



التنمر الوظيفي والتهكم لدى المرشدين التربويين

فاطمة عادل داخل*

جامعة ميسان / كلية التربية الأساسية

المختص	معلومات المقالة
هدفت الدراسة التعرف على التنمر الوظيفي والتهكم لدى المرشدين التربويين والعلاقة بينهما فضلاً عن التعرف على الفروق بين المرشدين التربويين على وفق متغير الجنس (ذكور – إناث) , تكونت عينة الدراسة من (200) مرشداً ومرشدة , وتم تطبيق مقياسي الدراسة - (مقياس التنمر الوظيفي) وهو من إعداد (الزبادي 2020) , و(مقياس التهكم) وهو من إعداد (الغريزي 2014) , وقد اسفرت نتائج الدراسة ان المرشدين التربويين يتصفون بالتنمر الوظيفي, وجود فروق في التنمر الوظيفي على وفق متغير الجنس والفروق كانت لصالح الذكور , وان المرشدين التربويين يتصفون بالتهكم, مع وجود فروق في التهكم على وفق متغير الجنس والفروق كانت لصالح (الذكور) , ووجود علاقة ذات دلالة احصائية بين التنمر الوظيفي والتهكم , وعلى وفق نتائج الدراسة اوصت الباحثة ببعض التوصيات والمقترحات .	<p>تاريخ المقالة :</p> <p>تاريخ الاستلام: 2022/2/22</p> <p>تاريخ التعديل: 2022/4/5</p> <p>قبول النشر: 2022/4/20</p> <p>متوفر على النت: 2022/7/19</p> <p>الكلمات المفتاحية :</p> <p>التنمر الوظيفي , التهكم, المرشدين التربويين.</p>

©جميع الحقوق محفوظة لدى جامعة المثنى 2022

المقدمة:

مشكلة البحث:

وكثيراً ما يستجيب المرشدين في العمل الارشادي للمواقف التي في جوهرها تؤدي الى التعامل على نحو تفاعلي مع مشكلات المرشدين وعلى نطاق واسع , لذا يتعين على الكثير من المرشدين التربويين ان يعالجوا المواقف من خلال الحفاظ على ثقافة العمل الارشادي الايجابية التي هي محور الوقاية من التنمر ومنع حدوثها , فالتنمر في مكان العمل هو شكل خادع من المضايقات التي يمكن ان تكون لفظية او نفسية او اجتماعية او جسدية التي غالباً ما تنطوي على إساءة استخدام السلطة وتكون مؤلمة للغاية بالنسبة للضحية الفردية ولكن لها ايضاً تأثير كبير على فاعلية الارشاد والنجاح فيه , فيواجه المرشدين التربويين مستويات عالية من التوتر نتيجة المواقف والحالات التي يواجهونها باستمرار وتحديات تواجه عملهم الارشادي اليومي , إذ ان التنمر يتمثل بالتهديد المتكرر الموجه نحو الاخرين

الحياة المعاصرة تزخر بكثير من التحديات التي أوجبت خدمة الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي للطلبة في المدارس بمختلف مراحلها, جراء تنامي مشكلات خطيرة باتت تهدد العملية التعليمية لاسيما مخرجاتها على وجه التحديد , وأن للمرشد النفسي دوراً بارزاً في تحقيق اهداف التربية وبناء شخصية المرشد وتكاملها لمساعدته في مواجهة مشكلاته وما يعترض سبيل نموه السوي للمساهمة الفاعلة في تنمية امكانياته وقابلياته , ولكي يساهم المرشد النفسي في تحقيق اهداف الارشاد بمجالاته المختلفة , وبالتالي تحقيق الاهداف التربوية بشكل فاعل , لذلك لا بد وأن يضطلع بمسؤولياته وأدواره المختلفة ووظائفه المرتبطة بمجالات الإرشاد (الطائي , 2018: 1).

ومن هنا تتحدد مشكلة البحث الحالي بالإجابة عن التساؤلات الآتية: ما مستوى التنمر الوظيفي لدى المرشدين التربويين؟ وما مستوى التهمك عند عينة البحث؟ وهل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التنمر الوظيفي لدى المرشدين التربويين والتهمك. لأنه لم تجر دراسة سابقة (بحسب علم الباحثة) بحثت هذين المتغيرين لدى المرشدين التربويين؟

الاستقواء، التهيب، التسلط، أسماء مختلفة لظاهرة سلبية نشأت في الغرب وبدأت تغزو المؤسسات التربوية والخدماتية والانتاجية بفعل تأثيرات العولمة والغزو الاعلامي، وكيفية الاطلاع على الاحصائيات العالمية الخاصة بهذه الظاهرة للوقوف على مدى انتشارها وخطورتها ففي الولايات المتحدة الاميركية - التي يعد فيها التنمر المشكلة الاكثر حضوراً من مشاكل العنف خاصة في المدارس- تُشير الدراسات بأن ثمانية بالمئة من طلاب المدارس الثانوية يغيبون على الاقل بسبب الخوف من الذهاب الى المدرسة خوفاً من التنمر، كما كشفت دراسة مسحية لإيرلينغ Erling بعنوان "التنمر: أعراض كئيبة وأفكار انتحارية" أجريت على 2088 طالباً نرويجياً في المستوى الثامن - وجدت ان الطلبة ممن يمارسون التنمر وكذلك ضحاياهم قد حصلوا على درجات عالية في مقياس الافكار الانتحارية (مغار، 2015: 43).

والتنمر في المؤسسات الاكاديمية يحدث غالباً من خلال سلوكيات غير جسدية مؤذية، وذلك بأن يقوم شخص أو مجموعة باستهداف شخص أو مجموعة اخرى والتي تسمى في هذا السياق ضحية \ ضحايا التنمر. اكثر مما يميز السلوك العدواني انه متكرر من اجل اكتساب السلطة على حساب الاخرين، او للحصول على مكاسب اخرى مختلفة (المنديل والسلمي و الشماسي و زكي، 2018: 68).

اهمية البحث:

والبحث الحالي يعرض مفهوم التنمر لدى المرشدين التربويين وتعد اهميته لفهم المبادئ الأساسية لعمل المرشدين التربويين في أساليب مواجهة المشكلات وفي التعامل خلال فترة وجيزة مع

لاسيما اولئك الذين هم اصغر أو اضعف وهذا ما كشفتته الجمعية الاميركية لعلم النفس (American Psychological Association, 2007) (عبيد، 2018: 168).

وترى الباحثة ان توافر قدرأ من التعرف على حالات التنمر لدى المرشدين التربويين والتي تؤثر على فاعليتهم والنجاح في مهامهم وقابليتهم في اعتماد الاجراءات المهنية السليمة في العملية الارشادية يتيح امكانية وضع وتحديد اهداف لهم لها معنى، مما يعزز لديهم ويمنحهم القدر المناسب من الايجابية والصمود النفسي في مواجهة التحديات وأحداث الحياة الضاغطة التي تنتج عن طبيعة عملهم.

ويشير جيمس ((James, 2005 الى ان هناك عوامل سلبية في كل من (مؤسسة المجتمع، المؤسسات التنظيمية، المؤسسة السياسية) تقوم بدور كبير في تنمية التهمك لدى الفرد (مع ادراك أن التهمك من المحتمل أن ينتج عن اجتماع لهذه العوامل او تكون عوامل فردية). وفي هذا الموضوع يشير (جيمس) ضمناً بأن المؤسسات تلام على الاحداث السلبية و اذا لم يوجه الافراد اللوم لكل من (مؤسسة المجتمع، و المؤسسات التنظيمية، و المؤسسة السياسية) (أي لا يحكمون عليها بأنها مسؤولة عن الحدث)، فمن المحتمل انهم لن يصبحوا تهمكين ازاءها (James, 2005: p.27).

وترى الباحثة أن التهمك يتضمن حالة من ضعف الثقة ويمكن ان يعيق المرشد على تقديم خدمات ارشادية فعالة، وعلى تطوير هذه الخدمات ايضاً. ولتحقيق النمو المهني والشخصي لدى المرشدين لا بد من بناء الثقة المتبادلة وتوظيفها في العمل الارشادي.

انطلاقاً مما تقدم فإن مشكلة البحث الحالي تتمثل بتساؤل رئيسي، وهو هل هناك علاقة بين التنمر الوظيفي لدى المرشدين التربويين والتهمك؟ وهل إن هذين المتغيرين يختلفان باختلاف الجنس والتخصص؟

لدى المرشدين التربويين , وان المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى من الاخلاقيات الايجابية والتعاون مع المسترشدين . وتتجلى اهمية الارشاد والعلاج النفسي في بيئة العمل في نمو الشخص وتوافقه وصحته النفسية , فالمهنة لها علاقة وثيقة بالذات والشخصية . والمهنة هي العمل الذي سيقضي فيه الفرد حياته كلها . والعمل هو الذي يجعل للحياة معنى ويجعل الانسان لنفسه قيمة اجتماعية , إذ يمثل اهم ادواره الاجتماعية في الحياة (زهران , 2005).

ويمثل التهكم تغذية عكسية لما يتلقاه العامل من مضايقات تبلورها الفئة المسيسة في شكل إيذاء وإساءة نفسية تحت ستار الثقافة التنظيمية البيروقراطية المدعومة للتطبيق الحرفي للقوانين , متجاهلة ما يمكن ان يتركه هذا الاجراء على إنسانية العامل التي تختلف اختلافاً كبيراً عن الموارد المادية للمؤسسة , فالعامل كل معقد من المشاعر والاحاسيس يمكن ان يكون فرداً مبدعاً كما يمكن ان يكون فرداً هداماً , هذا ما يدفع العامل الى تضمين سلوكيات تعكس الانتقام , او الرفض للواقع الذي يعيشه في المؤسسة كاللامبالاة , الإهمال , التباطؤ في العمل , التزام الصمت وعدم الرغبة في المشاركة بالاقتراح أو القرار وغير ذلك من السلوكيات السلبية المتعمدة (هجيرة , 2020: 9).

