



التنمر في مكان العمل  
لدى المرشدين التربويين

م. سالم حميد عبيد  
الجامعة العراقية/ كلية التربية - قسم التاريخ





## المستخلص

هدف البحث التعرف على التنمر لدى المرشدين التربويين، واعتمد الباحث منهج البحث الوصفي، وبلغت عينة الدراسة (٢٠٠) مرشدا تربويا في محافظة بغداد، بلغ مجتمع البحث (٤٩٥) (مرشدا تربويا، وقد بنى الباحث مقياس التنمر، الذي تكون من (٢١) فقرة بصورته النهائية وقد تم التحقق من الصدق (الظاهري، وصدق البناء) والثبات باستعمال الاتساق الداخلي. وتم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة لاستخراج نتائج البحث، وتوصل البحث الى نتيجة، انخفاض مستوى التنمر لدى المرشدين التربويين، ان المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى من الاخلاقيات الايجابية والتعاون مع المسترشدين.  
الكلمات المفتاحية: التنمر في مكان العمل، المرشدين التربويين.

## The Workplace bullying Among Educational Counselors

### Abstract

The aim of the research was to identify Workplace bullying with the Educational Counselors. The researcher adopted descriptive research methodology. The sample of the study reached (200) members of the Educational Counselors. The research community reached (495) Educational Counselors.. the researcher Constructed Workplace bullying scale Consists (21) item of the final form, the validity ( face validity and construction), stability (internal consistency) were tested. The tester was used for one sample to extract the search results. Workplace bullying among Educational Counselors, have low level of Workplace bullying.

Keywords: Workplace bullying, Educational Counselors



الارشادية و بالتالي فان مشكلة البحث الحالي تتصدى للتعرف على التنمر لدى المرشدين التربويين ولأنه لم تجر دراسة- بحسب علم الباحث- بحثت هذا المتغير لدى المرشدين التربويين.

### أهمية البحث:

يمكن إجمال أهمية البحث بما يأتي:  
اولاً: الأهمية النظرية:

- يعرض البحث الحالي مفهوم التنمر لدى المرشدين التربويين لانه يعد ضرورياً من أجل تحسين استجابتهم لمشكلات المسترشدين و تنفيذ التقنيات الارشادية .

- فهم المبادئ الأساسية لعمل المرشدين التربويين في أساليب مواجهة المشكلات و في التعامل خلال فترة وجيزة مع القرار المبدئي والتركيز على مشكلة معينة، واتباع أساليب تحليل المشكلة و تقييم النتائج .  
- تعرف المرشدين التربويين على التنمر و اشكاله يمكنهم من فهم المناخ الأخلاقي لعملهم والمعايير الاجتماعية و نقاط الضعف الفردية، بما في ذلك غياب الاخلاقيات المهنية أو التعرض للتأثيرات المفسدة، و الفشل في اتخاذ القرار .

- يعد البحث اطارا مرجعيا للبحوث التي تتناول المرشدين التربويين في المجتمع العراقي، من حيث اهمية دراسة التنمر و حداثة دراسة هذا المتغير لديهم .  
ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- ان التعرف على التنمر و طبيعته لدى المرشدين التربويين يسهم هذا الامر في اعداد البرامج التدريبية

### مشكلة البحث:

أن دور المرشدين في العمل الارشادي كثيراً ما يستجيب للمواقف التي في جوهرها تؤدي الى التعامل على نحو تفاعلي مع مشكلات المسترشدين و على نطاق واسع، لذا يتعين على الكثيرين من المرشدين التربويين أن يعالجوا المواقف من خلال الحفاظ على ثقافة العمل الارشادي الإيجابية التي هي محور الوقاية من التنمر و منع حدوثها، فالتنمر في مكان العمل هو شكل خادع من المضايقات التي يمكن أن تكون لفظية أو نفسية أو اجتماعية أو جسدية التي غالباً ما تنطوي على إساءة استخدام السلطة و تكون مؤلمة للغاية بالنسبة للضحية الفردية، و لكن لها أيضاً تأثير كبير على فاعلية الارشاد و النجاح فيه .

فيواجه المرشدين التربويين مستويات عالية من التوتر نتيجة المواقف و الحالات التي يواجهونها باستمرار و تحديات تواجه عملهم الارشادي اليومي، فقد كشفت الجمعية الاميريكية لعلم النفس American Psychological Association (APA) (٢٠٠٧) ان التنمر يتمثل بالتهديد المتكرر الموجه نحو الآخرين لا سيما أولئك الذين هم أصغر أو أضعف (American Psychological Association) (٢٠٠٧) .

وهكذا ومن خلال الكشف عن التنمر لدى المرشدين التربويين، يتم التعرف على حالات التنمر التي تؤثر على فاعليتهم و النجاح في مهنتهم و قدرتهم في اعتماد الاجراءات المهنية السليمة في العملية



م.د. سالم حميد عبيد

على نحو اعتداء لفظي او جسدي او الاضرار  
بالعلاقة او احد هذه الانواع او كلها Aluede et al  
٢٠٠٤. p.١٥٤).

