

واقع التمر الوظيفي علي معلمي التربية الرياضية بمدارس التعليم الابتدائي

* أ . م . د / عصمت محمد سيد

** أشرف أحمد عبد الجابر

المقدمة ومشكلة البحث

يعتبر العنصر البشري عصب العملية التعليمية وأداته الأساسية نحو تقديم كافة الخدمات، ولذا ليس من الغريب أن تحتل الموارد البشرية أولويات اهتمام الباحثين، حتى في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة فإن العامل الإنساني قادر علي أن يلعب دوراً فاعلاً في وصول المؤسسات التعليمية إلي أهدافها وغاياتها، أو أن يكون محبطاً في الوصول إلي تلك الأهداف والغايات، بما يدعو القائمين علي المؤسسات التعليمية إلي كشف العوامل التي تساعد علي الاستثمار الإيجابي في العنصر البشري، والوقوف خلف السلوكيات والاتجاهات الإيجابية للعاملين، والعمل علي تنميتها وتعزيزها والتخلص من الممارسات والسلوكيات السلبية التي تضعف قدرة المنظمات علي تحقيق أهدافها وتقوض من نجاحها بشدة. (٢٢ : ٢)

ويعتبر معلم التربية الرياضية واحد من العاملين في الحقل التربوي الذين يتحملون مسؤولية إعداد الجيل وتربية النشء وهو الوحيد الذي يتعامل مع التلاميذ بروح رياضية تتبع من طبيعة المادة وقربها من نفوس التلاميذ، ومن هذا المنطلق تظهر علاقة حميمة بين المعلم والتلميذ تعطي معلم التربية الرياضية مكانة متميزة بين المعلمين في المدرسة. (2 : ٢٤)

والحديث عن معلم التربية الرياضية ودوره في العملية التعليمية لا يقبل الجدل أو تختلف عليه الآراء حتي مع تزايد حركة التقدم في استراتيجيات التدريس، فهو عصب العملية التربوية والعامل الرئيسي الذي يتوقف عليه نجاح التربية في بلوغ غايتها وأهدافها. (3 : ١٧٧)

ولذا تسعى المؤسسات التعليمية اليوم إلي توفير المناخ الذي يدعمهم نحو النمو الذاتي بزيادة حماس ودافعية العاملين ومكافأتهم، ليس فقط لأداء العمل بالجودة المطلوبة، ولكن لنشر سلوكياتهم الإيجابية والحد من السلوكيات السلبية داخلها، وفي ظل التحديات العالمية التي تواجهها المؤسسات التعليمية، والتي تضعها في تحد كبير يتمثل في قدرتها علي خلق مناخ تنظيمي داعم للأفراد العاملين بها، مما يساعدهم علي تعزيز قدراتهم وامكانياتهم وظهور الجانب الإيجابي من شخصيتهم وسلوكياتهم التنظيمية. (14 : ٣٣٦)

ونري "رزان علي مهدات" (٢٠١٩م) نقلا عن "Sweeney" أن مفهوم التمر الوظيفي من أحدث المفاهيم المتداولة في الميدان الإداري، كما أنه يرتكز علي فلسفة وأنماط إدارية مستبدة أصبحت جزءا من المشكلات الإدارية، وهي ظاهرة أخذت بالمتنامي في مختلف دول العالم، حيث يحدث التمر في المؤسسات التعليمية غالبا، من خلال سلوكيات غير جسدية مؤذية وذلك بأن يقوم فرد أو مجموعة باستهداف فرد أو مجموعة أخرى تسمي في هذا السياق ضحية أو ضحايا، وهذا الاستهداف سلوك عدواني متكرر من اكتساب السلطة علي حساب الآخرين أو الحصول علي مكاسب أخرى مختلفة. (٣ : ٤)

* استاذ مساعد بقسم الادارة الرياضية والترويج كلية التربية الرياضية جامعة اسيوط

** موجه تربية رياضية بإدارة اسيوط التعليمية

يذكر "Jilles-Thibodeaux, Stacey Marie" (2019) أن التمر الوظيفي بين المعلمين موجود ويتم في كثير من الأحيان تجاهله أو التقليل من شأنه لأن معظم الناس يعتقدون أن هذه الأنواع من السلوكيات موجودة في أطفال المدارس الابتدائية والثانوية فقط ، ويبدو التمر على الآخرين طفولياً، لكنه مشكلة حقيقية وخطيرة في مكان العمل.(٣٠ : ٥٣)

وتشير "عرين عدنان الشوابكة" (٢٠١٩م) أن سلوكيات التمر لها تأثيراتها السلبية علي نفسية الموظف وعلي المناخ العام للمنظمة حيث تؤثر علي المنظمة كلها، ويتمثل ذلك في انخفاض فاعلية المنظمة، وإنتاجيتها، وخلق بيئة عمل غير آمنة تساعد علي خلق مناخ من الخوف بين العاملين، وتحد من قدرتهم علي التعلم، وتزيد غيابهم عن المنظمة.(19 : ٢٢)

وتؤكد نتائج دراسة "Adera, Rosette Burakari" (٢٠١٧م) أن التمر الوظيفي له تأثيرات علي الأفراد داخل المنظمات وتأثيرات مباشرة على المناخ التنظيمي، والتمر في مكان العمل يرتبط بشكل إيجابي مع المعاملة بالمثل السلبية، التهديدات للصحة والعافية، الإجهاد والتوتر العقلي، الأخطاء والإنتاجية المنخفضة، انحراف مجموعة العمل، الإدراك المنخفض للسلامة النفسية، تعاطي المؤثرات العقلية، ونية المغادرة، مرتبط بشكل سلبي بالالتزام التنظيمي وتماسك الفريق والإبداع والرضا الوظيفي والأداء التنظيمي وسلوك المواطنة.(٢٦ : ٣)

وفي ضوء تزايد ظاهرة التمر وتناميها بصورة تشكل خطراً على المجتمع المصري خلال الفترة الماضية، كان دافعا للحكومة في محاولة الحد من انتشارها لتحقيق العدالة الاجتماعية، لذلك أقر مجلس الوزراء، مشروع قانون بتعديل بعض أحكام قانون العقوبات، بإضافة مادة جديدة لقانون العقوبات، برقم "٣٠٩ مكررا ب"، والتي أوردت تعريفاً للتمر، ونصت المادة الجديدة على أنه يعد تنمرًا كل استعراض قوة أو سيطرة للجاني، أو استغلال ضعف للمجني 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 تخويله أو وضعه موضع السخرية، أو الحط من شأنه أو إقصائه عن محيطه الاجتماعي، وأقر مشروع القانون عقاب المتمر بالحبس مدة لا تقل عن ٦ أشهر، وبغرامة لا تقل عن ١٠ آلاف جنيه، ولا تزيد على ٣٠ ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين.(٣٦)(٣٧)

من خلال عمل الباحث كموجه تربية رياضية بمرحلة التعليم الابتدائي في إدارة أسبوت التعليمية ومع توجهات السيد وزير التربية والتعليم في مواجهة ظاهرة التمر في بيئة العمل بالمدارس التعليمية لاحظ الباحث قيام بعض مديري المدارس وزملاء العمل بسلوكيات وممارسات اتجاه معلمي التربية الرياضية تشير إلي وجود سلوك تنمر وظيفي علي معلمي التربية الرياضية.

وبإجراء المقابلة الشخصية مع معلمي التربية الرياضية تبين للباحث أن هناك سلوكيات سلبية تمارس من معلمي ومديري بعض المدارس من شأنها الاستخفاف بعمل معلمي التربية الرياضية بالمدرسة، وكذلك عدم اعطائهم حقوقهم الوظيفية مثل زملائهم في العمل بالمدرسة بجانب تكليفهم بأعمال ليست من اختصاصاتهم الوظيفية، وهي تدل علي الاستهانة وعدم التقدير لمكانة ودور معلمي التربية الرياضية في العملية التعليمية، وأن تكرار هذه الممارسات والسلوكيات السلبية مع معلمي التربية الرياضية تشير إلي وجود تنمر وظيفي من مديري المدارس والزملاء بالمدرسة.

ومن خلال اطلاع الباحث علي الدراسات(١)، (4)، (٨)، (١٠)، (١٢)، (١٣)، (١٥)، (١٦)، (١٧)، (١٨)، (٢٠)، (٢١)، (٢٣)، (٢٧)، (٢٨)، (٢٧)، (٢٨)، (٢٩)، (٣٠)، تبين للباحث أن نتائج هذه الدراسات تشير إلي وجود تنمر وظيفي لدي العاملين بالمؤسسات.

ومن خلال إجراء الدراسة الاستطلاعية علي عينة من معلمي التربية الرياضية تبين للباحث أن نسبة التنمر الوظيفي علي معلم التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي بلغت(٣٧,٤%)، وهي نسبة تشير إلي ممارسة التنمر الوظيفي علي معلمي التربية الرياضية داخل المدارس التعليمية بمحافظة أسيوط من القيادة المدرسية والزملاء.