وقد أظهرت الدراسات مثل دراسة اندرسون Anderson 1996 بأن التهكم على العموم داخل المجتمع و المنظمات يرتبط مع مجموعة من المخرجات والنتائج السلبية مثل اللامبالاة والاستقالة من العمل وضعف الثقة في الآخرين واليأس والاحتقار وخيبة الامل والشك والازدراء , فضلاً عن الصراعات بين الأشخاص وضعف الاداء Andersson & Bateman ; 1996 , (34: 1997).

ومعظم الدراسات الحالية تتجه نحو تبني التهكم بأنه بمثابة اتجاه (Attitude) متبلور لدى الفرد متجه نحو شيء ما. (Dean et al., 1998: 343), الذي يقتصر فيه التهكم في مواقف معينة او مجالات مهنية محددة مثل الخدمات الطبية والعناية الصحية

القرار المبدئي والتركيز على مشكلة معينة , واتباع اساليب تحليل المشكلة وتقييم النتائج , وتعرف المرشدين على التنمر وأشكاله وبالتالي يمكنهم من فهم المناخ الاخلاقي لعملهم والمعايير الاجتماعي ونقاط الضعف الفردية , بما في ذلك غياب الاخلاقيات المهنية او التعرض للتأثيرات المفسدة , وال فشل في اتخاذ القرار (عبيد , 2018: 168).

وتعود اهمية دراسة موضوع التنمر الوظيفي في بيئة العمل الى جانبين :

الجانب الاول : قيمة العمل في حياة الفرد وأثر ذلك في علاقته بالآخرين المحيطين به , فسعادة الفرد في حياته هي انعكاس لسعادته في العمل والعكس صحيح , إذ ان توافقه المهني له تأثيرات على نفسية الفرد واتزانه وصحته الجسمية والنفسية في كافة جوانب الحياة الاخرى الاسرية والاجتماعية وغيرها .

الجانب الثاني : الآثار السلبية للتنمر في بيئة العمل سواء على مستوى الافراد او المؤسسات بل وعلى المجتمع بأكمله (زهران , 2005).

ويشير التنمر في مكان العمل الى السلوكيات المدمرة والمتكررة للإساءة التي تمنع انجاز العمل , وينطوي التنمر على الاساءة اللفظية , التهديد , والاذلال , والنقد غير المبرر , ونقص الثقة (Namie, 2010), وان سلوكيات التنمر الوظيفي في مكان العمل من الظواهر الخطرة في الوقت الحالي , ويجب ان تؤخذ على محمل الجد لما لها من آثار اقتصادية ضارة مثل دوران العمل وما ينطوي عليه من تكاليف الاستقطاب والتدريب وضعف الانتاجية , ويجب النظر في كيفية مكافحة هذه السلوكيات ودراستها من منظور اجتماعي ونفسي وتنظيمي (علي و محمد, 2021: 93). وبينت دراسة كومار (Kumar, 2013) الى ان علاقات العمل الداخلية تساهم في شعور الموظفين بالأمان الوظيفي والكرامة والحد من مشاكل التنمر في مكان العمل وتوفير بيئة عمل صحية . وتوصلت دراسة (عبيد , 2018) الى انخفاض مستوى التنمر

في الحد من التنمر والتهكم وتحسين المعايير الاخلاقية مع انفتاح اكبر من النقاش حول اخلاقيات المرشد التربوي .

3. يستمد البحث الحالي اهميته من الفئة التي يهتم بدراستها وهم المرشدين التربويين , إذ انهم عصب الجهاز التربوي الوظيفي في أي مجتمع متقدم , وهم فئة تحتاج للمزيد من الدراسات والبحوث التي تساعد على مواجهة التحديات التي تعوق عملهم .

4. قد يلفت هذا البحث نظر الباحثين في التربية وعلم النفس الى بعض المتغيرات الحديثة التي ما زالت بحاجة الى مزيد من البحث والدراسة , لكشف علاقاتها ومدى تأثيرها وتأثيرها بالمتغيرات الأخرى.

اهداف البحث:

يهدف البحث للتعرف على :

- 1- التنمر الوظيفي لدى المرشدين التربويين .
- 2- دلالة الفروق في مستوى التنمر الوظيفي لعينة البحث وفقاً لمتغير الجنس (ذكور , إناث)
- 3- التهكم لدى المرشدين التربويين .
- 4- دلالة الفروق في مستوى التهكم لعينة البحث وفقاً لمتغير الجنس (ذكور , إناث) .
- 5- العلاقة الارتباطية بين التنمر الوظيفي لدى المرشدين التربويين والتهكم .

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي في المرشدين التربويين في المستميرين في الخدمة في المدارس المتوسطة والاعدادية في المديرية العامة لتربية محافظة بغداد للعام الدراسي 2017 - 2018 .

تحديد المصطلحات :

أولاً: التنمر الوظيفي (في مكان العمل) Workplace bullying عرفه كل من:

1- نامي و نامي (Namie & Namie, 2007) : (هو مزيج من الإساءات اللفظية والسلوكيات المهينة أو المهذدة أو المخيفة , لها

والرعاية الاجتماعية والبوليس بسبب تعرض العاملين لمواقف وضغوطات عمل مختلفة لتوقعاتهم المبنية بخصوص مثالية هذه المهن ودورها في مساعدة المجتمع كما يمثل التهكم اتجاهاً يمكن أن يرتبط بالأهداف المتعددة وتعميمها من هدف واحد لأخر , فضلاً عن ذلك فان التهكم يمثل اتجاهاً يتطور نتيجة للتجربة (Proefschrift, 2007, p:3)

وتتمثل اهمية الدراسة في الجوانب الآتية :

أولاً: الأهمية النظرية:

تتمثل الأهمية النظرية لهذه الدراسة في ما يلي:

1- محاولة القاء الضوء على مفهوم حديث نسبياً وهو التنمر الوظيفي لدى المرشدين التربويين والتهكم لأنه يعد ضرورياً لكي يحسن من استجابتهم لمشكلات المرشدين وتنفيذ التقنيات الإرشادية . كما تأمل الباحثة ان تسهم هذه الدراسة في اثناء جانب مهم من مجال الدراسات التربوية داخل المجتمع العراقي وكونه مفهوماً حديثاً نسبياً لم يلق اهتماماً كافياً في البحوث العربية – في حدود اطلاع الباحثة – على الرغم مما له من اهمية بالغة كأحد المفاهيم المحورية في علم النفس مما قد يؤدي الى زيادة الفهم لهذه المشكلة كما ان هذا الجانب من الدراسة يزود المهتمين بمعلومات نظرية عن متغيرات الدراسة .

2- التوصل الى النموذج التفسيري لعلاقات التأثير والتأثر المباشر وغير المباشر بين التنمر الوظيفي لدى المرشدين التربويين والتهكم .

ثانياً: الأهمية التطبيقية :

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة فيما يلي :

1. تزويد المكتبة بأداة لقياس التنمر الوظيفي لدى المرشدين التربويين والتهكم بعد التحقق من خصائصها السيكومترية في البيئة العراقية , وهذا يعد إضافة للمكتبة العربية.

2. قد يسهم التعرف على التنمر الوظيفي والتهكم وطبيعته لدى المرشدين التربويين في اعداد البرامج التدريبية المهنية التي تساعد

الدرجة التي يحصل عليها المرشدين التربويين على مقياس التنمر الوظيفي الذي اعد لذلك .

ثانياً: التهكم : cynicism

عرفه كل من:

1- عرفة اندرسون (Andersson1996): (هي المواقف الخاصة او العامة التي يرمز لها بخيبة الامل وانعدام الامن والغضب واليأس الذي يستقطب عدم الثقة الى المؤسسات او الاشخاص الى المجموعات الايديولوجية والمهارات الاجتماعية).

(Andersson1996:49).

2- عرفة اندرسون وباتمان (Anderson & Bateman , 1997): (عبارة عن موقف يتصف باليأس والإحباط وخيبة الامل وكذلك يرتبط بالازدراء وضعف الثقة والاشمئزاز) (Anderson & Bateman , 1997: 49)

3- عرفة دين (Dean 1998) (هو خيبة الامل ازاء المجتمع ومؤسساته ويتألف عادة عند الناس من تكوين الانطباعات عن الآخرين). (Dean,1998.p344)

التعريف النظري:

اعتمدت الباحثة تعريف (Dean 1998) تعريفاً نظرياً لمفهوم التهكم الوظيفي في البحث الحالي.

التعريف الإجرائي:

التهكم (الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشدين التربويين من خلال إجابتهم على مقياس التهكم الوظيفي المعد في البحث الحالي).

إطار نظري ودراسات سابقة

أولاً: الاطار النظري

1- التنمر الوظيفي (في مكان العمل) لدى المرشدين التربويين: اسباب التنمر:

يشير جان وحسين (Jan & Husain , 2015) الى ان هناك اربعة اسباب يمكن ان تؤدي الى سلوك التنمر وهي على النحو الاتي :

عواقب خطيرة بما في ذلك الضرر الصحي او الاجتماعي او الاقتصادي للأفراد , وتسبب الضرر أيضاً بالعمل والانتاجية). (Namie & Namie, 2007: 43)

2- (مغار, 2015) : بأنه (ميل الافراد او الجماعات لاستخدام سلوك عدواني بشكل مستمر ضد زميل في العمل او مدراء ضد مرؤوسهم والنوع هذا من التنمر يمكن ان يأخذ أشكال عدة مثل اللفظية , وغير اللفظية , النفسي , الاعتداء الجسدي والاذلال والإشاعات) (مغار , 2015: 513).