( - Namie & Namie, 2009) مزيج من  
الإساءة اللفظية والإهانة والتسلط وتهديدات أو  
سلوكيات ترهيب للضحية .  
( Namie & Namie, 2009, p.45 )

( Mitchell, 2010) المعاملة السيئة التي تتكرر  
في مكان العمل و الضارة بالصحة ، التي تأخذ أحد  
الأشكال التالية: الإساءة اللفظية، و السلوكيات  
المهجومية مثل التهديد أو الاهانة أو الترهيب،  
ويدخل ضمنها العمل التخريبي الذي له التأثيرات  
المؤذية ويمكن ان تصل الى أبعد من مجرد الإحراج  
، قد يصبح الموظف الضحية مريضاً نفسياً بعد سوء  
المعاملة على المدى الطويل وينشأ لديه مصدر للقلق  
من التنمر في مكان العمل فيحدث لديه المرض المرتبط  
بالإجهاد. ( Mitchell, 2010, p.23)

التعريف النظري: اعتمد الباحث تعريف Al-  
( uede et al, 2008) تعريفاً نظرياً لمفهوم التنمر في  
مكان العمل للبحث الحالي .

- التعريف الاجرائي: يعرف التنمر في مكان  
العمل إجرائياً بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها  
المرشدين التربويين عينة البحث من خلال إجاباتهم  
على فقرات مقياس التنمر في مكان العمل الذي بناه  
الباحث لهذا البحث.

المهنية التي تساعد في الحد من التنمر وتحسين المعايير  
الأخلاقية مع انفتاح أكبر من النقاش حول أخلاقيات  
المرشد التربوي.

- أهمية التعرف على التنمر وطبيعته لدى  
المرشدين التربويين مما يمكن الاستفادة من نتائجه  
للمعنيين والمسؤولين عن إعداد المرشدين التربويين  
لاتخاذ القرارات المناسبة في بلورة شخصية المرشدين  
التربويين و الاحتفاظ بالقيم الاخلاقية في التعامل مع  
الآخرين وتجنب ممارسة التنمر ضدهم.

- سيوفر البحث الحالي اداة لقياس التنمر لدى  
المرشدين التربويين يمكن الاستفادة منها في البحوث  
العلمية مستقبلاً.

### أهداف البحث:

يستهدف البحث الحالي التعرف على:

- التنمر لدى المرشدين التربويين

### حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين  
المستمرين في الخدمة في المدارس المتوسطة والاعدادية  
والثانوية في المديرية العامة لتربية محافظة بغداد  
التابعة لوزارة التربية للعام الدراسي (٢٠١٧-  
٢٠١٨).

### تحديد مصطلحات البحث:

التنمر في مكان العمل Workplace  
bullying: عرفه كل من:

( - Aluede et al, 2008) السلوكيات  
العدوانية التي يقوم بها المتنمر اتجاه الضحية وتكون



### الاطار النظري :

اولاً: التنمر :

يوصف التنمر في مكان العمل بأنه السلوكيات السيئة التي تلحق الضرر بالموظف الضحية وهو يعد من انواع العدوان وتصنف الحالة على أنها تنمر، إذا وقعت مرات عديدة وعلى نحو متكرر. ( Greene , 2006, p.65

فالتنمر سلوك واعى وقصدي ومتعمد، القصد منه الإيذاء أو التسبب بالخوف و الاذى من خلال التهديد بالاعتداء (Smith, &Brain, 2000, p.6).

غالبًا ما ينطوي التنمر في مكان العمل على إساءة استخدام السلطة ، اذ يشمل التنمر السلوك الذي يخيف أو يحط أو يسيء أو يذل الموظف الضحية، وغالبًا أمام الآخرين و يخلق سلوك التنمر مشاعر عدم الدفاع عند الموظف الضحية ويقوض حق الفرد في الكرامة في العمل، و يؤثر سلبا على مهام عمل الموظف الضحية ، و يحدث بشكل متكرر و منتظم وعلى مدى فترة من الزمن، و هي عملية متصاعدة في السياق الذي يواجهه الموظف الضحية الذي ينتهي في وضع أدنى ويصبح هدفا للأعمال الاجتماعية السلبية المنهجية.

Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper)

(2011,p.12

و أن التنمر هو شكلا من أشكال الضغط الاجتماعي وهو مشكلة أكثر صعوبة للأفراد من

الضغوطات الاخرى المرتبطة بالعمل .

((Matthiesen et al., 2004,p.3

وان مجموعة الاستجابات السلوكية الصادرة عن المتنمر بتجاهل الأعراف الاجتماعية المتفق عليها في النمط الاجتماعي العام، التي يمكن ملاحظتها (غلاب، ١٩٩٩: ٧٧).

ويتصف التنمر بقوة المتنمر وضعف الموظف الضحية، و التكرار، إذ إنه من الصعب على الموظف الضحية الدفاع عن نفسه بسبب الضعف النفسي او الجسدي أو كثرة اعداد المتنمرين (Rigby& Bruce, 2006,p.6).

