

التنمر الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية والأهلية (دراسة مقارنة)
Job bullying among public and private Riyadh teachers
(a comparative study)

الباحثة م/ ايناس مالك إسماعيل القدسي^١

^١ وزارة التربية المديرية العامة للتربية في محافظة بغداد الكرخ الثالثة بغداد ، العراق

تاريخ الاستلام: 2022/06/22 تاريخ القبول: 2022/08/27 تاريخ النشر: 2022/09/30

Doi10.21608/GFSC.2022.262360

مستخلص البحث:

سعى البحث قياس التنمر الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال ،ثانيا: الفرق بين معلمات الرياض الحكومية والاهلية تبعا لمتغير التنمر الوظيفي ثالثا: مستوى التنمر الوظيفي لدى معلمات الرياض الاهلية رابعا: مستوى التنمر الوظيفي لدى معلمات الرياض الحكومية واقتصر البحث على (١٠٠) معلمة من معلمات الرياض الحكومية والاهلية للعام (٢٠٢٠-٢٠٢١) وتحقيقا لاهداف البحث قامت الباحثة ببناء مقياس التنمر الوظيفي على وفق الخطوات العلمية لبناء المقاييس النفسية فبعد صياغة الفقرات والبالغة (٢٠ فقرة) تم التأكد من صدق المقياس بوساطة عرضه على مجموعة من الخبراء وقد تبين صلاحيته بعد اجراء بعض التعديلات فبقيت عدد فقراته (٢٠) وببدائل (تنطبق ، تنطبق احيانا ، لاتنطبق ابدا) وأسفرت نتائج الدراسة يوجد لدى معلمات رياض الاطفال ظاهرة التنمر الوظيفي بصورة عامة وكذلك توجد فروق ذات دلالة احصائية بين معلمات الرياض الحكومية والاهلية لصالح الرياض الحكومية اي ان معلمات الرياض الحكومية يظهر لديهن مستوى تنمروظيفي عالي مقارنة بمعلمات الرياض الاهلية اللاتي يظهر لديهن التنمر الوظيفي بمستوى متوسط

كلمات مفتاحية: التنمر الوظيفي،رياض الأطفال.

Abstract:

Are there statistically significant differences between government and private Riyadh according to this variable? The research sought to measure: First: the occupational bullying of kindergarten teachers, secondly: the difference between governmental and private Riyadh teachers according to the variable of occupational bullying. The scale of occupational bullying according to the scientific steps for building psychological scales After formulating the (20 paragraphs), the validity of the scale was confirmed by presenting it to a group of experts, and its validity was found after making some modifications. First: Kindergarten teachers have the phenomenon of occupational bullying in general. Second: There are statistically significant differences between government and private kindergartens in favor of private kindergartens

Keywords Job bullying, private Riyadh.

مقدمة:

شهد عصرنا مجموعة من المتغيرات والتحولت التي لها انعكاساتها على العملية التربوية بشكل عام وعلى طبيعة ودور المعلم بشكل خاص ومن هذه التحولات والتغيرات تلك التغيرات الاجتماعية والحضارية والثقافية التي ترتبط بالتطور العلمي والتكنولوجي الذي يشهده العالم ولأن التربية تتميز بأنها عملية بشرية اجتماعية تقوم على جهد المعلم بتوفير بيئة تربوية تعليمية يوجه فيها الصغار قبل الكبار نحو التفاعل معها ومع بعضهم مما يحقق الاهداف التربوية التعليمية ، وتسعى المؤسسات التعليمية مهما كانت طبيعة انشطتها الى تحقيق اهدافها المرسومة والتي تمكنها من تحقيق التنافس لكن هناك المعوقات التي تحد من تحقيق هذه الاهداف ومنها سلوك التنمر في تلك المؤسسات خصوصا عندما يمارس من قبل العاملين فيها.

٢. مشكلة البحث :-

يعد النظام التعليمي اساس التطور والتقدم في جميع مجالات الحياة فمخرجات النظام اساس التطور في اي مجتمع او تخلفه في كافة المجالات والنواحي فليس غريبا ان نجد مجتمعات متقدمة تهتم اهتماما كبيرا بتطوير انظمتها التعليمية وترصد ميزانيات كبيرة في النهوض بها . كما ان معلمة رياض الاطفال مطلوب منها ان تكون قادرة على مواجهة التحديات داخل بناية الروضة حيث تتعرض يوميا الى مواقف مختلفة فقد تكون في لحظة معلمة واخرى موجهة وناصحة ومرشدة ومنظمة لعملية

التعليم وهذه الادوار لا يمكن القيام بها دون عملية التدريب واستخدام مهاراتها العقلية وسيطرتها في اتخاذ القرار الصحيح وبنقطة تامة في الوقت المناسب لتحقيق اهدافها المرسومة .

لكن هناك المعوقات التي تحد من تحقيق هذه الاهداف ومنها سلوك التنمر في تلك المؤسسات خصوصا عندما يمارس من قبل العاملة فيها ، هذه السلوكيات المدمرة والمتكررة تمنع انجاز العمل وقد ينطوي التنمر على الاساءة اللفظية مثل التهديد والتخويف والاذلال والنقد غير المبرر ونقص الثقة (31:2010,Namie)

وبناء على هذا لابد من المؤسسات ان تبحث عن اساليب واستراتيجيات للحد من ظاهرة التنمر في تلك المؤسسات منها تخفيف العاملين وارضائهم وزيادة الانتاجية وخل المستئل المتعلقة بالافراد وارتفاع الروح المعنوية التي تنشأ عن حالات العمل او تؤثر عليها والتي تساهم في شعور الموظفات بالامات الوظيفي وتوفير بيئة عمل صحية دون تعرضهم الى اي تهديد او خطر ومن سلوكيات التنمر الصراخ العلي والضغط غير المبرر والحرمان من استخدام الموارد مما يؤدي الى زيادة الغياب واستخدام الاجازات المرضية وانخفاض المعنويات وحافز الموظفين والانتاجية. (631:2016,Wang A;and Yi Hua)

يتسبب بعض الموظفين في العديد من المشكلات ويمارسون بعض السلوكيات الوظيفية السلبية التي تعيق الاداء العام وبالتالي ينعكس على انتاجية المؤسسة وبصورة مباشرة وعلى تعاملهم مع زملائهم مما يؤدي الى وضع العقبات التي تعيق تحقيق الاهداف التربوية وعدم الايمان بمتدأ العمل بروح الفريق الواحد الذي يجمعه هدف مشترك ومصالحة عليا واحدة في ظل سيادة اجواء العدائية التي يسعى لها بعض الموظفين في تحقيق اهدافهم ومصالحهم الشخصية بدلا من المصلحة العامة للمؤسسة التعليمية كما انهم لا يسمحوا لاحد ان يساعدهم ولا يتقبلون النصيحة ويتميزون بالغرور وانهم الافضل في جميع الاحوال وينقل الاخبار والاحاديث المزعجة الى الادارة بدافع حرصهم على مصلحة العمل (مؤسسة تريم وعبدالله عمران، ٢٠١٤:٧٨).

ومن هنا فان مشكلة البحث تتلخص في السؤال : هل يوجد لدى معلمات رياض الاطفال الاهلية والحكومية تنمر وظيفي ؟ وهل يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين الرياض الحكومية والاهلية تبعا لهذا المتغير ؟

٣. أهمية البحث

تتصف التربية بأنها عملية بشرية اجتماعية تقوم على جهد المعلم داخل الصف فمهمته توفير البيئة التربوية التعليمية الموجهة للصغار نحو التفاعل معها ومع بعضهم فيما يحقق الاهداف التربوية التعليمية ومن هنا ينظر الى المعلم انه يمثل حجر الزاوية في هذه العملية التعليمية والتي يعتمد نجاحها اولا وقبل كل شيء على اختيار العناصر البشرية الصالحة للقيام بهذه المهمة الانسانية. (العبيدي، ٢٠٠٥: ٢).