ومن خلال اطلاع الباحث علي الدراسات(5)، (6)، (11)، (18)، (٢٤)، (٢٥)، (٣١)، (٣٢)، (٣٣)، (٣٤)، (٣٥) تبين للباحث أن نتائج هذه الدراسات تشير إلي وجود تأثيرات سلبية علي ضحايا التنمر الوظيفي بالمؤسسات ، مما يؤدي إلي سوء حالتهم النفسية والصحية وبالتالي انخفاض مستوى أدائهم الوظيفي بالمؤسسات.

ومن خلال ما سبق تبين للباحث أن التنمر الوظيفي له تأثيرات سلبية علي العاملين بالمؤسسات وأن هذه الظاهرة تحتاج إلي دراسة وتحليل للوقوف علي الواقع الفعلي للتنمر الوظيفي علي معلمي التربية الرياضية بمدارس التعليم الابتدائي للوصول إلي الآليات تساعد في الحد من انتشار تلك الظاهرة.

ثانيا: أهمية الدراسة والحاجة إليها:

أ- تسليط الضوء علي الممارسات والسلوكيات السلبية للتنمر الوظيفي الأكثر والأوسع انتشارا وشيوعا في البيئة المدرسية، والتي يجب تعديلها وتصحيحها، ووضع حد لها من قبل القائمين علي مؤسسات التعليمية وصناع القرار في جمهورية مصر العربية.

ب- قد يتوجه الاهتمام لتبني سياسة واضحة تحد من انتشار التنمر في المجال التعليمي بصفة عامة والمجال الرياضي بصفة خاصة.

ثالثا: الهدف من الدراسة:

تهدف الدراسة إلي التعرف علي الواقع الفعلي للتنمر الوظيفي على معلمي التربية الرياضية بمدارس التعليم الابتدائي في إدارة أسيوط التعليمية.

رابعا: تساؤلات الدراسة:

أ- ما الواقع الفعلي للتنمر الوظيفي على معلمي التربية الرياضية بمدارس التعليم الابتدائي في إدارة أسيوط التعليمية؟

خامسا: بعض المصطلحات الواردة في الدراسة:

أ- التنمر الوظيفي

هو مجموعة من السلوكيات السلبية غير المرغوبة والمتكررة والمستمرة التي يتعرض لها فرد أو مجموعة أفراد في بيئة العمل من الإدارة أو الزملاء أو الطلبة جميعها أو منفردة وتنتهك قانون العمل وتقوض حقوق الموظف وكرامته في العمل، وذلك من أجل الحاق الأذى والضرر به وتخويله وتحطيمه وإهانته ومن ثم يصبح غير قادر علي الدفاع عن نفسه واستمرار العمل في هذه المؤسسة ويخلق لديه مشاعر الظلم

والعجز ويشكل خطراً على صحته وسلامته الجسمية والنفسية والمهنية وكذلك على المؤسسة التي يعمل بها. (٦: ٣٥٩)

ب- التنمر الوظيفي*

هي الممارسات والسلوكيات السلبية المتكررة من القيادة المدرسية والزملاء والموجهة لمعلم التربية الرياضية والتي تهدف إلى الإيذاء والإساءة والمضايقة والسخرية والسيطرة مما تؤثر عليه نفسياً واجتماعياً وجسدياً ومهنياً، وينشأ عنها بيئة عمل غير آمنة.

أولاً: الدراسات السابقة:-

أ- الدراسات العربية:

١- دراسة "صلاح الدين عبد العزيز غنيم" (٢٠٢٠م) (١٦) استهدفت الدراسة تحديد درجة توافر أبعاد التنمر في مكان العمل بالأكاديمية المهنية للمعلمين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واشتملت عينة الدراسة على (٥٠) موظف، وكانت أهم النتائج أن نصف العاملين بالأكاديمية المهنية للمعلمين قد تعرضوا للتنمر، وتعرض (٣١.٤%) للتنمر المهني، (٢٦.٦٩%) للتنمر الشخصي، (٥٣.٤٧%) للتنمر بالعزل، (٨٣%) للتنمر في الأعمال الإضافية والإجهاد، وتعرض حوالي (٦٠%) من العاملين بتزعزع استقرارهم المهني.

٢- دراسة "أمينة إسماعيل إسماعيل، عمرو محمد أحمد" (٢٠٢٠م) (٥) استهدفت الدراسة التعرف أثر التنمر في مكان العمل على الأداء السياقي في البريد المصري، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي، واشتملت عينة الدراسة على (٢٦٠) موظف، وكانت أهم النتائج أن التنمر المتعلق بالعمل والتنمر الشخص يؤثر على انتماء الموظف بمنظمته وشعوره بالكراهية تجاهها وتجاه أقرانه وعدم الرغبة في الاستمرار بها لان هذه السلوكيات تؤثر عليه تأثيراً سلبياً نفسياً وجسدياً فيفقد هويته التنظيمية

٣- دراسة "هدى سليمان محمود" (٢٠٢٠م) (٢٣)، استهدفت الدراسة التعرف على واقع التنمر الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، واشتملت عينة الدراسة على (٢٠٠) موظف، وكانت أهم النتائج تحديد واقع التنمر الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية.

٤- دراسة "رزان علي مهيدات" (٢٠١٩م) (١١) استهدفت الدراسة التعرف على درجة التنمر الإداري في الجامعات الأردنية في محافظات إربد وعلاقته بدرجة الروح المعنوية للعاملين فيها من وجهة نظرهم، واشتملت عينة الدراسة على (٨٥٠) فرداً من الإداريين الذكور والإناث بالجامعات الأردنية في محافظة إربد، وكانت أهم النتائج أن درجة ممارسة العاملين في الجامعات الحكومية لسلوكيات التنمر الإداري مرتفعاً، وفي الجامعات الخاصة متوسطة، وأن درجة ممارسة سلوكيات التنمر في الإدارة كانت بمستوى عال عن مستوى سلوكيات التنمر بين الزملاء في الجامعات الحكومية.

٥- دراسة "يزن امانور قطيش" (٢٠٢٠م) (٢٥)، استهدفت الدراسة التعرف أثر التنمر في مكان العمل في أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واشتملت عينة الدراسة على (٢٧٥) عضو من هيئة التدريس، وكانت أهم النتائج أن التنمر في مكان العمل يؤثر بشكل سلبي في الأداء الوظيفي، وجاء التنمر المرتبط بالعمل بأهمية نسبية متوسطة، والتنمر المرتبط بالشخص بأهمية نسبية منخفضة

* تعريف إجرائي

ب- الدراسات الأجنبية:

١- دراسة "Jilles-Thibodeaux, Stacey Marie" (2019) (٣٠)، استهدفت الدراسة تحديد التتمر في مكان العمل، وتحديد أسباب وجوده، وتطوير طرق لتدريب القادة للمساعدة في حل هذا النوع من المشكلات في المجال التعليمي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واشتملت عينة الدراسة علي (٥٠) معلم ومعلمه من المدارس الابتدائية، وكانت أهم النتائج أن التتمر موجود في مكان العمل، لكن لا توجد استراتيجية محددة لمنع أو تقليل التتمر في مكان العمل بين المعلمين، وأن جميع المعلمين تعرضوا للتتمر في مرحلة ما من حياتهم المهنية

٢ - دراسة "Qiao Bixi" (٢٠١٨) (٣٤)، استهدفت الدراسة استكشاف تصورات المشرفين والمعلمين المرؤوسين لفهم ظاهرة التتمر في مكان العمل، وتأثير سلوكيات التتمر من قبل المشرفين في المدارس الخاصة على النمو الوظيفي والفرص الترويجية للمعلمين المرؤوسين في مدينة كراتشي باكستان، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واشتملت عينة الدراسة علي (١٢) معلماً وخمسة مشرفين، وكانت أهم النتائج المعلمين الأمريكيين والصينيين تعرضوا أو شهدوا سلوكيات تتمر، المعلمين لا يحظون باحترام كبير في بيئة التدريس الحالية.

٣- دراسة "Alaslwi, Hamad A." (٢٠١٧) (27)، استهدفت الدراسة التعرف علي مدي ارتباط التتمر في مكان العمل بالعديد من العوامل الشخصية والتعليمية والمهنية والمجتمعية للعاملين بالكويت، واستخدم الباحث المنج الوصفي، واشتملت عينة الدراسة علي (٧) من العاملين في مختلف المجالات المهنية، وكانت أهم النتائج أن معدل انتشار التتمر في مكان العمل في الكويت بلغ نسبة ٣٩٪.

٤- دراسة "Yargo -Gatchell, Janice" (٢٠١٥) (٣٥) استهدفت الدراسة تحديد مدى انتشار التتمر وارتباطه بمعنويات المعلمين وفعالية المعلم في الفصول الدراسية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واشتملت عينة الدراسة (٣٥) معلماً معتمداً، وكانت أهم النتائج أن التتمر يقلل معنويات المعلم، ويغير فعالية وقدرة المعلم علي التدريس في الفصل، ويزيد رغبة المعلم في ترك المهنة، والتتمر يسبب عزل المعلمين.

