@gmail.com

Abstract

The study aimed to measure the degree of Functional bullying level at the headmasters of public schools in Karak governorate from the teachers' point of view. The study sample consisted of (196) male and female teachers in public schools in Karak governorate. The descriptive analytical method was used, and the scale in its final form consisted of (16) items distributed over three dimensions, and this study showed that the employment bullying among public school principals in Karak governorate from the teachers' point of view came with a low degree of appreciation, and there were statistically significant differences in the degree of bullying among public school principals in Karak governorate from the teachers' point of view of the overall scale and dimensions due to the gender variable and in favor of females, And there are statistically significant differences in the degree of bullying among public school principals in Karak governorate from the teachers' point of view for the overall scale and dimensions due to the educational qualification variable in favor of the diploma holders. The work environment and methods of prevention and how to act in the event of exposure to such negative behaviors.

Keywords: an employment bullying, public schools, headmasters.

المخلص

هدفت الدراسة قياس درجة التنمر الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين، وتكوّنت عيّنة الدراسة من (196) معلماً ومعلمة في المدارس الحكومية بمحافظة الكرك، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكوّن المقياس بصورته النهائية من (16) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد، وأظهرت الدراسة أن درجة التنمر الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين جاء بدرجة تقدير منخفض، ووجود فروق دالة إحصائية في درجة التنمر الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين للمقياس الكلي والأبعاد تُعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، ووجود فروق دالة إحصائية في درجة التنمر الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين للمقياس الكلي والأبعاد تُعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة شهادة الدبلوم، وقد أوصت الدراسة بضرورة نشر الوعي من خلال عقد الندوات والدورات التدريبية لكافة مديري المدارس الحكومية حول التنمر الوظيفي في بيئة العمل وطرق الوقاية منه وكيفية التصرف في حال التعرض لمثل هذه السلوكيات السلبية.

الكلمات المفتاحية: التنمر الوظيفي، المدارس الحكومية، مديرو المدارس.

المقدمة

تؤدي إلى زيادة استخدام الأجازات المرضية، والغياب، وانخفاض معنويات وإنتاجية العاملين وزيادة تكاليف والتعويض، وتشويه سمعة المنظمة (Wang & Hsieh, 2016).

ويحدث التنمر في بيئة العمل باستغلال النفوذ والسلطة على من هم دونهم، ويكون بالتهديد، أو الإهانة، أو التقليل والاستهتار بإنجازات الموظف، ويعد التنمر في مكان العمل من صور المعاملة السيئة المتكررة، التي يتعرض لها العاملون، حيث إن شخصية المتنمر تكون استبدادية، ولديه حب فرض السيطرة والتحكم، وذلك يعود إلى النقص في تقدير الذات، فيبدأ في ممارسة التنمر لإخفاء نقصه وضعفه وقلقه (شنك، 2013).

فغالبا ما يحدث التنمر الوظيفي في المؤسسات من خلال سلوكيات غير جسدية مؤذية، وذلك عن طريق استهداف فرد أو مجموعة أفراد وتسمى بالمتنمر عليه أو ضحية التنمر؛ وهو سلوك متكرر من أجل اكتساب السلطة على حساب الآخرين، أو الحصول على مكاسب أخرى (بنت منديل، 2018).

ويعرف التنمر الوظيفي في بيئة العمل بأنه التخويف والإساءة العاطفية والنفسية وسوء المعاملة بشكل مستمر ومتكرر، ويكون له آثار عديدة مثل القلق والاكتئاب والتغيب وعدم الالتزام، ويؤثر على المدى البعيد على أدائهم وفعالية الإنجاز للعمل المطلوب (Montes et al, 2017).

وتعتبر سلوكيات التنمر في مكان العمل قضية سلبية، وغير أخلاقية قد تخلق مخاطر صحية في بيئة العمل، وتشير سلوكيات التنمر في مكان العمل إلى المضايقة، أو الإساءة، أو الاستبعاد الاجتماعي لشخص ما، أو التأثير سلبا على عمله، وتتم هذه الممارسات السلبية، بشكل منتظم ومتكرر في مكان العمل، وعلى فترة زمنية (Matthiesen & Einarsen, 2010).

وتتمثل سلوكيات التنمر في بيئة العمل بشكلها العام في الصباح أمام الزملاء أو حتى على انفراد، ورفض المناادة بالاسم، والتعليقات المفتقدة للإحترام، والمراقبة والانتقاد المبالغ فيها لعمل أحدهم، إتهام كاهل أحدهم بمزيد من العمل بشكل متعمد، التقليل من عمل أحدهم بغرض دفعه للفشل، الاحتفاظ بالمعلومات الضرورية لإتمام العمل بشكل متعمد، استبعاد أحد الأشخاص من المحادثات التقليدية في بيئة العمل من أجل إشعاره بأنه غير مرحب به، إسناد المهام التافهة التي لا تعكس مهارات أو المستوى العلمي للمتنمر عليه يهدد بمختلف أنواع التهديدات

يعد التنمر في بيئة العمل أحد أبرز مظاهر السلوك البشري المتعدد الجوانب، وظاهرة قد تكون ملموسة في بعض الأجهزة والدوائر الحكومية، والتي تؤثر على أداء الموظفين وإنتاجية العمل، إذ يمكن التوصل إلى فهمه من خلال توضيح أعراضه، كالأفعال ذات الطابع العدائي، وتسخير الموظفين لمصالح شخصية، والإساءات اللفظية أو المكتوبة، والتعرض المتكرر لسوء المعاملة داخل المنظمة أو الإساءة الجسدية أو الإكراه على فعل معين.

ويمثل التنمر في بيئة العمل المدرسية الشكل الأكثر خطورة من أشكال العنف، كونه يجمع بين وجهين للعنف: الوجه المجتمعي، الوجه المؤسسي، وهذان الوجهان هما ما يمارسه أفراد المجتمع بشكل جماعي داخل الإطار المؤسسي، مثل المدرسة، مما يمنح عملية إشاعة ثقافة العنف والعداء المدرسي قبولا، وشرعية، خاصة داخل ثقافة الإطار المؤسسي، كونها تُوَظَّر رسميا وشعبيا من خلال تبنيها الطابع الرسمي المؤسسي (زويلف، 2010).

كما وتعد ظاهرة التنمر من الظواهر السلوكية المنتشرة في المجتمعات العربية والغربية مما دعت العلماء لدراستها، لذا اهتمت البلدان المتقدمة بدراسة التنمر بكل أشكاله وأنواعه والفئات المشاركة فيه والعوامل المؤثرة فيه (الصباحين والفضاه، 2013).