ولابد ان يحدث بعض السلوكيات السلبية في تلك المؤسسات ومنها التنمر الوظيفي الذي يقع على فرد او مجموعة من الافراد من خلال سلوكيات غير جسدية مؤذية ويتميز هذا السلوك بانه سلوك عدواني متكرر من قبل المتنمر من اجل اكساب السلطة على حساب الاخرين او الحصول على مكاسب اخرى، وظهرت الدراسات التي اجريت ان هناك تزايدا في اعداد العاملين الذين يتعرضون لسلوكيات التنمر ويعود السبب في ازدياد تلك البحوث والدراسات الى وسائل الاعلام المختلفة التي يعلن فيها عن ازدياد انتشار تلك الظاهرة وازدياد كم الدعاوى المقدمة بهذا الشأن وللاهتمام بالاجراءات والقوانين المتخذة من قبل المؤسسات للحد من ضرر التنمر (Aewis, 2002:281).

ويعد مفهوم التنمر من احداث المفاهيم المتداولة في الميدان التربوي وهي ظاهرة اخذت بالتنامي والتي تؤثر سلبا في نفوس العاملين وتعمل على تقليل دافعيتهم وورغبتهم في ممارسة نشاطاتهم المطلوبة كما انه يؤثر بشكل سلبي على عملية الابتكار والابداع في مكان العمل نتيجة المضايقات المستمرة على العاملين (صالح، ٢٠١٨: ٢٦).

وتنبع اهمية البحث من خلال تقديم الدلائل والمؤشرات التي تسهم في الحد من ظاهرة التنمر الوظيفي لمعلمات الرياض من خلال المقارنة بين معلمات رياض الاطفال الحكومية والاهلية

٤. اهداف البحث :-

يهدف البحث الى :

- التعرف على التنمر الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال .
- التعرف على التنمر الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال الحكومية والاهلية .

- التعرف على التنمر الوظيفي لدى معلمات الرياض الاهلية .
- التعرف على التنمر الوظيفي لدى معلمات الرياض الحكومية .

٥. حدود البحث:-

يقتصر البحث على معلمات رياض الاطفال الحكومية والاهلية في المديرية العامة للتربية في محافظة بغداد الكرخ /٣ للعام الدراسي (٢٠٢٠ . ٢٠٢١).

٦. تحديد المصطلحات:-

١٦.٦ التنمر الوظيفي :-

هو شكل من اشكال العدوان متعمدا مقصودا يصدره الفرد لفظيا او بدنيا متعلم من البيئة يهدف الى ايقاع الاذى بالآخرين الذين لا يستطيعون الدفاع عن انفسهم (Olweus,2001:245).

وعرفه (الحمداني،٢٠١٢) هو حالة نفسية تحرك الفرد اراديا ومتعمدا لا يذء شخص بدنيا او نفسيا بغية اثاره الرعب لديه واخضاعه للسيطرة علما ان هذا الشخص غير قادر على الدفاع عن نفسه (الحمداني،٢٠١٢:١٦)

وعرفه (الصبيحين والقضاة،٢٠١٣).هو ايقاع الاذى على فرد او اكثر بدنيا او نفسيا او عاطفيا او لفظيا او مخالفة الحقوق المدنية او الاعتداء او الضرب او الايذاء اللفظي والاذلال بشكل عام ويحصل من عدم التوازن بين فردين الاول يسمى المستقوي والاخر يسمى الضحية (الصبيحين والقضاة،٢٠١٣:١٧).

٢.٦ معلمة الروضة :-

انها العامل في التعليم بكافة مراحلها والمسؤولة عن تربية الطفل (البزاز،١٩٨٩:١٨٣).

وعرفها (فهبي،٢٠٠٤) انها أهم عنصر في العملية التربوية، فهي التي تتعامل مع الأطفال، وهي التي تطبق المنهج، وتكيف المواقف التعليمية، وتختار طريقة التعلم المناسبة، وتثري مواقف الخبرة، باستخدام التقنيات التربوية إلى غير ذلك من الأمور التي يتطلبها تطبيق المنهج (فهبي،٢٠٠٤:٧).

تعريف الباحثة النظري للتنمر الوظيفي :-

هو عبارة عن سلوك سئ عدواني مقصود موجه من شخص لآخر ويكون اما لفظيا او جسميا او انفعاليا بهدف ايقاع الاذى بالآخرين والسيطرة عليهم وهم غير قادرين على الدفاع عن انفسهم .

تعريف الباحثة الاجرائي للتنمر الوظيفي :

الدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمة من المقياس الذي اعدته الباحثة لهذا الغرض .

٧.٧ الادبيات والدراسات السابقة:

١٠.٧ التنمر الوظيفي :

يعد مصطلح التنمر من المصطلحات الحديثة التي تمارس في المؤسسات التربوية وهو ممارسة فرد او عدة افراد لسلوكات غير متخضرة وافعال متكررة تنم عن العدوانية والسخرية والتي تهدف الى استبعاد الاخرين ، كذلك يشمل الاساءات اللفظية او المكتوبة او التنابز باللقاب او الاستبعاد من النشاطات والمناسبات الاجتماعية او الاساءة الجسدية او الاكراه على فعل معين وان المفتاح الرئيسي لسلوك النمو هو اذاء شخص لآخر ما لاختبار قوته وعادتا يكون المتنمرين اشخاص من الموهوبين وذوي تعليم عالي (Tambaugh,2003:238).

ويعرف التنمر الوظيفي على انه ميل الافراد والجماعات لاستخدام سلوك عدواني بشكل مستمر ضد زميل في العمل او مديرين ضد رؤوسهم هذا النوع من التنمر يمكن ان ياخذ اشكال عدة مثل اللفظية وغير اللفظية والنفسي والاعتداء الجسدي والاذلال والاشاعات كل هذه اشارات على ان هناك من يتنمر على الموظفين هذا النوع من العدوان في اماكن العمل في معظم الحالات يقوم به المتنمرون يمكن ان تكون سرية او علنية لكنها دائما سيئة وتؤثر على الحياة المهنية والشخصية (Ross,1998:22)

٢.٧ ثانيا: التطور التاريخي للتنمر :-

بدأ الاهتمام بدراسة سلوك التنمر في السبعينات من القرن العشرين حيث وضعت برامج ارشادية ووقائية للحد من التنمر في العديد من الدول المتقدمة فطرح في اسبانيا مشروع "التعلم معا بروح التضامن والاخوة " كما طرح في الاتحاد الاوربي المشروع التعاوني للتخلص من التنمر واطلقت في امريكا الحملة الوطنية للتخلص من

التنمر واطلقت في امريكا الحملة الوطنية للتوعية ضد التنمر اما في المجتمعات العربية اهتموا بدراسة هذا السلوك في الثمانينات اذ انتشرت في الاردن ومصر (Olweus,2001:145).