أولاً- منهج الدراسة:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي في الدراسة نظراً لمناسبته لطبيعة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها.

ثانياً- مجتمع الدراسة:

تألف مجتمع الدراسة من جميع معلمي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي في إدارة أسبوط التعليمية، والبالغ عددهم (١٢٠) معلم تربية رياضية بمختلف الفئات الوظيفية (معلم، معلم أول، معلم أول (أ)، معلم خبير، كبير معلمين) بالمدارس الحكومية.

ثالثاً- عينة الدراسة الأساسية:

قام الباحثان بتطبيق مقياس التتمر الوظيفي علي معلم التربية الرياضية (إعداد الباحثان) مرفق (٤)، علي عينة الدراسة الأساسية، والبالغ قوامها (١٠٠) معلم تربية رياضية من مختلف الفئات الوظيفية (معلم، معلم أول، معلم أول (أ)، معلم خبير، كبير معلمين) بمرحلة التعليم الابتدائي في إدارة أسبوط التعليمية

بالمدارس الحكومية، بهدف التعرف الواقع الفعلي للتنمر الوظيفي علي معلم التربية الرياضية، ويوضح جدول (١) خصائص عينة الدراسة المشاركة في مقياس التنمر الوظيفي وفق لمتغيري الدراسة.

جدول (١)

خصائص عينة الدراسة الأساسية المشاركة

في مقياس التنمر الوظيفي وفق لمتغيري الدراسة (ن = ١٠٠)

المتغيرات	ك	%
الفئة الوظيفية	معلم	١٤
	معلم أول	٣٧
	معلم أول (أ)	١٦
	معلم خبير	٢٩
	كبير معلمين	٤
الإجمالي	١٠٠	١٠٠
المستوي التعليمي	بكالوريوس	٨٤
	دبلومه	٦
	ماجستير	٥
	دكتوراه	٥
	الإجمالي	١٠٠

يتضح من خلال جدول (١) الآتي:

- تنوع عينة الدراسة الأساسية المشاركة في مقياس التنمر الوظيفي علي معلم التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي في إدارة أسبوط التعليمية ما بين وظيفة (معلم، معلم أول، معلم أول (أ)، معلم خبير، كبير معلمين)، مما قد يمكن الباحثان من الاستفادة من النتائج في توجيه سير الدراسة.
- تنوع المستوي التعليمي لمعلمي التربية الرياضية ما بين (بكالوريوس، دبلومه، ماجستير، دكتوراه)، مما قد يكون له أثر في تنوع آرائهم واستجاباتهم بما يثري الدراسة الحالية.

رابعاً- أدوات جمع البيانات:

أ- مقياس التنمر الوظيفي علي معلم التربية الرياضية (إعداد الباحثان). مرفق (٤)

خامساً- خطوات إجراء الدراسة:

أ- بناء مقياس التنمر الوظيفي علي معلم التربية الرياضية

١- وصف المقياس:

قام الباحثان بإعداد مقياس التنمر الوظيفي علي معلم التربية الرياضية بهدف الحصول علي أداة سيكومترية تتناسب مع أفراد العينة وأهداف الدراسة وطبيعتها، حيث تم ترجمة ما أسفر عنه الاستقراء لمصطلحات الدراسة الحالية إلي أهداف وعبارات إجرائية قابلة للقياس، حيث تمت صياغة بنود المقياس في صورته المبدئية من بعدين يشملان (٦٤ بنداً)، أحدهما يمثل التنمر المتعلق بالعمل ومكوناً من (٢٢ بنداً)، والبعده

الأخر يمثل التتمر الشخصي ومكون من (٤٢٤بندا)، ليعبر عن الممارسات والسلوكيات السلبية التي تمارس من القيادة المدرسية والزلاء بالمدرسة والموجه لمعلم التربية الرياضية.

٢- خطوات بناء المقياس:

قام الباحثان بالخطوات التالية:

- تم بناء بنود وأبعاد مقياس التتمر الوظيفي علي معلم التربية الرياضية في ضوء التراث البحثي للتتمر الوظيفي والاطلاع علي بعض المقاييس التي وردت في الدراسات السابقة ومنها دراسة "صلاح الدين عبد العزيز غنيم" (٢٠٢٠م) (16)، ودراسة "يزن امانور قطيش" (٢٠٢٠م) (25)، ودراسة "Qiao Bixi" (34)، ودراسة "Mohsin, Jane Margaret" (٢٠١٨) (33)، ودراسة "عبدالعزیز علي مرزوق" (٢٠١٨م) (18)، ودراسة "Einarsen, S., Hoel, H., & G. Notelaers, (2001) (29)، ودراسة "Einarsen, S., Hoel, H., & G. Notelaers, (2001) (28) وروعي أن تتضمن البنود الممارسات والسلوكيات السلبية التي تمارس من القيادة المدرسية والزلاء بمدارس التعليم الابتدائي، والتي تعبر عن الاستخفاف والإيذاء والإساءة والمضايقة والسخرية والسيطرة علي معلم التربية الرياضية داخل المدرسة، مما تؤثر عليه نفسيا واجتماعيا وجسديا ومهنيا، وينشأ عنها بيئة عمل غير آمنة.
- تم عرض الصورة المبدئية للمقياس علي السادة المحكمين من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في مجال علم النفس الرياضي والتربوي، والبالغ عددهم (١٠) مرفق (١)، وذلك في الفترة من ٢٠٢٢/١/٥ إلي ٢٠٢٢/١/١٩م، وجدول (٢)، (٣) يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء المحكمين في أبعاد المقياس، والبنود المقترحة للأبعاد.

جدول (٢)

التكرارات والنسب المئوية لآراء المحكمين

في أبعاد التتمر الوظيفي علي معلم التربية الرياضية (ن = ١٠)

م	الأبعاد	ك	%
١	التتمر المتعلق بالعمل	١٠	١٠٠%
٢	التتمر الشخصي	١٠	١٠٠%

يتضح من خلال جدول (٢) الآتي:

- أن نسبة آراء المحكمين في الأبعاد المقترحة للمقياس حققت نسبة موافقة (١٠٠%)، وقد ارتضي الباحثان بنسبة (٧٠%) فأكثر لقبول رأي المحكمين، وبذلك تم قبول بعدي المقياس، وهما التتمر المتعلق بالعمل، والتتمر الشخصي.

جدول (٣)

التكرارات والنسب المئوية لأراء المحكمين

في بنود أبعاد مقياس التمر الوظيفي علي معلم التربية الرياضية (ن = ١٠)

التمر الشخصي						التمر المتعلق بالعمل					
البند	ك	%	البند	ك	%	البند	ك	%	البند	ك	%
١	٨	%٨٠	١٣	٥	%٥٠	١	٨	%٨٠	١٣	٨	%٨٠
٢	١٠	%١٠٠	١٤	٨	%٨٠	٢	٩	%٩٠	١٤	١٠	%١٠٠
٣	١٠	%١٠٠	١٥	١٠	%١٠٠	٣	٩	%٩٠	١٥	٩	%٩٠
٤	٩	%٩٠	١٦	٨	%٨٠	٤	١٠	%١٠٠	١٦	١٠	%١٠٠
٥	١٠	%١٠٠	١٧	١٠	%١٠٠	٥	٨	%٨٠	١٧	١٠	%١٠٠
٦	١٠	%١٠٠	١٨	١٠	%١٠٠	٦	٩	%٩٠	١٨	٨	%٨٠
٧	٨	%٨٠	١٩	٨	%٨٠	٧	٨	%٨٠	١٩	٩	%٩٠
٨	٩	%٩٠	٢٠	٩	%٩٠	٨	١٠	%١٠٠	٢٠	١٠	%١٠٠
٩	١٠	%١٠٠	٢١	١٠	%١٠٠	٩	٨	%٨٠	٢١	١٠	%١٠٠
١٠	١٠	%١٠٠	٢٢	١٠	%١٠٠	١٠	١٠	%١٠٠	٢٢	٩	%٩٠
١١	٩	%٩٠	٢٣	١٠	%١٠٠	١١			٢٣	٩	%٩٠
١٢	١٠	%١٠٠	٢٤	٩	%٩٠	١٢			٢٤	١٠	%١٠٠

يتضح من خلال جدول (٣) الآتي:

• أن النسبة المئوية لأراء المحكمين في البنود المقترحة لمقياس التمر الوظيفي علي معلم التربية الرياضية تراوحت ما بين (٨٠%:١٠٠%)، وقد حازت جميع البنود المقترحة علي نسبة موافقة أكثر من (٧٠%)، وهي النسبة التي ارتضي بها الباحثان لقبول رأي السادة المحكمين دون تعديل أو حذف أو إضافة، وبلغ إجمالي عدد بنود المقياس (٤٦) بند موزعة علي بعدين كالتالي:

❖ البعد الأول: التمر المتعلق بالعمل ويحتوي علي (٢٢) بنداً.

