

الاستقواء لدى مديري المدارس الإعدادية في منطقة النقب من وجهة نظر المعلمين

حسن محمد الشافعي

أ.د. منيرة محمود الشerman*

تاريخ قبول البحث 2019/6/29

تاريخ استلام البحث 2019/5/12

ملخص:

هدفت هذه الدراسة الكشف عن درجة الاستقواء لدى مديري المدارس الإعدادية في منطقة النقب من وجهة نظر المعلمين. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي من خلال تطوير استبانة تم التأكد من صدقها وثباتها. طبقت الدراسة على عينة عشوائية نسبية تكونت من (260) معلماً ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة أن جميع مجالات الاستقواء جاء بدرجة منخفضة كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر المؤهل العلمي في جميع المجالات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر سنوات الخبرة في جميع المجالات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر المنطقة في جميع المجالات، باستثناء مجال الاستقواء الاجتماعي، وجاءت الفروق لصالح المدينة، وكان من أبرز التوصيات استفادة الإداريين من المقياس الذي قام الباحث بإعداده لمواجهة الاستقواء. الكلمات المفتاحية: الاستقواء، مديرو المدارس، التسلط، التمر، معلمو منطقة النقب.

* كلية التربية/ جامعة اليرموك/ الأردن.

The Bullying of Junior High School Principals in the Negev Region from the Point of View of Teachers

**Hassan Mohammed Al-Shafei
Prof. Muneera M. Al-Shurman***

Abstract:

The aim of this study was to reveal the degree of bullying among principals of junior high schools in the Negev region from the point of view of the teachers. To achieve the objectives of the study the descriptive method was used through the development of a questionnaire has been verified the validity and stability. The results of the study showed that all areas of bullying were low and no statistically significant differences were found ($\alpha \leq 0.05$) due to the effect of sex in all fields. There were no statistically significant differences ($\alpha \leq 0.05$) due to the effect of the academic qualification in all fields, and the absence of statistically significant differences ($\alpha \leq 0.05$) due to the effect of the years of experience in all fields, and the absence of statistically significant differences ($\alpha \leq 0.05$) except in the area of social bullying, and the differences came in favor of the city Among the most prominent recommendation = Administrators benefit from the scale that the researcher prepared to face bullying.

Keywords: bullying, school principals, teachers of the Negev region.

المقدمة:

باتت ظاهرة الاستقواء تتسم بالخطورة، فلا تكاد مؤسسة تعليمية أو غير تعليمية تخلو من أحد أشكاله، لذا فمعالجته تعد أمراً ضرورياً وحتمياً، وهي مسؤولية مشتركة بين جميع الأطراف، ولا تكون عملية العلاج فعالة إلا بعد استئصال جذور هذه الظاهرة والأسباب المؤدية إليها، والسعي لحلها بالطرق السلمية، لذا يتوجب على مؤسسات المجتمع وأفراده ممارسة أدوارهم في الحد من أثر هذه الظاهرة ومنع انتشارها.

وكون المدرسة مؤسسة تربوية أوجدها المجتمع لتحقيق أهدافه، وبوصفها وحدة إدارية نظامية وأساسية لأي نظام تربوي وفي أي بلد في هذا العالم، وكونها تمثل المستوى الإجرائي للعملية التربوية، وتعد قاعدتها لهذا النظام، وكل ما يجري داخلها من تفاعلات وممارسات ينعكس على جميع العاملين فيها من معلمين ومتعلمين وإداريين ومستخدمين، وما ينشأ عن ذلك من مناخ يتحدد وفقاً لطبيعة العلاقات المؤسسية التي تسودها، إذ تعد ثاني مؤسسات التنشئة الاجتماعية بعد الأسرة في تنشئة الفرد تنشئة اجتماعية سوية سليمة؛ وكونها وجدت لتعديل الفلسفة المجتمعية إلى عادات سلوكية تؤمن النمو المتكامل والسليم للفرد، كما أوكل إليها المجتمع تحقيق أهدافه الرامية إلى تربية النشء، وصياغة العقول لتأخذ دورها في صناعة المستقبل، وتلبها مؤسسات التعليم العالي التي تكمل دور المدرسة في التربية والتعليم وتحقيق الأهداف المجتمعية (Al-Assaf & Al-Sarayra, 2010).

فالمدارس بطلبتها ومعلميها وموظفيها تضم شرائح مجتمعية متنوعة، وتخضع لظروف المجتمع السياسية والاقتصادية والاجتماعية وتتأثر بها، فضلاً عن بيئتها الثقافية الخاصة التي تحتوي مجموعة من القوانين والأنظمة والقيم والتجاهات السلوكية، والعادات وأساليب العمل، وهي الشريحة التي تضم أكبر عدد من أفراد المجتمع؛ لذا يجب على إدارتها التربوية أن تسعى دائماً لتوفير الأجواء السليمة والمناخ التنظيمي الدافئ الذي يعكس الحالة الصحية لتلك المؤسسات، وأن تؤمن لأفرادها الحرية الكافية، وأن تؤكد ممارسة الديمقراطية في القول والفعل، وفي الحوار وتقبل الرأي والرأي الآخر، كما يجب عليها أن تغرس قيم التسامح والتعاون، والابتعاد عن التعصب الديني والعنصري والإقليمي، ونشر المعرفة والعلم، وبناء الشخصية السليمة في إطار منظومة قيمية متوازنة، بعيداً عن أشكال الانحراف والالتواء والإيذاء والتعسف والتسلط؛ إذ يرتبط العنف بالثقافة التي تسعى هذه المؤسسات إلى نشرها بين أفراد المجتمع (Graiba, 2015).

وكون المعلم هو إحدى الركائز الأساسية في العملية التربوية، وكذلك المدير؛ فهو القائد والموجه والمشرف الأول والمسؤول عن قيادة وتسيير أمور المدرسة، وما يجري بداخلها، وبين كافة عناصرها من عمليات وتفاعلات، وبالتالي فإن أي تعرض للمعلم أو الإداري سواء كان بالأذى أو الضرر أو ممارسة أي شكل من أشكال العنف والعدوان ضدهم يعد قضية مرفوضة لاعتبارات إنسانية وأخلاقية واجتماعية، كونها انتهاك لكرامة كل منهم ومكانته وتقليل من هيئته، وهذا بدوره يؤثر على العمل، ويحد من دافعية الإنجاز لديه. ونظرًا لزيادة الاستقواء على المعلمين في الآونة الأخيرة، قامت الإدارات التربوية باتخاذ إجراءات كثيرة للحد من هذه الظاهرة كتشديد العقوبات ضد المستقوين، اعتقادًا منها بأن هذا الأسلوب علاجي لهذه الظاهرة، ولكن يرى البعض أن تشديد العقوبات ضد المستقوين شكل من أشكال العنف المضاد، وبالتالي هذا يؤدي إلى تضخم المشكلة وممارسة عنف آخر أشد ولا يسهم في حلها (Sanososti، 2012).

والمؤسسات التربوية بوجه عام، وإدارة المدارس بوجه خاص تواجه استمرار سيطرة أساليب تقليدية من التفكير والسلوك الإداري والقيادي، وقصور في نظام الإشراف التربوي داخل المدارس ووجود خطط تعليمية لا تؤدي الغرض العلمي الحديث ولا تعبر عن طموحات المجتمع وآماله وبالتالي وجب علينا الاهتمام بهذه الظاهرة.

مفهوم الاستقواء (concept of bullying)

ظهر مفهوم الاستقواء في منتصف الثمانينات من القرن العشرين من قبل الإخصائيين النفسيين الذين اهتموا بهذا الجانب في المؤسسات السويدية والنرويجية، وحاولوا البحث عنه في بيئة العمل في بداية التسعينات من القرن العشرين، إذ قام ليمن (Leymann، 1990) بتحليل مفهوم الاستقواء في مكان العمل، من خلال دراسة السلوك المرتبط بالاعتداء على العاملين، وقام بتقصي الآثار النفسية السلبية للموظفين والعاملين الذين يتعرضون إلى الإساءة، وقد خلص إلى أن العاملين الذين تعرضوا للإهانة والاستبعاد أو العقوبة من قبل زملائهم في العمل قد عانوا من آثار سلبية كبيرة كالعزلة الاجتماعية والإحباط والاكتئاب والقلق.