والتنمر صفة موجودة عند البشر منذ القدم ترافقه في شخصيته وتنعكس بسلوكيات سلبية بالتعامل مع الاخرين حيث قدمت الباحثة ميشيل شيهان كتاب اسمه الفناء الخلفي الى غرفة المجلس وكان الكتاب يفسر وجود التنمر في المدارس وصولا الى مكاتب العمل حيث احدث هذا الكتاب ضجة كبيرة خصوصا في النساء والعاملات ومن خلال هذا الكتاب تم وضع قانون يحمي النساء من التنمر في استراليا عام "٢٠٠٥" (MaitLis,2014:128)

وأكد (Giorgi,2012) ان التنمر انواع منها التنازلي للأسفل مثل تنمر المدير على الموظفين ومنها التصاعدي وهو تنمر المرؤوسين على الادارة ومنها الافقي من خلال تنمر زميل على زميله الاخر وفي النهاية فان سلوكيات التنمر في مكان العمل بشكل عام تعكس شكل من اشكال العدوان الشخصي الذي قد يكون ظاهر او خفي ويتميز بثباته على المدى البعيد (Giorgi,2012:12).

٣.٧ اشكال التنمر :

- التنمر اللفظي : ويشمل السخرية والاستهزاء والاستفزاز والتعليقات غير اللائقة والتهديد.
- التنمر الجسدي : ويشمل الضرب والعنف والصفع وغيرها .
- التنمر العاطفي : ويشمل الاحراج الدائم للشخص ونشر الشائعات حوله وهناك الهجوم الاجتماعي اللفظي وغير اللفظي بالتهديد والتنازب بالالقاب (مغار،٢٠١٥: ٥١١).

٤.٧ أبعاد التنمر الوظيفي :

في هذه الدراسة تم اعتماد سلوكيات التنمر والتي توضح اكثر حالات التنمر وهي :

- الصراخ العلني :

وهو سلوك عدواني ينتج عن طريق رفع الصوت والكلام بلهجة غليظة وطريقة غير مقبولة اجتماعيا واستخدام الالفاظ البذيئة مما يجعل الاخرين دائما في حالة توتر. كما عرفه (MaitLis,2014) هو القدرة على السيطرة على الاخرين وتوجيه سلوكهم

عن طريق الصوت العالي والتهديد والالفاظ غير اللائقة مما يؤدي الى الضغط النفسي وقلة العمل والانتاج.

• النقد المستمر:

هو انتقاد فعل او كلام او تصرف بدون توقف ولاكثر من مره ويكون غير مبرر وبصورة مستمرة مما يؤدي الى ضعف شخصية المقابل وتقليل الرغبة في العمل ، فالنقد المستمر يحطم من المعنويات والشعور بعدم التقدير وانخفاض الدافعية للعمل (Namie,2003:210)

• الضغط غير المبرر:

وهو الضغط بعدة وسائل سواء كانت ضغط معنوي او جسدي او نفسي او ضغط في الاسراع في انجاز المهام المطلوبة منه وان الضغط غير المبرر يؤثر ويضعف من الولاء للعمل ويفقد السيطرة على الاعصاب وفقدان الدافعية للعمل وبالتالي يؤدي الى ترك العمل ، كذلك الصياح امام الزملاء والتعليقات المفتقدة الى الاحترام والتقليل من اهمية عمل المقابل يعرض دفعه الى الفشل والاحتفاظ بمعلومات ضرورية لاتمام العمل بشكل متعمد والاستبعاد لاشعار المقابل بانه غير مرغوب به (مغار، ٢٠١٥: ٥١١).

٥.٧ خصائص المتنمر والمتنمر عليه(الضحية):

عادتا تكون هناك بعض الخصائص تميز المتنمرين اهمها:

- القوة: بسبب العمر والجنس او الحجم او المسؤولية والسلطة والنفوذ..... الخ
- تعمد الاذى : فالمتنر يجد لذة في توبيخ والحق الاذى النفسي بالضحية والسيطرة عليها ويتمادى عند اظهار الضحية عدم الارتياح .
- الفترة والشدة :استمرار التنمر ومعاودته على فترات طويلة الى درجة تحطيم احترام الذات لدى الضحية .

كذلك للضحية مجموعة من الخصائص تميزه اهمها :

- قابلية السقوط :الضحية هنا سريعة الانخداع ولا تستطيع الدفاع عن نفسها ولها من الخصائص الجسدية والنفسية التي تجعلها عرضة لان تكون ضحية .
- غياب الدعم : تشعر الضحية بالعزلة والضعف وغياب الحماية والقلق والخوف .

■ عدم تقدير الذات : يتصف الضحايا بان لديهم تقديرا منخفضا للذات واحساس بالفشل وفقدان الثقة بالنفس.(مغار، ٢٠١٥: ٥١١).

كذلك يتصف بانه شخص مرن مهذب وغير تصادمي وهادئ ونادرا ما يتحدى المتنمر وانه لافت للنظر جسميا (Namie,2003:295)

٦.٧. أسباب التنمر

قام عدد من الباحثين بمحاولة الوصول الى الاسباب التي يمكن ان تكون لها علاقة بظاهرة التنمر في مكان العمل حيث صنف هول وسيلين (Hoel;Salin,2003) العوامل المسببة للتنمر والتي تحصل في مكان العمل الى اربع فئات هي التغيير في طبيعة العمل والثقافة المؤسسية والكيفية التي ينظم بها العمل والقيادة حيث بين ان التنمر يحدث من مجموع هذه الفئات مع توافق الظروف معها وان الصفات الشخصية للمتنمرين من اهم الاسباب الرئيسية للتنمر ووضح ان المتنمرين لا يشعرون بالامان وفقدان الثقة بالنفس وحب السيطرة وممارسة القوة ويشعرون بالحسد تجاه الاخرين وخوفهم من قدرات الضحايا بعملهم بصورة افضل منهم فيقوى هذا الشعور لديهم مما يؤدي بهم الى لتنمر (Namie,2003:200).

كذلك المراقبة المفترطة من قبل البعض للموظفين لقياس ادائهم وسلوكياتهم وخصائصهم الشخصية بشكل مبالغ فيه يسبب نتائج غير جيدة وتؤثر على انتاج وابداع ودافعية الموظف وزيادة الضغط وظهور مشاكل الخصوصية وبالتالي يكون الموظف عرضة للمعاناة من المشاكل الصحية والاخلاقية ويفشل بالتصدي لها مما يؤدي الى ترك العمل والتغيب المتعمد للهروب من تلك السلوكيات المتنمرة او اخذ اجازات مرضية وفي حال لم يتم استبدال هؤلاء الموظفين عند غيابهم يزيد الضغط على زملائهم لتغطية ذلك الضغط والقيام باداء اعمالهم المطلوب انجازها ويؤدي وصول بعض الاشخاص الى الانهيار (Ball,2010:87).

والنقد المستمر والمتكرر لتصرفات الموظفين وطريقة حديثهم يؤثر بشكل كبير على نفسيتهم وشعورهم وبالتالي يضعف شخصيتهم وتقل دافعيتهم ورغبتهم بالعمل ويساهم في اندام الامان الشخصي والثقة بالنفس وبعدم التقدير من قبل الاخرين كذلك يضعف الاداء ويحطم الروح المعنوية للموظف (Naime,2007:43).

كذلك أكد (Naime,2010) ان الصراخ احد اسباب التنمر والذي هو سلوك عدواني ينتج عن رفع الصوت والحديث بصورة فظة وعنيفة وغير مقبولة اجتماعيا والهدف منه السيطرة على الآخرين وترهيبهم وتخويفهم من خلال اهانة احد الموظفين امام الجميع مما ينتج حالة قلق وتوتر وشعور بالخجل والاحراج وينعكس هذا الشعور على باقي الموظفين الذين يشهدون سوء المعاملة ويتوقعون بذلك انهم سيكونون الضحايا المقبلين (Naime,2010: 345).