ويعد التنمر سلوكاً يقوم في جوهره على الإساءة التي يوجهها شخص أو أكثر تجاه شخص آخر أقل قوة بشكل متكرر سواء أكانت تلك الإساءة جسدية، أم نفسية أو لفظية وغير لفظية؛ بهدف إيذائه ومضايقته (الخوالي، 2004).

وتضم سلوكيات التنمر مجموعة من السلوكيات التي يواجهها الضحية بسبب تعرضه من مضايقات، إما أن تكون لفظية أو معنوية أو جسدية. ويعد من السلوكيات المدمرة والمتكررة للإساءة التي تمنع إنجاز العمل، وينطوي التنمر على الإساءة اللفظية، والتهديد والتخويف والإذلال، والنقد غير المبرر، ونقص الثقة (Namie & Lutgen, 2010).

فقد أظهرت دراسة أجراها تيرنرTurner (2014) أن التنمر يتضمن مجموعة من السلوكيات (الصراخ العلني، النقد المستمر، الحرمان من استخدام الموارد، الضغط غير المبرر) والتي

ويتطلب تقليل الآثار المترتبة عن التنمر الوظيفي في بيئة العمل وخاصة المدارس من خلال اهتمام الإدارة في المؤسسات بأفرادها العاملين، بخلق بيئة ومناخ صحي يساعد على الإنتاج والإبداع والابتكار، ووضع منظومة قوانين وأنظمة داخلية توضح الحقوق والواجبات للأفراد العاملين، وكذلك العقوبات الجزائية لكل من يمارس أو يساعد أو يدعم التنمر الوظيفي (عبدالعزیز، 2020).

وتمثل المدرسة قطاعاً مهماً وأساسياً في أي مجتمع، ويقع على عاتقها حفظ أفراد المجتمع من المؤثرات السلوكية السلبية؛ كونها تصدر السلوك الإيجابي وتسهم في تغيير المجتمع، ومن ثم فإن بعض السلوكيات المنحرفة أصبحت تنتقل من المجتمع إلى المؤسسات التربوية (المدارس، والمعاهد، والجامعات)، مهددة بذلك صرح التعليم الذي يعدّ صمام الأمن القومي الحقيقي للأمة، وحماية المتعلمين فيها في كل المراحل التعليمية (جمال الدين، 2004).

وتعدّ المدرسة الميدان الأكثر أهمية تربوياً مما سواه؛ إذ تتمحور حولها جميع متطلبات التغيير الواجب إتباعها مع جميع عناصر العملية التربوية، وما تواجهها من أزمت تنشأ بين الحين والآخر نتيجة عوامل كثيرة (الشرقاوي، 2006)، ولهذا أردنا من خلال موضوع دراستنا التعرف إلى درجة التنمر الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين.

الدراسات السابقة

استهدفت دراسة سينا وايدف (Sinha & Yadav, 2017) التعرف على الفهم المشترك المرتبط بالتنمر في مكان العمل في المؤسسات التعليمية في الهند، والوقوف على الأسباب والنتائج الرئيسية المرتبطة بالتنمر في مكان العمل، والإشارة إلى الحلول المحتملة من أجل تقديم المعنى والحلول المحتملة من أجل تقليل تأثير هذه الظاهرة، وينظر المعلمون في الهند لمثل هذه الظاهرة كونها سلوكاً مطولاً من الإهانة ومن التردد الشديد للموظفين ومراقبتهم باستمرار.

أجرت ليلي الضمور (2017) دراسة هدفت التعرف إلى أشكال التنمر التي يمارسها مديرو المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الكرك على المعلمين وعلاقة ذلك بالمتغيرات الديموغرافية، على عينة مكونة من (40) معلم ومعلمة، وتوصلت إلى أن درجة التنمر التي يمارسها مديرو المدارس الثانوية الحكومية

كالخصم من الراتب الشهري بلا سبب، والرغبة في جعل المتنمر عليه أضحوكة أمام زملاء العمل، يتلذذ بإلقاء اللوم على الآخرين دون وجه حق (مغار، 2015).

وتمثل أبعاد التنمر الوظيفي بالآتي:

1- **التنمر اللفظي:** يرتبط هذا النمط من التنمر يتم عن طريق التحدث والألقاب والأسماء في الدعوة ونشر الشائعات وتهديد شخص ما، والسخرية من الآخرين، وهو أكثر أنواع التنمر شيوعاً (أحمد وجبار، 2018).

2- **التنمر الجسدي:** يتمثل باستخدام القوة البدنية ضد الضحية من دفع، وضرب، واصطدام، وركل، وسرقة ممتلكات ويعد هذا النوع هو الأكثر انتشاراً بين الذكور (سكران وعلوان، 2016).

3- **التنمر النفسي:** أي التقليل من شأن الضحية، وتخفيض درجة إحساسها بذاتها، ويشتمل على التجاهل والعزلة وإبعاد الشخص عن الأقران والعبوس (الجهني، ياسين وشاهين، 2014).

فقد حاول العديد من الباحثين التوصل إلى الأسباب والعوامل التي يمكن أن يكون لها ارتباط بظاهرة التنمر الوظيفي، فقد صنفت العوامل المسببة للتنمر والناشئة عن العمل المؤسسي إلى أربع فئات: التغير في طبيعة العمل، والكيفية التي ينظم بها العمل، الثقافة المؤسسية، القيادة، وأن التنمر ينشأ من مجموعة هذه العوامل معاً أو من أسباب أخرى باختلاف الظروف داخل المؤسسة (Hoel & Salin, 2003).

فسلوكيات التنمر الوظيفي في مكان العمل من الظواهر الخطرة في الوقت الحالي، ويجب أخذها على محمل الجد، لما لها من آثار اقتصادية ضارة مثل دوران العمل، وما ينطوي عليه من تكاليف الاستقطاب، والتدريب وضعف الإنتاجية، ويجب النظر في كيفية مكافحة هذه السلوكيات ودراساتها من منظور تنظيمي ومجتمعي بشكل واسع (علي ومحمد، 2021).

ومن آثار التنمر الوظيفي في بيئة العمل هو شعور العاملين بالتدهور النفسي والرغبة في الابتعاد السريع عن المؤثر الخارجي المستمر، وإيذاء مشاعره، وتهديد احتياجاته خارج العمل والتزاماته العائلية التي يواجهها، وتهميش دوره الوظيفي وتقليص صلاحياته، إلى جانب الشعور بالعنف البدني وهو صورة أخرى للتنمر والتعدي على الآخر، والتعرض لأساليب من القهر كلها تهدف إلى الإحباط (Lavan & William, 2014).