واعتبر نامي (Namie، 2007) أن الاستقواء في مكان العمل يمثل سلوكيات عدائية ضد موظفين معينين بصورة مستمرة وهذا يؤدي إلى شعورهم بالاكتئاب والإجهاد والرغبة في ترك العمل والابتعاد عن الناس، واعتبرها على أنها ظاهرة ينظر فيها الفرد إلى نفسه على أنه غير قادر على الدفاع عن نفسه نتيجة تعرضه لسلوكيات سلبية من قبل شخص أو أكثر من زملائه في العمل.

في حين بين قطامي والصريرية (Qatami & Al-Sarayra, 2009) أنّ الاستقواء سلوك عنفي طويل المدى يقوم به فرد أو مجموعة من الأفراد ضد فرد غير قادر على الدفاع عن نفسه وقد يكون جسدياً أو نفسياً.

وبين تهراني (Tehrani, 2003) بأن الاستقواء سلوك مثير للاهتمام إذا تمت دراسته ضمن مصطلحات مختلفة كالعاطفية والإساءة أو الاعتداء والإيذاء والتحرش والتّمر في مكان العمل، وسوء المعاملة، والغوغاءية، ومن الممكن إظهار الاستقواء بأساليب مختلفة، مثل الإيذاءات أو النّظر بصورة سلبية نحو الشّخص المستهدف أو تجاهل الشّخص المستهدف أو رفض الاستماع له.

وأوضح عمر (Omar, 2010) أن الاستقواء ظاهرة يغلب عليها الطّابع الخفي والسريّة التامة، إذ لا يمكن اكتشافها ببساطة، لذا قد يكون الآباء والمعلّمون غير واعين لها ويتحدثون عن هذه الظاهرة في حدود ضيقة، والضحايا عادة لا يخبرون الآخرين بمشكلاتهم، وقد ينتظروا فترة طويلة لكي يفعلوا ذلك بسبب شعورهم بالخزي وقلة ثقتهم بالآخرين في تقديم المساعدة لهم، ومن الأسباب التي تدفع لعدم الإعلان عنها هو خوفهم من حدوث عقوبات وإساءات مستقبلية في حال إعلام الآخرين.

مما سبق يستنتج الباحثان أن الاستقواء سلوك مستمر، ومكرر يهدف إلى إيقاع الأذى بشخص معين من خلال استخدام أساليب وأشكال مختلفة تعزى إلى عدم توازن القوة بين الطرفين، ويجب أن لا يتم دمجها مع المفهوم المرتبط بالتحرش الجنسي والعنفي وأنّ الاستقواء يختلف عن التحرش كون الفرق يظهر بصورة رئيسة ضمن الأمثلة المرتبطة بالتطورات العرقية أو الجنسية، وأنه سلوك يمكن أن ينجم عن حالات منفردة.

أسباب الاستقواء :

وأشارت الزعبي والمهدات (AL-Zubi & Mehdat, 2014) إلى أنّ من أسباب الاستقواء ما يتمثل في الحاجة إلى السيطرة، وضعف الثقة بالنفس، والشّعور الدائم بعدم الأمان، والخوف المستمر من تفوق الضحية وقيامها بالعمل بشكل أفضل منه، فضلاً عن حالة من عدم التوازن وتتمثل في الاضطرابات النفسية، والاكتئاب، واضطرابات في الشخصية، والإصرار على إيقاع الأذى بالآخرين، وعادة ما يكون المستقوون ضحايا في السابق كما يتصفون بالحق والحسد والكذب، والخداع، ومن العوامل ما يتعلق بثقافة المؤسسة من خلال وجود إدارة ضاغطة إلى حد

كبير أو انعدام الأمن بين العاملين، والمنافسة الكبيرة بينهم، والصراعات المستمرة في مكان العمل، ومستوى العاملين الأكاديمي فجميع هذه العوامل تعزز سلوك الاستقواء، وتسهم في اللجوء لممارسته في بيئة العمل.

النظريات التي تفسر ظاهرة الاستقواء في المؤسسات التربوية:

- **النظرية التحليلية: (psychoanalysis Theory)** ترى هذه النظرية أن الطفل يولد وهو مزود بغريزة الموت، وغريزة الحياة فالموت تتمثل بالعدوانية والكراهية الاعتداء، والانتحار، والتخريب، والتعذيب، والاتكالية وجلد ذاته أو الآخرين، وغريزة الحياة تتمثل بالحب والجنس، وهي أساس بقاء الإنسان، وينجم سلوك الاستقواء وفق هذه النظرية عن فقدان الحرمان الذي يعاني منه الشخص المستقوي، واعتقد (فرويد) أن سلوك الاستقواء سلسلة من الاستجابات الطبيعية التي تحدث في حال تعرض الفرد لمثيرات تحرك نزعة العدوان، والعنف، وتتخذ استجاباته أشكالاً مختلفة، ومتعددة من بينها الاستقواء، ويرافق هذا السلوك شعور باللذة والانتصار على صراعات داخلية لدى الفرد كالفشل والإحباط (Al-Hajjaj, 2011).
- **النظرية السلوكية: (Behavioral Theory)** تفسر هذه النظرية الاستقواء على أنه سلوك متعلم يوضح من خلال البيئة التي يعيش فيها الأفراد الذين يحيطون به كالوالدين والأصدقاء والمعلمين وأن سلوك الاستقواء يرتبط بعلاقة طردية مع المثيرات البيئية إذ يزداد بزيادة المثيرات، وهذا ما أطلق عليه مبدأ التكرار واستنتجت هذه النظرية دور الوراثة في التأثير على ظهور سلوك المستقوي، وأكدت على دور التنشئة الاجتماعية والبيئة التي يعيش فيها الفرد في تعزيز هذا السلوك (Ezz Al-Din, 2010).
- **نظرية الإحباط والعدوان (Frustration-Aggression Theory)** تبين هذه النظرية الاستقواء بأنه نتيجة الإحباط الذي يشعر به الفرد ويدفعه لممارسة العنف ضد الضحية، وعادة أي سلوك استقوائي يتبعه موقف إحباطي ويحدث كذلك عندما يشعر الفرد بأنه فشل في تحقيق رغباته، والإحباط قد يؤدي إلى شكل من أشكال العدوانية فكل عمل عدواني لا بد أن يكون الدافع خلفه الشعور بالإحباط أو الفشل، وهو دافع داخلي يتحرك بعوامل خارجية ويكون العدوان بتفريغ للشحنة الانفعالية الناتجة عن الخيبة، والفشل الذي يشعر به الفرد، وفي حال تم منعه من ممارسة تلك الأنماط السلوكية تحدث استثارة عدوانية من جديد نتيجة زيادة الإحباط لديه (Al-Kholy, 2007).

أشكال الاستقواء :

للاستقواء أشكال كثيرة منها الآتي:

- الجسدي: ويتمثل في الاعتداء والضرب والدفع، واللكم، والعض، والقرص وشد الشعر، وإيقاع الضحية على الأرض (Al-Sobhyin & Al-Gdah, 2013).
 - اللفظي: ويتمثل في استخدام الألفاظ الجارحة والألقاب السّاخرة، والمخاطبة بعبارات غير أخلاقية، والتعليقات اللاذعة التي من شأنها التقليل من شأن الضحية، والتّهديد وتوجيه النقد القاسي بنبرة غضب، ونشر الشائعات الكاذبة عن الضحية (Abu Ghazal, 2009).
 - الاجتماعي: ويتمثل في قيام المستقوي بتحريض مجموعة من زملائه بعزل الضحية وإقصائها، ورفض أي صداقة مع الضحية ومحاربتها من خلال البناء الاجتماعي للمجموعة بتجاهل المشاركة بمناسباته الاجتماعية، وإثارة الفتنة بين الزملاء، وتكليفه بمهمات خارجية لإبعاده عن الاجتماعات والأنشطة الاجتماعية، وبهذا لا يتورط بشكل شخصي ولا يتحمل المسؤولية وحده وإنما بمشاركة الآخرين ويحدث هذا الشكل بهدف هدم علاقة الضحية بالآخرين داخل الإطار الاجتماعي (HOLT & Kantor, 2007).
 - المهني: وهذا يتمثل بالعمل والمهمات التي يقوم بها المستقوي داخل بيئات العمل إذ يقوم بالضغطة على الضحية من خلال منعه من المشاركة في عملية صنع القرار، وتكليفه القيام بأعباء عمل أكثر من الآخرين أو حرمانه من الوسائل التي تمكّنه من القيام بعمله، وفرض الرأْي على الضحية، والاستهزاء بكفاءته أمام الآخرين، وكتابة تقارير سلبية عن أدائه، ويظهر من خلال ضعف شخصية الضحية، وضعف مقدرتها في الدفاع عن نفسها، وأيضاً انعدام الأمن الوظيفي يعد من العوامل المحفزة للاستمرار في سلوك الاستقواء (Soanes, 2008).
- ويرى الباحثان إنّ الاستقواء مرتبط بخلافات العمل وهو نوع مرتبط بالسلوك العدائي ويحصل عندما يواجه الضحية استخدام القوة، والاعتداء من قبل أشخاص آخرين. وينشأ ضمن الموقف المرتبط بالخلاف داخل بيئة العمل، ويظهر من خلال الأنماط القيادية المتسلطة، وبيئات العمل الضعيفة والفقيرة.
- طرق مواجهة الاستقواء:

عند مواجهة أية مشكلة في الحياة، فإنّه يتوجّب على الفرد الذي يتعرض للاستقواء أن يتحلّى بالشجاعة الكافية لمواجهة المستقوي لوضع حد لتصرفاته وعدم إفساح الفرصة له للتّماهي أكثر

فالصمت لا يمكن أن يكون أداة فعالة في مثل هذه المواقف، لذا يتوجب على المستقوى عليه أن يدافع عن نفسه من خلال إظهار الحقائق والإصرار على تقدير عمله بنسب إنجازاته الفردية، وعليه أن يكون عقلانياً وأن لا يفقد أعصابه بأي شكل من الأشكال حتى لا يفقد حقوقه Soanes, (2008).

ومن طرق مواجهة الاستقواء توثيق أي شكل من أشكاله من خلال حفظ الوقت والمكان، وإذا كانت الإساءة مرسلة عن طريق البريد الإلكتروني فمن الضروري الاحتفاظ بنسخة منها، وتوثيق سلوك المستقوى أو أي مشاهد يشاهدونها عندما يستهدف المستقوى أي زميل من زملاء العمل فإذا واجه أكثر من شخص الاستقواء ووثقه، يمكنه بناء حالة يستجيب لها قسم الموارد البشرية لأنهم بحاجة إلى أدلة وشهود، حتى لو كان الجميع يعلمون بما يفعل هذا الشخص، والأهم من هذا كله عدم الانتقام، كون هذا يؤدي إلى ارتكاب الجريمة (Al-Hajjaj, 2011).

وللإستقواء علاقة ثلاثية من خلال العنف الذي يؤدي فيه المتفردون دوراً خاصاً، إذ تكون فيه علاقة المستقوى مع الضحية، وبالتالي يتمكن المستقوى من إيجاد علاقة تسلطية على الضحية من خلال جعل المتفردين متواطئين مع أفعاله، فعادة ما يشترك المستقون وضحايا الاستقواء في الضعف ذاته، وعادة ما يكونوا رفاقاً قدامى، أي أنه كان لهم المبادئ والتوجهات ذاتها، إذ يتقاسمون نفس الصعوبات العلائقية وسوء تقدير الذات ولكنهم لا يعبرون عنه بالطريقة ذاتها (Catheline & Debarbieux, 2012).

والتربية التي تقوم على القهر، والتسلط، والعنف، والتعسف، وتعمل على القضاء على الحرية تكون أقرب إلى تحطيم الفرد، وتدمير المجتمع بأكمله. إذ أشار تقرير التنمية العربية الرابع إلى أن التربية العربية تعمل على خنق حرية الطالب والمعلم معاً، والتربية في الوطن العربي تعاني من (أمراض) مستعصية تتمثل في مشكلات كثيرة، وتحديات كبيرة (Al-Assaf & Al-Sarayra, 2010).

وقد تناولت مجموعة من الدراسات العربية والأجنبية موضوع الاستقواء وفيما يأتي عرض

لبعضها:

أجرى سينا وايداف (Sinha & Yadav, 2017) دراسة هدفت التعرف إلى الفهم المشترك المتعلق بالتنمر في مكان العمل ضمن الإعدادات التعليمية في الهند بوصفها شكلاً من أشكال الاستقواء، وهدفت الدراسة أيضاً الوقوف على الأسباب والنتائج الرئيسية المرتبطة بالتنمر في مكان

العمل وتم أيضاً الإشارة إلى الحلول المحتملة من أجل التقليل من التّمرّ في مكان العمل لدى المعلّمين إذ تم إجراء التحاليل النوعية من أجل تقديم المعنى والحلول المحتملة من أجل تقليل تأثير التّمرّ في مكان العمل. إذ ينظر المعلّمون في الهند إلى التّمرّ ضمن مكان العمل على أنّه يمثل سلوكاً مطوّلاً من الإهانة ومن التّردّد الشّديد للموظّفين ومراقبتهم باستمرار، وإن التّمرّ ضمن مكان العمل يحصل ضمن السّياق التعليمي الهندي من أجل إنهاء السّلطة والسّيطرة على الموظّفين، ولقد تمّت الإشارة أيضاً بأنّ الموظّفين الّذين يتعرضون إلى التّمرّ يكون لديهم شكاوى متكررة من مشكلات مثل التّوتر، القلق، والاكتئاب، وأنّ النّصرف والسلوك المرتبط بالتّمرّ يمكن أن يؤدّي أيضاً إلى تطوير النّية في ترك العمل.

وقام أهي توغبا (Ahu Tugba, 2016) بدراسة الأنماط السلوكية الخفية المؤدية للاستقواء في المؤسسات في تركيا، وهدفت الدّراسة أيضاً إلى استقصاء مفاهيم وأنواع وأسباب وأساليب الاستقواء والنتائج والعلاجات المرتبطة به داخل مؤسسات العمل وقد اختيرت العينة من مؤسسات مختلفة في اسطنبول وجاءت نتائج الدّراسة بأنّ الأشخاص الّذين يتعرضون للاستقواء يعانون من مشكلات صحيّة ونفسية وجسدية كما أن المؤسسات التي يتعرض الموظفون فيها لأشكال الاستقواء كالتّمرّ يعانون من مشكلات اجتماعية واقتصادية ونفسية.

وهدفت دراسة مانرز وكيتس (Manners & Cates, 2016) التّعرف إلى التّمرّ بـمكان العمل في مؤسسات العمل بالولايات المتّحدة الأمريكيّة، فقد أشارت الدّراسة إلى أنّه خلال العقود عديدة الماضية تم اتخاذ عديد من الخطوات في محاربة الممارسات التّمرّية ضمن مكان العمل من خلال الاستفادة من عينة من الموظّفين الّذين يعملون في الولايات المتّحدة، وأشارت نتائج هذه الدّراسة إلى أنّ الموظّفين المشاركين أكّدوا وجود التّمرّ أو ما يعرف بالاستقواء ضمن مؤسسات العمل بالولايات المتّحدة الأمريكيّة وأنّه يمثل شكلاً من التّحرّش النفسي وشكلاً من البيئة العدوانية.

