

The level of occupational bullying among school principals from the point of view of teachers in light of some variables (a field study in basic education schools in the city of salhab).

Dr. Fouad Sbeira*
Dr. Shatha Iskandar**
Fayhaa Hassan Tajour***

(Received 27 / 5 / 2024. Accepted 30 / 6 / 2024)

□ ABSTRACT □

The research aimed to identify the level of occupational bullying among school principals from the point of view of a sample of basic education teachers in salhab city schools in light of some variables, This is done by identifying differences in occupational bullying among sample members according to the variables of (gender, academic qualification, years of experience), To achieve The objectives of the study, The occupational bullying scale was used (prepared by the researcher), and it was applied to a sample of (195) male and female teachers in salhab city schools. The results showed that the sample members suffer from occupational bullying at a level between low and medium and high, The results also showed that there are statistically significant differences between the study sample members in the level of occupational bullying due to the variables (gender) and(academic qualification it was in favor of males and also for teachers who hold a diploma or intermediate institute certificate, while There were no statistically significant differences in the level of occupation teachers due to the variable(years of experience).

Keywords: occupational bullying, basic education teachers.



Copyright :Tishreen University journal-Syria, The authors retain the copyright under a CC BY-NC-SA 04

* Professor, Psychological Counseling Department, Faculty of Education, Tishreen university, Lattakia, Syria.

**Associate Professor, Psychological Counseling Department, Faculty of Education, Tishreen university, Lattakia, Syria.

***Postgraduate Student (Master), Psychological Counseling Department, Faculty of Education, Tishreen university, Lattakia, Syria.

مستوى التمر الوظيفي لدى مدرء المدارس من وجهة نظر المعلمين في ضوء بعض المتغيرات (دراسة ميدانية في مدارس مرحلة التعليم الأساسي في مدينة سلحب)

د. فؤاد صبيرة*

د. شذى اسكندر**

فيحاء حسن تجور***

تاريخ الإيداع 2024 / 5 / 27 . قبل للنشر في 2024 / 6 / 30

□ ملخص □

هدف البحث إلى تعرف مستوى التمر الوظيفي لدى مدرء المدارس من وجهة نظر عينة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي في مدارس مدينة سلحب في ضوء بعض المتغيرات، وذلك من خلال تعرف الفروق في التمر الوظيفي لدى أفراد العينة وفقاً لمتغيرات كل من (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس التمر الوظيفي (من إعداد الباحثة)، وتم تطبيقه على عينة بلغ عددها (195) معلماً ومعلمة من معلمي مدارس مدينة سلحب. أظهرت النتائج أن أفراد العينة يعانون من التمر الوظيفي بمستوى بين المنخفضة والمتوسطة والمرتفعة، كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في مستوى التمر الوظيفي تعزى لمتغيري (الجنس) و(المؤهل العلمي) وكانت لصالح الذكور وأيضاً للمعلمين الحاصلين على شهادة دبلوم ومعهد متوسط، بينما لم توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التمر الوظيفي التي يعاني منها معلمو مرحلة التعليم الأساسي تعزى لمتغير (سنوات الخبرة) .

الكلمات المفتاحية : التمر الوظيفي، معلمي مرحلة التعليم الأساسي.

مجلة جامعة تشرين - سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب الترخيص CC BY-NC-SA 04



حقوق النشر

* أستاذ ، قسم الإرشاد النفسي، كلية التربية ، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.

** مدرسة ، قسم الإرشاد النفسي، كلية التربية، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.

*** طالبة ماجستير، قسم الإرشاد النفسي، كلية التربية، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.

مقدمة

تعد المدرسة المؤسسة الاجتماعية التربوية التي تحتل المكانة الثانية من حيث الأهمية في حياة الفرد، فهي تعمل من خلال كوادرها على توفير بيئة مليئة بالمتغيرات من أجل تحفيز الطاقة الكامنة لدى الفرد وتوجيهها في الاتجاه الصحيح، وبذلك تحقيق الهدف الأسمى للتربية وهو إعداد الفرد ليكون مواطناً صالحاً يسهم في تطور مجتمعه، ومن جانب آخر تسعى المدرسة إلى تحقيق النمو المتكامل للفرد في النواحي العقلية، والنفسية، والاجتماعية، ما يجعلهم يتمتعون بقدر وافر من الصحة النفسية، والجسدية، والأتزان الانفعالي.