مشكلة الدراسة وأسئلتها

رُكّزت أغلب الجهود السابقة في دراسة سلوكيات التنمر على مستوى المحلي والعربي على دراسة سلوك التنمر لدى طلبة المدارس والجامعات، ولم تركز إلا القليل منها في دراسة سلوك التنمر للقادة والمسؤولين على المعلمين في القطاع التعليمي وخاصة المعلمين في المدارس الحكومية، فقد أشارت العديد من الدراسات المرتبطة بموضوع التنمر الوظيفي كدراسة سميث (Smyth, 2016)، إلى أن هناك عدم وضوح كاف في معرفة مسببات سلوكيات التنمر في بيئة العمل وأثرها على المجتمع بشكل عام وعلى المؤسسات بشكل خاص، كما أكدت دراسة مونك (Monk, 2014) أن سلوكيات التنمر أصبحت ظاهرة وموضوعاً من المواضيع المهمة حالياً والأكثر خطورة على حاضر المؤسسات ومستقبلها، والتي تسبب في الأغلب بالإجهاد والاكتئاب وزيادة مستوى القلق والتغيب، وانخفاض الرضا الوظيفي على المستوى التنظيمي، مما يؤثر في نهاية المطاف على التزام الموظفين ويجعلهم يبحثون عن بيئة عمل أكثر أمناً وراحة (Ikyanyon & Ucho, 2013).

لذا تنبع مشكلة الدراسة من عدم إيلاء ظاهرة التنمر التي تمارسها بعض الإدارات في المدارس الحكومية الاهتمام الكافي على نحو عملي، من خلال دراسة السلوكيات ومحاولة التوصل للعوامل المرتبطة بها لتتمكن إدارة تلك المؤسسات من معالجة هذه الظاهرة والحد منها، فنجاح هذه المؤسسات يعتمد على مدى استعداد العاملين وخاصة كوادر المعلمين لأداء واجباتهم وتحمل المسؤولية الوظيفية، ومنحهم الطاقة اللازمة لتحقيق الأهداف التربوية والعملية التعليمية التعليمية التي يعملون فيها.

ونظراً لما قد تسببه هذه الممارسات في مكان العمل، فإنه يتطلب نشر الوعي الثقافي بالتنمر في مكان العمل، وبيان آثاره السلبية على الروح المعنوية للعاملين؛ لأنها تعد من الأمور الهامة والتي تنعكس على القدرة الإنتاجية والأداء الوظيفي للعاملين وخاصة المعلمين والمدارس الحكومية بشكل عام.

وبناء على ما سبق تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على درجة التنمر الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

من وجهة نظر المعلمين جاءت منخفضة ولجميع أشكال التنمر باستثناء التنمر الاجتماعي بدرجة متوسطة.

وفي دراسة أجراها الفريح (2018) لتقصي تصورات المعلمين في كلية التربية بجامعة الكويت عن حوادث التنمر السبيرياني بمدارس التعليم العام، طبقت على عينة مكونة من (279) طالباً معلماً من الملتحقين ببرنامج التربية العملية، وأظهرت النتائج وجود شعور بالقلق لدى الطلبة المعلمين من حوادث التنمر السبيرياني في المدارس، وأنهم بحاجة إلى رفع ثققتهم بأنفسهم ورفع مستوى إعدادهم الجامعي في مواجهة تلك الحوادث.

هدفت دراسة الشافعي (2019) إلى الكشف عن درجة الاستقواء لدى مديري المدارس الإعدادية في منطقة النقب وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظرهم، واعتمد المنهج الوصفي الارتباطي، واختيرت عينة مكونة من (260) معلماً ومعلمة، وأظهرت النتائج أن جميع مجالات الاستقواء جاءت بدرجة منخفضة، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، ووجود علاقة سلبية بين كل من مجال التخطيط للدرس وبين الاستقواء ككل باستثناء الاستقواء الجسدي والاستقواء المهني، وعلاقة سلبية بين التنفيذ للدرس وكل مجالات الاستقواء.

التعقيب على الدراسات السابقة

تعددت الدراسات المتعلقة بموضوع التنمر الوظيفي (التنمر في بيئة العمل لقطاع التعليم)، حيث أجريت جميع هذه الدراسات على مستوى المعلمين كدراسة الشافعي (2019) للكشف عن درجة الاستقواء لدى مديري المدارس الإعدادية في منطقة النقب وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المعلمين، ودراسة الفريح (2018) لتقصي تصورات المعلمين في كلية التربية بجامعة الكويت عن حوادث التنمر السبيرياني بمدارس التعليم العام، ودراسة ليلي الضمور (2017) للتعرف على أشكال التنمر التي يمارسها مديرو المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الكرك على المعلمين وعلاقة ذلك بالمتغيرات الديموغرافية، ودراسة سينا وايدف Sinha & Yadav (2017) التعرف على الفهم المشترك المرتبط بالتنمر في مكان العمل في المؤسسات التعليمية في الهند، واستفيد منها في تحديد حجم عينة الدراسة وتفسير النتائج.

وتوظيفها في إعداد برامج التدريب والتأهيل والتوجيه لمثل هذه الأزمات.

مصطلحات الدراسة

التنمر الوظيفي: إصطلاحاً: هي "مجموعة من السلوكيات السلبية المتمثلة بقيام فرد أو مجموعة من الأفراد باستهداف مجموعة أخرى (يطلق عليها ضحية التنمر) بممارسة العديد من السلوكيات السلبية، ومنها الإيذاء والإساءة النفسية أو الجسدية، كالإعتداء البدني أو اللفظي أو غيرها من أساليب الإكراه أو الإساءة في مكان العمل والتنازع بالألقاب والإساءات اللفظية والاستخفاف وتقليل من قيمة شؤون العاملين" (Humair & Syed, 2019: 103). إجرائياً: تقاس درجة التقدير التي ستحصل عليها عينة الدراسة من خلال استجاباتهم على مقياس (استبانة) الدراسة الذي قامت الباحثة بتطويره ليتناسب مع أغراض الدراسة.

المدارس الحكومية: وتعرف إجرائياً في هذه الدراسة بأنها المدارس الحكومية الخاضعة لوزارة التربية والتعليم بمحافظة الكرك.

حدود الدراسة

تحدد حدود الدراسة بالآتي:

✓ الحدود البشرية: المعلمون والمعلمات.

✓ الحدود الزمانية: العام 2021/2022.

✓ الحدود المكانية: المدارس الحكومية بمحافظة الكرك/ المملكة الأردنية الهاشمية.

محددات الدراسة

تحدد نتائج الدراسة الحالية بمدى صدق أدائها وثباتها وخصائصها السيكومترية، وملاءمتها للمدارس الحكومية بمحافظة الكرك إلى جانب صدق استجابة عينتها على فقرات الأداة.