وأجرى موسى وعطاري (Al-Mousa & Atari, 2013) دراسة هدفت الكشف عن دور الإدارة المدرسية في مواجهة انتشار ظاهرة الاستقواء في المدارس الحكوميّة التابعة لمديرية تربية محافظة جرش من وجهة نظر مديري المدارس ومعلّميها. استخدمت الدّراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم إعداد استبانة تكوّنت من (36) فقرة موزّعة على ثلاثة مجالات هي: الإدارة المدرسية الداخليّة، والعلاقة بين المدرسة والمجتمع، والعلاقة بين المدرسة والأسرة، وتكوّنت عينة الدّراسة من (345) مديراً ومديرة ومعلّماً ومعلّمة، وأظهرت نتائج الدّراسة أن دور الإدارة المدرسية

في مواجهة ظاهرة الاستقواء كان متوسطاً، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لدور الإدارة المدرسية في مواجهة انتشار ظاهرة الاستقواء تعزى إلى المسمى الوظيفي وجاءت الفروق لصالح مديري المدارس، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

وأجرت سانسوتي (Sansosti,2012) دراسة هدفت توضيح النجاح الذي تمّ باستخدام برنامج تداخلي متعدد المكونات من أجل الحد من السلوك العدواني لدى طلبة المدارس المتوسطة في ولاية نيويورك. بلغت عينة الدراسة (856) طالبا من الذكور والإناث، ومن ثم جمع معلومات عنهم ثم تطبيق حزمة من المقابلات، وبرنامج التدخلات متعدد المكونات وأشارت نتائج الدراسة إلى أنّ استخدام طريقة المقابلات، والبرنامج متعدد المكونات قد قام بزيادة مستوى الطالب الوظيفي بطريقة ذات دلالة إحصائية، ومن ثمّ التأثير الإيجابي على السلوك العدواني لديهم، وقدمت في نهاية الدراسة تطبيقات عملية يمكن استخدامها وتطبيقها في دراسات مستقبلية تتعلق بهذا الموضوع.

وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كونها الدراسة الأولى -حسب علم الباحثين- التي تناولت الاستقواء لدى مديري المدارس الإعدادية في منطقة النقب من وجهة نظرهم، وكذلك في عينتها إذ تناولت استجابات المعلمين الذين يدرسون في المدارس الإعدادية في منطقة النقب.

مشكلة الدراسة:

يُعد الاستقواء مشكلة خطيرة ومتزايدة الانتشار، وذات أبعاد وأشكال وأسباب متعددة، ويشكل تهديداً على جميع أفراد المجتمع، ويمتد تأثير هذه الظاهرة على البيئة المدرسية ممثلة بإدارتها والعاملين فيها، ولهذا حظي الاستقواء في المدارس بالاهتمام الكبير في الدول المتقدمة من خلال الدراسات المتنوعة التي تناولته بمختلف أشكاله وتناولت علاقته مع عديد من المتغيرات الأخرى، إلا أن الاهتمام به في المؤسسات التربوية العربية يُعد قليلاً إلى حد ما، إذ أكدت الدراسات العربية التي تناولته في متغيراتها المختلفة والمتنوعة كدراسة عطاري والموسى (2015)، ودراسة الدويري (2013) أن الإدارة المدرسية هي أحد أهم العناصر في العملية التعليمية لما لها من دور كبير في مواجهة هذا السلوك العدواني داخل أسوارها وخارجها، وقد تبلورت مشكلة الدراسة في الكشف عن

درجة الاستقواء لدى مديري المدارس الإعدادية في منطقة النّقب من وجهة نظر المعلمين.
أسئلة الدراسة:

اجابت الدراسة عن الأسئلة الآتية:

1. ما درجة ممارسة الاستقواء لدى مديري المدارس الإعدادية في منطقة النّقب من وجهة نظر المعلمين؟

2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة الاستقواء لدى مديري المدارس الإعدادية في منطقة النّقب من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، المنطقة)؟
أهداف الدراسة:

- هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الاستقواء لدى مديري المدارس الإعدادية في منطقة النّقب من وجهة نظر المعلمين، وانبثق عن ذلك عدّة أهداف منها:
- الكشف عن درجة الاستقواء لدى مديري المدارس الإعدادية في منطقة النّقب لوضع التوصيات المناسبة للتخلّص من هذه الظاهرة.
 - الكشف عمّا إذا كان هناك فروق في استجابات لأفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة الاستقواء لدى مديري المدارس الإعدادية في منطقة النّقب من وجهة نظر المعلمين.
- أهمية الدراسة:

تتّضح أهمية الدراسة الحالية من خلال تركيزها على موضوع مهم من موضوعات الإدارة التربوية وهو الاستقواء لدى مديري المدارس الإعدادية في منطقة النّقب من وجهة نظرهم، وكذلك إثراء أدبيات الدراسة النظرية حول الاستقواء، ويتوقّع الباحثان أن تسهم الدراسة الحالية في إفادة:

- وزارة التربية والتعليم والقائمين على وضع السياسات التعليمية كي يستفيدوا من نتائج الدراسة ويعملوا على تطوير معايير اختيار مديري المدارس في ضوء متطلبات الإدارة التربوية الحديثة وكذلك معرفة المعايير والمتطلبات اللازم توفرها لتحقيق الأهداف المرجوة من العملية التعليمية.
- الباحثين في مجال الإدارة التربوية والإشراف التربوي، إذ ستفتح هذه الدراسة آفاقاً جديدة لهم وخصوصاً طلبة الدراسات العليا في تخصص الإدارة التربوية والإدارة المدرسية والإشراف التربوي بشكل عام.

مصطلحات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المصطلحات والمفاهيم الآتية:

الاستقواء: هو سلسلة من الانماط السلوكية السلبية يقوم بها شخص أو أكثر تجاه شخص آخر أو أكثر على امتداد فترة من الزمن، وهو سلوك قائم على عدم تكافؤ القوى، ويتسم بالعنصرية، ويختلف عن السلوك العدواني كون الطرف الذي يمارس الاستقواء يمتلك قوة لا يمتلكها الطرف الآخر الذي يمارس ضده سلوك الاستقواء (Graiba, 2015: 32)

ويعرفه الباحثان إجرائيًا: هو سلوك متعمد ومتكرر يقوم به شخص أو أكثر من خلال الإيذاء الجسدي أو اللفظي أو الإذلال أو إتلاف الممتلكات وينتج عن عدم التكافؤ في القوى، وهو جميع النصرفات اللفظية والفعلية التي يمارسها مديرو المدارس لإيذاء المعلمين جسميًا أو نفسيًا أو تهديدهم أو إلحاق الضرر بهم أو بممتلكاتهم بهدف الانتقام منهم، مما يشوش بيئة المدرسة، ويعيق إمكانية النمو المهني والمعرفي للمعلمين، ويهدد سير العملية التعليمية، ويحد من تحقيق الأهداف المرسومة، والذي أظهرته الدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة التي قام الباحثان بتطويرها لهذا الغرض.

المستقوي: وهو الشخص الذي يمارس بشكل مستمر الإيذاء الجسدي أو اللفظي أو الإذلال أو إتلاف الممتلكات ضد شخص آخر أقل منه قوة ولا يستطيع الدفاع عن نفسه. المستقوى عليه: هو الشخص الذي يتعرض إلى أنماط سلوكية متعمدة ومتكررة تتضمن الإيذاء الجسدي أو اللفظي أو الإذلال أو إتلاف الممتلكات من قبل شخص آخر أو أكثر أكبر منه قوة وينتج عن عدم التكافؤ في القوى.

حدود الدراسة ومحدداتها:

الحدود الموضوعية: الاستقواء لدى مديري المدارس الإعدادية في منطقة النقب من وجهة نظر المعلمين.

الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة على معلّمي المدارس الإعدادية في منطقة النقب.

الحدود المكانية: طبقت الدراسة على عينة عشوائية نسبية من معلّمي المدارس الإعدادية في منطقة النقب.

الحدود الزمنية: طبقت الدراسة خلال الفصل الثاني من العام الدراسي (2018/2019).

محددات الدراسة:

يتحدد تعميم نتائج الدراسة في ضوء الخصائص السيكومترية للأداة (الصدق والثبات) وموضوعية استجابة أفراد عينة الدراسة

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي لمناسبته لأهداف هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من (1300) معلّم ومعلّمة من معلّمي المدارس الإعداديّة في منطقة النّقب الذين هم على رأس عملهم خلال الفصل الدّراسي الثّاني من العام الدّراسي (2018/2019)، حسب احصائية وزارة التربية والتعليم لسنة 2018.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدّراسة بالطريقة العشوائيّة النّسبيّة، فقد تمت مراعاة نسبة المعلّمين والمعلّمات إلى نسبتهم في مجتمع الدّراسة، كما تمت مراعاة نسبة المعلّمين والمعلّمات في منطقة النّقب (مدينة، قرية) كل على حده إلى نسبهم في مجتمع الدّراسة، وتكوّنت من (260) معلّماً ومعلّمة أي ما نسبته (20%) من مجتمع الدّراسة، والجدول (1) يوضح التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدّراسة حسب متغيراتها.