و التنمر في مكان العمل يحدث امراض عديدة، اذ يمكن أن تشمل هذه الأمراض الإجهاد الشديد و مرض القلب و ارتفاع ضغط الدم و اضطرابات الجهاز الهضمي (أي متلازمة القولون العصبي، والقرحة) ، و يمكن أن يؤدي الضغط الناجم عن التنمر إلى أمراض نفسية طويلة الأمد مثل اضطراب الاكتئاب والقلق، بشكل عام، في حالة التنمر في مكان العمل، يتم الهجوم على أسلوب حياة الموظف الضحية دون سبب واضح وغالبًا ما يكون المهاجم عازماً على إلحاق الضرر بالموظف الضحية دون سبب واضح و قد يتعرض الموظف الضحية لسوء المعاملة يوماً بعد يوم لأشهر أو حتى سنوات (Mitchell, 2010,p.22).

فقد كشف دراسة اجراها نيلسن وآخرون (Nielsen et al. ٢٠٠٨) ان الآثار المترتبة



م.د. سالم حميد عبيد

او غير اللفظية ، او الاعتداء النفسي ، او الاعتداء الجسدي والإذلال والإشاعات ، ونصب مكائد للموظفين، هذا النوع من التنمر في أماكن العمل في معظم حالاته يقوم به المتنمرين من الرجال، و تكون علنية او سرية هي دائما سيئة وتؤثر على الحياة الشخصية والمهنية، والصحية، وفي بعض الحالات القصوى تؤدي إلى الانتحار

(Triumph,2015,p.265)

ويسعى الموظف المتنمر الى جلب الانتباه حتى لو كان الاهتمام سلبيا، كما يسعى للحصول على قبول الأقران كوسيلة للشعور بالقبول و "الشعبية" مع الافراد الآخرين و الاحساس بمشاعر السلطة اذ يأتي شعور من القوة و السلطة ويشعر بالقوة التي يستمدتها من السيطرة على ضحاياه، وان التنمر يحدث نتيجة تأثير وسائل الإعلام اذ كثيرا ما يشاهد الافراد لإغاطة، والسخرية التي تعرض في الأفلام، و برامج التلفزيون والمحطات، والموسيقى تبدو وكأنها سلوك مرغوب فيه، وبعض الافراد يشاهد في عائلته انموذج للتنمر أو تقليد سلوكيات التنمر التي يشهدها في منازهم. (Olweus,1993,P.23)

انواع التنمر:

حدد التنمر بانواع عدة منها:

فقد صنف (Aluede et al., 2008) التنمر

بثلاثة انواع وهي:

- التنمر اللفظي: باستخدام الكلمات القاسية

او البذيئة لإيذاء وإذلال الضحية؛ قد تشمل اطلاق

على التنمر في مكان العمل يلحق الضرر بالصحة والرفاهية الانفعالية والموظف الضحية تظهر لديه أعراض اضطراب ما بعد الصدمة.

(Nielsen et al. 2008,p.128)

ويظهر التنمر في مكان العمل عندما يصبح مقبولا كجزء من ثقافة مكان العمل اذ يمكن أن يظهر التنمر بطرق مختلفة: ان توضع توقعات غير معقولة على الموظفين، حيث يعني عدم الوفاء بتلك التوقعات مما يجعل حياتهم غير سارة ورفض أي موظف يعترض، إقالة الموظفين الذين يعانون من الإجهاد بينما يتجاهل أو ينكر المتنمر تماما الأسباب المحتملة المرتبطة بالعمل من الإجهاد، تشجيع الموظفين على افتعال الشكاوى حول الزملاء بوعود الترقية أو تهديدات الانضباط.

امثلة التنمر في مكان العمل:

- النقد غير المبرر .

- اللوم بدون مبرر واقعي.

- تعامل بشكل مختلف مع الموظف الضحية عن

بقية الموظفين.

- الاستبعاد أو العزلة الاجتماعية.

- الصراخ أو إلهانة الوجه للموظف الضحية.

- المراقبة المفرطة للموظف الضحية.

- يتم منح الموظف الضحية مواعيد نهائية غير

واقعية.

وقيام موظفين باستخدام سلوك عدواني على

نحو مستمر ضد زميل في مكان العمل أو المدراء ضد

مرؤسيهم، و يأخذ صور عدة مثل الاساءة اللفظية،



(Poland, 2010,p.51 )

### نظرية التعلم الاجتماعي :

يستمد الإطار المفاهيمي للتنمر من تأثير نظرية التعلم الاجتماعي، إذ تؤكد نظرية باندورا أن الأفراد يتعلمون من خلال التعليم المباشر وايضا بمراقبة سلوكيات الآخرين والعواقب التي تتبعها (Bandura,1977,p.54).

ولكي يحدث التعلم، يجب على الأفراد (أ) ملاحظة السلوك المرصود، (ب) ترميز صور السلوك المرصود، (ج) إعادة إنتاج الصور السلوكية، (د) و تكون الدافع لأداء السلوك و العنصر التحفيزي المرتبط بالعواقب التي تتبعها سلوكيات معينة Or- ((pinas & Horne, 2006, p.36

ويكتسب الفرد التنمر كسلوكيات سلبية ومواقف تجاه فئات اجتماعية معينة نتيجة التأثيرات والآراء التي يعبرون عنها (Baron et al., 2006,p.19).