منهج الدراسة

انتهجت الباحثة في الدراسة الحالية للمنهج الوصفي التحليلي، لملاءمته لطبيعتها وتحقيق أهدافها.

مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع المدارس الحكومية في محافظة الكرك والبالغ عددها (116) مدرسة، منها (43) مدرسة للذكور، و(15) مدرسة للإناث، و(58) مدرسة مختلطة، وبلغ إجمالي عدد المعلمين (6582)، منهم (2299) من فئة الذكور، و(4283) من فئة الإناث، وذلك وفق إحصائيات وزارة التربية والتعليم للعام (2020).

السؤال الأول: ما درجة التنمر الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في درجة التنمر الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي)؟

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى درجة التنمر الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين، وفيما إذا كان هناك فروق دالة إحصائية في درجة التنمر الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي).

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في الآتي:

1- قياس درجة التنمر الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين، كون هذه الدراسة من الدراسات الأولى التي تعالج هذا الموضوع في حدود علم الباحثة.

2- تظهر أهمية الدراسة الحالية من كونها تتصل اتصالاً مباشراً بمعلمي المدارس الحكومية، فقد تغيرت أدوار المعلم من إعطاء الدروس وتلقينها للطلبة، إلى أن أصبح مشرفاً وموجهاً يقع على عاتقه نشر وتبسيط المعرفة للطلبة، وتصميم الإستراتيجيات المناسبة عن طريق تكنولوجيا التعليم وتقنية الاتصالات في ظل الثورة الصناعية.

3- تسليط الضوء على ظاهرة التنمر الوظيفي باعتبارها ظاهرة جديدة لم تلق الاهتمام البحثي الكامل في المجتمعات العربية والمحلية.

4- من المؤمل أن تطرح الدراسة تصوراً للأثر الذي يمكن أن يمثلته التنمر الوظيفي من قبل مديري المدارس الحكومية في قطاع التعليم على دافعية وسلوك الأفراد العاملين وخاصة المعلمين.

5- الخروج بتوصيات تسهم بوضع استراتيجيات للحد من التنمر في بيئة العمل بما يرفع مستوى كفاءة العاملين وخاصة المعلمين في المدارس الحكومية.

6- رفد المكتبة العربية بهذه الحصيلة المعرفية والعلمية المتنوعة، ليتسنى لأصحاب الاختصاص والباحثين الرجوع إليها

مدى الاستجابة على الفقرة				
موافق بشدة	موافق	محايد	لا أو افق	لا أو افق بشدة
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

وقامت الباحثة بتقسيم مستويات المقياس إلى ثلاثة مستويات (منخفض، متوسط، ومرتفع)، بحيث تكون قيم المتوسطات الحسابية كالآتي:

✓ يكون المستوى المنخفض من 1.00 – إلى 2.33.

✓ يكون المستوى المتوسط من 2.34 – إلى 3.67.

✓ يكون المستوى المرتفع من 3.68 – ولغاية 5.00.

صدق أداة الدراسة

تم التحقق من دلالات الصدق من خلال صدق المحتوى (Content Validity)، حيث تم عرض الأداة على مجموعة من الأساتذة والخبراء وعددهم (8) من أعضاء هيئة التدريس في مجال الإرشاد والصحة النفسية وعلم النفس واللغة العربية في بعض الجامعات الأردنية، وأخذ آراءهم حول انتماء الفقرات للمجالات الرئيسية، وسلامة لغتها، وبناء على آراء المحكمين تم تعديل بعض الفقرات من ناحية الصياغة اللغوية لزيادة وضوحها، وبالنسبة أصبحت أداة الدراسة تتألف من (16) فقرة موزعة على (ثلاثة) أبعاد رئيسية موزعة كالآتي:

✓ التنمر اللفظي: (6) فقرات.

✓ التنمر الجسدي: (6) فقرات.

✓ التنمر النفسي: (6) فقرات.

كما وتم استخراج دلالات صدق الاتساق الداخلي للأداة من خلال معاملات ارتباط فقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية ومع البعد الذي تنتهي إليه، في عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكوّنت من (20) معلماً ومعلمة، حيث تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الأداة ككل ما بين (0.433-0.727)، ومع الأبعاد ككل بين (0.368-0.713)، وهذه المعاملات دالة إحصائياً عند مستويات الدلالة (0.05) و(0.01)، وهذا يدل على تمتع المقياس بصدق عالٍ وملامح لأغراض الدراسة الحالية، والجدول (2) يبين ذلك:

كما وتم اختيار عينة عشوائية من المدارس مكونة من (4) مدارس (للذكور) و(2) مدرستين للإناث و(4) مدارس مختلطة، بما مجموعة (10) مدارس، متضمنة (400) معلم ومعلمة، وبناء عليه تم اختيار (196) معلماً ومعلمة وفقاً لجدول تحديد حجم العينات ليمثلوا أفراد عينة الدراسة والجدول (1) يبين ذلك.

جدول(1): توزيع عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حسب

(الجنس، المؤهل العلمي)

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	57	.29
	أنثى	139	.71
المؤهل العلمي	دبلوم	33	.17
	بكالوريوس	108	.55
	دراسات عليا	55	.28
المجموع الكلي		196	100

أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير أدواتها على غرار مقياس ليكرت الخماسي، وذلك من خلال مراجعة للعديد من الأدبيات النظرية والدراسات والبحوث السابقة المتعلقة بموضوعها، والاستفادة من استبانات الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع التنمر الوظيفي أو التنمر في بيئة العمل كدراسة الشافعي (2019)؛ ليلي الضمور (2017) واستشارة عدد من المتخصصين في مجال الإرشاد والصحة النفسية وعلم النفس في الجامعات الأردنية الحكومية، وعليه تكونت من جدول يتضمن مجموعة من الفقرات لأبعاد التنمر الوظيفي وهي كالآتي: (التنمر اللفظي، التنمر الجسدي، التنمر النفسي)، وبهذا تكونت الإستبانة بصورتها الأولية من (16) فقرة، وكمقياس استجابة، تم اعتماد مدى الاستجابة من (1-5) وفق مقياس ليكرت الخماسي Five Likert Scale، وبناء عليه فإن الميزان المتعلق بقياس الأبعاد والفقرات على النحو الآتي:

جدول(2): معاملات الارتباط بين الفقرات والبعد الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية على مقياس الدراسة