الجدول (1) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدّراسة حسب متغيراتها

المتغير الثّانوي	الفئات	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	92	35.4%
	انثى	168	64.6%
	المجموع	260	100%
المؤهل العلمي	بكالوريوس فما دون	131	50.4%
	دراسات عليا	129	49.6%
	المجموع	260	100%
سنوات الخبرة	اقل من 10 سنوات	161	61.9%
	10 سنوات فأكثر	99	38.1%
	المجموع	260	100%
المنطقة	مدينة	143	55.0%
	قرية	117	45.0%
	المجموع	260	100%

أداة الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة اعتمادًا على الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، إذ تم تحديد مجالات الاستبانة في الخطوة الأولى، وكتابة فقراتها في الخطوة الثانية، كما تم تبني بعض مضامين الفقرات الواردة في أداة الدراسة الأولى من بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة بعد الرجوع إليها، كدراسة (Al-Mousa & Atari, 2013)، ودراسة سينا وايداف (Sinha & Yadav, 2017)، وتكونت الاستبانة في صورتها الأولى من (30) فقرة موزعة على أربعة مجالات.

دلالات صدق أداة الدراسة وثباتها:

- تم التحقق من الصدق الظاهري لأداة درجة الاستقواء لدى مديري المدارس الإعدادية في منطقة النقب من وجهة نظر المعلمين، بعرضها على مجموعة من المحكمين مؤلفة من خمسة عشر عضو هيئة تدريس من ذوي الخبرة والاختصاص والرتب الأكاديمية في مجالات التخطيط التربوي، وأصول التربية، والإدارة التربوية، وعلم النفس في جامعة اليرموك، وجامعة مؤتة، وجامعة البلقاء التطبيقية، والجامعات الخاصة المختلفة، وذلك بهدف إبداء آرائهم حول دقة محتوى الأداة وصحته من حيث: وضوح الفقرات، والصياغة اللغوية، ومناسبتها لقياس ما وضعت من أجله، وانتمائها للمجال الذي تتبع له، وإضافة أو تعديل أو حذف ما يرويه مناسباً على الفقرات.

تم الأخذ بجميع ملاحظات المحكمين، لتصبح الفقرات موزعة على مجالات الاستبانة كالآتي (الاستقواء الجسدي وله سبع فقرات ذات الأرقام من (1) وحتى (7)، والاستقواء اللفظي وله سبع فقرات ذات الأرقام من (8) وحتى (14)، والاستقواء الاجتماعي وله ثماني فقرات ذات الأرقام من (15) وحتى (22)، والاستقواء المهني وله ثماني فقرات ذات الأرقام من (23) وحتى (30) وبهذا أصبح عدد فقرات الأداة بصورتها النهائية بعد التحكيم مكوناً من ثلاثين فقرة، وتم إجراء جميع التعديلات التي طلبت من قبل المحكمين على فقراتها لتظهر الأداة بصورتها النهائية.

تمت الإجابة عن فقرات أداة درجة الاستقواء لدى مديري المدارس الإعدادية في منطقة النقب من وجهة نظر المعلمين حسب تدرج ليكرت الخماسي وذلك على النحو الآتي: (درجة كبيرة جداً وتأخذ (5) درجات، ودرجة كبيرة (4) درجات، ودرجة متوسطة (3) درجات، ودرجة قليلة (2) درجة، ودرجة قليلة جداً (1) درجة).

- لاستخراج دلالات صدق البناء تم تطبيق الدراسة على عينة استطلاعية مؤلفة من (30) معلماً ومعلمة من معلمي المدارس الإعدادية في منطقة النقب من خارج عينة الدراسة المستهدفة، وذلك من أجل حساب معامل الارتباط المصحح لعلاقة الفقرات بأداة الدراسة وبالمجال الذي تنتمي إليه، وذلك كما هو مبين في الجدول (2).
- الجدول (2) قيم معاملات الارتباط بين فقرات استبانة درجة الاستقواء والدرجة الكلية والمجال التي تنتمي إليه

المجال	رقم الفقرة	مضمون فقرات درجة الاستقواء	معامل الارتباط مع
			الأداة
المجال الأول: الاستقواء الجسدي (يقوم مدير المدرسة)	1	محاولة الاعتداء على جسدياً بالضرب.	0.96(**)
	2	بشدي من ملابسي عند الحديث معه.	0.47(**)
	3	باقتعال أسباباً للتشاجر الجسدي معي.	0.96(**)
	4	بدفعي بقوة أثناء حديثه معي.	0.98(**)
	5	باستخدام بعض القرطاسية والأدوات التي أمامه لإيذائي.	0.65(**)
المجال الثاني: الاستقواء اللفظي (يقوم مدير المدرسة بـ)	6	توجيه عبارات وألفاظ ساخرة لي.	0.95(**)
	7	بمخاطبتي بعبارات غير أخلاقية.	0.95(**)
	8	بمخاطبتي بنبرة غضب وتهديد.	0.94(**)
	9	بنعني باللقاب ترعجني.	0.90(**)
	10	بنشر شائعات مزيفة عني.	0.94(**)
	11	بتوجيه نقداً قاسياً لي.	0.90(**)
المجال الثالث: الاستقواء الاجتماعي (يقوم مدير المدرسة بـ)	12	برفض رغبتني بمصادقته.	0.81(**)
	13	بتجاهلي أثناء حديثي معه.	0.81(**)
	14	بتجاهل المشاركة بمناسباتي الاجتماعية.	0.61(**)
	15	تعتمد أبعادي عن مشاركتي للزملاء في الأنشطة الاجتماعية.	0.88(**)
	16	بتحريض بعض الموالين له لمقاطعتي.	0.89(**)
	17	بإثارة الفتنة بيني وبين زملائي.	0.68(**)
المجال الرابع: المهني (يقوم مدير المدرسة بـ)	18	بتكليفني بمهام خارجية لإبعادي عن الاجتماعات.	0.88(**)
	19	بتكليفني بأعباء أكثر من زملائي.	0.83(**)
	20	بإخفاء أدواتي لإثارة غضبي.	0.79(**)
	21	بكتابة تقارير سلبية عن أدائي.	0.88(**)
	22	بالتشكيك بمقدراتي أمام الآخرين.	0.75(**)
	23	بتكليفني بالقيام بالأعمال نيابة عن الزملاء إكراها.	0.91(**)
	24	بالاستهزاء بكفأتي أمام الآخرين.	0.88(**)
	25	بتتبع أعمالي للتقليل من شأنها.	0.93(**)

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

يلاحظ من الجدول (2) أنَّ قيم معاملات الارتباط بين فقرات الأداة الأولى والدرجة الكلية والمجال الذي تنتمي إليه في مجال الاستقواء الجسدي قد تراوحت بين (0.92-0.98) مع مجالها،

وبين (0.47-0.65) مع الدرجة الكلية للأداة، وأنَّ قيم معاملات ارتباط فقرات مجال الاستقواء اللفظي قد تراوحت بين (0.90-0.95) مع مجالها، وبين (0.87-0.91) مع الدرجة الكلية للأداة، وأنَّ قيم معاملات ارتباط فقرات مجال الاستقواء الاجتماعي قد تراوحت بين (0.89-0.61) مع مجالها، وبين (0.54-0.94) مع الدرجة الكلية للأداة، وأنَّ قيم معاملات ارتباط فقرات مجال الاستقواء المهني قد تراوحت بين (0.75-0.93) مع مجالها، وبين (0.67-0.92) مع الدرجة الكلية للأداة.

يلاحظ من القيم سالفة الذكر الخاصة بصدق البناء، أن معامل ارتباط كل فقرة من فقرات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية لأداة الدراسة لم يقل عن معيار (0.25) مما يشير إلى جودة بناء فقرات أداة الدراسة، وتجدر الإشارة أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات.

فضلاً عن ما تقدّم تمّ حساب معاملات ارتباط مجالات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية لأداة الدراسة علاوة على حساب معاملات الارتباط البينية لمجالات أداة الدراسة، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون وذلك كما في الجدول (3).