إن الظروف التي تمر بها سوريا في الفترة الأخيرة وكثرة تعرض الأفراد للعديد من الصراعات والضغوط النفسية والمهنية ولد العديد من المشاكل التربوية والنفسية والسلوكية، ومن بينها التمر الوظيفي الذي يعد من أكثر المشاكل التي تؤثر في بيئة العمل، والتي تستهدف فئة مهمة من المجتمع هم فئة المعلمين الذين لهم دور كبير في العملية التربوية، فسلوك التمر الوظيفي أو ما يسمى بالتمر في العمل يعرف بأنه ميل بعض أصحاب أو مديري أو رؤساء العمل أو من هم في مركز السلطة إلى السيطرة والهيمنة على مرؤوسيه في العمل ومضايقتهم بشتى الطرق والأساليب مما يجعل المتمر عليه في حالة قهر وإجهاد نفسي وصحي (كاظم، 2023).

يرى كل من (Ciby&Raya, 2014) بأن التمر الوظيفي من أهم العوامل الرئيسة التي تحدث في بيئة العمل والتي تسبب الضغط المستمر أكثر من العوامل الأخرى المتعلقة بالعمل، و يؤكد أيضاً (Patath, et al. 2010) بأن التمر الوظيفي هو سلوك مستمر للإهانة والخبث سواء كان متعمداً أو غير متعمد وذلك بهدف توجيه الأذى والسيطرة على الزملاء في العمل.

فإنظراً لأهمية دراسة موضوع التمر الوظيفي وتأثيره السلبي على معلمي مرحلة التعليم الأساسي باعتبارهم عينة مهمة جداً في المجتمع، جاء هذا البحث، إذ من الضرورة العمل على تسليط الضوء على هذه الظاهرة ذلك لضمان بيئة عمل صحيحة وصحية تتعكس بشكل إيجابي على العملية العلمية والتعليمية.

مشكلة البحث:

يعد العمل مصدراً مهماً لإثبات الفرد وبناء شخصيته المهنية، ونجاح الفرد في عمله له انعكاس إيجابي كبير على حياته بشكل عام وعلى مساره المهني بشكل خاص، ولكن ليس بالضرورة فقد يكون العمل سبباً في معاناة الفرد وإحباطه نتيجة الضغوط التي يتعرض لها العامل في عمله والتي قد تؤثر سلباً على أدائه ومنها التمر الوظيفي بأشكاله المختلفة مثل: الإهانة والتهديد والإزعاج وانتهاك الخصوصية والإقصاء والاستهزاء وتشويه السمعة وغيرها من السلوكيات الغير مرغوبة التي تمارس من قبل رئيس العمل ضد مرؤوسه، فقد مثل التمر الوظيفي شكلاً من أشكال سوء المعاملة بين الأشخاص والذي يهدف إلى ترهيب وإذلال فرد معين أو مجموعة من الأفراد، ويأخذ شكلاً من أشكال العنف في مكان العمل، والتي تتضمن التعليقات اللفظية ومنها نشر الشائعات الكاذبة والمضايقة والمطاردة والصراخ واستخدام الألفاظ النابية وغيرها. (Namie Lutgen-Sandvik. 2010)

إن للمعلمين دوراً كبيراً في بناء العملية التربوية فهم شريحة مهمة في المجتمع، فعند تعرضهم للعديد من المشكلات النفسية والسلوكية، ومنها التمر الوظيفي من قبل مديرهم في المدرسة، قد يؤثر ذلك على الطلبة ومستواهم الدراسي ما يخلق خلل في العلاقة بين الطالب ومعلمه، فيقوم المعلم الملتزم بترك عمله أو غيابه المتكرر أو انتقاله لمكان آخر، فتعرضه المستمر من قبل مديره أو أحد زملائه في المدرسة للإهانة والتهديد المستمر والاستهزاء بقدراته وإمكاناته التدريسية أو فصله ورفع عقوبة بحقه عند تغيبه عن المدرسة من قبل مديره، وقد يكون ذلك أما لأسباب صحية

أو مكانية يقلل من أدائه المهني ويجعله أكثر عرضه للإحباط والضغط النفسية والمهنية وأكثر عرضه للتمتر على طلابه ويخلق خلل في العملية التربوية (Sanders et al.,2012).