رقم الفقرة	الارتباط بالأداة	الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	الارتباط بالأداة	الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	الارتباط بالأداة	الارتباط بالبعد
1	.646**	.533**	7	.541**	.439*	13	.544**	.423*
2	.688**	.440*	8	.789**	.711**	14	.433**	3*9.3
3	.653**	.368*	9	.706**	.648**	15	.669**	.649**
4	.689**	.470**	10	.651**	.513**	16	.723**	.704**
5	.551**	.537**	11	.616**	.521**			
6	.678**	.593**	12	.727**	.713**			

*دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05). **دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

عرض النتائج ومناقشتها

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما قياس درجة التنمر الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظه الكرك من وجهة نظر المعلمين؟

استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التنمر الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظه الكرك من وجهة نظر المعلمين على فقرات كل بعد من أبعاد الدراسة الثلاثة والمقياس ككل وذلك على النحو الآتي:

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد وللمقياس الكلي

رقم البعد	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1.	التنمر اللفظي	2.253	.398	1 منخفض
2.	التنمر النفسي	2.171	.402	2 منخفض
3.	التنمر الجسدي	1.886	.717	3 منخفض
	الدرجة الكلية	2.103	.376	منخفض

يتبين من الجدول (4) أن قياس درجة التنمر الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظه الكرك من وجهة نظر المعلمين الكلية جاءت بمستوى تقدير منخفض، إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمقياس (2.103) وانحراف معياري (.376)، وبلغ أعلى متوسط حسابي لبعد التنمر اللفظي بمتوسط حسابي (2.253) وانحراف معياري (.398)، وأدناها لبعد التنمر الجسدي بمتوسط حسابي (1.886)، وانحراف معياري (.717) وبدرجة تقدير منخفضة.

ثبات أداة الدراسة

قامت الباحثة بحساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي لأبعاد الدراسة باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، وأظهرت النتائج أن جميعها مرتفعة ومقبولة لأغراض الدراسة، حيث بلغ معامل كرونباخ ألفا للمقياس ككل بلغ (0.90)، والجدول (3) يبين ذلك.

جدول(3): معاملات الثبات لمجالات المقياس باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)

الرقم	مجال المقياس	معامل الثبات كرونباخ ألفا
1	التنمر اللفظي	0.91
2	التنمر الجسدي	0.90
3	التنمر النفسي	0.89
	الدرجة الكلية للمقياس	0.90

الأساليب الإحصائية المستخدمة

1. المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والتقدير لدرجة التنمر الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظه الكرك من وجهة نظر المعلمين.
2. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التنمر الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظه الكرك من وجهة نظر المعلمين للمقياس الكلي والأبعاد وفقاً لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي).
3. تم إجراء اختبار T-test للعينات المستقلة لمعرفة الفروق التي تعزى لمتغير (الجنس)، وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) واختبار شيفية للمقارنات البعدية (Scheffe' Test) لمعرفة الفروق التي تعزى لمتغير (المؤهل العلمي).

للمديرين في المراكز العليا لإحلال العدل دون تحيز للأشخاص وان تكون المصلحة العامة للمدرسة هي في المقام الأول.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسات سابقة مثل دراسة الشافعي (2019)؛ والفريج (2018)؛ ولبلى الضمور (2017)؛ وإيكانيون وإيكو (Ikanyon & Ucho, 2013).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في درجة التنمر الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي)؟ ولمعرفة أثر متغير الجنس (ذكر، أنثى)، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على فقرات أبعاد أداة الدراسة والمقياس الكلي والجدول (5) يوضح النتائج.

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد

والمقياس الكلي وفقاً لمتغير الجنس

البعد	المستوى الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
التنمر اللفظي	ذكر	2.062	متوسط
	أنثى	2.212	متوسط
	الكلي	2.192	متوسط
التنمر النفسي	ذكر	2.138	متوسط
	أنثى	2.327	متوسط
	الكلي	2.272	متوسط
التنمر الجسدي	ذكر	2.012	متوسط
	أنثى	2.156	متوسط
	الكلي	2.078	متوسط
المقياس الكلي	ذكر	2.062	متوسط
	أنثى	2.228	متوسط
	الكلي	2.186	متوسط

يتبين من الجدول (5) وجود فروق ظاهرية في قيم المتوسطات الحسابية في قياس درجة التنمر الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين على الأبعاد والمقياس الكلي وفقاً لمتغير الجنس، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي وفقاً لمتغير الجنس (2.186) وبانحراف معياري (3.18)، وكان أعلى متوسط حسابي للمقياس الكلي لفئة الإناث بمتوسط حسابي (2.228)، وأدناها لفئة الذكور بمتوسط حسابي (2.062)، ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية، تم إجراء اختبار (T-test) للعينات المستقلة، والجدول (6) يبين النتائج.

تأتي هذه النتيجة واقعية ومقبولة، بأن يكون التنمر الوظيفي في الأغلب لفظياً أو نفسياً بطبيعته، وقد لا يكون دائماً مرئياً للآخرين، وتعتقد الباحثة أن هذه النتيجة ترجع إلى أن بعض مديري المدارس لديهم إحساس منخفض للذات، مما يدفعهم إلى استخدام التنمر اللفظي أو النفسي بكافة أشكاله مع المعلمين والمعلمات لغايات إثبات ذاتهم أو لإرضاء الإدارات العليا تعويضاً لبعض السمات الشخصية التي قد يفتقدها القليل منهم، أو شعورهم بالقلق أو الاكتئاب، أو قد يكون ناتجاً عن غياب جزء من الرقابة الإدارية من من بعض الجهات العليا في المدارس الحكومية، وغياب القانون الملزم بحفظ حقوق العاملين من كوادر التمريض وعدم الاعتداء عليهم بأي شكل من أشكال التنمر الوظيفي، أو عائداً لصفات بعض المسؤولين وسلوكهم والتي يتوقع من المعلمين تحملها في سبيل البقاء في العمل.

ولربما يكون سببه أيضاً إلى جهل بعض المعلمين والمعلمات بحقوقهم المتاحة لهم ضمن القانون، أو قد يكون بعدم وجود واجبات محددة في العمل، وإهمال بعضهم لموضوع التظلم الوظيفي، وصدد البعض لأي موظف يحاول المطالبة بحقه، وعدم محاولة بعضهم فهم مشكلته إذا ما تعلق الأمر بالتنمر الوظيفي، وعليه قد تتفاقم الأساليب المتبعة من قبل المسؤولين في تنمرهم الوظيفي والأساليب المتبعة بمثل هذا المستوى تجاه بعض الأفراد العاملين في قطاع التعليم في المدارس الحكومية، ولو أن مستوى التنمر كان منخفضاً ولكن له الأثر السلبي على الأداء والرضا الوظيفي ودرجة الأمن والاستقرار الوظيفي.