واشار (Thomas,2005) ان من اهم اسباب التنمر الوظيفي هي :

- ينشا التنمر نتيجة حالات الصراع التي تحدث في المؤسسات نتيجة القيادة وبيئة العمل الغير جيدة او التعاون مابين مجموعة من الافراد او الزملاء ضد شخص معين .
- اقر العديد من الذين وقع عليهم التنمر ، ان هكذا سلوكيات بدأت بعد ان صرحوا بوجود بعض المشاكل وعرضوا وجهات نظرهم وكانت مخالفة لآراء مدراءهم او زملائهم فتطورت الى مشاحنات ونزاعات مما ينتج تنمر الطرف الاقوى على الطرف الاضعف في النزاع .
- قد تكون سلوكيات التنمر مرتبطة بالعمل مثل ضغط العمل او المواعيد المحددة لتسليم المهام او اخفاء بعض المعلومات المهمة او المراقبة المتكررة وتكون هذه السلوكيات مرتبطة بالشخصية مثل نشر الشائعات والاهانة المتكررة والنقد المستمر والمراقبة المفرطة (Tomas,2005:273)

وترى الباحثة هناك عوامل اخرى تزيد احتمالية اسباب حدوث التنمر في المؤسسات التربوية من خلال البيئة التي تتقبل هذا السلوك العدواني من قبل بعض الافراد كوجود الصراع بين الافراد ولا تعترف المؤسسة بمثل هكذا مشاكل تنظيمية او قد يوجد اجهاد وعمل متركم ومتطلبات كبيرة تقع على كاهل المعلمة نتيجة نقص عدد الكادر المختص او قد تكون القيادة غير جيدة من قبل الادارة والتي تؤدي الى العمل الفوضوي كالمجاملات والمشاحنات المستمرة بين الكادر التدريسي او سوء العلاقة بين الادارة والموظفين وتجاهل بعض الآراء وانتقادات بصورة مستمرة وتفضيل بعض الآراء على الاخرى والبعض على الآخر .

٧.٧ نتائج التنمر

الافراد الذين يتعرضون الى التنمر ينعكس عليهم بشكل سلبي على شكل اثار صحية ومشاكل نفسية وعاطفية على المدى البعيد كالشعور بالوحدة والقلق والانطوائية والاكتئاب والسلوك العدواني نتيجة التنمر وانسحاب الفرد من الانشطة الاجتماعية وقلة النوم وقلة الانتاجية في العمل (مغار، ٢٠١٥: ٥١٠).

وللتنمر آثاره السلبية على نفسية الموظف، وعلى المناخ العام للمؤسسة حيث يؤثر على الجميع ويتمثل ذلك في انخفاض فاعلية المؤسسة التربوية ونتاجيتها، وخلق بيئة عمل غير آمنة تساعد على خلق مناخ من الخوف بين العاملين وتحدّ من قدرتهم على التعلم وتزيد غيابهم ونظرا لما يترتب على سلوكيات التنمر من آثار نفسية واجتماعية سلبية على ضحايا التنمر يجب التأكيد على أنه إذا لم يحدث التدخل مبكرا لمنع التنمر وابقافه فإنه قد يزداد مع مرور الوقت وقد يتحول هذا التنمر إلى سلوك عدواني واجرامي، وعادتا يبقى الموظفين الذين تعرضوا للتنمر صامتين، ويشعرون بالخجل والإذلال لأنهم يخضعون للسيطرة وغير قادرين عن تغيير وضعهم ويعتقدون في معظم الأحيان أنهم إذا قاموا بالإبلاغ عن المتنمرين سيتم إلقاء اللوم عليهم وسيزداد وضعهم سوءا وبالتالي سوف يفقدون وظيفتهم

تؤثر سلوكيات التنمر في مكان العمل على العاملين بشكل سلبي من خلال تعرضهم لبعض المشاكل الصحية ، حيث بيّنت دراسة (Namie, 2003) أن أغلب العاملين الذين يتعرضون لهذه السلوكيات إنهم يتعرضون لمستوى عال من الاجهاد من خلال: القلق الشديد بنسبة (76 %) و(اضطراب النوم ٧١%) و(فقدان التركيز 71 %) و(اضطراب ما بعد الصدمة 47 %) و(الاكتئاب السريري 39 %) و(نوبات الخوف 32 %) كما أنه يمكن أن تتسبب بأمراض القلب والأوعية الدموية ومع التعرض لفترة طويلة وتركها دون علاج يمكن ان يحدث امراض فسيولوجية خطيرة. (Namie, 2003: 53)

٨. الدراسات السابقة التي تفسر التنمر:

دراسة (Quine, 1999) هدفت الدراسة للتعرف على نسبة انتشار ظاهرة التنمر في مكان العمل وتكونت عينة الدراسة من 1100 موظف طبق عليهم مقياس التنمر وتم استبانة موزعة على الموظفين واتبعت الدراسة المنهج الوصفي وأسفرت اسفرت النتائج ان (421) موظفا قدروا يعانون من نوع واحد او اكثر من انواع التنمر وحاول ثلث

الضحايا اتخاذ اجراءات ومعظمهم كانوا غير راضين عن النتيجة وهناك مستوى عالي من الاكتئاب والقلق وعدم الرضا الوظيفي .

دراسة(الزعيبي ومهيدات،٢٠١٤) هدفت الدراسة التعرف على سلوكيات التنمر لدى الاكاديميين والاداريين وتالف عينة الدراسة من (٣١٦) من الاكاديميين والاداريين وأستخدمت الباحثان اداة الاستبانة بمقياسين احدهم لقياس سلوك التنمر والاخر لقياس العوامل المسببة للتنمر وأسفرت النتائج ان نسبة التنمر كان متوسطا ودرجة موافقة العاملين على العوامل المرتبطة بسلوكيات التنمر جاء عاليا في كلية اربد ومعتمدا في كلية توليدو وان هناك ارتباط دال احصائيا بين سلوكيات التنمر والعوامل المرتبطة به.

دراسة(دمرجيان،٢٠١٨) هدفت الدراسة لمعرفة اثار استراتيجية علاقات العمل على سلوكيات التنمر في مكان العمل وتكونت عينة الدراسة فنادق الخمس نجوم وعددها ١٢ فندقا (٤٩٨٠) عاملا وتم استخدام استبانة موزعة على العاملين في الفنادق وأسفرت نتائج الدراسة وجود اثار سلبي ذات دلالة معنوية لاستراتيجية علاقات العمل في سلوكيات التنمر في مكان العمل .

دراسة (الشوابكة،٢٠١٩) هدفت الدراسة التعرف على اثار سلوكيات التنمر في مكان العمل على دوران العمل التطوعي وتالفت عينة الدراسة من (٢٩٩) ممرضا في المستشفيات وتم استخدام استبانة موزعة على افراد العينة وأسفرت النتائج الى وجود اثار ذود دلالة احصائية لسلوكيات التنمر في مكان العمل بابعادها مجتمعة .

دراسة (مهيدات،٢٠١٩) للتعرف الى درجة التنمر الاداري في الجامعات الاردنية في محافظة اربد وعلاقته بدرجة الروح المعنوية للعاملين فيها من وجهة نظرهم .
اداة الدراسة : استخدمت الباحثة استبانة متكونه من عدة مجالات وتكونت عينة الدراسة من ٨٥٠ فرد وأسفرت النتائج عن ممارسة العاملين في المؤسسات الحكومية للتنمر بشكل مرتفع وفي المؤسسات الخاصة بشكل متوسط وان سلوكيات التنمر الاداري كان بمستوى عالي .