الجدول (3) معاملات الارتباط بين مجالات استبانة درجة الاستقواء ببعضها والدرجة الكلية

الاستقواء الاجتماعي	الاستقواء اللفظي	الاستقواء المهني	الاستقواء الاجتماعي	الاستقواء اللفظي	الاستقواء المهني
1	0.44 (**)	1	0.89 (**)	0.34 (**)	0.37 (**)
1	0.86 (**)	0.74 (**)	0.85 (**)	0.87 (**)	0.57 (*)
1	0.75 (**)	0.85 (**)	0.87 (**)	0.85 (**)	0.57 (*)
1	0.75 (**)	0.85 (**)	0.87 (**)	0.85 (**)	0.57 (*)

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

يلاحظ من الجدول (3) أنَّ قيم معاملات ارتباط مجالات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية لها قد تراوحت بين (1-0.57)، وأنَّ قيم معاملات الارتباط البينية لمجالات أداة الدراسة قد تراوحت بين (1-0.34).

ثبات أداة الدراسة استبانة: (درجة الاستقواء)

لأغراض التَّحقيق من ثبات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة الأولى ومجالاتها فقد تمّ حسابه باستخدام معادلة كرونباخ ألفا على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية ولأغراض التَّحقيق من ثبات الإعادة لأداة الدراسة فقد تمّ التَّحقيق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest)

بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (30) معلماً ومعلمة، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرّتين، وذلك كما في الجدول (4).

الجدول (4) قيم معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة لمجالات استبانة درجة الاستقواء والدرجة الكلية

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي	عدد الفقرات
الاستقواء الجسدي	0.92	0.91	5
الاستقواء اللفظي	0.94	0.93	6
الاستقواء الاجتماعي	0.90	0.88	7
الاستقواء المهني	0.94	0.89	7
الاستقواء ككل	0.92	0.95	25

يبين الجدول (4) أنّ قيم معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة لمجالات استبانة درجة الاستقواء والدرجة الكلية بلغ (0.92). وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، إذ بلغ (0.95) وعُدّت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة الاستقواء لدى مديري المدارس الإعدادية في منطقة النّقب من وجهة نظر المعلمين، وذلك عن طريق الإجابة عن أسئلة الدراسة الآتية:

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول: ما درجة ممارسة الاستقواء لدى مديري المدارس الإعدادية في منطقة النّقب من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة الاستقواء لدى مديري المدارس الإعدادية في منطقة النّقب من وجهة نظر المعلمين، والجدول أدناه يوضح ذلك.

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة الاستقواء لدى مديري المدارس الإعدادية في منطقة النّقب من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً

الترتبة	رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	3	الاستقواء الاجتماعي	1.35	0.61	منخفضة
2	2	الاستقواء اللفظي	1.34	0.64	منخفضة
3	4	الاستقواء المهني	1.30	0.57	منخفضة
4	1	الاستقواء الجسدي	1.09	0.40	منخفضة
		الاستقواء ككل	1.28	0.47	منخفضة

يبين الجدول (8) أنَّ الاستقواء جاء بدرجة منخفضة وأن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (1.09-1.35)، فقد جاء الاستقواء الاجتماعي في الرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (1.35)، بينما جاء الاستقواء الجسدي في الرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (1.09)، وبلغ المتوسط الحسابي للاستقواء ككل (1.28)، وقد يعزى ذلك إلى رغبة مديري المدارس بمصادقة المعلمين، ومشاركتهم في مناسباتهم الاجتماعية، وعدم مقاطعتهم، وعدم تكليفهم بمهام تشغلهم عن حضور الاجتماعات، وحرصهم على العمل بروح الفريق، واحترام آرائهم، وهذا يتفق مع دراسة الموسى وعطاري(2013).

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو الآتي:

المجال الأول: الاستقواء الجسدي

لبيان درجة تقدير افراد العينة لفقرات مجال الاستقواء الجسدي تم استخراج المتوسطات

الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة والجدول(9) يبين ذلك

الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة المتعلقة بمجال الاستقواء

الجسدي مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	2	يقوم مدير المدرسة بشدي من ملابس من عند الحديث معه.	1.14	0.62	منخفضة
2	3	يقوم مدير المدرسة بافتعال أسباب للتشاجر الجسدي معي.	1.09	0.44	منخفضة
3	4	يقوم مدير المدرسة بدفعي بقوة في أثناء حديثه معي.	1.08	0.40	منخفضة
4	1	يقوم مدير المدرسة بمحاولة الاعتداء على جسدي بالضرب.	1.07	0.37	منخفضة
4	5	يقوم مدير المدرسة باستخدام بعض القرطاسية والأدوات التي أمامه لإيذائي.	1.07	0.39	منخفضة
		الاستقواء الجسدي	1.09	0.40	منخفضة

يبين الجدول (9) أنَّ الاستقواء الجسدي جاء بدرجة منخفضة إذ تراوحت المتوسطات

الحسابية ما بين (1.07-1.14)، فقد جاءت الفقرة (2) والتي تنصّ على "يقوم مدير المدرسة بشدي من ملابس من عند الحديث معه" في الرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (1.14)، بينما جاءت الفقرتان (1 و5) ونصهما "يقوم مدير المدرسة بمحاولة الاعتداء على جسدي بالضرب"،

و"يقوم مدير المدرسة باستخدام بعض القرطاسية والأدوات التي أمامه لإيضائي" بالرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (1.07). وبلغ المتوسط الحسابي لمجال الاستقواء الجسدي ككل (1.09)، وقد يعزى ذلك إلى أن مدير المدرسة يحترم المعلمين ولا يسمح لنفسه بالاعتداء عليهم أو شذ شعروهم أو التشاجر معهم، وهذا يتفق مع دراسة الموسى وعطاري (2013).

المجال الثاني: الاستقواء اللفظي

لبيان درجة تقدير افراد العينة لفقرات مجال الاستقواء اللفظي تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة والجدول (10) يبين ذلك

الجدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة المتعلقة بمجال الاستقواء اللفظي مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	8	يقوم مدير المدرسة بمخاطبتي بنبرة غضب وتهديد.	1.52	0.94	منخفضة
2	11	يقوم مدير المدرسة بنوجه نقد قاس لي.	1.50	0.92	منخفضة
3	6	يقوم مدير المدرسة بنوجه عبارات وألفاظ ساخرة لي.	1.33	0.73	منخفضة
4	9	يقوم مدير المدرسة بنعتي بألقاب تزعجني.	1.28	0.75	منخفضة
5	7	يقوم مدير المدرسة بمخاطبتي بعبارات غير أخلاقية.	1.20	0.59	منخفضة
5	10	يقوم مدير المدرسة بنشر شائعات مزيفة عني.	1.20	0.66	منخفضة
		الاستقواء اللفظي	1.34	0.64	منخفضة

يبين الجدول (10) أنّ الاستقواء اللفظي جاء بدرجة منخفضة إذ تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (1.20-1.52)، إذ جاءت الفقرة (8) والتي تنصّ على " يقوم مدير المدرسة بمخاطبتي بنبرة غضب وتهديد" في الرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (1.52)، بينما جاءت الفقرتان (7، و 10) ونصهما " يقوم مدير المدرسة بمخاطبتي بعبارات غير أخلاقية"، و " يقوم مدير المدرسة بنشر شائعات مزيفة عني" بالرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (1.20)، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال الاستقواء اللفظي ككل (1.34)، وقد يعزى ذلك إلى أن مدير المدرسة يتعامل مع المعلمين بالود والاحترام، ويخاطبهم بأسلوب يليق بهم، ولا ينعتهم بعبارات غير أخلاقية، واختلفت النتيجة مع دراسة آهو توغبا (Ahu Tugba, 2016).