❖ البعد الثاني: التمر الشخصي ويحتوي علي (٢٤) بنداً.

– تم إعداد الصورة المبدئية للمقياس في ضوء آراء السادة المحكمين.

٣- طريقة تصحيح المقياس:

يجاب علي مفردات المقياس من خلال تدرج خماسي يتراوح من (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، ابداً)، حيث يتطلب من معلم التربية الرياضية اختيار إحدى البدائل التي تعبر عن تعرضه داخل المدرسة لهذه الممارسات والسلوكيات السلبية من القيادة المدرسية والزملاء خلال الفترة الماضية، علي أن تكون درجات كل فقرة علي الترتيب (٥-٤-٣-٢-١) لكل بند.

٤- الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحثان بإجراء الدراسة الاستطلاعية ب تطبيق المقياس المعد إلكترونياً من خلال الإنترنت عن طريق نماذج (Google Drive) علي عينة قوامها (٢٠) معلم تربية رياضية بمرحلة التعليم الابتدائي في إدارة أسبوط التعليمية بالمدارس الحكومية ومن خارج العينة الأساسية في الفترة من ٢٠٢٢/١/٢٢ إلي ٢٠٢٢/١/٢٦ م وكان الهدف من الدراسة الاستطلاعية هو التحقق من الآتي:

- التعرف علي مناسبة البنود لمستوي فهم العينة.
 - التأكد من عدم وجود أي أسئلة يصعب فهمها أو الإجابة عليها.
 - إيجاد الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة "حساب صدقها وثباتها"، جدول(٤)، (٥).
- وقد أسفرت نتائج الدراسة الاستطلاعية أن بنود المقياس مناسبة من حيث الصياغة واللغة العربية المستخدمة، ولم تظهر أي تعليقات توحى بالصعوبة أو عدم الفهم لدي العينة الاستطلاعية.
- ٥- الخصائص السيكومترية لمقياس التنمر الوظيفي:
- صدق المحكمين:

تم عرض المقياس في صورته المبدئية على عدد(١٠) من المحكمين في مجال علم النفس الرياضي والتربوي، وذلك بهدف التأكد من مناسبة مفرداته، وتحديد غموض بعض المفردات لتعديلها أو استبعادها، أو إضافة مفردات من الضروري إضافتها، وقد جاءت نسبة الاتفاق تتراوح ما بين(٨٠% : ١٠٠%) على بنود المقياس مما أعطى مؤشر جيد على أن المقياس يتمتع بقبول لدى المحكمين والأساتذة المتخصصين.

– ثبات الاتساق الداخلي:

قام الباحثان بتطبيق المقياس في صورته المبدئية علي عينة استطلاعية قوامها(٢٠) معلم تربية رياضية من مختلف الفئات الوظيفية (معلم، معلم أول، معلم أول(أ)، معلم خبير، كبير معلمين) بمدارس التعليم الابتدائي في إدارة أسبوت التعليمية، وذلك بهدف التحقق من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة، وقام الباحث بحساب ثبات الاتساق الداخلي للبنود بالدرجة الكلية للبعد، وكذلك الدرجة الكلية للأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس ككل، وجدول(٤) يوضح ذلك.

جدول(٤)

الاتساق الداخلي لمقياس التنمر الوظيفي

علي معلم التربية الرياضية لدي عينة الدراسة الاستطلاعية (ن = ٢٠)

التنمر الشخصي				التنمر المتعلق بالعمل			
الابتساق	البنود	الابتساق	البنود	الابتساق	البنود	الابتساق	البنود
**٠.٨١٦	١٣	**٠.٧٣٢	١	**٠.٧٣٩	١٢	**٠.٧٧٨	١
**٠.٧٥٩	١٤	**٠.٧٨٨	٢	**٠.٧٥٨	١٣	**٠.٨٥١	٢
**٠.٧٦٨	١٥	**٠.٧٦٥	٣	**٠.٧٦٩	١٤	**٠.٧٣٦	٣
**٠.٧٢٤	١٦	**٠.٧٧٧	٤	**٠.٨١٤	١٥	**٠.٧٣٦	٤
**٠.٨١٤	١٧	**٠.٧٢٤	٥	**٠.٧٣٦	١٦	**٠.٧٥٥	٥
**٠.٨٦٣	١٨	**٠.٧١٠	٦	**٠.٧٥٥	١٧	**٠.٨١٤	٦
**٠.٧٥٨	١٩	**٠.٧٣٥	٧	**٠.٧٧٤	١٨	**٠.٨٣١	٧
**٠.٧٧٢	٢٠	**٠.٧٤٩	٨	**٠.٧٢٢	١٩	**٠.٧٣٩	٨
**٠.٧٣٤	٢١	**٠.٧٨١	٩	**٠.٧٣٤	٢٠	**٠.٧٢٢	٩
**٠.٧٦٢	٢٢	**٠.٧٣٥	١٠	**٠.٧١٩	٢١	**٠.٧١٤	١٠
**٠.٧٤٤	٢٣	**٠.٧٦٥	١١	**٠.٨١٤	٢٢	**٠.٧٨٢	١١
**٠.٧٤٤	٢٤	**٠.٧٨٨	١٢				
**٠.٧٩٨				**٠.٨٢٣			

**دال عند مستوي(٠.٠٠١)

يتضح من خلال جدول (٤) الآتي:

- أن معاملات الاتساق الداخلي تراوحت ما بين (٠.٧١٤ : ٠.٨٦٣)، وهي قيم تعبر عن ثبات جيد لمقياس التمر الوظيفي مما يجعل الباحثان مطمئنا لاستخدام مقياس التمر الوظيفي على عينة الدراسة الحالية.
 - كما بلغت قيمة الاتساق الداخلي بين بعدي المقياس (التمر المتعلق بالعمل، والتمر الشخصي) بالدرجة الكلية لمقياس التمر الوظيفي على معلم التربية الرياضية، وكانت القيم مرتفعة حيث بلغت (٠.٨٢٣، ٠.٧٩٨) لبعدي التمر المتعلق بالعمل، والتمر الشخصي على التوالي وهي قيم جميعها يعبر عن ثبات جيد للمقياس.
- كما امكن الباحثان التحقق من ثبات المقياس بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، ويمكن توضيح الثبات للمقياس وأبعاده من خلال جدول (٥) كما يلي:

جدول (٥)

ثبات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية

لمقياس التمر الوظيفي لدى عينة الدراسة الاستطلاعية (ن = ٢٠)

التجزئة النصفية		معامل الارتباط	ألفا كرونباخ	المتغيرات
تصحيح أثر الطول	حتمان			
٠.٧٧٧	٠.٧٥١	٠.٦٣٥	٠.٨٥٣	التمر المتعلق بالعمل
٠.٧١٠	٠.٧١٣	٠.٥٧٠	٠.٧٥٥	التمر الشخصي
٠.٧١٨	٠.٧٠٤	٠.٥٦٠	٠.٧٢٩	الدرجة الكلية للتمر

*دال عند مستوي (٠.٠٠١)

يتضح من خلال جدول (٥) الآتي:

- أن المقياس يتمتع بثبات ألفا كرونباخ، حيث بلغت قيمة ألفا كرونباخ (٠.٨٥٣، ٠.٧٥٥، ٠.٧٢٩) لمتغيرات التمر المتعلق بالعمل، والتمر الشخصي، والدرجة الكلية للتمر.
- كما يتسم مقياس التمر الوظيفي بثبات التجزئة النصفية، حيث بلغ معامل الارتباط بين النصفين (٠.٦٣٥، ٠.٥٧٠، ٠.٥٦٠) لمتغيرات التمر المتعلق بالعمل، والتمر الشخصي، والدرجة الكلية للتمر على التوالي، وهي قيم جميعها يعبر عن ثبات جيد للمقياس.
- كما بلغ ثبات التجزئة النصفية بعد تصحيح أثر الطول للمقياس بمعادلة سبيرمان براون بلغ ثبات التجزئة النصفية (٠.٧٧٧، ٠.٧١٠، ٠.٧١٨) لمتغيرات التمر المتعلق بالعمل، والتمر الشخصي، والدرجة الكلية للتمر على التوالي، وهي قيم جميعها تدل على خصائص جيدة للمقياس الحالي على عينة الدراسة الحالية.
- وبلغ ثبات التجزئة النصفية بعد التصحيح بمعادلة جتمان (٠.٧٥١، ٠.٧١٣، ٠.٧٠٤) لمتغيرات التمر المتعلق بالعمل، والتمر الشخصي، والدرجة الكلية للتمر على التوالي، وهي قيم جميعها تدل على خصائص جيدة للمقياس الحالي لدى عينة الدراسة الحالية.