٩. اوجه الاستفادة من الدراسات السابقة :

استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في عدة امور منها :

اختيار منهج الدراسة المستخدم وهو المنهج الوصفي وبناء اداة الدراسة وهي الاستبانة وتحديد فقراتها وتحديد المتغيرات المناسبة للدراسة واختيار العينة وتحديد بعض المفاهيم والمصطلحات الواردة في الدراسة وعرض ومناقشة النتائج وتفسيرها والتعرف على انواع المعالجات الاحصائية المناسبة للدراسة .

١٠. محددات الدراسة

١.١. مجتمع البحث :

يتكون مجتمع البحث من معلمات رياض الاطفال الحكوميه والاهلية في محافظة بغداد / الكرخ الثالثة للعام الدراسي (٢٠٢٠-٢٠٢١) .

٢.١. عينة البحث :

تتكون عينة البحث من (١٠٠) معلمة من معلمات الرياض الحكومية والاهلية اللاتي تم اختيارهن بصورة عشوائية بسيطة وتم الاستعانة بهن للاجابة على مقياس التنمر الوظيفي تبعا للجدول (١)

جدول (١) توزيع افراد عينة البحث على معلمات الرياض اللاتي تم الاستعانة بهن

المجموع	عدد المعلمات		اسماء الرياض		المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الثالثة
	اهلي	حكومي	اهلي	حكومي	
٢٤	١٢	١٢	احباب الرحمن	العدل	
٢٣	١٢	١١	ورود الجنة	الياسمين	
٢٤	١٢	١٢	طيبة	غزناطة	
١٧	٥	١٢	الفراشة	الكاظمية	
١٢	-	١٢	-	الزنبق	
١٠٠	٤١	٥٩	٤	٥	المجموع

٣.١. أداة البحث :

من اجل قياس متغير التنمر الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال الحكومية والاهلية (دراسة مقارنة)، قامت الباحثة ببناء مقياس التنمر الوظيفي لمعلمات الرياض الحكومية والاهلية بالاستناد الى الادبيات والدراسات السابقة وذلك لعدم توفر مقياس

جاهز للمتغير على حد علم الباحثة يتلائم مع معلمات رياض الأطفال ، وفيما يلي عرض لمقياس التنمر الوظيفي :

١.٣.١٠ بناء مقياس التنمر الوظيفي

اتبعت الباحثة في بناء المقياس الخطوات الآتية :

- جمع الفقرات : بعد الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة التي تناولت ، التنمر الوظيفي تم صياغة الفقرات بصورتها الاولى وعددها (٢٠)فقرة ووضع بدائل ثلاث هي (تنطبق كثيرا ، تنطبق احيانا ، لا تنطبق ابدا)
- الصدق: يعد الصدق من اهم خصائص الاختبارات والمقاييس التربوية والنفسية ، فصدق الاختبار يتعلق بالهدف الذي يبني الاختبار من اجله ، وبالقرار الذي يتخذ استنادا الى درجاته (علام ، ٢٠٠٣ : ١٨٦).

وقد قامت الباحثة لحساب صدق اداة القياس بما يلي :

- وزع المقياس بصورته الأولى (ملحق ١) على مجموعة من الخبراء ذوي الاختصاص في رياض الأطفال ملحق (٢) .
- وبعد جمع آراء الخبراء أخذت الباحثة بكل التعديلات التي أقترحوها، وبذلك أصبحت فقرات المقياس بعد التعديل كما في ملحق (٣) .
- صدق البناء : يقصد به تحليل درجات المقياس إستنادا إلى البناء النفسي للخاصية المراد قياسها أو في ضوء مفهوم نفسي معين (stanl&hopins, 1972) الثبات: تم حساب الثبات لمقياس التنمر الوظيفي بطريقتي (إعادة الأختبار ، ومعادلة ألفا كرونباك) كالآتي:

أ- طريقة إعادة الاختبار: بعد تطبيق المقياس على عينة من (٣٠)معلمة، وزع المقياس مرة ثانية بعد (١٤)يوم لحساب الثبات وباستخدام معامل ارتباط بيرسون وجد انه يساوي (٠,٨٥)

ب- معادلة الفا كرونباك: بعد تطبيق المقياس تم حساب الثبات باستعمال معادلة ألفا كرونباك وبلغ الثبات بطريقة الفا كرونباك=(٠,٨٣) معامل ثبات جيد .

٤.١٠ الوسائل الإحصائية

استعملت الباحثة بهدف التحقق من أهداف البحث وإجراءاته الوسائل الإحصائية التالية :

- ١- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ٢- معامل ارتباط بيرسون.
 ٣. الاختبار التائي لعينة واحدة .
 - ٤- معادلة ألفا كرونباك.
- ١.٤.١٠ نتائج البحث ومناقشتها :

التعرف على مستوى التمر الوظيفي لدى معلمات الرياض الحكومي والأهلي وتقويم دلالاته الاحصائية.

لقد اظهرت نتائج البحث بعد تطبيق مقياس التمر الوظيفي على عينة البحث التطبيقية البالغة ١٠٠ معلمة من معلمات الرياض ان متوسط درجات التمر الوظيفي لدى المعلمات المشمولات بالبحث هو (40.1600) بانحراف معياري مقداره (2.70697) وعند مقارنة هذا المتوسط بالمتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (٤٠). يلاحظ انه مساو للمتوسط الفرضي للمقياس. وعند اختبار الفرق بين المتوسطين باستعمال معادلة الاختبار التائي لعينة واحدة (البياتي ، ١٩٧٧ ، ص٢٥٤) تبين انه ليس ذي دلالة معنوية عند مستوى (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٩٨) كما يوضح الجدول (٢).

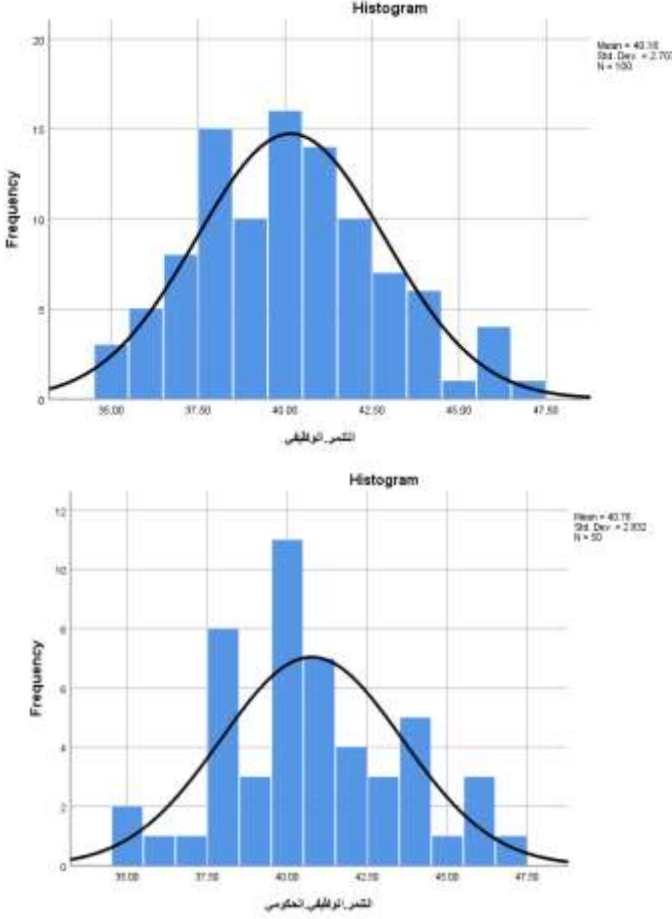
جدول (٢) جدول الاختبار التائي للفرق بين متوسط درجات التمر الوظيفي

والمتوسط الفرضي للعينة

المقياس	متوسط العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	النتيجة
التمر الوظيفي	40.1600	2.70697	٤٠	٠.٥٩	غير دالة