المجال الثالث: الاستقواء الاجتماعي

لبيان درجة تقدير افراد العينة لفقرات مجال الاستقواء الاجتماعي تم استخراج المتوسطات

الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول (11) يبين ذلك

الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة المتعلقة بمجال الاستقواء الاجتماعي مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	13	يقوم مدير المدرسة بتجاهلي في أثناء حديثي معه.	1.57	1.04	منخفضة
2	14	يقوم مدير المدرسة بتجاهل المشاركة بمناسباتي الاجتماعية.	1.53	1.03	منخفضة
3	12	يقوم مدير المدرسة برفض رغبتى بمصادقته.	1.37	0.81	منخفضة
4	15	يقوم مدير المدرسة بتعمد إبعادي عن مشاركتي للزملاء في الأنشطة الاجتماعية.	1.28	0.74	منخفضة
5	17	يقوم مدير المدرسة بإثارة الفتنة بيني وبين زملائي.	1.26	0.74	منخفضة
6	16	يقوم مدير المدرسة بتحريض بعض الموالين له لمقاطعتي.	1.24	0.69	منخفضة
7	18	يقوم مدير المدرسة بتكليفي بمهام خارجية لإبعادي عن الاجتماعات.	1.17	0.52	منخفضة
		الاستقواء الاجتماعي	1.35	0.61	منخفضة

يُلاحظ من الجدول (11) أنَّ الاستقواء الاجتماعي جاء بدرجة منخفضة إذ تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (1.17-1.57)، فقد جاءت الفقرة (13) والتي تنصّ على " يقوم مدير المدرسة بتجاهلي أثناء حديثي معه" في الرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (1.57)، بينما جاءت الفقرة (18) ونصّها " يقوم مدير المدرسة بتكليفي بمهام خارجية لإبعادي عن الاجتماعات" في الرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (1.17). وبلغ المتوسط الحسابي لمجال الاستقواء الاجتماعي ككل (1.35)، وقد يعزى ذلك إلى رغبة مديري المدارس بمصادقة المعلمين، ومشاركتهم في مناسباتهم الاجتماعية، وعدم مقاطعتهم، وعدم تكليفهم بمهام تشغلهم عن حضور الاجتماعات، وحرصهم على العمل بروح الفريق، واحترام آرائهم.

المجال الرابع: الاستقواء المهني

لبيان درجة تقدير افراد العينة لفقرات مجال الاستقواء المهني تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة والجدول (12) يبين ذلك

الجدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بمجال الاستقواء المهني مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	19	يقوم مدير المدرسة بتكليفى بأعباء أكثر من زملائي.	1.55	0.95	منخفضة
2	25	يقوم مدير المدرسة بتتبع أعمالى للتقليل من شأنها.	1.33	0.78	منخفضة
3	23	يقوم مدير المدرسة بتكليفى بالقيام بالأعمال نيابة عن الزملاء إكراهًا.	1.31	0.77	منخفضة
4	22	يقوم مدير المدرسة بالتشكيك بمقدراتى أمام الآخرين.	1.30	0.75	منخفضة
5	24	يقوم مدير المدرسة بالاستهزاء بكفاءتى أمام الآخرين.	1.26	0.69	منخفضة
6	21	يقوم مدير المدرسة بكتابة تقارير سلبية عن أدائى.	1.18	0.60	منخفضة
7	20	يقوم مدير المدرسة بإخفاء أدواتى لإثارة غضبى.	1.13	0.48	منخفضة
		الاستقواء المهني	1.30	0.57	منخفضة

يتضح أن الجدول (12) أن الاستقواء المهني جاء بدرجة منخفضة إذ تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (1.13-1.55)، فقد جاءت الفقرة (19) والتي تنصّ على "يقوم مدير المدرسة بتكليفى بأعباء أكثر من زملائي" في الرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (1.55)، بينما جاءت الفقرة (20) ونصّها "يقوم مدير المدرسة بإخفاء أدواتى لإثارة غضبى" في الرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (1.13). وبلغ المتوسط الحسابي لمجال الاستقواء المهني ككل (1.30)، وقد يعزى ذلك إلى أن مدير المدرسة لا يكلف المعلمين بأعباء أكثر من زملائهم، ولا يقلل من شأنهم ولا يشكك في مقدراتهم ولا يستهزئ بهم اما الآخرين، ولا يحاول اثارة غضبهم، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة مانرز وكيتس (Manners & Cates, 2016).

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة لدرجة ممارسة الاستقواء لدى مديري المدارس الإعدادية في منطقة النقب من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى متغيرات (الجنس، والخبرة، والمنطقة، والمؤهل العلمي)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة لدرجة ممارسة الاستقواء لدى مديري المدارس الإعدادية في منطقة النقب من وجهة نظر المعلمين حسب متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمنطقة)، والجدول أدناه يوضح ذلك.

الجدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة الاستقواء لدى مديري المدارس الإعدادية في منطقة النّقب من وجهة نظر المعلمين حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمنطقة

المتغير	فئات المتغير	س، ع	الاستقواء الجسدي	الاستقواء اللفظي	الاستقواء الاجتماعي	الاستقواء المهني	الاستقواء ككل
الجنس	ذكر	س	1.12	1.40	1.37	1.30	1.31
		ع	0.38	0.61	0.59	0.54	0.45
	انثى	س	1.08	1.31	1.33	1.30	1.26
		ع	0.41	0.65	0.63	0.59	0.48
المؤهل العلمي	بكالوريوس فما دون	س	1.13	1.32	1.33	1.27	1.27
		ع	0.49	0.62	0.60	0.52	0.48
	دراسات عليا	س	1.05	1.36	1.36	1.32	1.29
		ع	0.28	0.65	0.63	0.63	0.46
سنوات الخبرة	اقل من 10 سنوات	س	1.13	1.31	1.32	1.26	1.26
		ع	0.49	0.65	0.61	0.50	0.48
	10 سنوات فأكثر	س	1.03	1.38	1.39	1.36	1.31
		ع	0.16	0.61	0.62	0.67	0.46
المنطقة	مدينة	س	1.10	1.37	1.42	1.33	1.32
		ع	0.43	0.67	0.71	0.57	0.53
	قرية	س	1.08	1.29	1.26	1.25	1.23
		ع	0.36	0.59	0.46	0.58	0.40

س = المتوسط الحسابي ع = الانحراف المعياري

يلاحظ من الجدول (13) وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة الاستقواء لدى مديري المدارس الإعدادية في منطقة النّقب من وجهة نظر المعلمين حسب اختلاف فئات متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمنطقة) وللكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات فقد تم إجراء اختبار تحليل التباين الرباعي المتعدد للمجالات (MANOVA)، وتحليل التباين الرباعي (ANOVA)، للدرجة الدرجة الكلية، كما يظهر في الجداول (14):

الجدول (14) نتائج تحليل التباين الرباعي المتعدد (MANOVA) لأثر الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمنطقة مجالات درجة ممارسة الاستقواء لدى مديري المدارس الإعدادية في منطقة النّقب من وجهة نظر المعلمين

الأثر	الاختبار المتعدد	القيمة	قيمة ف	درجات الحرية الافتراضية	الدالة الإحصائية
الجنس	Hotelling's Trace	0.01	0.60	4.000	0.66
المؤهل العلمي	Hotelling's Trace	0.01	0.77	4.000	0.54
سنوات الخبرة	Hotelling's Trace	0.03	2.07	4.000	0.09
المنطقة	Hotelling's Trace	0.03	1.77	4.000	0.14

الجدول (14) يبين عدم وجود اثر دال إحصائياً لمتغير الجنس إذ بلغت قيمة هوتلنج (Hotelling's Trace) (0.01)، وبدلالة إحصائية بلغت (0.66)، وعدم وجود اثر دال إحصائياً لمتغير المؤهل العلمي إذ بلغت قيمة هوتلنج (Hotelling's Trace) (0.01)، وبدلالة إحصائية بلغت (0.54)، وعدم وجود اثر دال إحصائياً لمتغير سنوات الخبرة فقد بلغت قيمة هوتلنج (Hotelling's Trace) (0.03)، وبدلالة إحصائية بلغت (0.09)، وعدم وجود اثر دال إحصائياً لمتغير المنطقة حيث بلغت قيمة هوتلنج (Hotelling's Trace) (0.03)، وبدلالة إحصائية بلغت (0.14)، ولفحص أثر على كل مجال على حدة حسب نتائج تحليل التباين الرباعي المتعدد (four-way ANOVA)، والجدول (15) يبين هذه النتائج.