3- فيزنزكايت (Visinskaite, 2015) : (عبارة عن سلوكيات غير مرغوب فيها والتي يقوم بها موظف او مجموعة موظفين تجاه موظف آخر بشكل متكرر , وتحديث عادة في مكان العمل ويكون لها تأثير خطير على الفرد والمؤسسة التي يعمل فيها) (Visinskaite, 2015: 7).

4- الزياي (2020) : هو ميل فرد او افراد بالمؤسسة باستخدام سلوك عدواني بشكل مستمر ضد شخص اخر يلحق الأذى به ويمكن ان يكون بشكل سري او علني مما يؤثر سلبا على الحياة المهنية والشخصية والصحية للفرد الواقع عليه الأذى وينتج عن ذلك ارتفاع معدل الغياب او الاستقالة او عزلة الافراد او الأذى النفسي للافراد وتبنت الباحثة تعريفاً نظرياً للبحث هو ميل لفرد او افراد بالمؤسسة استخدام سلوك عدواني بشكل مستمر ضد شخص اخر يلحق الأذى به ويمكن ان يكون بشكل سري او علني مما يؤثر سلبا على الحياة الشخصية والمهنية والصحية للفرد الواقع عليه الأذى وينتج عن ذلك معدل الغياب او الاستقالة او الأذى النفسي للافراد (الزياي , 2020 : 6).

التعريف النظري :

اعتمدت الباحثة تعريف (الزياي 2020) تعريفاً نظرياً لمفهوم التنمر الوظيفي في البحث الحالي لكونها تبنت المقياس الذي اعده الزياي 2020.

التعريف الإجرائي :

● عدم الاكتراث بمقترحات او مداخلات الضحية في الاجتماعات.

● في المحادثات التقليدية في بيئة العمل يتم التعمد في استبعاد احد الاشخاص لإشعاره بأنه غير مرحب به. (مغار , 2015: 516).

ابعاد التنمر الوظيفي :

حددت بعض الدراسات التنمر في مكان العمل بثلاث ابعاد منها ابحاث (Einarsen & Raknes, 1991, 1997; Mikkelsen & Einarsen , 2001; Einarsen & Notelaers, 2009)

وهي على النحو الآتي :

1- التنمر المرتبط بالعمل (WB work – related bullying) : وهو مجموعة من الافعال السلبية التي تؤثر على مستقبل في المنظمة والمتمثلة بإعطاء الفرد مهام بأهداف مستحيلة او مواعيد نهائية غير معقولة وإعطاء الفرد عملاً دون مستوى كفاءته .

2- التنمر الشخصي Personal bullying : وهو مجموعة من الافعال السلبية والتي تؤثر بشكل مباشر على شخصية الفرد والمتمثلة بالعزلة الاجتماعية وإهانة الشخص والانتقادات المتكررة لأعماله.

3- التهيب الجسدي (PIB physically intimidating bullying) : هو مجموعة من الافعال العدائية التي تستهدف شخص معين , تتمثل بأعمال التهيب والتخويف الجسدي والتهديد بالعنف (Einarsen & Notelaers, 2009: 26)

النظريات المفسرة للتنمر:

تباينت النظريات المفسرة لهذه الظاهرة , واهم النظريات هي على النحو الآتي :

1- النظرية السلوكية : سلوك التنمر وفق النظرية السلوكية يعد امراً مكتسباً إذ يعزز الشخص المتنمر سلوكه من قبل الافراد المحيطين به كالزملاء والاصدقاء وإحراز النجومية بين زملائه مما يجعله يشعر بأنه مختلف ومتميز , كما ان حصول

1- امتلاك السلطة والنفوذ او القوة لدى الطرف الاول (المتنمر) وعدم امتلاكها من قبل الضحية , إذ انه كلما كان الشخص اكثر اعتماداً على نفسه كلما قلت فرصة تعرضه لسلوكيات عدوانية ومنها التنمر.

2- البحث عن الانتقام , ففي حال تم الاعتداء او اذاء الطرف الاول (المتنمر) في وقت سابق سيسعى الى الانتقام من الضحية اما بنفس الوقت او بعد فترة .

3- العدوان , ويكون ذلك في نظر المتنمر من منطلق ان المبادرة بالعدوان افضل من انتظار العدوان ثم الدفاع عن النفس او الانتقام .

4- الغيرة , كأن يتم السخرية من الضحية بسبب تفوقه ونجاحه بين زملائه او ان يتم تجاهله عن قصد بسبب ذلك (Jan & Husain , 2015:52).

سلوكيات التنمر:

ان من اهم سلوكيات التنمر يمكن تمثيلها بعدد من العلامات على النحو الآتي :

- الصباح امام الزملاء او على انفراد .
- التعليقات التي تفتقد الاحترام.
- عدم المناداة بالاسم .
- الانتقاد المستمر والمبالغ به والمراقبة لعمل احدهم.
- تكليف احدهم بمزيد من العمل يثقل كاهله بشكل متعمد .
- لغرض دفع احدهم للفشل فيتم التقليل من العمل .
- تكليف وإسناد المهام التافهة التي لا تعكس المهارات او المستوى العلمي للضحية .
- السعي في جعل الضحية اضحوكة امام زملاء العمل .
- التلذذ بإلقاء اللوم على الآخرين .
- التهديد بخصم الراتب بلا سبب فعلي .

, والمعززات الخارجية (الثناء , أو المكافأة , أو اللوم) (Anderson , & Bushman :2002 :45)

ويتمثل مفهوم التهكم بالجانب الإدراكي الذي يعني بأن الفرد يعتقد بأن المجتمع او المنظمة تفتقدان للاستقامة والمصداقية (Dean et al , 1998 :345) فالفرد او العامل يفكر ويجرب الممارسات والأحداث الجارية في المجتمع والمنظمة ويعمل على اكتساب المعلومات من خلال الملاحظة والادراك ويقوم بتشكيل معتقداته عن المجتمع او المنظمة (2007:30). Proefschrift.

2- الأسس النظرية لدراسة التهكم نظرية وينر للعزو (Weiner 1985):

يشير وينر (Weiner 1985) في نظريته اننا نقرر احكاماً للمسؤولية مستندة الى الابعاد السببية للموضع Locus وقابلية الضبط Controllability . ويشير الموضع الى ما اذا كنا ندرك ان سبب الحدث يُعزى الى عوامل داخلية او خارجية . على سبيل المثال، في سياق علاقة المجتمع - الفرد، فإن حدثاً سلبياً في المجتمع (مثل تدهور الوضع الأمني) سوف يقيمه الفرد سلبياً ما اذا كان الحدث معزواً الى عوامل داخلية او خارجية . ربما يعزو الفرد حالة تدهور الامن الى ان الفرد نفسه، وانه (أي الفرد) لا يقوم بالإبلاغ عن الحالات المشبوهة (داخلي) أو ان القوات الامنية لا تقوم بدورها على نحو جيد (خارجي) . و على نحو متبادل، بإمكان الفرد عزو تدهور الوضع الأمني الى تدخل قوى خارجية تسبب هذا، التي ينبع سببها من خارج المجتمع (موضع خارجي) . وبما ان حالات عزو الفشل دائماً تعزى الى اسباب او عوامل خارجية فان التهكم يكون على شكل توجيه انتقادات سلبية للقوى الامنية بوصفها سبباً خارجياً لتدهور الامن(الغريبي، 2014:33).

ما الذي يشير البعد السببي لقابلية الضبط (Controllability) ؟

يشير وينر الى ان احكام المسؤولية المستندة الى ابعاد الموضع وقابلية الضبط تؤدي الى انفعالات ايجابية (مثل التعاطف)

الشخص المتنمر على ما يريد يمثل بحد ذاته تعزيراً ، هذا يدفعه لإنشاء وبناء مواقف التنمر في الاعتداء على الافراد المحيطين به من زملاء دون ادنى مقاومة من طرف الاخرين او حتى من طرف الكبار كأولياء ، مما يعزز سلوك التنمر اكثر (قطامي والصريرة , 2009 :86).

2- نظرية التعلم الاجتماعي : تشير نظرية باندورا الى ان الافراد يتعلمون من خلال التعليم المباشر وأيضاً بمراقبة سلوكيات الآخرين والعواقب التي تتبعه (Bandura , 1977 :54). ويشير الى ان الإنسان ككائن اجتماعي يتأثر باتجاهات الآخرين ومشاعرهم وتصرفاتهم وسلوكاتهم ، أي ان باستطاعته التعلم منهم عن طريق ملاحظة استجاباتهم وتقليدها وإمكانية التأثر بالثواب والعقاب على نحو تبادلي وهذا يعطي التعليم طابعاً تربوياً لأن التعلم لا يتم في فراغ بل في محيط اجتماعي (مغار , 2015 :519). ويكتسب الشخص التنمر كسلوكيات سلبية ومواقف تجاه فئات اجتماعية معينة نتيجة التأثيرات والآراء التي يعبرون بها (Baron et al , 2006 :19). فالسلوك العدواني والتنمر إنما هو صورة عن النماذج التي شاهدها الشخص في المجتمع ومنها قلده ، ورد فعل المجتمع هو الذي يعزز او يطفئ سلوك التنمر ، وهكذا فالسلوك والطريقة التي يتعلم فيها الناس أي نمط آخر من انماط السلوك الاجتماعي ، فسلوك العنف يتم تعلمه عن طريق التنشئة الاجتماعية التي تقوم بها المؤسسات المختلفة للتنشئة الاجتماعية كالأُسرة والمدرسة والأقران (سلام , 2000 :31). فالتنمر سلوك متأثر اجتماعياً ، وان الاعمال العدائية تحفزها الاهداف النهائية وتكون مدفوعة من خلال الحاجة الى الحصول على هدف ذو قيمة ، او الانتقام من الظالم ، او الحصول على امتياز معين ، او اكتساب الهوية الاجتماعية .