وترى الباحثة أن مثل هذه السلوكيات قد تنعكس على شعور الكادر التعليمي المستهدفة لأسلوب التنمر بأنهم منبوذون أو غير محترمين من قبل زملائهم في العمل، ويضعف العلاقة بينهم وبين زملائهم وتدني الكفاءة المهنية والإنتاجية في العمل والرضا والأمن الوظيفي، وارتفاع نسبة التوتر في العمل، وقد يؤدي إلى استسلامهم وانسحابهم من العمل واجتماعاته قد تصل إلى الرغبة الكبيرة في ترك العمل.

لذا يتوجب على إدارة المدرسة أن تتبنى إستراتيجية لوقاية العاملين فيها وخاصة الكادر التعليمي من التنمر الوظيفي من قبل بعض الإدارات عنهم بكل نزاهة وشفافية، ووضع معايير واضحة

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد والمقياس الكلي وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

البعد	المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التنمر اللفظي	دبلوم	2.163	.347
	بكالوريوس	2.182	.335
	دراسات عليا	2.096	.381
	الكلي	2.151	.364
التنمر النفسي	دبلوم	2.150	.340
	بكالوريوس	2.193	.377
	دراسات عليا	2.071	.363
	الكلي	2.127	.354
التنمر الجسدي	دبلوم	2.117	.396
	بكالوريوس	2.138	.354
	دراسات عليا	2.022	.332
	الكلي	2.066	.368
المقياس الكلي	دبلوم	2.181	.313
	بكالوريوس	2.164	.379
	دراسات عليا	2.023	.373
	الكلي	2.151	.350

يتبين من الجدول (7) وجود فروق ظاهرية في قيم المتوسطات الحسابية في درجة التنمر الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظه الكرك من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي وفقاً لمتغير الجنس (2.151) وانحراف معياري (.350)، وكان أعلى متوسط حسابي للمقياس الكلي لفئة حملة شهادة الدبلوم بمتوسط حسابي (2.581)، وأدناها لفئة الدراسات العليا بمتوسط حسابي (2.325)، ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية، تم إجراء تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، والجدول (8) يبين النتائج.

جدول (6): نتائج تحليل اختبار (ت) لأثر متغير الجنس على الأبعاد والمقياس الكلي

أثر متغير الجنس على الأبعاد	قيمة F	قيمة T	درجات الحرية	الدالة Sig
التنمر اللفظي	1.962	-2.546	295	.003
التنمر النفسي	2.092	-2.473	295	.017
التنمر الجسدي	1.432	-2.510	295	.024
المقياس الكلي	1.871	-2.396	295	.018

يتبين من الجدول (6) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في درجة التنمر الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظه الكرك من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير الجنس للمقياس الكلي والأبعاد حيث بلغت قيمة الدالة الإحصائية (.018)، وبلغت قيمة ف (1.871)، وكانت الفروق لصالح الإناث كونها حصلت على أعلى متوسط حسابي وفقاً للجدول (5)، وهذا ما أكدته العديد من الدراسات بأن المرأة هي أكثر عرضة لخطر أن يصبح هدفاً للتنمر الوظيفي واستهدافهم لسوء المعاملة، وأن من المرجح أن يشارك الرجال بشكل أكبر في سلوك التنمر العدواني وللتهديد أو التنمر مقارنة بالرجال، لذا تجد أن المسؤولين قد يتلاشى التنمر تجاه فئة الذكور في العمل أكثر من فئة الإناث لأنه قد يتوقع أن تكون هناك ردة فعل منهم تجاهه أو الخوف من مواجهتهم بشكل أكبر من الإناث والتي قد لا تبدي ردة فعل مماثلة للذكر في مواجهة المسؤول المتنمر. ولمعرفة أثر متغير المؤهل العلمي (دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا)، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على فقرات أبعاد أداة الدراسة والمقياس الكلي، والجدول (7) يوضح النتائج.

جدول (8): نتائج تحليل التباين الأحادي لأثر متغير المؤهل العلمي على الأبعاد والمقياس الكلي

الأبعاد	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التنمر اللفظي	بين المجموعات	3	.268	2.742	.017
	داخل المجموعات	294	.168		
	الكلي	297			
التنمر النفسي	بين المجموعات	3	.291	2.442	.022
	داخل المجموعات	294	.263		
	الكلي	297			

درجة التنمّر الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين

ابتهاج علي عودة الله العسافسة

.029	2.574	.288	3	.284	بين المجموعات	التنمّر الجسدي
		.237	294	37.854	داخل المجموعات	
			297	37.459	الكلي	
.019	2.684	.260	3	.280	بين المجموعات	المقياس الكلي
		.283	294	26.972	داخل المجموعات	
			297	26.610	الكلي	

ومدونات سلوك وظيفية تبين الحقوق والواجبات لكل من الأفراد العاملين والمسؤول المباشر، وأن المستوى التعليمي للشخص قد يمنحه القوة في الجوانب الإدارية والوظيفية لمواجهة المسؤول ضمن حدود العمل المنصوص عليها، ويقطع عليه الطريق لاستخدام أي أسلوب من أساليب التنمّر، في حين قد يكون بعض المعلمين والمعلمات ممن هم من حملة شهادة الدبلوم ذوي اطلاع قليل على الأنظمة والتعليمات ومدونات السلوك الأخلاقي والوظيفي الناضجة للعمل في المدرسة، أو لربما خوفهم من الاستغناء عن خدماتهم باعتبارهم من حملة الشهادة الجامعية الأدنى لمثل هذه التخصصات وكون نسب البطالة من حملة الشهادات الجامعية والدراسات العليا أصبح كبير فبالإمكان الاستغناء عنهم واستبدالهم بأفراد عاملين من حملة هذه الشهادات العلمية.

التوصيات

توصي الباحثة بالآتي:

- تعزيز سبل نشر الوعي لدى مديري ومعلمي ومعلمات المدارس الحكومية بالأثر السلبي للتنمّر الوظيفي من خلال عقد الندوات والدورات التدريبية لهم في المدارس الحكومية حول التنمّر الوظيفي في بيئة العمل وطرق الوقاية منه وكيفية التصرف في حال التعرض لمثل هذه السلوكيات السلبية.

- أن تعيد إدارة المدارس ممثلة بمدراءها النظر حول آلية بعض التعاملات التي تجرى بينها وبين الكادر التعليمية لديها للأفضل وفقاً للمستوى العام الذي تخضع له هذه التعاملات، بحيث تسمح ببناء أو تطوير بيئة ومناخ تنظيمي سليم، وهوية اجتماعية متينة تسهم في تعزيز اندفاعهم ونشاطهم لأداء العمل والمهام الموكلة إليهم بإتقان وإخلاص.