مما يشير إلى ان عينة معلمات الرياض يتمتعن بمستوى متوسط في التمر الوظيفي. علما ان القيمة الجدولية للاختبار التائي تبلغ ١.٦٥٨ عند مستوى (٠.٠٥) ودرجة حرية (٩٨) وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الزعيبي ومهيديات ، ٢٠١٤) ودراسة (الشوابكة ، ٢٠١٩) ويمكن تفسير النتيجة في ضوء الاطار النظري المتبنى في ان غياب الرقابة وتفضيل المصالح الشخصية على المصالح العامة وقلّة التفاعل بين الموظفين يؤدي الى زيادة العدوانية بينهم وعدم اتخاذ الاجراءات القانونية بحق المتنمر

يؤدي الى زيادة اعدادهم بصورة لايمكن السيطرة عليهم وبالتالي ينعكس على التطور والنماء الوظيفي التربوي وعلى المجتمع بصورة عامة.
ملاحظة تم حساب المتوسط الفرضي من خلال ضرب متوسط درجات البدائل في عدد فقرات المقياس والشكل الاتي يوضح التوزيع الطبيعي لافراد العينة
شكل (1)



٢- تعرف الفروق في مستوى التنمر الوظيفي لدى معلمات الرياض الاهلي ومعلمات الرياض الحكومي وتقويم دلالاته الاحصائية.
لتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للمقارنة بين درجة المعلمات بحسب متغير نوع الرياض الأهلي - الحكومي في التنمر الوظيفي حيث كانت

التنمر الوظيفي لدي معلمات رياض الأطفال الحكومية والأهلية (دراسة مقارنة)

القيمة التائية المحسوبة تساوي ٢.٢٦٢ وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة ١.٦٥٨ عند درجة حرية ٩٨ ومستوى دلالة ٥.٠٠٠. مما يشير إلى ان هناك فروق في التنمر الوظيفي بين معلمات الرياض الأهلي ومعلمات الرياض الحكومي ولصالح معلمات الرياض الحكومي اللاتي كن اكثر تنمرا وظيفيا من اقرانهن في الرياض الأهلي وقد يعود ذلك الى ان المعلمات في الرياض الاهلية يكون دخلهم المادي محدد وتؤخذ اجورهم على ايام خدمتهم الوظيفية وحرصا منهم على عدم فقدهم وظائفهم والمحافظة على الدخل المادي البسيط يحاولون الالتزام بالتعليمات اكثر وتقل نسبة التنمر لديهم اقد يعود الى ان الرياض الحكومية لا تقدر مدى زيادة اوسليات هذه السلوكيات وعدم الاهتمام بوضع سياسات صارمة لمعالجة هذه الظاهرة اما الرياض الاهلية فان الوضع يختلف قليلا حيث انها تحرص على الانجاز والريح اكثر من حرصها على العاملين وحاجاتهم فمبالذا فالاهتمام بامر الامور السلبية التي تعيق الانجاز والدخل المادي يمكن ان يكون اكبر ولو قليل والجدول (٢) يوضح ذلك

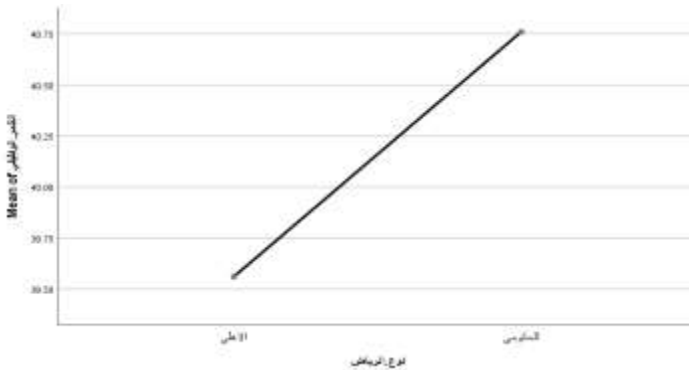
جدول (٢) جدول الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للمقارنة بين متوسط درجة

الرياض الحكومي والاهلي

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	النتيجة
الحكومي	50	40.7600	2.83246	٢.٢٦٢	١.٦٥٨	دالة
الأهلي	50	39.5600	2.45914			

والشكل رقم (٢) يوضح ذلك :

شكل (٢)



٣- التعرف على مستوى التنمر الوظيفي لدى معلمات الرياض الأهلي وتقويم دلالتة الاحصائية.

لقد اظهرت نتائج البحث بعد تطبيق مقياس التنمر الوظيفي على عينة البحث التطبيقية البالغة ٥٠ معلمة من معلمات الرياض الاهلي ان متوسط درجات التنمر الوظيفي لدى المعلمات المشمولات بالبحث هو (39.5600) بانحراف معياري مقداره (2.45914) وعند مقارنة هذا المتوسط بالمتوسط الفرضي للمقياس (*) والبالغ (٤٠). يلاحظ انه مقارب للمتوسط الفرضي للمقياس. وعند اختبار الفرق بين المتوسطين باستعمال معادلة الاختبار التائي لعينة واحدة تبين انه ليس ذي دلالة معنوية عند مستوى (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٤٨) وكما موضح في الجدول (٤).

جدول (٤) جدول الاختبار التائي للفرق بين متوسط درجات التنمر الوظيفي والمتوسط

الفرضي للعينة

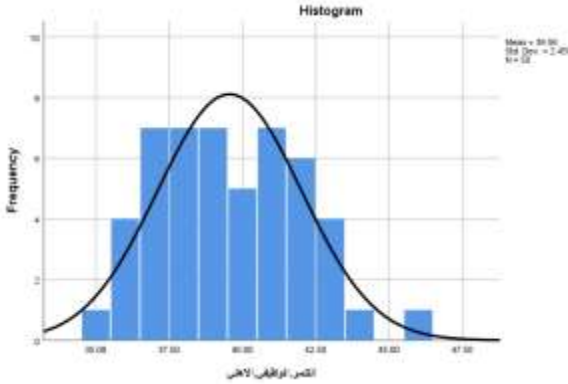
المقياس	متوسط العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	النتيجة
التنمر الوظيفي	39.5600	2.45914	٤٠	١.٦١	غير دالة

مما يشير إلى ان عينة معلمات الرياض الأهلي يتمتعن بمستوى متوسط في التنمر الوظيفي.علما ان القيمة الجدولية للاختبار التائي تبلغ ١.٦٨٤ عند مستوى (٠.٠٥) ودرجة حرية (٤٨) وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Quine,1999) ودراسة(مهيدات،٢٠١٩) ويمكن تفسير النتيجة في ضوء الاطار النظري المتبنى في ان معلمات الرياض الاهلية قد يكون لديهن ضوابط تفرض من قبل مالك المؤسسة الاهلية اي القائد ، وتلك القيادة يجب ان تكون حازمة في اتخاذ الاجراءات بحق المتنمرين لان مصلحة المؤسسة والريح فوق الجميع وخوفا من فقدان وظائفهم يحاولون قدر المستطاع الالتزام بتلك الضوابط. كذلك ان توزيع المهام في الرياض الاهلية ربما يكون متساوي فيما بين الموظفين دون تفضيل فرد على اخر ولا يوجد تقييم اداء لمعلماتهم بالتالي لا يتوفر عنصر المنافسة الشريفة فيما بينهم كذلك وتساوي اجورهم المادية لعدم وجود الدرجات الوظيفية المعتاد تدرجها في الرياض الحكومية .