وينظر الى سلوكيات التنمر بأنها اساليب تستخدم لغرض كسب شيء من آخر ويسعى الموظف المتنمر الى السيطرة ويتم تطوير السلوكيات من مراقبة احداث التحفيز الخارجية (تأثير الاخرين)

يصبح فرداً تهكماً، فأن هذا التهكم ربما يقدم متى ما يحصل حدث سلبي الذي لأجله يحكم الفرد على المؤسسة بأنها مسؤولة . من المدرك ان التهكم حالما يتطور فربما يضيف لونا على الإحكام في المسؤولية التي أتخذت بشأن المجتمع او المؤسسة عقب إحداث سلبية، في ذلك، مثلاً، ربما يكون الافراد التهكميون أكثر عرضة للوم للمجتمع على أحداث سلبية .

يرى وينر، انه عقب حدث سلبي يؤدي التحليل على طول البعد السببي للثبات الى تطور التوقعات بشأن احداث مماثلة مستقبلية . تؤدي احكام المسؤولية اما الغضب او التعاطف ؛ التوقعات مرتبطة بالأمل، او الافتقار الى الأمل . نموذج وينر هو تقديم التهكم . عندما يحصل (وئدرك ان هناك عوامل أخرى ربما تمنعه من الحصول) ان يظهر التهكم في عملية العزو بعد استجابة الفرد على نحو انفعالي (مع الغضب و التعاطف و/ او الامل) لكن قبل الاستجابة السلوكية (انماط السلوك اما المؤيدة للمجتمع او المضادة للمجتمع او النوايا السلوكية) .

التهكم يتوسط العلاقة بين الانفعالات التي يشعر بها الفرد بعد هذا الحدث نفسه . على سبيل المثال، اذا ما يستنتج مُستخدم ان التنظيم مسؤول عن حدث سلبي ويصبح غاضباً فأن المُستخدم ربما يتصرف على نحو مضاد للمجتمع تجاه المنظمة، لكن على وفق الانموذج لن يكون الامر مباشرةً بسبب غضب المُستخدم، الذي يقدم بسبب غضبه (الغريزي، 2014: 33) .

ثانياً: الدراسات السابقة

سيتم تناول الدراسات التي تناولت متغيرات البحث وعلى النحو الآتي:

1- دراسة تناولت التنمر الوظيفي (في بيئة العمل):

دراسة علي و محمد (2021) : التنمر في بيئة العمل والانغماس الوظيفي – دراسة سيوسولوجية على عينة من الأكاديميين ومعاونتهم والموظفين الإداريين في جامعة سوهاج .

او انفعالات سلبية (مثل الغضب) . فعندما يحكم الفرد على المؤسسة الامنية بأنها مسؤولة عن حالات تدهور الوضع الامني (المثال السابق)، فمن المحتمل ان الفرد سوف يشعر بالغضب تجاه المؤسسة الامنية . ومن المحتمل ان ينتج التعاطف اذا حُكم على المؤسسة الامنية بأنها ليست مسؤولة عن حالات فقدان الامن . بناءً على ما ذكره وينر (Weiner, 1985) ، هذه الانفعالات تؤدي حينها إما الى انماط سلوك مؤيدة للمجتمع أو مناهضة للمجتمع تجاه المسؤولين عن الامن ويحكم عليهم بأنهم مسؤولون عن الحدث . على سبيل المثال، عند ما يكون الفرد غاضباً بشأن حالات التدهور الامني، يمكن ان يؤدي ذلك الى اعمال عنف وسلوك مناهض للمجتمع تجاه القوى الامنية، مثل حالات تشكيك لفظي (تهكم) وتخريب والتزام مجتمعي متدنٍ او عمليات تظاهر .

تشير نظرية وينر (Weiner, 1985) الى اننا ايضاً نطور توقعات مستندة الى بعد سببي اخر: الثبات **Stability** . يشير الثبات الى احتمالية ان يحصل الحدث مرة اخرى في المستقبل . وان الاحكام المستندة الى البعد السببي في الثبات مرتبطة بتوقعات احداث مستقبلية مماثلة . (Eaton, 2000, p14)

في نموذج وينر (Weiner, 1985)، ان حالات العزو التي تؤدي الى ادراك ان التنظيم مسؤول عن الحدث السلبي يمكن ان ينتج عنها اللوم الفردي ازاء المنظمة . في المداخل الوضعية الى التهكم التنظيمي، الافتراض هو ان التنظيم يؤدي دوراً كبيراً في تنمية تهكم الفرد . اذاً، فالمذكور ضمناً في هذا الموضوع هو الرأي بأن المؤسسة تُلام على الحدث (الاحداث) السلبي ؛ واذا لم يلم الافراد المؤسسة (أي لا يحكمون عليها بأنها مسؤولة عن الحدث)، فمن المحتمل انهم لن يصبحوا تهكميين ازاءها .

على الرغم من انه من المرئ ان حدثاً سلبياً واحداً يشمل منظمة او مؤسسة احد ما سوف يؤدي الى تهكم، فمن المحتمل ان التعرض المتكرر لأحداث سلبية مدركة سوف يُسهّم في تطوير موقف التهكم، الذي سوف يظهر كيف يستجيب المرء . حالما

بين الذكور والاناث في التهكم للمجال الاجتماعي لصالح الاناث , ووجود فروق في التهكم للمجال الاجتماعي بين التخصصين العلمي والانساني ولصالح التخصص العلمي , ولا توجد فروق في التهكم للمجال التنظيمي بين الذكور والاناث وبين التخصص العلمي والانساني .

ولا يتمتع طلبة الجامعة بالثقة الاجتماعية المتبادلة , ووجود فروق بين الذكور والاناث في الثقة الاجتماعية المتبادلة لصالح الذكور (الذكور اقل ثقة من الاناث) , ووجود فروق بين التخصصين العلمي والانساني في الثقة الاجتماعية المتبادلة لصالح التخصص الانساني , ولا توجد هناك علاقة ارتباطية دالة بين التهكم والثقة الاجتماعية المتبادلة .

جوانب الافادة من الدراسات السابقة:

افادت الباحثة من الدراسات السابقة في الجوانب الآتية :

● بناء الاطار النظري. وكيفية اختيار ادوات البحث والاساليب الاحصائية.

● الاستفادة في منهجية البحث الوصفي. ومقارنة نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة.

منهجية البحث وإجراءاته

أولاً: منهجية البحث:

اعتمدت الباحثة في هذا البحث المنهج الوصفي (Descriptiv Research) , ويعتبر هذا المنهج مناسب لطبيعة البحث والاكثر شيوعاً في التفسير المنظم والعلمي لوصف ظاهرة أو مشكلة معينة وتصويرها كميًا بواسطة جمع البيانات والمعلومات المقننة عن الظاهرة ودراستها (Franekle & Wallen , 1993, p. 370) كما بواسطته يمكن تعرف العلاقات بين الحقائق المرتبطة بالظاهرة المدروسة بغية الوصول إلى فهم أكثر عمقا للظاهرة المدروسة وليس مجرد وصفها وتقدير ما ينبغي أن تكون عليه الظواهر في ضوء معايير محددة (الكيلاني والشريفي، 2007: 28) ولغرض ايجاد معاملات الارتباط بالاعتماد على البيانات

استهدف البحث اكشف عن انتشار اشكال سلوكيات التنمر وأثرها على ضعف الانغماس الوظيفي لدى الاكاديميين والموظفين الإداريين في جامعة سوهاج , واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي بنمطه المسحي , وطبقت استبانة على عينة مكونة من (640) مفردة , مكونة من ثلاث مقاييس , احدهما لقياس سلوكيات التنمر والثاني لقياس الانغماس الوظيفي , والثالث لقياس أثر التنمر الوظيفي على الانغماس الوظيفي . وتوصلت النتائج الى ارتفاع انتشار صور وأشكال سلوكيات للتنمر الوظيفي بدرجة كبيرة , وأن افراد العينة يتمتعون بمستوى عالٍ جداً من التفاني والانهماك , ويشعرون بمستوى عالٍ من النشاط عند أدائهم لعملهم , وتؤدي سلوكيات التنمر في بيئة العمل الى ضعف الانغماس الوظيفي بدرجة كبيرة .

2- دراسة تناولت التهكم:

دراسة الغريري (2014) : التهكم وعلاقته بالثقة الاجتماعية المتبادلة

هدف البحث التعرف على التهكم وعلاقته بالثقة المتبادلة , وتكونت عينة البحث من (432) طالب وطالبة , ولتحقيق اهداف البحث قام الباحث بإعداد اداة لقياس متغير التهكم مكون بصورته النهائية من (48) فقرة يتكون من ثلاث مجالات هي : المجال الاجتماعي (16) فقرة , والمجال السياسي (16) فقرة , والمجال التنظيمي (16) فقرة , اما المتغير الثاني وهو الثقة المتبادلة فقد تم تبني مقياس نظمي (2001) المكون من (38) فقرة , وتوصل البحث الى النتائج الآتية : يتصف طلبة الجامعة بالتهكم بالمجالات الثلاث (السياسي , والاجتماعي , والتنظيمي). ووجود فروق ذات دلالة احصائية لصالح الذكور أي ان الذكور اكثر تهكماً من الإناث (على مقياس التهكم ككل). ووجود فروق بين التخصصين العلمي والانساني ولصالح العلمي . ووجود فروق بين الذكور والاناث في التهكم بالمجال السياسي ولصالح الذكور . ووجود فروق في التهكم السياسي بين التخصصين العلمي والتخصص الانساني لصالح التخصص العلمي . ووجود فروق

اذ تم اختيار (200) مرشدا ومرشدة وبحسب المديرية والجنس وجدول (2) في ادناه يوضح ذلك.