الجدول (15) نتائج اختبار تحليل التباين الرباعي المتعدد (four-way ANOVA) لأثر الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمنطقة على مجالات درجة ممارسة الاستقواء لدى مديري المدارس الإعدادية في منطقة النّقب من وجهة نظر المعلمين

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدالة الإحصائية
الجنس	الاستقواء الجسدي	0.15	1	0.15	0.96	0.33
	الاستقواء اللفظي	0.37	1	0.37	0.91	0.34
	الاستقواء الاجتماعي	0.05	1	0.05	0.14	0.71
	الاستقواء المهني	0.02	1	0.02	0.06	0.81
المؤهل العلمي	الاستقواء الجسدي	0.27	1	0.27	1.68	0.20
	الاستقواء اللفظي	0.05	1	0.05	.120	0.73
	الاستقواء الاجتماعي	0.04	1	0.04	0.10	0.75
	الاستقواء المهني	0.13	1	0.13	0.39	0.54
سنوات الخبرة	الاستقواء الجسدي	0.44	1	0.44	2.79	0.10
	الاستقواء اللفظي	0.38	1	0.38	0.93	0.34
	الاستقواء الاجتماعي	0.76	1	0.76	2.03	0.16
	الاستقواء المهني	0.83	1	0.83	2.54	0.11
المنطقة	الاستقواء الجسدي	0.00	1	0.00	0.00	0.97

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
	الاستقواء اللفظي	0.61	1	0.61	1.50	0.22
	الاستقواء الاجتماعي	2.14	1	2.14	5.75	0.02
	الاستقواء المهني	0.75	1	0.75	2.27	0.13
الخطأ	الاستقواء الجسدي	40.27	255	0.16		
	الاستقواء اللفظي	103.19	255	0.41		
	الاستقواء الاجتماعي	94.93	255	0.37		
الكلية	الاستقواء المهني	83.82	255	0.33		
	الاستقواء الجسدي	41.21	259			
	الاستقواء اللفظي	104.55	259			
	الاستقواء الاجتماعي	97.53	259			
	الاستقواء المهني	85.30	259			

يبين الجدول (15) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر المؤهل العلمي في جميع المجالات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر سنوات الخبرة في جميع المجالات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر المنطقة في جميع المجالات، باستثناء مجال الاستقواء الاجتماعي، وجاءت الفروق لصالح المدينة.

الجدول (16) تحليل التباين الرباعي لأثر الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمنطقة على الدرجة الدرجة الكلية لممارسة الاستقواء لدى مديري المدارس الإعدادية في منطقة النقب من وجهة نظر المعلمين

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	0.06	1	0.06	0.28	0.60
المؤهل العلمي	0.01	1	0.01	0.05	0.82
سنوات الخبرة	0.26	1	0.26	1.18	0.28
المنطقة	0.70	1	0.70	3.12	0.08
الخطأ	57.14	255	0.22		
	58.17	259			

يبين الجدول (16) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر الجنس، إذ بلغت قيمة ف (0.28) وبدلالة إحصائية بلغت (0.60)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر المؤهل العلمي، فقد بلغت قيمة ف (0.05) وبدلالة إحصائية بلغت (0.82)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر سنوات الخبرة، إذ

بلغت قيمة ف (1.18) وبِدلالة إحصائية بلغت (0.28)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر المنطقة، إذ بلغت قيمة ف (3.12) وبِدلالة إحصائية بلغت (0.08).

وقد يعزى ذلك إلى أن المعلمين والمعلمات يشعرون بالانتماء إلى المدارس التي يعملون فيها، ويتمتعون بروح التعاون والاحترام فيما بينهم وبين المديرين، ويحظون بالاهتمام والاحترام في عملهم، ويشاركون في صناعة القرارات المتعلقة بعملهم، ولا يكلفوا بأعباء أكثر من زملائهم، ولا يتتبع مديرو المدارس أعمالهم للتقليل من شأنهم، ولا يكلفوا بالقيام بالأعمال نيابة عن الزملاء إكراهاً، ولا يشككوا بمقدراتهم أو بالاستهزاء بكفاءتهم أمام الآخرين من خلال كتابة تقارير سلبية عن أدائهم، وقد يعزى ذلك أيضاً إلى رغبة مديري المدارس بمصادقة المعلمين، ومشاركتهم في مناسباتهم الاجتماعية، وعدم مقاطعتهم، وعدم تكليفهم بمهام تشغلهم عن حضور الاجتماعات، وحرصهم على العمل بروح الفريق، واحترام آرائهم، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الموسى وعطاري (2013) ودراسة مانرز وكيثس (Manners & Cates, 2016).

التوصيات:

خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات وهي:

- استفادة الإداريين من المقياس الذي قام الباحثان بإعداده لمواجهة الاستقواء.
- ضرورة تنظيم برامج تربوية وإرشادية للحد من ظاهرة الاستقواء سواء أكانت في صور محاضرات أم ندوات أم نشراتٍ دورية.
- تكريم المعلمين المتميزين وخاصة الذين يهتمون بقضايا الاستقواء
- عقد دورات تدريبية تعزز العلاقات بين المديرين والمعلمين في منطقة النّقب.
- إجراء مزيد من الدراسات حول سبل التّعرف إلى ظاهرة الاستقواء ووضع المقترحات للتخلص منها.

References:

- Abu Ghazal, Muawiya (2009), Bullying and its relation to the sense of unity and social support. *The Jordanian Journal of Educational Sciences*, 5 (2), 89-113.
- Ahu Tugba Karabulut (2016). Bullying harmful and hidden behavior in organizations. *Social & Behavioral Sciences*, 229.
- Al-Hajjaj, Lubna Abdel-Majid, (2011). *The relationship of bullying to social values & conscience & the sense of inferiority of students*

- bullying in the primary stage in the upper Tafileh*. (Unpublished Master Thesis), Mutah University, Jordan.
- Al-Mousa, Raafat & Atari, Aref (2013) The role of school administration in facing the spread of bullying in the public schools affiliated to the Directorate of Education Jerash from the point of view of principals and teachers of schools. *Journal of the Islamic University for Educational & Psychological Studies*, (1) 23, 69-97.
- Al-Sobhyin, Ali & Al-Gdah, Mohammad (2013). The forms of bullying behavior prevailing among a sample of students in the upper elementary stage in the Jordanian Northern Badia Schools. *Journal of Education for Educational, Psychological & Social Research, Al - Azhar University*, (1) 146, 155 - 192.
- AL-Zubi, Dalal & Mehdat, Rzan (2014). *Behavior of bullying practiced by workers in academic institutions in Jordan and the factors associated with them*. Irbid University College, Balqa Applied University, Jordan.
- Assaf, Layla & Al-Sarayra, Khaled Ahmed (2010). The role of educational departments in dealing with the behavior of student violence against teachers and administrators in public secondary schools in Jordan. *Journal of Educational Sciences Studies*, (1) 37, 189-167.
- Athinkson, M. & Hornby, G. (2002). *Mental health hand book for schools*. London: Routledge foelmer
- Catheline N, Debarbieux E, (2012). Le harcèlement entre élèves le reconnaître, le prévenir, le traiter, <http://www.nonauharcèlement.education.gouv>.
- Ezz Al-Din, Khaled (2010). *Aggressive Behavior in the Work Environment*. Amman: Dar Osama Publishing & Distribution..
- Ghraibeh, Mrem (2015). The role of peer support programs in establishing a safe, non-bullying learning environment. Paper presented at the First International Conference Future Prospects, Al-Baha University, Saudi Arabia, 8-12 November 2015.
- Al- Kholly, Hisham (2007). *Mental health and life problems*. Alexandria: Dar Culture for publication and distribution.
- Leymann H (1990). *Mobbing & Psychological terror at workplaces*, Vio Vic.5:119-126.
- Maners, In & Cates, Steven (2016) *Bullying in the work place doesit*, *International journal of business & public administration*, 13 (2), 99.

- Namie G (2007). *Workplace bullying: Escalated incivility*. Lvey Bus. J.,1-6'
- Omar, Mohammed (2010). *The Next Danger: Behavior of the Rogue in the School Environment*. 1, Amman: Dar Zahran Publishing & Distribution.
- Qatami, Nayefeh & Sarayra, Mona (2009). *The Flooding Child*, Amman: Dar Al-Masirah for Publishing & Distribution.
- Sanososti Fowler (2012). *Financial impacts of workplace Bullying*, available on [http://www.investopedia .com](http://www.investopedia.com).
- Sansone, L. (2008). Bully victims: *Psychology & somatic aftermaths Psychiatry*, 5(6)62-4.
- Siha E .Lewis & Jim Orford (2017). *Womens experience on workplace, journal of community & appied social psychology*,.15;29-47.