ب- الدراسة الأساسية:

قام الباحثان بعد التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس (الصدق والثبات) بتطبيق المقياس علي المشاركين بالدراسة الأساسية (ن=١٠٠) من معلمي التربية الرياضية بمختلف الفئات الوظيفية (معلم، معلم أول، معلم أول (أ)، معلم خبير، كبير معلمين) بمدارس التعليم الابتدائي في إدارة أسبوت التعليمية بالمدارس الحكومية، والمعد إلكترونيا من خلال شبكة الإنترنت عن طريق نماذج (Google Drive)، في الفترة من ٢٠٢٢/٢/١ إلي ٢٠٢٢/٢/١٥، بهدف التعرف الواقع الفعلي للتمتع الوظيفي علي معلم التربية الرياضية.

سادسا - عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

جدول (٦)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والنسب

المئوية الموزونة للتمتع الوظيفي علي معلم التربية الرياضية لدي الدراسة الأساسية (ن=١٠٠)

م	الابعاد	التقديرات					الدرجة المقترحة	المتوسط الموزون	الانحراف المعياري للمتوسط	النسبة المئوية للمتوسط
		أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً				
١	التمتع المتعلق بالعمل	٩٢	١٥٦	٤٦٤	٤٩٠	٩٩٨	٤٤٥٤	٢.٠٢	٠.٤٠	٤٠.٤٩
٢	التمتع الشخصي	٤٥	٦٤	٢٢٩	٣٨٦	١٦٦٦	٣٦٣٦	١.٥٢	٠.٣٠	٣٠.٣٠
	الدرجة الكلية للتمتع الوظيفي	١٣٧	٢٢٠	٧٠٣	٨٧٦	٢٦٦٤	٨٠٩٠	١.٧٦	٠.٣٥٢	٣٥.٢٠

يتضح من خلال جدول (٦) أن النسبة المئوية للمتوسط الموزون للتمتع الوظيفي علي معلم التربية الرياضية ككل جاءت بدرجة ممارسة منخفضة وبلغت (٣٥.٢٠%)، وهذا يفسر أن أكثر من ثلث معلمي التربية الرياضية قد تعرضوا للتمتع الوظيفي من جانب القيادات المدرسية والزلاء بمرحلة التعليم الابتدائي في إدارة أسبوت التعليمية بالمدارس الحكومية، مما يدل علي وجود ظاهرة التمتع الوظيفي علي معلم التربية الرياضية في البيئة المدرسية بنسبة منخفضة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة "حسام الدين عبد الرازق هوارى" (٢٠٢٢م) التي أسفرت نتائجها إلي أن إلي وجود درجة منخفضة من ممارسة سلوكيات التمتع الوظيفي للعاملين بإدارة رعاية الشباب بجامعة بني سويف، ودراسة "السيدة محمود إبراهيم" (٢٠٢١م) التي توصلت نتائجها إلي أن نسبة انتشار سلوك التمتع في مكان العمل لدي أفراد عينة البحث من مصادره الثلاثة: (الرؤساء المباشرين، زملاء العمل، الجمهور طالبي الخدمة) ببعض الإدارات التعليمية بجمهورية مصر العربية بلغت (٤٣.٣%)، وبدرجة توافر منخفضة، (٧ : ١٧٤) (١٢ : ٥٧).

بينما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة "أمل إسماعيل العتيق" (٢٠٢٠م) التي أشارت نتائجها إلي أن مستوى التمتع الوظيفي في المستشفيات الأردنية الخاصة من وجهة نظر العاملين فيها جاء متوسطاً وبأهمية نسبية بلغت (٥٨.٣%)، ودراسة "عرين عدنان الشوابكة" (٢٠١٩م) التي جاءت فيها درجة التمتع في مكان العمل بمستوي مرتفعة في الأبعاد (المراقبة المفردة، النقد المستمر، الصراخ والصوات المرتفع)، ودراسة "بشرى إسماعيل أحمد" (٢٠١٧م) التي أسفرت نتائجها إلي أن مستوى التمتع في بيئة العمل بين أعضاء

هيئة التدريس من مصادره) الرؤساء أو زملاء العمل - الطلاب) جاء مرتفعاً، ودراسة "عمار فتحي موسي" (٢٠١٧م) التي أكدت نتائجها أن ممارسات العاملين بجامعة السادات لسلوكيات التنمر الوظيفي جاءت بمستوي مرتفعة علي المستوي الإجمالي. (٤ : ٥٣) (١٩ : ٧٥-٧٩) (٦ : ٣٩٢) (٣ : ٢٠) ويتضح من الجدول أن البعد الأول (التنمر المتعلق بالعمل) احتل المرتبة الأولى بدرجة ممارسة منخفضة علي معلم التربية الرياضية بلغت بنسبة مئوية (٤٠.٤٩%)، وجاء البعد الثاني (التنمر الشخصي) في المرتبة الثانية بدرجة ممارسة منخفضة علي معلم التربية الرياضية مقارنة بالبعد الأول، بنسبة مئوية بلغت (٣٠.٣٠%) وفقاً لتقديرات عينة الدراسة الأساسية، وهذا يدل علي أن تعرض معلم التربية الرياضية للتنمر المتعلق بالعمل أكثر من تعرضه للتنمر الشخصي في البيئة المدرسية من جانب القيادات المدرسية والزملاء بمرحلة التعليم الابتدائي في إدارة أسبوت التعليمية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة "Kumako Stephen Kodjo" (٢٠١٩م) التي أشارت نتائجها إلي أن سلوكيات التنمر المرتبطة بالعمل أكثر شيوعاً من التنمر المرتبط بالأشخاص في قطاع النفط والغاز في غانا، ودراسة "مني محمد سيد" (٢٠١١م) التي تؤكد نتائجها علي أن (٣٨%) من إجمالي العينة كانوا ضحايا لسلوكيات الاستقواء في العمل، وأن الاستقواء الموجه نحو عمل الضحية هو الأكثر شيوعاً، ويليه الاستقواء الموجه نحو الشخص الضحية. (٣١ : ٤) (٤٤٨ : ٢١)

بينما تختلف هذه النتيجة مع دراسة "خديجة ملال وآخرين" (٢٠٢١م) التي أشارت نتائجها إلي أن الممرضين يعانون من مستوي تنمر وظيفي متوسط، وذلك في مجال التنمر المرتبط بالعمل، ومجال التخويف الجسدي، بينما يعانون من مستوي مرتفع في مجال التنمر المرتبط بالشخص، ودراسة "يزن امانور قطيش" (٢٠٢٠م) التي أسفرت نتائجها إلي أن الأهمية النسبية لبعد التنمر المرتبط بالعمل جاء بنسبة متوسطة والأهمية النسبية لبعد التنمر المرتبط بالشخص جاء بنسبة منخفضة. (٩ : ١١٥٥) (٢٥ : ٤٨٢، ٢٨٣) ولتحديد الواقع الفعلي للتنمر الوظيفي على معلمي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي في إدارة أسبوت التعليمية بشكل تفصيلي، قام الباحث بحساب الدرجة المقدرة، المتوسط الموزون، الانحراف المعياري للمتوسط الموزون، وحساب النسبة المئوية للمتوسط الموزون لتقديرات عينة الدراسة الأساسية عن بنود بعدي المقياس وفيما يلي عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها:

أ- البعد الأول: التنمر المتعلق بالعمل

جدول (٧)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والنسب المئوية الموزونة

للتنمر المتعلق بالعمل علي معلم التربية الرياضية لدي عينة الدراسة الأساسية (ن=١٠٠)

النسبة المئوية للمتوسط الموزون	الانحراف المعياري للمتوسط الموزون	التوسط الموزون	الدرجة المقررة	التقديرات					البنود
				أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	
٣٦.٢٠	٠.٣٦	١.٨١	١٨١	٥٧	١٥	١٩	٨	١	١
٤١.٦٠	٠.٤٢	٢.٠٨	٢٠٨	٤٤	٢٢	٢١	٨	٥	٢
٤٢.٠٠	٠.٤٢	٢.١٠	٢١٠	٤١	٢٣	٢٦	٥	٥	٣
٤٠.٤٠	٠.٤٠	٢.٠٢	٢٠٢	٤٥	٢٢	٢٤	٤	٥	٤