ملاحظة تم حساب المتوسط الفرضي من خلال ضرب متوسط درجات البدائل في عدد

فقرات المقياس

شكل (٣)



٤- التعرف على مستوى التنمر الوظيفي لدى معلمات الرياض الحكومي وتقويم دلالاته الاحصائية.

لقد اظهرت نتائج البحث بعد تطبيق مقياس التنمر الوظيفي على عينة البحث التطبيقية البالغة ٥٠ معلمة من معلمات الرياض الحكومي ان متوسط درجات التنمر الوظيفي لدى المعلمات المشمولات بالبحث هو (40.7600) بانحراف معياري مقداره (2.83246) وعند مقارنة هذا المتوسط بالمتوسط الفرضي للمقياس (*) والبالغ (٤٠). يلاحظ انه اكبر من المتوسط الفرضي للمقياس. وعند اختبار الفرق بين المتوسطين باستعمال معادلة الاختبار التائي لعينة واحدة تبين انه ليس ذي دلالة معنوية عند مستوى (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٤٨) وكما موضح في الجدول .

جدول الاختبار التائي للفرق بين متوسط درجات التنمر الوظيفي والمتوسط الفرضي للعينة

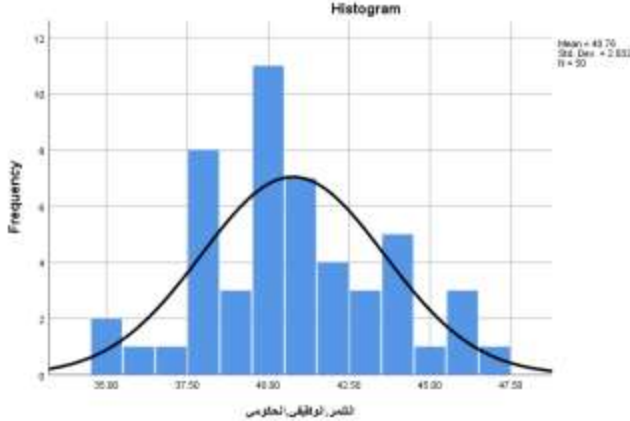
المقياس	متوسط العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	النتيجة
التنمر الوظيفي	40.7600	2.83246	٤٠	١.٨٩٧	دالة

مما يشير إلى ان عينة معلمات الرياض الحكومي يتمتعن بمستوى مرتفع في التنمر الوظيفي. علما ان القيمة الجدولية للاختبار التائي تبلغ ١.٦٨٤ عند مستوى (٠.٠٥) ودرجة حرية (٤٨) وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الزعيبي والمهيدات، ٢٠١٤)

ودراسة (الشوابة، ٢٠١٩) ويمكن تفسير النتيجة في ضوء الاطار النظري المتبنى في ان المعلمات لا يقدمون الشكوى ضد من يمارس التنمر عليهم او لا يحاولون التحدث بتلك السلوكيات وبالتالي ادارة المؤسسة تجهل الكثير من تلك الممارسات وان الانظمة والقوانين لا تطبق بصورة مجدية او لا يوجد عدالة في توزيع الحصص وان هذا المستوى العالي للتنمر في الرياض الحكومية يدل على عدم الرضا بين المعلمات وعدم مراعاتهم لمشاعر بعضهم البعض ومحاولة كل واحدة منهم الوصول الى اهدافها والحصول على مكاسبها وتفضيل مصلحتها الخاصة على المصلحة العامة واستخدام مبدأ غظ النظر عن تلك السلوكيات من قبل الادارة وعدم محاسبتهم وعدم توزيع المهام بشكل عادل يؤدي الى انتشار تلك السلوكيات بصورة كبيرة لذا تشكل نتائج هذه الدراسة خطوة اولى الى التعامل مع هذه الظاهرة .

ملاحظة تم حساب المتوسط الفرضي من خلال ضرب متوسط درجات البدائل في عدد فقرات المقياس والشكل (٤) يوضح ذلك

شكل (٤)



١١. نتائج البحث :

استنادا الى مراحل البحث يمكن استخلاص الاستنتاجات الاتية :

- أن معلمات رياض الاطفال بشكل عام لديهن تنمروظيفي بمستوى متوسط .
- توجد فروق ذات دلالة واضحة في التنمر الوظيفي بين معلمات رياض الاطفال الحكومية والاهلية حيث اظهرت النتائج ان معلمات الرياض الحكومية لديهن تنمروظيفي اعلى مستوى من معلمات الرياض الاهلية .

التنمر الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية والأهلية (دراسة مقارنة)

- ان معلمات الرياض الاهلية يتمتعن بمستوى متوسط في التنمر الوظيفي .
- ان معلمات الرياض الحكومية يتمتعن بمستوى مرتفع في التنمر الوظيفي

١٢.التوصيات :

- بناء على ما تقدم وبموجب النتائج المتحققة يمكن تقديم التوصيات الاتية :
- اقامة دروس تدريبية وورش عمل داخل الرياض للمعلمات من اجل الاستفادة منها في مواكبة التطور الحاصل في مهنة التربية والتعليم وضرورة السيطرة من انتشار ظاهرة التنمر الوظيفي بين العاملين في الرياض واقامة الجلسات الارشادية للأفراد المتنمرين .
- عدم التهاون مع ظاهرة التنمر الوظيفي والتحرك السريع للحد منها .
- ايجاد بيئة عمل امنة للعاملين وتدعم الانجاز العلمي والانتاج في رياض الاطفال .
- التقييم العلني من قبل الاشراف للمعلمات المدجات والنشيطات واللاتي يتمتعن بروح المحبة والتعاون وتشجيع المنافسة الايجابية فيما بينهم .

١٣.المقترحات

- تقترح الباحثة اجراء دراسات تتعلق بالتنمر الوظيفي ومنها:
- اجراء دراسة عن التنمر الوظيفي وعلاقته بالتوافق المهني لمعلمات رياض الاطفال .
- اجراء دراسة مقارنة في التنمر الوظيفي لمديرات الرياض الحكومية والاهلية .
- بناء برنامج تدريبي ارشادي للحد من ظاهرة التنمر الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال .

١٤.المراجع

١١.١٤المصادر العربية :

- البزار ،حكمة (1989) اتجاهات حديثة في اعداد المعلمين ، رسالة الخليج العربي ، الرياض ، السنه التاسعة .
- الحمداني،عبد الحسن عبد (٢٠١٢):سلوك التنمر لدى الاطفال والمراهقين وعلاقته بالعمر والجنس (رسالة ماجستير منشورة)كلية التربية ، جامعة بغداد ،العراق.