و التنمر انحراف السلوك عن السواء و يكون المتنمر لا يتوافق مع نفسه، وأسرته، واصدقائه، وبيئته و يضعف في تحديد أهداف حياته وفلسفته (عطية وخليفة، ٢٠٠٧، :٣٤).

وبين (Anderson & Bushman, 2002) ان التنمر سلوكا متأثرا اجتماعيا، وإن الأعمال العدوانية تحفزها أهداف نهائية و تكون مدفوعة من خلال الحاجة إلى الحصول على هدف ذو قيمة، أو الانتقام من الظالم، أو الحصول على امتياز معين، او اكتساب الهوية الاجتماعية و ينظر إلى سلوكيات التنمر بأنها

الاسماء القذرة، والشتائم، والإغاظه.

- التنمر الجسدي: باستخدام الضرب، والدفع، والتعثر، والبصق، والركل، وإلحاق الضرر بالملابس الشخصية للموظف الضحية.

- التنمر بالعلاقات: الأضرار بالعلاقات وبسمعة الموظف الضحية من خلال نشر القيل والقال، ونشر الشائعات، و الافتراءات العنصرية، واطلاق التسميات المشينه، واستبعاد الفئات الاجتماعية.

(Aluede et al., 2008,p.152)

وهناك تصنيف اخر للتنمر وكما ياتي:

- التنمر غير المباشر: سلوك غير مباشر يتصف بنشر الشائعات، والظن في الظهر، وإقناع الآخرين لكره شخص معين .

- التنمر المباشر: و يشمل التنمر الجسدي (الضرب، واللكم، والركل، والصفع، والدفع، والاختناق) التنمر اللفظي (الاسماء الساخرة و البذيئه، والتهديد، والإغاظه، ونشر الشائعات التي تؤذي شخص آخر و الفعل اللفظي) (Bohn & Hickey, 2010,p.56).

- التنمر الافتراضي:

هذا نوع غير تقليدي يضم التنمر المباشر (اللفظي) وغير المباشر ويكون التسلط عبر الشبكة الذي تطور مع التقدم التكنولوجي وهو التنمر عبر الإنترنت و استخدام أي نوع من تكنولوجيا الاتصالات و المعلومات للتسلط على شخص آخر باستعمال الهواتف النقالة ووسائل التواصل الاجتماعية .





تربوي للعام الدراسي للعام (٢٠١٧-٢٠١٨).

### عينة البحث الأساسية :

تكونت عينة البحث الاساسية من (٢٠٠) مرشدا تربويا اختيروا بالأسلوب العشوائي وفقاً لما يتناسب تقريباً مع عددهم في مجتمع البحث.

#### الجدول (١)

#### عينة البحث الأساسية للتطبيق

المجموع	مديريات التربية
٤٠	الرصافة الاولى
٣٠	الرصافة الثانية
٣٣	الرصافة الثالثة
٣٦	الكرخ الاولى
٣١	الكرخ الثانية
٣٠	الكرخ الثالثة
٢٠٠	المجموع

### اداة البحث :

مقياس التنمر

اعتمد الباحث تعريف مفهوم التنمر في البحث الحالي لـ (Aluede et al ٢٠٠٨) الذي يتكون من

ثلاثة مكونات:

- التنمر اللفظي.
- التنمر الجسدي
- التنمر في العلاقات.

اساليب لكسب شيء من آخر و يسعى الموظف المتنمر إلى السيطرة و يتم تطوير السلوكيات من مراقبة أحداث التحفيز الخارجية (تأثير الآخرين)، والتعزيز الخارجي (الثناء، او اللوم، أو المكافأة) (Anderson & Bushman, 2002, p.45).

#### العوامل التي تؤدي الى التنمر:

هناك العديد من العوامل التي يمكن أن تؤدي إلى التنمر في بيئة العمل والمواقف الاجتماعية ومنها:  
- العوامل التنظيمية للمؤسسة التي تشجع على التنمر .

- خصائص شخصية الموظف المتنمر .
  - الخصائص الشخصية للموظف الضحية ومنها ايضا العمر والجنس.
- (Bowie, Fisher and Cooper, 2005, p.3)

### منهجية البحث وإجراءاته :

منهج البحث:

اعتمد الباحث منهجية البحث الوصفي للملائمة وهدف البحث، اذ يهدف دراسة الظاهرة و ما توجد عليه الظاهرة في الواقع وتحليلها و يقوم بوصفها وصفاً دقيقاً.

مجتمع البحث :

يتكون مجتمع البحث من المرشدين التربويين المستمرين في الخدمة في المدارس المتوسطة و الإعدادية و الثانوية في المديريات العامة لتربية محافظة بغداد التابعة لوزارة التربية، و البالغ عددهم (٤٩٥) مرشد



## صدق البناء:

للتحقق من صدق البناء للمقياس تجريباً على وفق افتراضات نظرية فعند تطابق نتائج التجريب مع الافتراضات النظرية يكون المقياس يتحقق صدق البناء (Cronbach, 1970, p. 105)، يمكن التحقق من قوة تمييز الفقرات بمثابة مؤشر على صحة البنية والاتساق بين الفقرات من خلال التحقق من قوة معامل الارتباط لكل فقرة إلى الدرجة الإجمالية للمقياس، وحساب معاملات الارتباط لكل فقرة للمكون الذي تنتمي إليه. وكما يأتي:

## تمييز الفقرات:

لتعرف تمييز الفقرات رتبت فقرات مقياس التمر تنازلياً من الأعلى إلى الأدنى، وطبق المقياس على عينة البحث الاستطلاعية المكونة من (٢٠٠) مرشداً تربوياً سحبت من مجتمع البحث من غير عينة التطبيق الأساسية، واختيرت درجة قطع مقدارها ٢٧٪ من درجات استجابات المرشدين التربويين (Anas- tasi & Urbina, 1997)، وبذلك اختيرت أعلى (٥٤) استمارة لتمثل المجموعة العليا، ومثلها لتمثل المجموعة الدنيا، وباستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين أظهرت النتائج أن جميع الفقرات مميزة لاحظ الجدول (٢).

قام الباحث ببناء المقياس للتعرف على سلوك التمر لدى المرشدين التربويين، وهي الفئة المستهدفة بالبحث الحالي لان المقياس التي اطلع عليها الباحث تم بناؤها لعينات لاتناسب المرشدين التربويين، وبناءً على ذلك تم صياغة فقرات تعبر عن كل شكل من أشكال التمر اذ تكونت من:

- المكون الأول: التمر اللفظي (٧ فقرات).

- المكون الثاني: التمر الجسدي (٧ فقرات).

- المكون الثالث: التمر في العلاقات (٧ فقرات).

وبذلك يكون مجموع فقرات المقياس (٢١) فقرة.

و للتأكد من دقة وملائمة صياغة الفقرات ومدى ملائمتها للمقاييس الفرعية لمكونات التمر الثلاثة .

## الصدق الظاهري:

عرض المقياس في استبانته على (١٠) من المحكمين المتخصصين في القياس والتقويم والارشاد النفسي والتوجيه التربوي، للتحقق من مدى ملائمة فقرات مقياس التمر وتعليقاته، واعتمد موافقة (٨) من المحكمين فأكثر معياراً لملاءمة الفقرة لعينة البحث، وبناءً على آراء المحكمين عدلت صياغة بعض الفقرات لغوياً.

وكانت بدائل الإستجابة عن كل فقرة وفقاً لتدرج خماسي (أوافق دائماً=٥، الى لا أوافق دائماً=١) الدرجة العالية على المقياس تشير إلى ارتفاع حدة التمر، في حين تمثل الدرجة الواطئة إلى انخفاض حدة التمر لدى التربويين.



الجدول (٢)  
قوة تمييز<sup>(١)</sup> فقرات مقياس التمر

القيمة الناتجة المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٢٤,٣٦٣	٠,٥٠٢	١,٥٥٦	٠,٧١٩	٤,٤٦٣	
٢٦,٢٢٩	٠,٥٠٤	١,٥١٩	٠,٦٦٦	٤,٥٠٠	
٢٤,٤٥٦	٠,٥٠٣	١,٤٦٣	٠,٧٠٠	٤,٣٣٣	
٢٨,٥٢٨	٠,٥٠٥	١,٥٠٠	٠,٦٠٤	٤,٥٥٦	
٢٧,١٠٤	٠,٥٠٢	١,٤٤٤	٠,٦٦٦	٤,٥١٩	
٢٥,٩٣٨	٠,٤٩٩	١,٤٢٦	٠,٧٢٠	٤,٥١٩	
٢٥,٧٣٢	٠,٥٠٥	١,٥٠٠	٠,٦٥٩	٤,٤٠٧	
٢٤,٥١٥	٠,٤٩٦	١,٤٠٧	٠,٧٧٠	٤,٤٦٣	
٢٦,١١١	٠,٤٩٩	١,٤٢٦	٠,٧١٩	٤,٥٣٧	
٢٦,٧٩٨	٠,٤٩٢	١,٣٨٩	٠,٦٥٣	٤,٣٧٠	
٢٧,٦٩٩	٠,٤٩٩	١,٤٢٦	٠,٦٦٤	٤,٥٥٦	
٢٨,٨٢٢	٠,٤٩٢	١,٣٨٩	٠,٦٠٤	٤,٤٤٤	
٢٤,١٧٩	٠,٥٠٥	١,٥٠٠	٠,٧٠٥	٤,٣٥٢	
٢٧,٦٤٧	٠,٤٩٦	١,٥٩٣	٠,٦٠٥	٤,٥٣٧	
٢٨,٩٨٦	٠,٤٠٧	١,٢٠٤	٠,٧١٩	٤,٤٦٣	
٢٨,٧٤٢	٠,٤٦٩	١,٣١٥	٠,٦٦٦	٤,٥٠٠	
٢٥,٩٠٢	٠,٤٩٦	١,٥٩٣	٠,٦٦٦	٤,٥١٩	
٢٦,٥٠٧	٠,٤٩٦	١,٤٠٧	٠,٧١٨	٤,٥٥٦	
٢٤,٥٩٧	٠,٤٩٩	١,٤٢٦	٠,٧٧١	٤,٥٠٠	
٢٣,٨٩٥	٠,٤٩٦	١,٥٩٣	٠,٧١٦	٤,٤٢٦	
٢٦,٩٦٨	٠,٥٠٢	١,٤٤٤	٠,٧٠٨	٤,٦٣٠	

صدق الفقرة:

اعتمد صدق الفقرات من خلال الكشف عن الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، وهي واحدة من اساليب صدق البناء (Anastasi & Urbina, 1997) وحسب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمرشد التربوي على مقياس التمر، فأوضح أن جميع معاملات الارتباط بدلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) لأنها اكبر من القيمة الجدولية (١,٩٦) بدرجة حرية (١٩٩)، لاحظ الجدول (٣) يوضح معامل

(١) القيمة الناتجة الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) هي (١,٩٦)، بدرجة حرية (١٩٨).