٣٩.٦٠	٠.٤٠	١.٩٨	١٩٨	٤٤	٢٧	١٧	١١	١	٥
٦٦.٢٠	٠.٦٦	٣.٣١	٣٣١	١٥	٥	٣٦	٢٢	٢٢	٦
٣٩.٦٠	٠.٤٠	١.٩٨	١٩٨	٤٤	٢٦	٢١	٦	٣	٧
٥٩.٨٠	٠.٦٠	٢.٩٩	٢٩٩	١٧	١٧	٣٣	١٦	١٧	٨
٤٤.٨٠	٠.٤٥	٢.٢٤	٢٢٤	٣٤	٢٥	٢٦	١٣	٢	٩
٤٣.٢٠	٠.٤٣	٢.١٦	٢١٦	٤٠	٢٤	٢٢	٨	٦	١٠
٤٣.٤٠	٠.٤٣	٢.١٧	٢١٧	٤١	٢٤	١٩	٩	٧	١١
٤٢.٤٠	٠.٤٢	٢.١٢	٢١٢	٤٤	١٨	٢٥	٨	٥	١٢
٤٢.٢٠	٠.٤٢	٢.١١	٢١١	٣٧	٣١	٢١	٦	٥	١٣
٤٣.٦٠	٠.٤٤	٢.١٨	٢١٨	٣٦	٢٣	٣٠	٩	٢	١٤
٣٩.٤٠	٠.٣٩	١.٩٧	١٩٧	٤١	٣٠	٢٣	٣	٣	١٥
٣٣.٢٠	٠.٣٣	١.٦٦	١٦٦	٥٩	٢١	١٥	٥	٠	١٦
٣٢.٢٠	٠.٣٢	١.٦١	١٦١	٦٨	١٠	١٦	٥	١	١٧
٢٩.٠٠	٠.٢٩	١.٤٥	١٤٥	٦٧	٢٢	١٠	١	٠	١٨
٣٥.٤٠	٠.٣٥	١.٧٧	١٧٧	٤٨	٣٠	١٩	٣	٠	١٩
٣٠.٤٠	٠.٣٠	١.٥٢	١٥٢	٦٦	١٩	١٣	١	١	٢٠
٣٥.٦٠	٠.٣٦	١.٧٨	١٧٨	٤٨	٣٠	١٩	٢	١	٢١
٣٠.٦٠	٠.٣١	١.٥٣	١٥٣	٦٢	٢٦	٩	٣	٠	٢٢
٤٠.٤٩	٠.٤٠	٢.٠٢	٤٤٥٤	٩٩٨	٤٩٠	٤٦٤	١٥٦	٩٢	البُعد الأول: التمر المتعلق بالعمل

يتضح من خلال جدول (٧) أن النسبة المئوية الموزونة للتمر المتعلق بالعمل لدي عينة الدراسة الأساسية قد تراوحت ما بين (٢٩% : ٦٦.٢٠%) للبنود الفرعية في البعد الأول، مما يبين شيوع وانتشار بعض الممارسات والسلوكيات السلبية في البيئة المدرسية التي تعبر عن التمر المتعلق بالعمل علي معلم التربية الرياضية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة "Mohsin, Jane Margaret" (2018م) التي توصلت نتائجها إلي أن التمر منتشر في المؤسسات الأكاديمية في باكستان، والمعلمين تعرضوا للتمر من قبل المشرفين، وأن مثل هذه السلوكيات تشكل عقبة أمام النمو المهني للمعلمين المرؤوسين، وتؤثر على أدائهم ودوافعهم وفرص الحصول على ترقية. (33 : ٢٢٥)

ويتضح من الجدول أن البنود (٦، ٨)، جاءت بأعلى نسب مئوية في البعد الأول (التمر المتعلق بالعمل) علي التوالي (٦٦.٢٠%، ٥٩.٨٠%)، والتي نصها: "يتعمد القيادة المدرسية وضع حصص التربية الرياضية في نهاية اليوم الدراسي"، "يسند إليك القيادة المدرسية أعمال إضافية باستمرار دون عن زملائك، مما يفسر أن هذه الممارسات والسلوكيات السلبية والصادرة من القيادة المدرسية وهي الأكثر انتشارا في البيئة المدرسية، وتدل علي تعرض معلم التربية الرياضية للتمر المتعلق بالعمل من جانب القيادة المدرسية أكثر من تعرضه للتمر من جانب الزملاء بالمدرسة، واتفقت هذه الدراسة مع دراسة "رزان علي

مهيدات" (٢٠١٩م) التي أسفرت نتائجها إلي أن درجة ممارسة سلوكيات التنمر من الإدارة كانت بمستوي أعلى من مستوي سلوكيات التنمر بين زملاء في الجامعات الحكومية. (١١ : ٥١)

كما تؤيد هذه النتيجة دراسة "حسن محمد الشافعي" (٢٠١٩م) التي أكدت نتائجها علي شيوع وانتشار سلوك الاستقواء المهني من جانب المدير والموجه للمعلم والمتمثل في تكليف المعلم بأعباء أكثر من زملائه بالمدرسة. (٨ : ٦٧)

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلي أن بعض القيادات المدرسية لديهم تقدير ذاتي منخفض، مما يدفعهم إلي ممارسة بعض الممارسات والسلوكيات السلبية التي تعبر عن التنمر المتعلق بالعمل بغرض إثبات ذاتهم والسيطرة والاستخفاف بمعلم التربية الرياضية، وتعويضاً لبعض السمات الشخصية التي قد يفتردها القليل منهم، أو لغياب العدالة لدي بعض القيادات في توزيع الواجبات والمسؤوليات الوظيفية علي المعلمين في البيئة المدرسية، أو لجهل معلم التربية الرياضية بالمعرفة بالاختصاصات الوظيفية المنوطة إليهم للقيام بأداء وظيفته.

وحقق البند (١٥) في البعد الأول (التنمر المتعلق بالعمل) من بين البنود التي تشير إلي التنمر الصادر من الزملاء أقل نسبة مئوية بلغت (٢٩%)، الذي ينص علي: "يدعي زميلك الفضل له في عملك وأفكارك" وهذا يفسر أن هناك بعض الزملاء بالمدارس من مواد تعليمية آخري يحاولون التدخل في عمل معلم التربية الرياضية أو فرض السيطرة عليه عن طريق الادعاء بالفضل في كفاءة معلم التربية الرياضية في إداء وظيفته إليهم، وهذا يؤدي إلي شعور معلم التربية الرياضية بالضرر والاساءة إليه بسبب التقليل منه والاستخفاف بدوره في المدرسة.

ب- البعد الثاني: التنمر الشخصي

جدول (٨)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والنسب المئوية الموزونة

للتنمر الشخصي علي معلم التربية الرياضية لدي الدراسة الاساسية (ن = ١٠٠)

رقم البند	التقديرات					الدرجة المقرة	التوسط الموزون	الانحراف المعياري للمتوسط الموزون	النسبة المئوية للمتوسط الموزون
	أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً				
١	٦٧	١٨	١٢	٢	١	١٥٢	١.٥٢	٠.٣٠	٣٠.٤٠
٢	٧١	١٢	١٢	٣	٢	١٥٣	١.٥٣	٠.٣١	٣٠.٦٠
٣	٥٦	١٩	١٢	٢	١١	١٩٣	١.٩٣	٠.٣٩	٣٨.٦٠
٤	٥١	٢٠	١٥	٧	٧	١٩٩	١.٩٩	٠.٤٠	٣٩.٨٠
٥	٧٧	٩	٩	٢	٣	١٤٥	١.٤٥	٠.٢٩	٢٩.٠٠
٦	٧٩	١٢	٤	٤	١	١٣٦	١.٣٦	٠.٢٧	٢٧.٢٠
٧	٦٨	١٣	١٢	٧	٠	١٥٨	١.٥٨	٠.٣٢	٣١.٦٠
٨	٧٥	١٣	٨	٢	٢	١٤٣	١.٤٣	٠.٢٩	٢٨.٦٠
٩	٦٧	١٧	١٠	٣	٣	١٥٨	١.٥٨	٠.٣٢	٣١.٦٠
١٠	٥٨	٢١	١٢	٦	٣	١٧٥	١.٧٥	٠.٣٥	٣٥.٠٠

٢٥.٦٠	٠.٢٦	١.٢٨	١٢٨	٨٣	٩	٦	١	١	١١
٢٢.٨٠	٠.٢٣	١.١٤	١١٤	٩١	٤	٥	٠	٠	١٢
٢٦.٤٠	٠.٢٦	١.٣٢	١٣٢	٧٦	١٦	٨	٠	٠	١٣
٣٥.٠٠	٠.٣٥	١.٧٥	١٧٥	٥٨	٢٣	١١	٢	٦	١٤
٣٥.٠٠	٠.٣٥	١.٧٥	١٧٥	٥٥	٢١	١٩	٤	١	١٥
٢٨.٤٠	٠.٢٨	١.٤٢	١٤٢	٦٨	٢٣	٨	١	٠	١٦
٢٦.٢٠	٠.٢٦	١.٣١	١٣١	٧٦	١٧	٧	٠	٠	١٧
٢٦.٤٠	٠.٢٦	١.٣٢	١٣٢	٧٦	١٦	٨	٠	٠	١٨
٣٠.٨٠	٠.٣١	١.٥٤	١٥٤	٦٧	١٨	١٠	٤	١	١٩
٢٧.٢٠	٠.٢٧	١.٣٦	١٣٦	٧٨	١١	٨	٣	٠	٢٠
٣٤.٨٠	٠.٣٥	١.٧٤	١٧٤	٥٦	٢٠	١٩	٤	١	٢١
٣٤.٨٠	٠.٣٥	١.٧٤	١٧٤	٥٧	٢١	١٥	٥	٢	٢٢
٢٧.٤٠	٠.٢٧	١.٣٧	١٣٧	٧٢	٢٠	٧	١	٠	٢٣
٢٤.٠٠	٠.٢٤	١.٢٠	١٢٠	٨٤	١٣	٢	١	٠	٢٤
٣٠.٣٠	٠.٣٠	١.٥٢	٣٦٣٦	١٦٦٦	٣٨٦	٢٣٩	٦٤	٤٥	البُعد الثاني: التتمر الشخصي
٣٥.٢٠	٠.٣٥٢	١.٧٦	٨٠٩٠	٢٦٦٤	٨٧٦	٧٠٣	٢٢٠	١٣٧	الدرجة الكلية للتتمر الوظيفي

يتضح من خلال جدول (٨) أن النسبة المئوية للمتوسط الموزون للتتمر الشخصي علي معلم التربية الرياضية لدي عينة الدراسة الاساسية قد تراوحت ما بين (٢٢.٨٠% : ٣٩.٨٠%) للبنود الفرعية للبُعد الثاني وفقا لتقديرات عينة الدراسة الأساسية، وهي نسبة منخفضة للتتمر الشخصي علي معلم التربية الرياضية، مما يفسر أن التتمر الشخصي أقل انتشارا في البيئة المدرسية علي معلم التربية الرياضية، وهذا يعني أن القيادات المدرسية والزملاء يمارسون التتمر الشخصي في البيئة المدرسية بدرجة أقل مع معلمي التربية الرياضية بمدارس التعليم الابتدائي في إدارة أسبوت التعليمية.