جدول (2) توزيع افراد العينة بحسب المديرية والجنس

المجموع	الجنس		مديريات التربية بحسب الموقع الجغرافي
	الذكور	الأناث	
28	8	20	تربية الكرخ الاولى
37	11	26	تربية الكرخ الثانية
41	17	24	تربية الكرخ الثالثة
37	10	27	تربية الرصافة الاولى
37	13	24	تربية الرصافة الثانية
20	11	9	تربية الرصافة الثالثة
200	70	130	المجموع

رابعا: أداتا البحث

الأداة الاولى: مقياس التنمر الوظيفي

اعتمدت الباحثة مقياس (الزيادي 2020) للتنمر الوظيفي في مكان العمل , وذلك للأسباب الآتية:

- 1- تم التأكد من صدقه وثباته.
- 2- شمولية الفقرات لكل جوانب مفهوم التنمر الوظيفي.
- 3- حدائته النسبية.

وتكون المقياس بصورته الاولى من (17) فقرة وتحددت بدائل الاجابة عن فقرات المقياس باستعمال طريقة ليكرت (ذات التدرج الخماسي) بحيث يختار المرشد الخاضع للمقياس واحدة من الاختيارات الآتية: (موافق تماما وتعطى 5 , موافق وتعطى 4 , موافق الى حد ما وتعطى 3 , غير موافق وتعطى 2 , غير موافق تماما وتعطى 1) . وقد عرف (الزيادي 2020) التنمر الوظيفي بانه: ميل فرد او افراد بالمؤسسة باستخدام سلوك عدواني بشكل مستمر ضد شخص اخر يلحق الاذى به ويمكن ان يكون بشكل سري او علني مما يؤثر سلبا على الحياة المهنية والشخصية والصحية للفرد الواقع عليه الاذى وينتج عن ذلك ارتفاع معدل الغياب او الاستقالة او عزلة الافراد او الاذى النفسي للافراد (الزيادي, 2020: 6).

المتحققة لأفراد العينة . ولمعرفة قوة العلاقة بين كل من "متغير التنمر الوظيفي" و "متغير التهمك" اعتمدت الباحثة هذا النوع من الدراسات.

ثانياً: إجراءات البحث:

1. مجتمع البحث:

البحث الحالي يتالف مجتمعه من جميع المرشدين النفسيين في المديرية العامة للتربية الست في محافظة بغداد وهي كل من مديريات الرصافة (الاولى والثانية والثالثة) ومديريات الكرخ (الاولى والثانية والثالثة) للمدارس المشمولة بالارشاد النفسي والتربوي للعام الدراسي (2017_2018) الذين يمارسون مهنة الارشاد النفسي البالغ عددهم الكلي (1863) مرشدا ومرشدة موزعين بحسب متغير الجنس بواقع (652) مرشدا, و (1211) مرشدة ويتضح ذلك في الجدول (1).

جدول (1) مجتمع البحث من المرشدين التربويين موزع بحسب المديرية والجنس

المجموع	الجنس		مديريات التربية حسب الموقع الجغرافي
	الذكور	الأناث	
260	77	183	تربية الكرخ الاولى
345	100	245	تربية الكرخ الثانية
382	161	221	تربية الكرخ الثالثة
341	93	248	تربية الرصافة الاولى
344	120	224	تربية الرصافة الثانية
191	101	90	تربية الرصافة الثالثة
1863	652	1211	المجموع

ثالثاً: عينة البحث

وتعرف العينة بأنها : مجموعة جزئية من المجتمع البحثي وممثلة لعناصر ذلك المجتمع افضل تمثيل , اذ يمكن بواسطته تعميم نتائج تلك العينة على المجتمع بأكمله (عباس وآخرون, 2011: 218) . لذا فقد تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية التطبيقية بما يتناسب تقريبا مع عددهم في مجتمع البحث الحالي الاصلي

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
0.340	13	0.690	7	0.415	1
0.586	14	0.336	8	0.452	2
0.667	15	0.513	9	0.643	3
0.785	16	0.627	10	0.664	4
0.649	17	0.674	11	0.408	5
		0.678	12	0.530	6

ب- الخصائص السيكومترية للمقياس:

يُعد التحقق من الخصائص القياسية (السيكومترية) للمقاييس التربوية والنفسية من المتطلبات الأساسية إذ إنها تؤثر إلى فاعلية الاداة في قياس الذي اعدت لقياسه ليتمكن الوثوق بها في قياس الخاصية أو الصفة (Zeller & Carmines, 1980 p:77), وقامت الباحثة بالتحقق من مؤشرات صدق المقياس وثباته وكما يأتي:

مؤشرات صدق المقياس (Validity):

1- الصدق الظاهري (Face Validity)

وقد تحقق هذا النوع من الصدق في مقياس التنمر الوظيفي من خلال عرضه على مجموعة من المحكمين. والأخذ بأرائهم حول مدى صلاحية الفقرات , وابدوا موافقتهم بالاجماع على صلاحية فقرات المقياس لقياس التنمر الوظيفي.

2- صدق البناء (Construct Validity)

لقد أشارت (انستازي) إلى أنّ المقياس الذي تنتقى فقراته في ضوء مؤشرين اثنين هما: التحليل الإحصائي وتقديرات المحكمين للفقرات فإنه يتمتع بصدق البناء (Anastasi, 1982 p:54)، وقد تحقق هذا النوع من الصدق للمقياس في ضوء المؤشرات الآتية:

- صلاحية الفقرات: وقد تحقق من خلال عرض فقرات المقياس على المحكمين للكشف عن مدى تمثيلها لجوانب متغير التنمر الوظيفي والذين أكدوا على صلاحية الفقرات لقياس ما صممت من اجل قياسه كما اشرنا سابقاً.

التحليل المنطقي لفقرات مقياس التنمر الوظيفي:

إن اتفاق المحكمين على صلاحية مجموعة الفقرات لما اعدت لقياسه يعد نوعاً من أنواع الصدق والذي يسمى بالصدق الظاهري (Face Validity) (Ebel,1972,p 552) وللتثبت من مطابقة الفقرات في المقياس للخاصية التي تم اعداده من اجل قياسها فقد قامت الباحثة بعرض المقياس بصورته الأولية على عدد من المحكمين المختصين في علم النفس والعلوم والنفسية والتربوية لبيان مدى صلاحية الفقرات في قياس التنمر الوظيفي , واعتمدت الباحثة على نسبة اتفاق (80%) كمعيار ومحك لقبول الفقرة من عدمه , وبموجب هذا الاجراء تم قبول جميع الفقرات فقد حازت كلها على نسبة اتفاق (100%).

التطبيق الاستطلاعي:

طبق المقياس على عينة استطلاعية عشوائية قوامها (20) مرشد ومرشدة تم اختيارها بالطريقة العشوائية من المجتمع المدرس وبعد الانتهاء من التطبيق تبين للباحثة ان تعليمات المقياس وفقراته كانت واضحة , والمؤشرات كانت ايجابية وكان معدل الوقت اللازم للاجابة (14) دقيقة.

التحليل الإحصائي لفقرات مقياس التنمر الوظيفي:

الاتساق الداخلي (صدق الفقرات): تم حساب الاتساق الداخلي من خلال الاجراء الآتي:

أ- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية:

وقد اعتمدت الباحثة على معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس . وتبين أن جميع معاملات الارتباط كانت تشير الى وجود علاقة ذات دلالة احصائية إذ كانت قيم معاملات الارتباط اكبر من القيمة الجدولية البالغة (0,087) بدرجة حرية (198) وبمستوى دلالة (0.05). والجدول (3) يبين ذلك.

جدول (3) معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية

لمقياس التنمر الوظيفي

رقم	قيمة	رقم	قيمة	رقم	قيمة

علمها الموجب هي (85)، واقل درجة (5) ، والمتوسط الفرضي للمقياس هو (51) .

الأداة الثانية: مقياس التهكم

بعد اطلاع الباحثة على العديد من الدراسات السابقة ومراجعتها للمقاييس ذات العلاقة بموضوع بحثها الحالي، فقد تبنت الباحثة مقياس (الغريبي، 2014) لقياس التهكم وذلك للأسباب الآتية:

1 - حداثة المقياس.

2 تم التأكد من صدقه وثباته.

و قد تبني (الغريبي، 2014) تعريف اندرسون 1997 للتهكم و الذي عرفه (بأنه موقف يتسم بالاحباط و خيبة الامل و يرتبط ايضا بالازدراء و الاشمئزاز و عدم الثقة) علما ان اندرسون تبني في دراسته عن التهكم نظير وينر للعزو في الدافعية الاجتماعية وتكون المقياس بصورته الاولية من (49) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات وكالاتي:

مجال التهكم (السياسي) Politic Cynicism : و يعرف بأنه المدى الذي يحمل به الناس سمعه سيئة عن السياسيين و السياسة . ويتكون هذا المجال من الفقرات ذات الارقام من 1 الى 17 .

مجال التهكم (الاجتماعي) Social Cynicism : و الذي يعرف بأنه خيبة امل ازاء المجتمع و مؤسساته و يتالف عند الناس من تكوين انطباعات عن الآخرين . ويتكون هذا المجال من الفقرات ذات الارقام من 18 الى 33.

مجال التهكم (التنظيمي) Organization Cynicism : و يعرف بأنه امتلاك الافراد مشاعر سلبية اتجاه المؤسسات و المنظمات التي تفتقر للنزاهة ، بحيث يدفعهم الميل للاستخفاف بها وممارسة سلوكيات انتقادية اتجاهها تتفق مع معتقداتهم ، ويتكون هذا المجال من الفقرات ذات الارقام من 34 الى 49 .