صدق فقرات مقياس التمر. وتم الإبقاء على جميع الفقرات، إذ أظهرت معاملات ارتباط بيرسون إن جميع الفقرات مرتبطة مع الدرجة الكلية للمقياس.

## الجدول (٣)

معاملات ارتباط<sup>(١)</sup> الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس التمر

ت	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية
	٩٠٨.	٣٠,٥٠
	٩١٨.	٣٢,٥٧
	٩٠٢.	٢٩,٤٠
	٩١٦.	٣٢,١٣
	٩١٠.	٣٠,٨٨
	٩١٤.	٣١,٧٠
	٩٠٣.	٢٩,٥٧
	٩١٨.	٣٢,٥٧
	٩١٨.	٣٢,٥٧
	٩١٣.	٣١,٤٩
	٩٢٠.	٣٣,٠٣
	٩١٠.	٣٠,٨٨
	٩٠٧.	٣٠,٣١
	٩٠٩.	٣٠,٦٩
	٩٢١.	٣٣,٢٧
	٩٢٠.	٣٣,٠٣
	٩١٤.	٣١,٧٠
	٩٢٢.	٣٣,٥١
	٩١٧.	٣٢,٣٥
	٩٠٦.	٣٠,١٢
	٩٢٤.	٣٤,٠٠

- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمكون الذي تنتمي إليه:

حسبت علاقة درجة الفقرة بالمكون الذي تنتمي إليه، و استعمل لذلك معامل ارتباط بيرسون، وحسبت

(١) القيمة الجدولية لمعامل الارتباط عند مستوى دلالة (٠,٠٥) هي (٠,٠٩٨) وعند مستوى دلالة (٠,٠١) هي (٠,١٢٨) عند مستوى

دلالة (٠,٠٠١) هي (٠,١٦٩) بدرجة حرية (٣٩٨).



الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط للفقرات، وقد اوضحت النتائج أن قيم الدلالة المعنوية جميعها لمعامل الارتباط بدلالة إحصائية، لاحظ الجدول (٤).

#### الجدول (٤)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمكون الذي تنتمي إليه، لمقياس التنمر

التنمر في العلاقة		التنمر الجسدي		التنمر اللفظي	
معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت
٩٠٣.	١٥	٩٠٧.	٨	٩٠٣.	١
٩٠٧.	١٦	٩٠٣.	٩	٩٠٧.	٢
٩٠٣.	١٧	٩٠٣.	١٠	٨٩٤.	٣
٩٠٧.	١٨	٩٠٧.	١١	٩٠٢.	٤
٨٩٧.	١٩	٨٩٩.	١٢	٩٠١.	٥
٩٠٨.	٢٠	٩٠١.	١٣	٨٩٦.	٦
٩٠٣.	٢١	٨٩٨.	١٤	٨٨٨.	٧

ان ترابط درجة كل فقرة إلى الدرجة الكلية لمقياس التنمر وارتباط درجة كل فقرة إلى المكون يكون أحد مؤشرات التجانس بين فقرات مقياس التنمر، وكانت جميع المعاملات ذات دلالة معنوية للعلاقة بين درجة كل فقرة والنتيجة الكلية للمقياس ودرجة كل فقرة، وكانت الدرجة الكلية للمكون ذات دلالة إحصائية في المقياس، وهي مؤشرات من صحة البناء. وللتحقق من مصفوفة الارتباطات الداخلية للابعاد السلوكية الثلاثة لمقياس التنمر تم الاعتماد على إجابات عينة التحليل الإحصائي والبالغة (٢٠٠) من المرشدين التربويين، وحسبت معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد بالابعاد الأخرى لمقياس التنمر الذي يتكون من (٢١) فقرة، (Anastasi&Urbina, 1997, p.30) وكانت جميع معاملات الترابط لكل مكون في المكونات الأخرى ذات دلالة إحصائية. يشير هذا إلى أن المكونات السلوكية الثلاثة تقيس شيئاً واحداً هو التنمر، وكل معاملات الارتباط أعلى من القيمة الجدولية (٠,١١٣) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بدرج حرية (١٩٩)، لاحظ الجدول (٥).



## الجدول (٥)

## مصفوفة الارتباطات الداخلية لمكونات مقياس التمر

التممر في العلاقة	التممر الجسدي	التممر اللفظي	ابعاد المقياس
-	-	١	التممر اللفظي
	١	٠,٩٧٥٥	التممر الجسدي
١	٠,٩٧٥٢	٠,٩٧٥١	التممر في العلاقة

لا أوافق أحيانا=٢، لا أوافق دائما=١)، و أعلى درجة للمقياس (١٠٥) و ادنى درجة (٢١) بمتوسط فرضي (٦٣).