وللتعرف على هذه الظاهرة، قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية على (30) من المعلمين والمعلمات في بعض مدارس مرحلة التعليم الأساسي في مدينة سلحب (أبو فرج، نهر البارد، حورات عمورين، المسحل)، إذ أكدت نتائج تلك الدراسة على أن أكثر من (30%) من أفراد العينة تعرضوا للتمتر الوظيفي بأشكاله النفسية أو الجسدية أو اللفظية، كما أن الكثير من الدراسات السابقة كدراسة (النشار والسواح،2020)، و(الباعدي، 2021)، و(الصمد،2020)، و(كاظم، 2023) أكدت على ازدياد انتشار ظاهره التمر الوظيفي خاصة في بيئات العمل الوظيفية.

واستناداً إلى ما سبق، واقتناعاً من الباحثة بأهمية دراسة التمر الوظيفي في المدارس، وندرة الدراسات المحلية حول تلك الظاهرة (على حد علم الباحثة)، بالإضافة إلى ضرورة البحث عن أسباب هذه الظاهرة وآليات التدخل والوقاية للحد منها، ولاسيما لدى شريحة مهمة من المعلمين في مدارس مدينة سلحب. تتحدد مشكلة البحث بالسؤال الرئيس الآتي:

ما مستوى التمر الوظيفي لدى عينة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي في بعض مدارس مدينة سلحب في ضوء بعض المتغيرات؟

أهمية البحث وأهدافه:

الأهمية النظرية: تكمن الأهمية النظرية من خلال:

- 1- أهمية دراسة متغير التمر الوظيفي والذي برز بشكل أوسع وأكثر انتشاراً خاصة في ظل الأزمة على سورية.
- 2- أهمية العينة التي سيطبق عليها البحث، والتي تجرى عليها الدراسة، وهم فئة من المعلمين كونهم المحرك الرئيس في نجاح العملية التعليمية.
- 3- ندرة الدراسات المحلية (على حد علم الباحثة) التي تناولت موضوع التمر الوظيفي.
- 4- قد تفيد هذه الدراسة المكتبة التربوية والنفسية على اعتبار أنها تقدم معلومات نظرية مهمة، ولاسيما حول موضوع التمر الوظيفي.

الأهمية التطبيقية:

- 1- توجيه أنظار الجهات المختصة في المدارس لإعداد برامج وندوات للمعلمين تهدف إلى تعزيز معرفتهم أكثر بكيفية التعامل مع الأشخاص المتمترين ومعالجة تلك الظاهرة.
 - 2- تزويد مكتبة القياس والتقويم في كلية التربية بأداة تقيس مستوى التمر الوظيفي.
 - 3- تقديم اقتراحات تساهم في التغلب على ظاهرة التمر الوظيفي في المدارس الحكومية.
 - 4- لفت انتباه متخذي القرار في وزارة التربية والتعليم إلى أهمية بحث أسباب ظاهرة التمر الوظيفي في المدارس.
- الأهداف: يهدف البحث الحالي إلى الآتي:

- 1- تعرف مستوى التمر الوظيفي لدى عينة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي في مدارس مدينة سلحب.
- 2- تعرف الفروق في مستوى التمر الوظيفي لدى عينة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي في مدارس مدينة سلحب وفقاً لمتغيرات كل من (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).

فرضيات البحث:

- 1- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على مقياس التمر الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس التمر الوظيفي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس التمر الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (إجازة جامعية، معهد متوسط، دبلوم).
- منهج البحث:** تم استخدام المنهج الوصفي في البحث الحالي، لأنه يقوم على دراسة الواقعة أو الظاهرة كما هي في الواقع، ولا يقف عند مجرد جمع المعلومات والحقائق بل يهتم أيضاً بتصنيفها وتحليلها ثم استخراج النتائج منها (الويدري، 2000، 183).
- مجتمع البحث:** تكون مجتمع البحث من جميع معلمي مرحلة التعليم الأساسي في مدارس مدينة سلحب للعام الدراسي 2024/2023، إذ بلغ عدد أفراد مجتمع البحث وفقاً لإحصائيات دائرة التعليم الأساسي في مديرية التربية بحماه (500) معلماً ومعلمة؛ منهم (175) معلماً و(325) معلمة.
- عينة البحث:**

جرى اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية البسيطة، وتمّ تحديد عدد أفراد العينة باستخدام مُعادلة ريتشارد - جيجر

$$n = \frac{\left(\frac{z}{d}\right)^2 * (0.50)^2}{1 + \frac{1}{N} \left[\left(\frac{z}{d}\right)^2 * (0.50)^2 - 1\right]}$$

وبالتالي بلغ حجم عينة البحث (195) معلماً ومعلمة، وبيّن الجدول رقم (1) توزع أفراد عينة البحث وفقاً لمتغيرات الجنس وعدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي.