ولغرض تصحيح المقياس وإيجاد الدرجة الكلية للمقياس ككل ، ولكل مجال من مجالاته التي يحصل عليها المستجيب فانه وضع أمام كل فقرة خمسة بدائل على وفق طريقة ليكرت، وتراوح بين الاتفاق التام مع مضمون الفقرة وصولاً إلى الرفض التام

• معامل الارتباط بين درجات كل فقرة من الفقرات والدرجة الكلية للمقياس: أي من خلال الاتساق الداخلي لمقياس التنمر الوظيفي الذي ثبت أن درجات كل الفقرات تكون مرتبطة وبدلالة احصائية بالدرجة الكلية للمقياس كما موضح في الجدول (3). ثبات المقياس:

ويقصد بالثبات (Reliability) أن يعطي الاختبار نتائج مماثلة أو متقاربة في قياس الخاصية إذا استعمل أكثر من مرة (الخرزاعلة، 2011: 458). وتم التأكد من ثبات المقياس من خلال الاتي:

أ- طريقة إعادة الاختبار (Test- Retest Method):

ويتم الحصول على معامل الثبات وفق هذه الطريقة بتطبيق الاختبار نفسه مرتين على المجموعة نفسها من الافراد وايجاد العلاقة الارتباطية بين درجات المفحوصين التي تم الحصول عليها في التطبيق الاول ودرجاتهم عند اعادة التطبيق في المرة الثانية شريطة ان لا تقل مدة الفصل بين التطبيقين عن بضعة ايام ولا تزيد عن اسبوعين او ثلاثة اسابيع كحد اقصى (فرج ، 1980: 349). ولقد قامت الباحثة بتطبيق مقياس التنمر الوظيفي لاستخراج الثبات بهذه الطريقة على عينة بلغت (30) مرشد ومرشدة وبعد انتهاء التطبيق الثاني تم استعمال معامل ارتباط بيرسون للتعرف على طبيعة العلاقة الرابطة بين درجات التطبيقين الأول والثاني ، وقد تبين أن معامل الثبات قيمته (0.85) وقد عدت هذه القيمة مؤشراً جيداً .

ب - معادلة الفا كرونباخ :

باستعمال معادلة الفا كرونباخ وقد بلغ معامل ثبات التنمر الوظيفي بطريقة ألفا كرونباخ 0.87 وهو ثبات جيد يمكن الركون إليه .

وصف المقياس بصورته النهائية:

يتكون مقياس التنمر الوظيفي بصورته النهائية من (17) فقرة بخمس بدائل متدرجة وبذلك تكون اعلى درجة يمكن أن يحصل

رقم الفقره	معامل الارتباط	رقم الفقره	معامل الارتباط	رقم الفقره	معامل الارتباط	رقم الفقره	معامل الارتباط
2	0.420	15	0.616	28	0.406	41	0.406
3	0.569	16	0.712	29	0.463	42	0.624
4	0.652	17	0.607	30	0.532	43	0.613
5	0.396	18	0.496	31	0.471	44	0.423
6	0.497	19	0.350	32	0.373	45	0.532
7	0.653	20	0.269	33	0.420	46	0.616
8	0.434	21	0.550	34	0.569	47	0.712
9	0.462	22	0.434	35	0.652	48	0.607
10	0.581	23	0.368	36	0.396	49	0.496
11	0.624	24	0.583	37	0.497		
12	0.613	25	0.544	38	0.653		
13	0.423	26	0.331	39	0.434		

ب- علاقة درجة الفقره بدرجة المجال الذي تنتهي اليه :

استخدمت الباحثة هذا الأسلوب لمعرفة معامل الارتباط بين درجة كل فقره ودرجة المجال الذي تنتهي إليه، وذلك لغرض الوثوق من صدق فقرات مقياس التهكم في كل مجال وتم اعتماد الدرجة الكلية للمجال معياراً ومحكاً داخلياً يستند عليه، وبعد استخدام معامل ارتباط بيرسون تبين إن جميع معاملات الارتباط كانت دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (0,087) بدرجة حرية (198) وبمستوى دلالة (0.05). ومن خلال هذا المؤشر اتضح أن جميع فقرات المقياس تعبر عن مجالاتها والجدول (5) يبين ذلك.

جدول (5) معاملات الارتباط بين كل فقره والمجال الذي تنتهي

اليه لمقياس التهكم

المجال السياسي		المجال الاجتماعي		المجال التنظيمي	
رقم الفقره	معامل الارتباط	رقم الفقره	معامل الارتباط	رقم الفقره	معامل الارتباط
1	0.459	18	0.631	34	0.568
2	0.499	19	0.468	35	0.657
3	0.683	20	0.527	36	0.406
4	0.716	21	0.489	37	0.522
5	0.355	22	0.566	38	0.691

بوصفها إحدى الطرائق العلمية والبدائل هي (أتفق تماماً 5 درجات، أتفق 4 درجات، لا رأي لي 3 درجات، أرفض درجتان، أرفض تماماً درجة واحدة) علماً ان الدرجة العليا تشير إلى ارتفاع مستوى التهكم فكلما كانت درجة المستجيب أعلى كان أكثر تهكماً والعكس صحيح .

التحليل المنطقي لفقرات مقياس التهكم:

قامت الباحثة بعرض المقياس بصورته الأولى على مجموعة من المحكمين لبيان مدى صلاحية الفقرات في قياس متغير التهكم واعتمدت الباحثة على نسبة اتفاق (80%) كمعيار لقبول الفقرة، وبموجب هذا الاجراء تم قبول جميع الفقرات اذ حازت على نسبة 100 % .

التطبيق الاستطلاعي:

طبق المقياس على عينة عشوائية بلغت (20) مرشد ومرشدة تم اختيارها بالطريقة العشوائية من المجتمع وبعد الانتهاء من التطبيق اتضح للباحثة ان تعليمات وفقرات المقياس كانت واضحة وجميع المؤشرات كانت ايجابية.

التحليل الإحصائي لفقرات مقياس التهكم وتم من خلال :

الاتساق الداخلي (صدق الفقرات): تم حساب الاتساق الداخلي من خلال الأتي:

أ- علاقة درجة الفقره بالدرجة الكلية:

وقد اعتمدت الباحثة معامل ارتباط بيرسون. وتبين أن جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً , فقد كانت قيم معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية اكبر من القيمة الجدولية التي تبلغ (0,087) بدرجة حرية (198) وبمستوى دلالة (0.05) والجدول (4) يبين ذلك.

جدول (4) معامل الارتباط بين درجة كل فقره والدرجة الكلية

لمقياس التهكم

رقم الفقره	معامل الارتباط	رقم الفقره	معامل الارتباط	رقم الفقره	معامل الارتباط	رقم الفقره	معامل الارتباط
1	0.373	14	0.532	27	0.403	40	0.403

عوامل مستقلة بل هي مترابطة مع بعضها البعض في قياس متغير التهكم .

ب- الخصائص السيكومترية للمقياس:

وقامت الباحثة بالتحقق من مؤشرات صدق المقياس وثباته وكما يأتي:

مؤشرات صدق المقياس (Validity):

1- الصدق الظاهري (Face Validity)

وقد تحقق هذا النوع من الصدق في مقياس التهكم من خلال عرضه على مجموعة من المحكمين المختصين والأخذ بأرائهم ومقترحاتهم حول صلاحية الفقرات , والذين اتفقوا على صلاحية فقرات المقياس لقياس ما وضع لأجله.

2- صدق البناء (Construct Validity)

وقد تحقق هذا النوع من الصدق للمقياس من خلال المؤشرات الآتية:

• صلاحية الفقرات: وقد تحقق من خلال عرض فقرات المقياس على المحكمين .

• معامل الارتباط بين درجات كل فقرة من الفقرات والدرجة الكلية للمقياس: أي من خلال الاتساق الداخلي لمقياس التهكم الذي ثبت أنّ درجات جميع الفقرات مرتبطة بالدرجة الكلية للمقياس وبدلالة إحصائية . كما موضح في الجدول (4).

• معامل الارتباط بين درجة كل فقرة بدرجة المجال الذي تنتمي إليه: ويشير إلى أن فقرات مقياس التهكم تنتمي إلى مجالات المقياس الذي هي فيه، كما هي موضحة في الجدول (5)

• معامل الارتباط بين درجات كل مجال والدرجة الكلية للمقياس ويشير إلى وجود علاقة بين مجالات مقياس التهكم والدرجة الكلية وكذلك عن وجود علاقة بين مجالات المقياس فيما بينها ذات دلالة إحصائية. كما يتضح من الجدول (6).

ثبات المقياس:

أ- طريقة إعادة الاختبار (Test- Retest Method):

0.408	39	0.595	23	0.592	6
0.379	40	0.505	24	0.728	7
0.410	41	0.458	25	0.239	8
0.685	42	0.657	26	0.530	9
0.652	43	0.652	27	0.625	10
0.435	44	0.586	28	0.744	11
0.537	45	0.296	29	0.727	12
0.638	46	0.448	30	0.264	13
0.735	47	0.510	31	0.634	14
0.599	48	0.237	32	0.749	15
0.477	49	0.282	33	0.819	16
				0.682	17

مصفوفة الارتباطات الداخلية:

وأشارت النتائج الى أن جميع معاملات الارتباط لكل مجال بالمجالات الأخرى والدرجة الكلية ذات دلالة إحصائية وهذا يدل وبوضوح على إن المجالات تقيس شيئاً واحداً هو متغير التهكم، إذ كانت جميع معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية البالغة (0,087) بدرجة حرية (198) وبمستوى دلالة (0,05). وهذا يعد مؤشر جيد لصدق بناء المقياس، والجدول (6) يوضح ذلك.