- دمرجيان، سارين شانت فسادور (٢٠١٨) اثر استراتيجية علاقات العمل على سلوكيات التنمر في مكان العمل :الدور المعدل لممارسات الادارة بالتجوال ،دراسة ميدانية في فنادق الخمسة نجوم في عمان .
- الزعبي، دلال والمهيدات، رزان (٢٠١٤) سلوكيات التنمر الاداري التي يمارسها العاملون في المؤسسات الاكاديمية في الاردن والعوامل المرتبطة بها . المجلة الدولية للابحاث التربوية .٣٥ (٢).
- الشوابكة، عرين عدنان (٢٠١٩) اثر سلوكيات التنمر في مكان العمل على دوران العمل الطوعي :المناخ التنظيمي متغير معدل، كلية الاعمال ، جامعة الشرق الاوسط.
- صالح ، احمد علي (٢٠١٨): اثر استراتيجيات علاقات العمل على سلوكيات التنمر في مكان العمل :الدور المعدل لممارسات الادارة بالتجوال :دراسة ميدانية في فنادق الخمس نجوم في عمان (رسالة ماجستير منشورة)، عمان :جامعة الشرق الاوسط
- الصبيح، علي موسى والقضاة، محمد فرحان (٢٠١٣) سلوك التنمر عند الاطفال ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية .
- العبيدي ، بلقيس عبد حسين (٢٠٠٥): الكفايات التعليمية لمعلمة الروضة واثرها لبعض العمليات العقلية لدى اطفال الرياض ،كلية التربية ، جامعة بغداد.
- علام ، صلاح الدين محمود (٢٠٠٣): القياس والتقويم التربوي والنفسي ، القاهرة ، دار الفكر العربي .
- فهبي ، عاطف عدي (٢٠٠٤) معلمة الروضة ، ط١، عمان، دار الميسرة ، دار الميسرة للنشر والتوزيع.
- مغار ، عبد الوهاب (٢٠١٥) التنمر الوظيفي مقارنة نظرية ،مقالة ،مجلة العلوم الانسانية ٤٣ ، الجزائر.
- مهيدات، رزان علي (٢٠١٩) :التنمر الاداري في الجامعات الاردنية في محافظة اربد وعلاقته بالروح المعنوية للعاملين فيها من وجهة نظرهم ، كلية التربية ، جامعة اليرموك .

- مؤسسة تريم وعبدالله عمران للاعمال الثقافية والانسانية (٢٠١٤) سلوكيات الموظف الفاشل ، دار الخليج.

٢٠١٤ المراجع الأجنبية:

- Lewis,D(2002)The social contruction of workplace bullying Asociological study with special reference to further and higher education Un published doctorate thesis ,school of social sciences and education university of wales.
- Maitlis,S,Chrstianson ,M(2014) swnsemaking in organizations Taking stock and moving forward the Academy of Management Annals8(1).
- Ross,P.N(1998)Arresting violence:Aresource guide for schools and their communiti es Trounto:Ontario public school teachers federation Retrieved june.
- Namie,G (2003) The bully atwork naper ville ,al, sourcbooks,inc
- Nansel,T,overpeck ,m pilla,R,Ruan,w.simous Morton,B.Sscheidt.-
- Olweus,D(2001)Pear Harassment:Acritical Analysis and someimportant issues. In.J,Juvonen S,Graham (Eds) ,Peer Harassment.
- Wang,M,L,Hsieh,H(2016)Do gender differences matter to workplace bullying? work,53(3).

١٥. الملاحق

اولاً:م/ إستبانة الخبراء

الأستاذ الفاضل: تحية طيبة

تروم الباحثة إجراء دراسة حول ((التنمر الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال الحكومية والاهلية (دراسة مقارنة)) ونظرا لعدم توافر مقياس للتنمر الوظيفي قامت الباحثة ببناء المقياس إذ تكون من (٢٠) فقرة ووضعت له بدائل (اوافق، متردد، لا اوافق)

ويعرف التنمر الوظيفي: هو حالة نفسية تحرك الفرد اراديا ومتعمدا لايذاء شخص بدنيا او نفسيا بغية اثاره الرعب لديه او اخضاعه لسيطرته علما ان هذا الشخص غير قادر على الدفاع عن نفسه.(الحمداي،١٢:٢٠١٦) ولكم جزيل الشكر والتقدير

ملحق (١)

المقياس بصورته الاولية

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المناسب
١	تتفاخر زميلاتي بالعمل بوضعهم المادي والاحتماعي			
٢	اتعرض لنوبات الغضب والصراخ من قبل زميلاتي عند اختلاف الرأي			
٣	اشعر بالامن والاستقرار اثناء العمل			
٤	ارفض تغيير رأبي حتى لو كنت على خطأ			
٥	اصرخ بوجه المديرية او احدى زميلاتي عندما اكون على خلاف معهم			
٦	اجادل الشخص الذي لا يروق لي للفوز عليه واستسلامه لي			
٧	تساعدني علاقات العمل الجيدة من تحسين ادائي			

التنمر الوظيفي لدي معلمات رياض الأطفال الحكومية والأهلية (دراسة مقارنة)

			اشعر بانخفاض دافعيتي تجاه اداء المهام المطلوبة مني	٨
			ارى ان النقد المتكرر يحطم معنوياتي	٩
			اجد نفسي قادرة بالمطالبة بحقوقى بشكل كامل	١٠
			استمتع باخطاء زميلاتي عندما اكون على خلاف معهم	١١
			اجادل زميلاتي بقوة حتى لو لم يكن على خطأ	١٢
			اشارك زميلاتي حل المشكلات اليومية التي تواجههم	١٣
			اعتقد انني جزء فعال في مكان عملي	١٤
			تساعدني علاقات العمل الجيدة من تحسين ادائي	١٥
			اشعر بالخوف نتيجة الصراخ العلني اثناء العمل	١٦
			استفيد من الاجتماعات التي تعقد لحل المشكلات اليومية	١٧
			اتعرض الى المقاطعة اثناء الحديث او التعبير عن رأي	١٨
			يرفضن زميلاتي الاستماع لارائي عندما يكونون على خلاف معي	١٩
			يعد النقد المستمر لعملي ظلم لي من قبل زميلاتي	٢٠

ملحق (٢)

ثانياً: مقياس التنمر الوظيفي بصيغته النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

عزيزتي المعلمة تحية طيبة.....

تقوم الباحثة بدراسة حول (التنمر الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال الحكومية والاهلية (دراسة مقارنة))لذا تضع الباحثة بين يديك مجموعة من الفقرات نرجو قراءتها بتمعن والاجابة عنها بدقة خدمة للبحث العلمي ولا داعي لذكر الاسم .
ضعي علامة (√) تحت البديل الذي يمثل رأيك ، مع مراعاة عدم ترك أي فقرة دون اجابة وعدم وضع علامتين تحت بديل واحد .

ت	الفقرات	تنطبق	لا تنطبق
		بعضها	أبداً
١	تتفاخر زميلاتي بالعمل بوضعهم المادي والاجتماعي		
٢	اتعرض لنوبات الغضب والصراخ من قبل زميلاتي عند اختلاف الرأي		
٣	افتقد الامن والاستقرار اثناء العمل		
٤	ارفض تغيير رأيي حتى لو كنت على خطأ		
٥	اصرخ بوجه المديرية او احدى زميلاتي عندما اكون على خلاف معهم		
٦	اجادل الشخص الذي لا يروق لي للفوز عليه واستسلامه لي		
٧	تساعدني علاقات العمل الجيدة من تحسين ادائي		
٨	اعاني انخفاض دافعي تجاه اداء المهام المطلوبة مني		
٩	ارى ان النقد المتكرر يحطم معنوياتي		

التميز الوظيفي لدي معلمات رياض الأطفال الحكومية والأهلية (دراسة مقارنة)

			اجد نفسي قادرة بالمطالبة بحقوقى بشكل كامل	١٠
			استمتع باخطاء زميلاتي عندما اكون على خلاف معهم	١١
			اجادل زميلاتي بقوة حتى لو لم يكن على خطأ	١٢
			اشارك زميلاتي حل المشكلات اليومية التي تواجههم	١٣
			اعتقد اني جزء فعال في مكان عملي	١٤
			تساعدني علاقات العمل الجيدة من تحسين ادائي	١٥
			اخاف من نتيجة الصراخ العلني اثناء العمل	١٦
			استفيد من الاجتماعات التي تعقد لحل المشكلات اليومية	١٧
			اتعرض الى المقاطعة اثناء الحديث او التعبير عن رأي	١٨
			زميلاتي يرفضن الاستماع لارائي عندما يكونون على خلاف معي	١٩
			يعد النقد المستمر لعملي ظلم لي من قبل زميلاتي	٢٠