## تطبيق مقياس التمر:

بعد بناء مقياس التمر في مكان العمل للمرشدين التربويين والتأكد من دقة خصائصه السيكومترية، ولتحقيق هدف البحث، تم تطبيقه على افراد عينة البحث الأساسية والبالغة (٢٠٠) مرشدا تربويا لاحظ الجدول (١).

## المعالجات الإحصائية:

تحقيقاً لأهداف البحث الحالي استخدم الباحث الوسائل الإحصائية الآتية بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS:-

١. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين.
  ٢. الاختبار التائي لعينة واحدة.
  ٣. معامل ارتباط بيرسون.
  ٤. معادلة الفاكر و بناخ.
- عرض نتيجة البحث و تفسيرها:  
حدد الهدف لقياس التمر لدى المرشدين

ثبات المقياس: Reliability of The Scale باستخدام الاتساق الداخلي معادلة الفاكر و بناخ:

## Alpha Cronbach

تم التحقق من ثبات مقياس التمر بطريقة تحليل التباين باستخدام معادلة الفاكر و بناخ، من خلال درجات عينة الثبات البالغ حجمها (٥٠) مرشدا تربويا من عينة التحليل الاحصائي.

يزودنا معامل الفاكر و بناخ بتقدير جيد للثبات القائم على الاتساق الداخلي (Nunnally, 1970,p.126) ولتقدير الاتساق الداخلي لمقياس التمر استخدمت إجابات عينة الثبات، وقد بلغ معامل الفا (٠,٨٥) وهو معامل ثبات يمكن الوثوق به.

## وصف مقياس التمر بصيغته النهائية:

يتكون مقياس التمر في مكان العمل للمرشدين التربويين بصيغته النهائية من (٢١) فقرة. وحددت بدائل الاستجابة عن فقرات مقياس التمر و اوزانها، اذ كانت بدائل الاستجابة عن فقرات مقياس التمر هي (أوافق دائما=٥، أوافق أحيانا=٤، لا أوافق=٣،



التربويين، و لذلك استعمل الاختبار التائي لعينة واحدة T-test، وأظهرت النتائج أن متوسط درجات العينة يساوي (٥٢, ٥٧٠٠) درجة و بانحراف معياري مقداره (١٥, ٩٣١٨٦) درجة، وعند معرفة دلالة الفرق بين هذا المتوسط والمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (٦٣) اتضح أن الفرق كان بدلالة إحصائية عند مستوى (٠, ٠٥) إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (-٩, ٢٥٨) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (١, ٩٧) بدرجة حرية (١٩٩)، وهي داله لصالح المتوسط الفرضي والجدول (٦) يوضح ذلك.

#### الجدول (٦)

نتيجة الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات العينة على مقياس التنمر

مستوى الدلالة	القيمة التائية t		درجة حرية	الانحراف المعياري	متوسط العينة	المتوسط الفرضي	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
٠, ٠٥	١, ٩٧	-٩, ٢٥٨	١٩٩	١٥, ٩٣١٨٦	٥٢, ٥٧٠٠	٦٣	٢٠٠

فعال، من خلال قيامه بمسؤولياته وأدواره المختلفة ووظائفه المرتبطة بمجالات الإرشاد، ان عملية التفاعل بين المرشد التربوي والمسترشدين في الموقف الارشادي يتم فيه استكشاف الأفكار والمشاعر وتبادل الثقة، وجعل المسترشدين اكثر فهما للعالم من حولهم، والهدف من الإرشاد هو مساعدة المسترشدين على النمو و فهم أنفسهم والآخرين، وتخفيفهم على التطور الشامل في جميع جوانب الشخصية والاجتماعية والمهنية والأخلاقية والمجالات المعرفية والجمالية، ويشجعهم على تفسير المجالات في حياة المسترشد .

#### الاستنتاجات:

في ضوء نتائج البحث يستنتج الباحث ماياي:  
- ان المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى

واظهرت النتيجة وجود فرق دال احصائيا بين متوسط العينة و المتوسط الفرضي و تبين النتيجة ان المرشدين التربويين على نحو عام لا يتصفون بالتنمر، فإن المرشدين التربويين يقوم دورهم على الاتصال المباشر والتفاعل مع المسترشدين و الهيئات التدريسية وادارات المدارس الذين يختلفون في مستوياتهم الاقتصادية والاجتماعية ورغباتهم وثقافتهم. وفي ضوء الاتصال المباشر بين المرشد و المسترشدين فانه تتولد مواقف وانطباعات لدى المرشد تجاه المسترشدين، ويتسم عمله بتعدد مجالاته واتساعه، ولما كان جوهر عمل المرشد التربوي مؤثرا و فعالا في تحقيق أهداف الإرشاد و بناء شخصية المسترشد، والحفاظ على توازنها و مساعدته في مواجهة مشكلاته وبلورة طموحاته، و تحقيق الأهداف التربوية بشكل



منخفض من التنمر.