- إجراء دراسات مسحية للتعرف على الأمور التي يمكن أن تسهم في خفض درجة التنمّر الوظيفي من قبل مديري المدارس الحكومية على الكوادر التعليمية في المدارس الحكومية.

يتبين من الجدول (8) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في درجة التنمّر الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين على جميع الأبعاد والمقياس الكلي لتعزى لمتغير المؤهل العلمي، فقد بلغ قيمة الدالة الإحصائية للمقياس الكلي (0.019). ولصالح حملة شهادة الدبلوم، كونهم يحتلون أعلى متوسط حسابي كما في الجدول (7).

كما وتم إجراء اختبار شيفية للمقارنات البعدية لبيان الفروق بين متغير المؤهل العلمي (دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا) على درجة التنمّر الوظيفي، والجدول (9) يوضح ذلك.

جدول (9): اختبار شيفية لمقياس أثر متغير المؤهل العلمي على

درجة التنمّر الوظيفي

(I) المؤهل العلمي	(J) المؤهل العلمي	95% Confidence Interval		الدالة الانحراف المعياري	الخطأ الانحراف المتوسطات
		الأعلى	الأدنى		
دراسات عليا	بكالوريوس	.0222	.6908	.071	.33428
	دبلوم	.0496	.8641	.021	.45686*
بكالوريوس	دراسات عليا	.6908	.0222	.071	.33428
	دبلوم	.1742	.4194	.585	.12257
دبلوم	دراسات عليا	.8641	.0496	.021	.45686*
	بكالوريوس	.4194	.1742	.585	.12257

يتضح من الجدول (9) أن الفروق في المتوسط الحسابي بين الكادر التعليمي من حملة شهادة الدراسات العليا والدبلوم جاءت بقيم دالة إحصائية وأقل من (0,05) وبلغت (0,023)، ولصالح حملة شهادة الدبلوم لحصولها على أعلى متوسط حسابي وقيمتها (3.581).

ولربما يعود سبب ذلك إلى أن المعلمين والمعلمات من ذوي الشهادات الجامعية (البكالوريوس والدراسات العليا) لديهم وعي وإدراك أكبر بحقوقهم وواجباتهم الوظيفية وبوجود أنظمة

المراجع:

المراجع العربية:

شنك، بلال موسى (2013). كيف تتعامل مع رئيسك السيئ في العمل، دار المأمون للنشر، عمان، الأردن.

الصباحين، علي موسى والقضاة، محمد فرحان (2016). سلوك التنمر عند الأطفال والمراهقين، مكتبة الملك فهد الوطنية، الطبعة الأولى، الرياض.

الضمور، ليلى (2017). أشكال التنمر التي يمارسها مديرو المدارس الثانوية الحكومية من وجهة نظر المعلمين في محافظة الكرك، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.

عبد العزيز، حمدي جمعة (2020). دور القيادة الأخلاقية في تقليل سلوكيات التنمر الوظيفي للعاملين بجامعة حلوان، مجلة البحوث المالية والتجارية، المجلد (21)، العدد (4)، ص 322-392.

الفريج، سعاد عبد العزيز (2018). التنمر السيبراني في مدارس التعليم العام: من منظور الطلبة المعلمين بجامعة الكويت، المجلة التربوية، المجلد (32)، العدد (123)، الجزء الأول.

مغار، عبد الوهاب (2015). التنمر الوظيفي: مقارنة نظرية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، المجلد (ب)، العدد (43)، ص 511-521.

علي، حمدي أحمد ومحمد، وفاء محمد (2021). التنمر في بيئة العمل والانغماس الوظيفي - دراسة سيوسولوجية على عينة من الأكاديميين ومعاونهم والموظفين الإداريين في جامعة سوهاج، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد (10)، العدد (1)، ص 91-141.

المنديل، صيته بنت منديل (2018). السمات الشخصية وأثرها في تفشي ظاهرة التنمر في بيئة العمل: دراسة ميدانية على الإداريات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، [مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية](#)، المجلد (2)، العدد (9)، ص 68-94.

المراجع باللغة العربية مترجمة:

Hassan Ahmed Suhail and Jabbar Wadi Bahed (2018). Reasons for school bullying behavior among first-grade middle school students from the point of view of teachers and methods of modifying it, **Journal of the College of Education for Girls**, Volume (29), Issue (3), pp. 2488-2499.

حسن أحمد سهيل وجبار وادي باهض (2018). أسباب سلوك التنمر المدرسي لدى طلاب الصف الأول المتوسط من وجهة نظر المدرسين والمدرسات وأساليب تعديله، مجلة كلية التربية للبنات، المجلد (29)، العدد (3)، ص 2488-2499.

جمال الدين، سامي (2004). الإدارة والتنظيم الإداري. مؤسسة حورس الدولية، الإسكندرية، مصر.

الجهني، رجاء وياسين حمدي وشاهين، هيام (2014). تقدير الذات والتنمر لدى عينة من التلاميذ ذوي النشاط الزائد، مجلة البحث العلمي في التربية، المجلد (4)، العدد (15)، ص 183-201.

جودة، يحيى عبد الجواد (2003). مصادر ضغوط العمل لدى الممرضين والممرضات العاملين في مستشفيات محافظات شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس: فلسطين.

الخوالي، هشام (2004). التنبؤ بسلوك المشاغبة/ الضحية من خلال بعض أساليب المعاملة الوالدية لدى عينة من المراهقين، ورقة عمل مقدمة في المؤتمر السنوي الحادي عشر للإرشاد، مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، ص 333-380.

زويلف، مهدي (2010). إدارة الأفراد، طبعة (1)، مكتبة المجتمع للنشر، عمان، الأردن.

سكران، السيد عبد الدايم، وعلوان، عماد عبده (2016). البناء العاملي لظاهرة التنمر المدرسي كمفهوم تكاملي ونسبة انتشارها ومبرراتها لدى طالب التعليم العام بمدينة أمها، مجلة التربية الخاصة، مركز المعلومات التربوية والنفسية والبيئية بكلية التربية- جامعة الزقازيق، العدد (16)، ص 1-60.

الشافعي، حسن محمد (2019). الإستقواء لدى مديري المدارس الإعدادية في منطقة النقب وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظرهم، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك.

الشرقاوي، مريم محمد (2006). الإدارة المدرسية. القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.