الجدول (6) مصفوفة الارتباطات الداخلية لمقياس التهكم

المجال الثالث	المجال الثاني	المجال الاول	الدرجة الكلية	المجالات
0,983	0,850	0,922	1	الدرجة الكلية
0,932	0,590	1		المجال الاول
0,722	1			المجال الثاني
1				المجال الثالث

ويتضح من الجدول اعلاه ان معاملات الارتباط بين المجالات الثلاثة مع بعضها ومع الدرجة الكلية نجد أن قيمها ليست ضعيفة إذ تراوحت بين (0.590 و 0.983) مما لا يمكن عدّها

■ معامل ارتباط بيرسون Person Correlation Coefficient لحساب الارتباطات بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياسي البحث (التنمر الوظيفي والتهكم) وأيضاً حساب الارتباطات بين درجة الفقرة ودرجة المجال الذي تنتمي اليه وكذلك في حساب مصفوفة الارتباطات الداخلية كما استخدم للتعرف على العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث .

■ معادلة الفا- كرونباخ للاتساق الداخلي، استخدمت لاستخراج الثبات بطريقة الفا للاتساق الداخلي.

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

الهدف الاول : التعرف على التنمر الوظيفي لدى المرشدين التربويين .

وأظهرت نتائج البحث إلى أن المتوسط الحسابي لدرجات العينة على المقياس قد بلغ (67.985) درجة وبانحراف معياري قدره (10.655) درجة، ولمعرفة دلالة الفرق احصائياً بين المتوسطين الحسابي والفرضي الذي بلغ (51) درجة ، فقد استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة وتبين ان الفرق دال احصائياً وذلك عند مستوى دلالة (0,05) فقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (22.542) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96)، وبدرجة حرية (199) وهذا يعني ان عينة البحث لديهم مستوى ليس بالمنخفض من التنمر الوظيفي والجدول (8) والشكل (1) يبين ذلك.

جدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة

التائية لمقياس التنمر الوظيفي

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية * t		الدلالة (0,05)
				المحسوبة	الجدولية	
التنمر الوظيفي	200	67.985	10.655	51	22.542	دالة

يشير الجدول (8) الى أن المرشدين التربويين يمتلكون درجة اعلى من المتوسط الفرضي لمقياس التنمر الوظيفي وتعزو

لقد قامت الباحثة بتطبيق مقياس التهكم لاستخراج الثبات بهذه الطريقة على عينة بلغت (30) مرشد ومرشدة وبعد انتهاء التطبيق الثاني تم استعمال معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لتعرف طبيعة العلاقة الرابطة بين درجات التطبيقين الأول والثاني ، ظهر أن معامل الثبات (0.87) ، وقد عدت هذه القيمة مؤشراً جيداً .

ب - معادلة الفا كرونباخ :

بعد استعمال (معامل ألفا كرونباخ)، لاستخراج الثبات لمجالات مقياس التهكم، بلغ معامل الثبات (0.87) للمجال السياسي و(0.81) للمجال الاجتماعي و (0.83) للمجال التنظيمي اما معامل الفا للمقياس كله فقد بلغ (0.93) وهو ثبات ممتاز ، والجدول (7) يوضح ذلك.

جدول (7) معاملات الثبات لمقياس التهكم ككل ومجالاته

الثلث

معامل الثبات	المقياس ككل	المجال الاجتماعي	المجال السياسي	المجال التنظيمي
معامل الفا كرونباخ	0.90	0.91	0.81	0.83

وصف المقياس بصورته النهائية:

يتكون مقياس التهكم بصورته النهائية من (49) فقرة بخمس بدائل متدرجة وبذلك تكون اعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المجيب هي (245)، و اقل درجة (49) ، والمتوسط الفرضي للمقياس هو (147)

الوسائل الأحصائية :

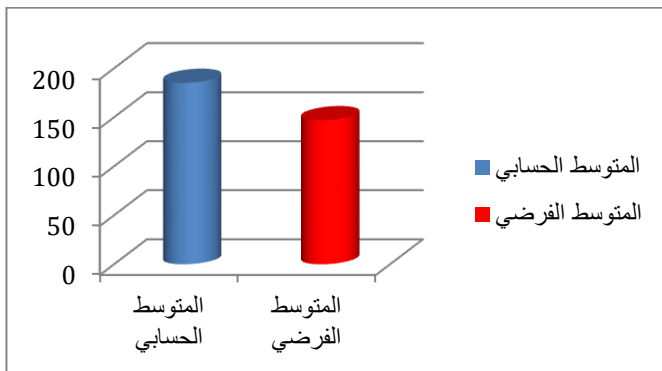
استخدمت الباحثة برنامج الحاسوب الآلي (SPSS) لحساب الوسائل الإحصائية التي استخدمت في البحث وكما يأتي :

- الاختبار التائي لعينة واحدة: للتعرف على مستوى المتغيرين لدى العينة.
- الاختبار التائي T-Test لعينتين مستقلتين لمعرفة الفرق بين الجنسين لكلا المتغيرين.

وأظهرت نتائج البحث إلى أن المتوسط الحسابي لدرجات هذه العينة على المقياس قد بلغ (185.090) درجة وبانحراف معياري قدره (27.572) درجة، وللتعرف على دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي الذي بلغ (147) درجة، استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة وتبين ان الفرق دال احصائيا عند مستوى دلالة (0,05) إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (19.536) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96)، وبدرجة حرية (199) وهذا يعني ان عينة البحث يتصفون بمستوى عال من التهكم والجدول (10) والشكل (2) يوضح ذلك.

جدول (10) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لمقياس التهكم

الدلالة (0,05)	القيمة التائية * t		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المتغير
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	1,96	19,536	147	27,572	185,090	200	التهكم



الشكل (2) المتوسط الحسابي والفرضي لمقياس التهكم

يشير الجدول (10) والشكل (2) الى أن المرشدين التربويين يمتلكون درجة اعلى من المتوسط الفرضي لمقياس التهكم وتفسر الباحثة هذه النتيجة بان هناك حالة من عدم الاستقرار أو الفوضى في العمل لدى المرشدين تكون ناتجة من تدهور الوضع العام في البلد سواء كان اجتماعيا أم سياسيا أم اقتصاديا الذي بدوره يولد مستوى عالياً من التهكم لدى افرادة , فان وينر (1985) يرى انه بعد اي حدث سلبي فان الناس يتخذون حالات

الباحثة ذلك الى ان طبيعة عمل المرشدين التربويين تتطلب منهم مواجهة مستويات عالية نسبيا من التوتر نتيجة الحالات والمواقف المتباينة التي يواجهونها باستمرار ووجود تحديات تواجه عملهم الارشادي اليومي , كما ان المستوى العال من التنمر الوظيفي في مكان العمل ربما سببه الرغبة الجامعة والعالية في الوصول الى هدف ذو قيمة او الحصول على امتياز معين مما يدفع بالمرشدين الى ممارسة هكذا لون من السلوكيات. الهدف الثاني : التعرف على الفروق في مستوى التنمر الوظيفي لعينة البحث وفقاً لمتغيرات الجنس (ذكور, إناث).

بلغ متوسط درجات الذكور (73.371)، وبانحراف معياري مقداره (5.786) درجة. في حين بلغ متوسط درجات الاناث (65.084) درجة، وبانحراف معياري مقداره (11.533) درجة. وباستعمال الاختبار التائي (t- test) لعينتين مستقلتين ظهر أن القيمة التائية المحسوبة (5.637) أكبر من القيمة التائية الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (198)، أي إن هناك فرقا حقيقياً بين الذكور والاناث في التنمر الوظيفي لصالح الذكور، والجدول (9) يوضح ذلك.

الجدول (9) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدلالة الفرق في

التنمر الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس

مستوى الدلالة (0,05)	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	الجنس
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	1,96	5,637	198	5,786	73,371	70	ذكور
				11,533	65,084	130	اناث

وتشير هذه النتيجة إلى أن التنمر الوظيفي عند الذكور اعلى مما هو عند الاناث. وتفسر الباحثة هذه النتيجة على ان الاناث اكثر التزاما بالضوابط الاجتماعية والقيود التي تفرض على الاناث بحسب طريقة التربية في المجتمع اكثر مما هي موجودة عند الذكور. الهدف الثالث : التعرف على التهكم لدى المرشدين التربويين .

مستوى الدلالة (0,05)	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	الجنس
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	1,96	7.475	198	18.009	202.869	70	ذكور
				27.165	175.725	130	إناث

وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى ان الذكور أكثر تهكماً من الإناث كونهم أكثر عرضة للضغط من الإناث وتعرضهم المستمر لإحداث الحياة اليومية التي تقع على عاتق الذكور والتي تؤثر سلباً في ردود أفعالهم الذي بدوره يزيد من مستوى التهكم . كما بينت النتائج ان هناك فروق ذات دلالة احصائية لمتغير التهكم للمجال السياسي والاجتماعي والتنظيمي لدى المرشدين على وفق متغير الجنس وكلها لصالح الذكور وتعزو الباحثة ذلك الى ذات السبب اعلاه كون الضغط الحياتي الموجه على الذكور اعلى من الاناث.

الهدف الخامس : التعرف على العلاقة الارتباطية بين التنمر الوظيفي والتهكم لدى المرشدين التربويين.

للتحقق من هذا الهدف , قامت الباحثة بأخذ اجابات عينة البحث على مقياسي التنمر الوظيفي والتهكم, ثم استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون فكانت النتائج كما مبينة في الجدول(13).