الجدول رقم (1): توزع أفراد عينة البحث وفقاً لمتغيرات الدراسة

النسبة المئوية	المجموع	عدد سنوات الخبرة			المؤهل العلمي			
		أكثر من 10 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	دبلوم	معهد متوسط	إجازة جامعية	
40%	78	27	9	42	9	45	24	ذكر
60%	117	27	36	54	24	39	54	أنثى
100%	195	54	45	96	33	84	78	المجموع
	100%	27.69%	23.08%	49.23%	16.92%	43.08%	40%	النسبة المئوية

وبذلك بلغت النسبة المئوية لعينة البحث من المجتمع الأصلي (100%).

مصطلحات البحث:

التممر الوظيفي (Occupational Bullying): هو مجموعة من المشكلات السلوكية التي يتعرض لها العاملون في عملهم، والتي تشمل المضايقات وعدم التحمل والإشراف السيء والممارسات العقابية غير العادلة (Hodgins & McNamara, 2017).

وتعرف الباحثة التمر الوظيفي إجرائياً: هو معاناة أفراد عينة البحث من المشكلات السلوكية التي يتعرضون لها من قبل مديرهم في العمل والتي تتمثل بالإهانة والتهديد والإزعاج وانتهاك الخصوصية والإقصاء والاستهزاء وتشويه السمعة، ويقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد عينة البحث على استبانة التمر الوظيفي من إعداد الباحثة.

أبعاد التمر الوظيفي:

- **الإهانة والتهديد:** هي سلوكيات سلبية تتمثل في الاعتداءات اللفظية والجسدية والتوعد بالتعرض للعقوبات لأفراد العينة في حالة عدم امتثالهم لأوامر وتعليمات مسؤولهم المباشر (زرادي، ناجي، 2020).
- **الإزعاج وانتهاك الخصوصية:** هي سلوكيات سلبية تشمل المراقبة المفرطة من طرف مسؤولهم المباشر وتدخله في كيفية أدائهم لمهامهم وفي حياتهم الشخصية واستغلاله لهم خارج العمل (زرادي، ناجي، 2023).
- **الإقصاء:** هو سلوك سلبي يتمثل في المنع المتعمد لأفراد العينة وحرمانهم من مشاركتهم في مختلف الأنشطة والموارد والاتصالات والتوجيهات بالمؤسسة من طرف مسؤولهم المباشر (زرادي، ناجي، 2023).
- **الاستهزاء وتشويه السمعة:** هي سلوكيات سلبية تعسفية تتضمن السخرية والاستهزاء والاستخفاف بأفراد العينة ونشر إشاعات وأخبار كاذبة عن حياتهم الشخصية والمهنية من طرف مسؤولهم المباشر (زرادي و ناجي، 2023).

أدوات البحث:

- مقياس التمر الوظيفي:

قامت الباحثة بإعداد مقياس التمر الوظيفي، وذلك بالرجوع إلى العديد من المقاييس حول التمر الوظيفي والاطلاع على العديد من الأدبيات والدراسات السابقة ومنها دراسة (مغار، 2015)، (زراري، ناجي، 2023)، و(إمام، 2023)، و(كاظم، منهل، 2023).

وقد تألف المقياس بصورته الأولية من (21) بنداً، وتضمن أربعة أبعاد هي (الإهانة والتهديد، الإزعاج وانتهاك الخصوصية، الإقصاء، الاستهزاء وتشويه السمعة)، وللإجابة على أسئلة المقياس تم الاعتماد على مقياس (ليكرت) الخماسي، والمتقل بأرقام تصاعديّة وفق الآتي : الدرجة (1)أبدأ، الدرجة (2) نادراً، الدرجة (3) أحياناً، الدرجة (4) غالباً، الدرجة (5) دائماً، تأخذ الإجابات عليها القيم (1،2،3،4،5) للعبارة الموجبة والعكس للعبارة السالبة.