- Al dmoor, Layla (2017). **Forms of Bullying Practiced by Public Secondary School Principals From the Perspective of Teachers in Karak Governorate**, Unpublished Master's Thesis, Mutah University, Jordan.
- Abdel Aziz, Hamdi Gomaa (2020). The Role of Ethical Leadership in Reducing Job Bullying Behaviors for Helwan University Employees, **Journal of Financial and Commercial Research**, Vol. (21), No. (4), pp. 322-392.
- Al-Farij, Suad Abdel Aziz (2018). Cyber bullying in public education schools: From the perspective of student teachers at Kuwait University, **The Educational Journal**, Volume (32), Issue (123), Part One.
- Maghar, Abdel Wahab (2015). Occupational bullying: a theoretical approach, **Journal of Human Sciences, Mentouri University Constantine**, Volume (B), Issue (43), pp. 511-521.
- Ali, Hamdi Ahmed and Mohamed, Wafaa Mohamed (2021). Bullying in the work environment and job immersion - a sociological study on a sample of academics, their assistants and administrative staff at Sohag University, **Journal of Human and Society Sciences**, Volume 10, Issue 1, p. 91-141.
- Al mandeel, setah ben mandeel, (2018). Personal traits and their impact on the spread of bullying in the work environment: a field study on administrators at King Abdulaziz University in Jeddah, **Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences**, Volume (2), Issue (9), pp. 68-94.
- المراجع الأجنبية:
- Hoel, H. and D. Salin (2003) 'Organizational Antecedents of Workplace Bullying', in S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf and C.L. Cooper (eds) **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice**. London: Taylor and Francis. pp. 145-62.
- Humair , Shafaq ; Syed, Ejaz., (2019)," Effect of Perceived Bullying at Workplace on Emotions Related to Job Commitment", **Abasyn Journal of Social Sciences** , Vol (12), Issue (1), pp 100-107.
- Jamal El-Din, Sami (2004). **Administration and administrative organization**. Horus International Foundation, Alexandria, Egypt.
- Al-Juhani, Raja, Yassin Hamdi and Shaheen, Hiam (2014). Self-esteem and bullying among a sample of hyperactive students, **Journal of Scientific Research in Education**, Volume (4), Issue (15), pp. 183-201.
- joudah, Yahya Abdel- jawad (2003). **Sources of work stress among nurses working in hospitals in the northern West Bank governorates**, unpublished master's thesis, An-Najah National University, Nablus: Palestine.
- El Khawali, Hisham (2004). Predicting rioter/victim behavior through some parental treatment methods among a sample of adolescents, a working paper presented at the eleventh annual conference for counseling, **Psychological Counseling Center**, Ain Shams University, pp. 333-380.
- Zwelev, Mahdi (2010). **Personnel Management**, Edition (1), Community Library for Publishing, Amman, Jordan.
- Sakran, Mr. Abdel Dayem, and Alwan, Imad Abdo (2016). The global structure of the phenomenon of school bullying as an integrative concept and its prevalence and justifications among general education students in the city of Abha, **Journal of Special Education**, Educational, Psychological and Environmental Information Center, **Faculty of Education - Zagazig University**, Issue (16), pp. 1-60.
- El Shafei, Hassan Mohamed (2019). **Bullying among middle school principals in the Negev region and its relationship to teachers' job performance from their point of view**, unpublished doctoral thesis, Yarmouk University.
- Al-Sharqawi, Maryam Mohammad (2006). **The school administration**. Cairo: The Egyptian Renaissance Library.
- Shank, Bilal Musa (2013). **How to deal with your bad boss at work**, Al-Mamoun Publishing House, Amman, Jordan.
- Al-Subhaiyin, Ali Musa and Al-Qudah, Mohammad Farhan (2016). **Bullying Behavior in Children and Adolescents**, King Fahm National Library, First Edition, Riyadh.

البيانات الشخصية: أرجو التكرم بالإجابة عن الفقرات التالية وذلك بوضع إشارة (X) حول الإجابة التي تتفق مع واقعك لكل سؤال:

1. الجنس: ذكر أنثى

2. المؤهل العلمي دبلوم بكالوريوس دراسات عليا

الرقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
البعد الأول: التنمر اللفظي						
1.	يتم إعطاء أوامر في العمل بصوت عال					
2.	يلقى اللوم على دون وجه حق					
3.	يتم الصباح بالفاظ أمام الزملاء					
4.	التلفظ عمدا للتقليل من عملي					
5.	أعامل في العمل كأضحوكة أمام الآخرين					
6.	يتم مناداتي باللقاب غير محمودة					
البعد الثاني: التنمر الجسدي						
7.	يستخدم العنف الجسدي في التعامل اليومي بالعمل					
8.	تستخدم حركات جسدية غير لائقة بالعمل					
9.	التهديد بالحركات الجسدية لأداء العمل					
10.	تحطيم بعض الأشياء لإجباري على العمل					
البعد الثالث: التنمر النفسي						
11.	عندما أختلف مع مسؤولي يضرر لي العداء					
12.	نشر شائعات غير صحيحة عني					
13.	يتم انتقادي بكثرة عندما أبدي رأيي في العمل					
14.	يتم تجاهلي في العمل دون إجراء أي حديث معي					
15.	لا أنلقى أي تقدير أو احترام على الأعمال التي أنجزها					
16.	أعمل في أجواء من القلق والتوتر والاستفزاز					

Ikanyon, D. N., & Ucho, A. (2013). Workplace bullying, job satisfaction and job performance among employees in a federal hospital in 122 Nigeria. **European Journal of Business and Management**, 5(23), 116-123.

LaVan Helen; William ,Martin ;(2010)," **Workplace Bullying: A Review of Litigated Cases**", Employ Response Rights, pp1-21.

Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010). Bullying in the workplace: Definition, prevalence, antecedents and consequences. **International Journal of Organization Theory & Behavior**, 13(2), 202-248.

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).

Namie, G., & Lutgen -Sandvik, P. E. (2010): Active and passive accomplices: The communal character of workplace bullying, **International Journal of Communication**, 4, 31.

Sinha E. (2017) women's experience on workplace, **journal of community and applied social psychology**.15;29-47.

Wang, M. L., & Hsieh, Y. H. (2016): **Do gender differences matter to workplace bullying?** Work, 53(3).

مقياس التنمر الوظيفي

السيد / السيدة المحترم

تقوم الباحثة بدراسة "درجة التنمر الوظيفي لدى مديري

المدارس الحكومية بمحافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين".

أرجو منكم التكرم بالإجابة على فقرات الاستبيان بكل دقة وموضوعية، هذا وستعامل البيانات بسرية تامة، علماً بأن الدراسة لغايات البحث العلمي فقط، وفي حال رغبتكم في الحصول على نسخة من نتائج الدراسة يرجى كتابة الاسم والعنوان ورقم الهاتف.

شاكرين تعاونكم...

الباحثة

ابتهاج العساسفة