كما يتضح من الجدول أن البنود (٤، ٣) جاءت بأعلى نسب مئوية في بعد (التتمر الشخصي) علي التوالي (٣٩.٨٠%، ٣٨.٦٠%)، والتي نصها: "يراقب القيادة المدرسية تصرفاتك الشخصية بالمدرسة بشكل لافت للنظر"، "يدعوك القيادة المدرسية بلقب (مدرس الألعاب) كنوع من الاستخفاف"، ويفسر ذلك أن هذه الممارسات والسلوكيات السلبية التي تصدر من القيادة المدرسية هي الأكثر شيوعا وانتشارا في البيئة المدرسية، والتي تعبر عن التتمر الشخصي علي معلم التربية الرياضية.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة "السيدة محمد إبراهيم" (٢٠٢١م)، ودراسة "عائدة صيتان حميدان" (٢٠٢٠م)، ودراسة "صفاء فضل هاشم" (٢٠١٨) التي تؤكد نتائجهم علي ممارسة بعض الرؤساء لسلوكيات التتمر الوظيفي علي المعلم، والمتمثلة في السلوكيات التالية: "أن يتعمد رئيسك المناداة عليك بتهم بمسئمات تضايقه"، "يراقب مدير المدرسة كل ما يصدر عن المعلمين"، "يتعمد رئيسي بالعمل بأن يبنذني بألفاظ لا أحبها وعلي علم بذلك". (١٢ : ١٦٣) (١٧ : ٦٣، ٦٤) (١٥ : ١٣٤)

وجاء البند (١٢) بأقل نسبة مئوية في البُعد الثاني (التتمر الشخصي)، وبلغت (٢٢.٨٠%)، الذي ينص علي: "يتحدث عندك القيادة المدرسية بشكل سلبي على صفحات التواصل الاجتماعي"، وهذا يفسر أن

هذا السلوك هو أقل الممارسات والسلوكيات السلبية التي يتعرض لها معلم التربية الرياضية من جانب القيادات المدرسية.

ويعزو الباحث ذلك إلي أن علاقات التواصل الاجتماعي بين معلمي التربية الرياضية والقيادات المدرسية عن طريق شبكات الانترنت تحظى بالاهتمام من كلا الطرفين، فنجد أن القيادات المدرسية تسعى جاهدة علي تحسين صورتهم أمام الجميع، وإثبات قدرتهم علي احتواء جميع العاملين لديهم، وقدرتهم علي القيام بوظائفهم المنوطة إليهم، كما أن معلم التربية الرياضية يمتلك من المهارات الاجتماعية التي تمكنه من التواصل بطريقة إيجابية وفعالة مع القيادات، وأن معلم التربية الرياضية لديه القدرة والكفاءة علي إقامة علاقات اجتماعية ناجحة مع الآخرين علي صفحات التواصل الاجتماعي.

سابعاً_ استنتاجات الدراسة: في ضوء نتائج الدراسة توصل الباحثان إلي مجموعة من الاستنتاجات

تمثلت في الآتي:

١- التمر الوظيفي علي معلم التربية الرياضية موجود في البيئة المدرسية بنسبة ممارسة منخفضة، وأكثر من ثلث معلمي التربية الرياضية تعرضوا للتمر الوظيفي من جانب القيادات المدرسية والزملاء بمدارس التعليم الابتدائي في إدارة أسبوت التعليمية بالمدارس الحكومية، وبلغت نسبته (٣٥.٢٠%).

٢- التمر المتعلق بالعمل هو الأكثر والأوسع انتشارا وشيوعا عن التمر الشخصي علي معلمي التربية الرياضية بمدارس التعليم الابتدائي في إدارة أسبوت التعليمية، وبلغت نسبة ممارسة التمر المتعلق بالعمل علي معلمي التربية الرياضية (٤٩.٤٠%)، بينما بلغت نسبة ممارسة التمر الشخصي علي معلمي التربية الرياضية (٣٠.٣٠%).

٣- معلمو التربية الرياضية بمدارس المرحلة الابتدائية يتعرضون لممارسات وسلوكيات التمر الوظيفي بدرجة أكبر من القيادة المدرسية، وبدرجة أقل من الزملاء في البيئة المدرسية، وفيما يلي أكثر هذه الممارسات والسلوكيات السلبية انتشارا وشيوعا في البيئة المدرسية:

- وضع القيادة المدرسية حصص التربية الرياضية في نهاية اليوم الدراسي.
- القيادة المدرسية تسند أعمالا إضافية لمعلم التربية الرياضية باستمرار.
- القيادة المدرسية تحجم عن الدفاع عن خطط أو أفكار معلم التربية الرياضية بالمدرسة.
- القيادة المدرسية تلقي اللوم بشكل متكرر علي معلمي التربية الرياضية في أخطاء العمل.
- تراقب القيادة المدرسية التصرفات الشخصية لمعلم التربية الرياضية بالمدرسة بشكل لافت للنظر.
- القيادة المدرسية تدعو معلم التربية الرياضية بلقب (مدرس الألعاب) كنوع من الاستخفاف.
- ينادي الزملاء معلمي التربية الرياضية بلقب (مدرس الألعاب) كنوع من الاستخفاف.
- يراقب الزملاء التصرفات الشخصية لمعلم التربية الرياضية بالمدرسة بشكل لافت للنظر.

ثانياً- التوصيات:

- ١- عمل دورات إرشادية وتدريبية لمعلمي التربية الرياضية لتزويدهم بالخبرات اللازمة للتعامل مع مثل هذه الظواهر السلوكية السلبية والتي أصبحت منتشرة بالمدارس بشكل واضح.
- ٢- يجب أن يتوافر بالمؤسسات التعليمية برامج للوقاية والتعامل مع سلوكيات التمر الوظيفي.
- ٣- تحديد الآليات التي تستطيع من خلالها المؤسسات الوقاية من التمر الوظيفي.

- ٤- يجب أن تضع المؤسسات التعليمية سياسة مكتوبة واضحة للجميع تشمل علي السلوكيات السلبية التي يمكن اعتبارها تنمرا وظيفيا، وتحديد العقوبات التي يمكن التعرض لها عند قيام الفرد بتلك الممارسات أو السلوكيات السلبية في البيئة المدرسية.
- ٥- العمل علي خلق مناخ عمل نفسي اجتماعي آمن يشعر فيه العاملون أن الصحة النفسية يتم حمايتها وتقديرها، وتشجيع العاملين علي المشاركة في اتخاذ القرارات، والعمل بروح الفريق بالمدرسة، وتوفير فرص لمشاركة العاملين في الأنشطة الترويحية الرياضية والاجتماعية بالمدرسة.
- ٦- نشر الوعي بأهمية ممارسة الأنشطة الترويحية المختلفة بصفة عامة والأنشطة الترويحية الرياضية بصفة خاصة، لما لها من تأثير إيجابي علي الجوانب النفسية والبدنية والمهنية والاجتماعية للفرد العامل في ظل المتغيرات العصرية لمواجهة الضغوط المهنية واليومية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ١- ابتهاج علي عودة الله: "درجة التتمر الوظيفي لدي مديري المدارس الحوكمية بمحافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين"، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، الامانة العامة، اتحاد الجامعات المصرية، المجلد(٤٢)، العدد(٣)، ص٤٩-٦١، سبتمبر ٢٠٢٢م.
- ٢- أبو النجا أحمد عز: "معلم التربية الرياضية"، دار الكتب، القاهرة، ٢٠٠١م.
- ٣- أحمد ماهر أنور، علي محمد عبد المجيد، إيمان أحمد ماهر: "التدريس في التربية الرياضية بين النظرية والتطبيق"، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠١٥م.
- ٤- أمل اسماعيل العتيق: "أثر التتمر الوظيفي في نية ترك العمل في ظل الصراع التنظيمي، دراسة ميدانية علي المستشفيات الأردنية الخاصة، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت، ٢٠٢٠م.
- ٥- أمنية إسماعيل إسماعيل، عمرو محمد أحمد: "أثر التتمر في مكان العمل علي الأداء السياقي: دراسة ميدانية علي البريد المصري"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، كلية التجارة، العدد(٣)، ص١٦٣-١٩٢، أكتوبر ٢٠٢٠م.
- ٦- بشري إسماعيل أحمد: "التتمر في بيئة العمل وعلاقته بكل من جودة القيادة والاكثاب لدي أعضاء هيئة التدريس"، مجلة آداب ذي قار، كلية الآداب، جامعة ذي قار، العدد(٢٣)، ص٣٥٠-٤٢٤، ٢٠١٧م.
- ٧- حسام الدين عبد الرازق هواربي: "دور التتمر الإداري في ممارسة سلوكيات المواطنة لدي العاملين بإدارة رعاية الشباب بجامعة بني سويف"، مجلة بني سويف لعلوم التربية البدنية والرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة بني سويف، المجلد(٥)، العدد(٩)، ص١٤٦-١٧٨، مارس ٢٠٢٢م.
- ٨- حسن محمد الشافعي: "الاستقواء لدي مديري المدارس الإعدادية في محافظة النقب وعلاقته بالأداء الوظيفي لدي المعلمين من وجهة نظرهم"، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة اليرموك، ٢٠١٩م.