صدق المقياس وثباته:

- الصدق:

قامت الباحثة بالتحقق من صدق المقياس بالطرق الآتية:

أ-الصدق الظاهري: وللتحقق من صدق المقياس الظاهري تم عرضه على عدد من المحكمين في كلية التربية بجامعة تشرين بلغ عددهم (8) محكمين من أعضاء الهيئة التدريسية من قسم الإرشاد النفسي كلية التربية في جامعة تشرين من أجل الكشف عن مدى صدق بنود المقياس وملائمتها لقياس ما وضعت لقياسه، وفي ضوء آراء المحكمين وملاحظاتهم

تم تعديل صياغة بعض البنود، ليبقى المقياس مكوناً من (21) بنداً، وتتراوح درجة الفرد على المقياس بين (21) و(105) درجة.

ب- صدق الاتساق الداخلي : بهدف التحقق من صدق الاتساق الداخلي قامت الباحثة بتطبيقه على عينة استطلاعية مكونة من (30) معلماً ومعلمة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي في مدارس مدينة سلحب، ومن خارج عينة الدراسة. وتم حساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بند والدرجة الكلية للمقياس، والجدول رقم (2) يعرض النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الإحصائية للصدق.

الجدول (2): قيم معامل ارتباط درجة كل بند بالدرجة الكلية لمقياس التمر الوظيفي

م	البنود	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	أشعر بالضغط الشديد من الأوامر التي أتلقاها من مديري في العمل	**0.863	0.01
2	أشعر بأني محاط بأشخاص يزعجونني في العمل	**0.844	0.01
3	أتعرض للنقد المستمر من قبل مديري بالعمل	**0.813	0.01
4	أتعرض للإهانة المستمرة بعملني	**0.839	0.01
5	يهددني مديري بالعقوبة	**0.811	0.01
6	يسمعني مديري ألفاظ غير لائقة بصوت مرتفع	**0.862	0.01
7	أتعرض للوم بشكل مستمر في العمل	**0.714	0.01
8	يحملني مديري مسؤولية أخطاء زملائي	**0.884	0.01
9	يمنع مديري زملائي من تقديم المساعدة لي	**0.938	0.01
10	يراقبني مديري أثناء أداء مهامي	**0.738	0.01
11	يكلفني مديري بمهام أثناء وقت فراغي	**0.726	0.01
12	يستبعدني مديري من المناسبات والأحداث المهمة في المدرسة	**0.903	0.01
13	يمنع مديري عني المعلومات التي تهمني في المدرسة	**0.863	0.01
14	يلغي مديري مهامي الأساسية في المدرسة ويستبدلها بأخرى	**0.845	0.01
15	يتعمد مديري إثارة المشاكل بيني وبين زملائي في المدرسة	**0.841	0.01
16	يتعمد مديري تغيير برنامج عملي في المدرسة	**0.866	0.01
17	يقلل مديري من قدرتي بالعمل أمام زملائي	**0.824	0.01
18	يتعمد مديري السخرية مني أمام زملائي	**0.898	0.01
19	يسخر مديري من وضعي الاجتماعي أمام زملائي	**0.841	0.01
20	يستهزئ مديري من مظهري الشخصي	**0.867	0.01
21	ينشر مديري إدعاءات كاذبة عن حياتني	**0.790	0.01

يتضح من الجدول (2) أن معاملات الارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)؛ حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.714-0.938)، وهذا يعطي دلالة على صدق الاتساق الداخلي، مما يؤكد صدق هذا المقياس وإمكانية اعتماده كأداة في تطبيق الدراسة الحالية.

- ثبات المقياس:

جرى التحقق من ثبات المقياس وفق طريقة ألفا كرونباخ (Alpha's Cronbach) ذلك لأنها تعطي الحد الأدنى لمعامل ثبات المقياس، وذلك باستخدام برنامج (SPSS)، كما هو موضح في الجدول رقم (3).

الجدول رقم (3): معامل ثبات مقياس التمر الوظيفي حسب معادلة ألفا كرونباخ

المقياس	عدد البنود	معامل ثبات ألفا كرونباخ
التمر الوظيفي	21	0.98

ويتضح من الجدول (3) أن معامل ثبات المقياس ذو قيمة مرتفعة، حيث بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ للمقياس الكلي (0.98)، مما يدل على أن المقياس يتمتع بقدر جيد من الثبات يجعله صالح للاستخدام في الدراسة الحالية.

حدود البحث:

حدود زمنية: تم إجراء البحث في العام 2023-2024.

حدود مكانية: تم إجراء البحث في مدارس مدينة سلحبي في محافظة حماة.

حدود بشرية: وهم أفراد العينة من الذكور والإناث من معلمي مدارس مدينة سلحبي في محافظة حماة.