الجدول(13) العلاقة بين التنمر الوظيفي والتهكم

مستوى الدلالة (0,05)	القيمة التائية		قيمة معامل الارتباط بين التنمر الوظيفي والتهكم	العدد
	الجدولية	المحسوبة		
دالة	1,96	32.857	0.92	200

يتبين من الجدول اعلاه ان قيمة معامل الارتباط بين التنمر الوظيفي والتهكم قد بلغت (0.92), ولمعرفة دلالة العلاقة استخدمت الباحثة الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (32.857) , وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (198) , وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية

عزو سببية مستندة إلى حالات إدراكهم للحدث . وينتج عن حالات العزو هذه أحكام مسؤولية تؤدي إلى انفعالات معينة مثل الغضب أو التعاطف، أو توقعات ، تؤدي إلى انفعالات مثل الأمل واليأس . ولقد أظهرت نتائج البحث كذلك أن هناك دلالات في الفروق بين الأوساط الحسابية لعينة البحث والأوساط الفرضية لكل مجال من المجالات الثلاثة للتهكم. وتعني هذه الدلالات الإحصائية أن المرشدين النفسيين لديهم تهكم ومجالاته الثلاث كما هو موضح في الجدول (11)

جدول (11) قيم الاختبار التائي لعينة البحث على مجالات

مقياس التهكم

مستوى الدلالة 0.05	القيمة التائية المحسوبة	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	حجم العينة	مجالات المقياس
دالة	26.524	51	10.65	67.98	200	المجال السياسي
دالة	11.618	48	9.63	55.91	200	المجال الاجتماعي
دالة	19.170	48	9.73	61.19	200	المجال التنظيمي

الهدف الرابع : التعرف على الفروق في مستوى التهكم لعينة البحث وفقاً لمتغيرات الجنس (ذكور, إناث).

بلغ متوسط درجات الذكور(202.869)، وبانحراف معياري مقداره (18.009) درجة. في حين بلغ متوسط درجات الاناث (175.725) درجة، وبانحراف معياري مقداره (27.165) درجة. وباستعمال الاختبار التائي (t- test) لعينتين مستقلتين ظهر أن القيمة التائية المحسوبة (7.475) أكبر من القيمة التائية الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (198)، أي إن هناك ثمة فرقا حقيقياً بين الذكور والاناث في التهكم لصالح الذكور، والجدول (12) يوضح ذلك.

الجدول (12) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدلالة الفرق

في التهكم تبعاً لمتغير الجنس

المقترحات:

لإكمال البحث وفي ضوء ما سبق اقترحت الباحثة ما يأتي:

- 1- اجراء بحث مماثل عن متغير التنمر عند طلبة الجامعة ومقارنة نتائجها بنتائج البحث الحالي.
- 2- اجراء بحث مماثل عن العلاقة بين التنمر ومتغيرات اخرى مثل الابداع الارشادي او العدوى الانفعالية وغيرها.
- 3- القيام بدراسة تتناول علاقة التهكم بمتغيرات أخرى لم يتناولها هذا البحث كالرضا المهني و الثقة السياسية و العلاقات الاجتماعية.
- 4- اجراء بحوث علمية اخرى مشابهة للبحث الحالي تطبق على شرائح مجتمعية مختلفة كساتذة الجامعة , ومقارنة نتائجها بنتائج البحث الحالي .

المصادر:

المصادر العربية:

- 1- ألخزعلي ، محمد سلمان فياض واخرون (2011) ، طرائق التدريس الفعال ، ، دار صفاء للنشر والتوزيع ،عمان الأردن .
- 2- أليزادي ، بسنت عادل رمضان (2020): اثر التنمر في مكان العمل على الصلابة النفسية للعاملين دراسة ميدانية ، المجلة العربية للدراسات والبحوث التربوية والانسانية ، العدد 18 .
- 3- أليشرازي، محمد يعقوب (1987): القاموس المحيط، ط2، المطبعة الحسينية المصرية، القاهرة.
- 4- أليطائي ، مهدي خليل جاسم (2017). الحاجة الشخصية للبناء وعلاقتها بالانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، ابن رشد ، جامعة بغداد.
- 5- أليعوادة ، امل سالم (2009). العنف ضد المرأة العاملة في قطاع الصحة ، الباروري للنشر والتوزيع عمان .
- 6- أليغريي ، سالم عبد إبراهيم (2014) . التهكم وعلاقته بالثقة الاجتماعية المتبادلة ، رسالة ماجستير ، كلية الآداب ، جامعة بغداد.

ومعنوية بين التنمر الوظيفي والتهكم ومما دعم هذه النتيجة هو الاختبار التائي لدلالة معاملات الارتباط عند مستوى معنوية 5% اي ان نتيجة القرار مقبولة بدجة ثقة 95% . وتفسر الباحثة العلاقة الارتباطية الايجابية الطردية بين التنمر الوظيفي والتهكم اي ان ظهور سلوك التنمر الوظيفي لدى المرشدين يؤدي الى ظهور سلوكيات تكون دالة على التهكم .

الاستنتاجات:

استنتجت الباحثة في ضوء النتائج التي توصلت إليها إلى ما يأتي:

- 1- ان المرشدين التربويين يتصفون بالتنمر الوظيفي.
- 2- ان المرشدين التربويين لديهم مستوى ذا دلالة من التهكم بكل مجالاته.
- 3- أن التنمر الوظيفي عند الذكور اعلى من الاناث.
- 4- أن التهكم عند الذكور اعلى من الاناث.
- 5- توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين التنمر الوظيفي والتهكم .

التوصيات:

توصي الباحثة في ضوء نتائج بحثها بما يأتي:

- 1- لفت انظار المسؤولين عن اعداد المرشدين التربويين على ضرورة اتخاذ قرارات مناسبة في بلورة شخصية المرشدين التربويين والاحتفاظ بالقيم لاخلاقية في التعامل مع الاخرين وعدم ممارسة التنمر ضدهم.
- 2- اعداد برامج تدريبية مهنية تساعد المرشدين في الحد من التنمر الوظيفي وتحسين المعايير الاخلاقية مع انفتاح اكبر من النقاش حول اخلاقيات المرشد التربوي.
- 3- عمل برامج ارشادية يكون هدفها خفض مستوى التهكم لدى المرشدين .
- 4- تطوير الجوانب الايجابية في التهكم من قبيل النقد البناء القائم على اسس علمية ومنهجية من خلال المؤسسات الاعلامية والتربوية .

- 3- Anderrson, L., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the work place: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-470.
- 4- Anderson , C., & Bushman , B. (2002). Human aggression *Annual Review of Psychology*, 53(1), 27.
- 5- Andersson ، L. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*، 49، 1395-1418.
- 6- Bandura, A. (1977). *Social Learning theory* . Englewood Cliffs , NJ: Prentice Hall.
- 7- Baron, R., Byrne, D., & Branscombe, N. (2006). *Social psychology* (11th ed). Boston , MA: Person Education Inc.
- 8- Dancy Logan.2011. The Consequences of Political Cynicism: How Cynicism Shapes Citizens' Reactions to Political Scandals. *Polit Behaver* (2012) 34:411–423.DOI 10.1007/s11109-011-9163.
- 9- Dean, & P, Dharwadkar, R., J. W. (1998) . Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153. Outstanding Empirical Paper Award.
- 10- Delken, M. (2004). Organizational cynicism: a study among call centers. Unpublished Thesis, University of Maastricht.
- 11- Eaton, J. (2000). A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism. Unpublished Dissertation, York University, Toronto, Ontario.
- 12- Eble, Robert (1972): *Essentials of educational measurement*, New Jersey, Pranticall.
- 7- ألمنديل , بنت منديل , والسلمي , بنت محمد , والشمامي , اريج بنت عبد الرحمن و زكي , محمد زكي (2018). السمات الشخصية وأثرها في تفشي ظاهرة التنمر في بيئة العمل – دراسة ميدانية على الإداريات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة – مجلة العلوم الاقتصادية والإدارة القانونية , العدد التاسع , المجلد الثاني , ص 68 – 94.
- 8- أُنشأ , نجلاء بسري و السواح , إلهام , عبد الرؤوف (2020). التنمر الوظيفي في بيئة العمل وعلاقته بالكفاءة الإنتاجية لربة الأسرة العاملة , *المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي* , المجلد السادس والثلاثون , العدد (1) , ص 1 – 37.
- 9- زهران , حامد (2005). التوجيه والإرشاد النفسي , ط3. القاهرة : عالم الكتب.
- 10- سلام , محمد توفيق (2000). العنف لدى طلبة المدارس الثانوية في مصر , *المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية* , القاهرة .
- 11- عباس , محمد خليل وآخرون , (2011) : مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس , ط3 , دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة , عمان , الأردن .
- 12- علي , حمدي احمد عمر و محمد , وفاء محمد علي (2021). التنمر في بيئة العمل والانغماس الوظيفي – دراسة سيوسولوجية على عينة من الاكاديميين ومعاونهم الموظفين الإداريين في جامعة سوهاج .
- 13- قطامي , يوسف والصريرة (2009). *الطفل المتنمر* . دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع , الأردن .

المصادر الاجنبية:

- 1- Allen،M.J.& yen ،M.W. (1979) : *In troduction to measurement theory*, Galifornia, Brook cole.
- 2- Anastasia, A. (1982): *Psychological Testing*, New York, Macmillan, 5th, Edition.

Occupational bullying and sarcasm among educational counselors

Fatimah Adil Dakhil Al-Mhesin
University of Misan, College of Basic
Education,

Abstract:

The study aimed to identify job bullying and sarcasm among educational counselors and the relationship between them, as well as to identify the differences between educational counselors according to the gender variable (males - females). It was prepared by (Al-Ziyadi 2020), and (The Scale of Sarcasm), which was prepared by (Al-Ghurairi 2014), and the results of the study resulted in, The educational counselors are characterized by occupational bullying ,and There are differences in occupational bullying according to the gender variable, and the differences were in favor of males,The educational counselors are cynical, There are differences in sarcasm according to the gender variable, and the differences were in favor of (males), and There is a statistically significant relationship between job bullying and sarcas, and According to the results of the study, the researcher recommended some recommendations and suggestions.

Keywords: occupational bullying, sarcasm, educational counselors.