- ٩- **خديجة ملال وآخرون: "دراسة فارقية لمستوي الأمن الوظيفي لدي الممرضين في ضوء متغيري التتمر الوظيفي والجنس: دراسة ميدانية بالمستشفى الجامعي بوهان (CHUO)"، مجلة العلوم الإنسانية، أم البواقي، جامعة العربي بن مهيدي، مجلد(٨)، العدد(٣)، ص١١٤٨-١١٦٣، ديسمبر ٢٠٢١م.**
- ١٠- **دعاء موسي يوسف: "التتمر في مكان العمل بين الموظفين الأكاديميين وغير الأكاديميين في الجامعة الأردنية"، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، ٢٠١٤م.**
- ١١- **رزان علي مهيدي: "التتمر الإداري في الجامعات الأردنية في محافظة إربد وعلاقته بالروح المعنوية للعاملين فيها من وجهة نظرهم"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن، ٢٠١٩م.**
- ١٢- **السيدة محمد إبراهيم: "سياسات إدارية مقترحة للحد من سلوك التتمر في مكان العمل في الإدارات التعليمية بجمهورية مصر العربية"، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، العدد(٣١)، ص٥٧-٢١٥، يوليو ٢٠٢١م.**
- ١٣- **صافي ابراهيم علي: "العلاقة بين التتمر في مكان العمل والارتباط الوظيفي: بالتطبيق على قطاع البنوك التجارية بمدينة المنصورة"، رسالة ماجستير، قسم ادارة الاعمال، كلية التجارة، جامعة المنصورة، ٢٠٢٠م.**
- ١٤- **صفاء عبد الحميد عبد العزيز: "دور الدعم التنظيمي المدرك في تحسين الكفاء الذاتية للعاملين"، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، مجلد(٩)، العدد(٢)، ص٣٣٥-٣٥٥، ٢٠١٨م.**
- ١٥- **صفاء فضل هاشم: "تصور مقترح من منظور الممارسة العامة للتخفيف من المشكلات المترتبة علي التتمر الوظيفي"، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية- دراسات وبحوث تطبيقية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة أسيوط، المجلد(١)، العدد(٨)، ص١١٦-١٦٥، ديسمبر ٢٠١٨م.**
- ١٦- **صلاح الدين عبد العزيز غنيم: "التتمر في مكان العمل بالأجهزة الحكومية: دراسة تطبيقية في البيئة المصرية، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، المجلد(٧)، العدد(٢٨)، ص١٣-٢٨، أكتوبر ٢٠٢٠م.**
- ١٧- **عائدة صيتان حميدان: "درجة الاستقواء الإداري لدي مديري المدارس في محافظة المفروق وعلاقتها بالأداء الوظيفي"، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الأردن، ٢٠٢٠م.**
- ١٨- **عبدالعزیز علي مرزوق: "تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية علي سلوكيات الاستقواء في مكان العمل بالتطبيق علي العاملين في المستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ"، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، المجلد(٤٢)، العدد(٢)، ص٢-٤٥، ٢٠١٨م.**
- ١٩- **عرين عدنان الشوابكة: "أثر سلوكيات التتمر في مكان العمل علي دوران العمل الطوعي: المناخ التنظيمي متغير معدل، دراسة ميدانية علي المستشفيات الخاصة بالعاصمة عمان"، رسالة ماجستير، كلية الاعمال، جامعة الشرق الاوسط، عمان، ٢٠١٩م.**

- ٢٠- **عمار فتحي موسى:** "دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التنمر الوظيفي للعاملين بجامعة مدينة السادات دراسة تطبيقية"، مجلة البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة بورسعيد، العدد (١)، ص ٤٧-١، ٢٠١٧م.
- ٢١- **مني محمد سيد:** "سلوكيات الاستقواء في المنظمات الحكومية، دراسة ميدانية بإحدى المحافظات المصرية"، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، المجلد (١٨)، العدد (٣)، ص ٤٣٥-٤٧٠، سبتمبر ٢٠١١م.
- ٢٢- **نجوي أحمد عبد القادر:** "دراسة لبعض العوامل المرتبطة بالالتزام التنظيمي للعاملين في مؤسسات القطاع الحكومي والقطاع الأهلي"، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة أسيوط، ٢٠٠٦م.
- ٢٣- **هدى سليمان محمود:** "أثر التنمر الوظيفي علي كفاءة أداء العنصر البشري في المؤسسات الاقتصادية"، مجلة بحوث الشرق الاوسط، مركز بحوث الشرق الاوسط، جامعة عين شمس، العدد (٥٧)، الجزء الثاني، ص ١٧٣-٢٠٢، سبتمبر ٢٠٢٠م.
- ٢٤- **وفاء محمد عبد البديع:** "دراسة مقارنة بين الموظفين المتميزين وضحايا التنمر في بعض متغيرات الشخصية والصحة النفسية"، رسالة دكتوراه، قسم علم النفس، كلية الآداب، جامعة المنيا، ٢٠٢٠م.
- ٢٥- **يزن امانور قطيش:** "التنمر في مكان العمل وأثره في أعضاء الهيئة التدريسية: دراسة تطبيقية علي الجامعات الأردنية الخاصة"، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، عمادة البحث العلمي، جامعة آل البيت، المجلد (٢٦)، العدد (٢)، ص ٤٦٧-٤٩٢، ٢٠٢٠م.

ثانياً - المراجع الاجنبية:

- 26- **Adera, Rosette Burakari, (2016):** "The impacts of workplace bullying on, organizational climate", Ph.D. Thesis, University of Maryland University College.
- 27- **Alaslawi, Hamad A. (2017):**"Workplace Bullying in Kuwait", Ph.D. Thesis, University of Kentucky, United States, 2017.
- 28- **Einarsen, S., Hoel, H. (2001):**"the Negative Acts Questionnaire: developmet, validation and revision of a measure of bullying at work" Work presented at the 10 th Eurpea Congress on Work and Organizational Psychology, Prague.
- 29- **Einarsen, S., Hoel, H., & G. Notelaers, (2009):**"Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire- revised," Work and Stress, 23(1), 24-44.
- 30- **Jilles-Thibodeaux, Stacey Marie, (2019):**"Workplace Bullying Among Educators", Ed.D. thesis, College of Education, Trident University International, United States, 2019
- 31- **Kumako, Stephen Kodjo, (2019):**"Workplace bullying and its effect on employee well-being in Ghana's oil and gas industry", Ph.D. thesis, University of Nottingham (United Kingdom), United States.

- 32- **Malahy, Sandra, (2015):**"Workplace bullying: Teacher-to-teacher", Ed.D. thesis, Educational Leadership, Western Illinois University, United States.
- 33- **Mohsin, Jane Margaret, (2018):**"Workplace Bullying by Supervisors and Its Influence on Career Growth and Promotional Opportunities of Subordinates", Ph.D. thesis, Grand Canyon University, United States.
- 34- **Qiao, Bixi, (2018):**"Educator-Targeted Bullying: Cross-Cultural Perspective", M.S. Ed. thesis, Psychology & Research in Education, University of Kansas, United States.
- 35- **Yargo -Gatchell, Janice,(2015):**"Impact of Principal Bullying on Classroom Teacher Morale and Instruction: A Descriptive Case Study", EDD/CI. thesis, School of Advanced Studies, University of Phoenix, United States.

ثالثا - مراجع الشبكة الدولية (الانترنت)

- 36- <https://alborsaanews.com/2020/07/15/1366944>
- 37- <https://m.elwatannews.com/news/details/4905220>