### المصادر :

1. عطية، محسن علي؛ خليفة، إيناس (٢٠٠٧). المشكلات السلوكية لأطفال الروضة. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
2. غلاب، أكرم سيد (١٩٩٩). المتطلبات الاجتماعية لبناء الهوية في مواجهة مشكلات الانحراف والتطرف لدى الشباب. مجلة التربية - جامعة الأزهر.
3. Aluede, O., Adeleke, F., Omoike, D., & Afen- Akpaida, J. (2008). A review of the extent, nature, characteristics and effects of bullying behaviour in schools. Journal of Instructional Psychology, 35(2), 151-158.
4. American Psychological Association. (2007). APA dictionary of psychology. Washington, DC: Author.
5. Anastasi, A, S & Urbina (1997) Psychological testing, 7th ed, New jersey : Aiva-com company.
6. Anderson, C., & Bushman, B. (2002). Human aggression. Annual Review of Psychology, 53(1), 27.
7. Bandura, A. (1977). Social learning theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
8. Baron, R., Byrne, D., & Branscombe,

- لدى المرشدين التربويين مستوى عال من روح التعاون والاتجاهات الايجابية وخدمة المسترشدين.

### التوصيات :

في ضوء النتائج يوصي الباحث ما يأتي:

- عمل برامج تدريبية وارشادية لمضار ظاهرة التنمر في بيان اثرها السلبي في العملية الارشادية .
- اقامة الدورات والبرامج التوعوية و الاعلامية للمرشدين التربويين لتحفيزهم ولتمكينهم من الابتعاد عن التنمر بكل مكوناته.
- عمل دورات تدريبية لنشر صفات الشخصية الطيبة والتعاون وتفهم ما يمر به مجتمعنا من احداث التي تولد الظواهر السلبية.
- يمكن الاستفادة من نتائج البحث للمسؤولين والمعنيين عن اعداد المرشدين التربويين لاتخاذ القرارات المناسبة لحد او منع شيوع ظاهرة التنمر .

### المقترحات :

- اجراء دراسة مماثلة لتغير التنمر عن طلبة المرحلة الجامعية ومقارنة نتائجه بالبحث الحالي.
- اجراء دراسة مماثلة عن التنمر وعلاقتها بمتغيرات اخرى مثل العدوى الانفعالية وغيره.
- اجراء دراسة مماثلة عن التنمر والكفاية الثقافية وعلاقتها بمتغيرات اخرى مثل الوعي الثقافي.





13. Greene, M. (2006). Bullying in schools: A plea for measure of human rights. *Journal of Social Issues*, 62(1), 63-79.
14. <http://www.lni.wa.gov/Safety/Research/Files/Bullying.pdf>
15. Matthiesen, S.B., & Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3).
16. Mitchell, A. (2010). Complex PTSD: Devastating Health Effects From Workplace Bullying. Retrieved from [www.workplacebullying.org/suite101/](http://www.workplacebullying.org/suite101/) in October.
17. Nunnally, J. C. (1970) *Introduction to Psychological Measurement*. New York: McGraw- Hill .
18. Namie, G., & Namie, R. (2009). *The bully at work: What you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job* (2 nd ed.). Naperville, IL: Sourcebooks.
19. Nielsen, M.B., Matthiesen, S.B., & Einarsen, S. (2008). Sense of coherence N. (2006). *Social psychology* (11th ed.). Boston, MA: Pearson Education Inc.
9. Bohn, C., & Hickey, M. (2010). Bullying and social status during school transitions. In S. R. Jimerson, S. M. Swearer, & - D. L. Espelage (Eds.), *Handbook of Bullying in Schools: An International Perspective*. (pp. 1992-202). New York: Routledge.
10. Bowie, V., Fisher, B., & Cooper, C.L. (2005). *Workplace Violence: Issues, Trends, Strategies*. Devon, U.K: Willan Publishing.
11. Cronbach, J. (1970) *Essentials of Psychological Testing* , 3rd ed, New York: Harper & Row.
12. Einarsen, S. Hoel, H., Zapf, D. & Cooper. C.L. (2011). *The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition*. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf and C.L. Cooper (Eds.) *Bullying and Harassment in the Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice*. CRC Press, Taylor & Frances Group, Boca Raton, London, New York, pp. 3-39.



(2015): observatoire des dynamiques contemporaines.pp. 265.

as a protective mechanism among targets of workplace bullying. Journal of Occupational Health Psychology, 13(2), 128–136.

20. Olweus, Dan (1993). Bullying at school: What we know and Cambridge, MA: Blackwell.

21. Orpinas, P., & Horne, A. M. (2006). Bullying pre-vention: Creating a positive school climate and developing social competence. Washington, DC: American Psychological Association.

22. Poland, 2010). Cyberbullying continues to challenge educators. District Administration, 46(5), 55.

23. Rigby Ken & Bruce Johnson 2006 Expressed Readiness of Australian Schoolchildren to Act as Bystanders in Support of Children who are Being Bullied, Educational Psychology Vol. 26 , Iss. 3,.

24. Smith, P.K. and Brain, P.F. (2000). Bullying in schools: lessons from two decades of research. Aggressive Behavior 26: 1-9.

25. Triompher du harcèlement moral