الدراسات السابقة:

الدراسات العربية:

- دراسة (الأبيض، السطوحى، 2020) في اليمن: بعنوان القيادة الخادمة لدى مديري المدارس الحكومية وعلاقتها بالتمر الوظيفي من وجهة نظر المعلمين.

هدفت الدراسة تعرف العلاقة بين القيادة الخادمة والتمر الوظيفي لدى المديرين من وجهة نظر المعلمين بالمدارس الحكومية، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة، حيث أعدت أدوات الدراسة استبانته القيادة الخادمة واستبانته التمر الوظيفي على عينة من المعلمين وبلغ عددهم (150) معلماً ومعلمة من معلمي المدارس محافظة الحكومية، وكانت النتائج على الشكل التالي: وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس القيادة الخادمة، ودرجاتهم على مقياس التمر الوظيفي؛ وإمكانية التنبؤ بالتمر الوظيفي من خلال بعض أبعاد القيادة الخادمة لدى عينة الدراسة من معلمي المدارس الحكومية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية على أبعاد التمر الوظيفي بين أفراد العينة تعزى إلى متغير الجنس و لصالح الذكور، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى التعليمي في أبعاد التمر الوظيفي.

- دراسة (الحباشنة، 2022) في الأردن: بعنوان درجة التمر الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين.

هدفت الدراسة الكشف عن درجة التمر لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين، استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وصممت استبانته التمر الوظيفي على عينة عشوائية مكونة من (196) معلماً

ومعلمة في المدارس الحكومية بمحافظة الكرك، وكانت النتائج على الشكل التالي: إن درجة التمر لدى مديري المدارس من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة منخفضة؛ ووجود فروق دالة إحصائياً في درجة التمر الوظيفي تُعزى لمتغيرين هما: الجنس لصالح الإناث، والمؤهل العلمي لصالح شهادة الدبلوم.

- دراسة (إمام، 2023) في فلسطين: بعنوان التمر الوظيفي في المدارس الحكومية في القدس وسبل التغلب عليه. هدفت الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة التمر الوظيفي بدلالة مجالاتها وسبل التغلب عليه في المدارس الحكومية في القدس، اتبعت الباحثة المنهج الوصفي وأعدت استبانته للتمر الوظيفي على عينة من المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الحكومية في القدس، وتكونت العينة من (157) معلماً ومعلمة، اختبروا بالطريقة العشوائية، فكانت النتائج على الشكل التالي: إن التمر الوظيفي يمارس في المدارس الحكومية في محافظة القدس بدرجة ضعيفة، ووجود فروق دلالة إحصائياً بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة انتشار التمر الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، أما بالنسبة لمتوسط الحد من انتشار ظاهرة التمر الوظيفي فقد كانت بدرجة كبيرة ومرتفعة.

الدراسات الأجنبية:

- دراسة سميت (SMIT, 2018) في جنوب أفريقيا: بعنوان أسلوب القيادة التشاركية وعلاقته بظاهرة التمر في مدارس جنوب أفريقيا.

Participatory leadership style and its relationship to bullying in south African.

هدفت الدراسة تعرف العلاقة بين أسلوب القيادة التشاركية والتمر في مدارس جنوب أفريقيا من وجهة نظر المعلمين، تم استخدام المنهج النوعي كي يحقق أهداف الدراسة، إذ أجريت عدة مقابلات شبة منظمة مع معلمي (12) مدرسة من مدارس جنوب أفريقيا، وبينت النتائج وجود علاقة عكسية بين القيادة التشاركية وظاهرة التمر في مدارس جنوب أفريقيا، فكلما زادت قيم الرعاية لدى المعلمين وتم صقلها بالسمات القيادية التشاركية انخفضت سلوكيات التمر.

التعقيب على الدراسات السابقة:

اتفقت معظم الدراسات السابقة على أن للتمر الوظيفي تأثير سلبي كبير على أداء العاملين وفي جميع المجالات المهنية، واختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها من أوائل الدراسات في المجتمع السوري- على حد علم الباحثة - التي درست ظاهرة التمر الوظيفي وبالأخص على أفراد عينة البحث، وتأمل الباحثة أن تكون هذه الدراسة مشجعة لدراسات أخرى حول أثر التمر الوظيفي على أداء العاملين في القطاع التربوي ووضع حلول ومقترحات للحد من انتشار تلك الظاهرة بالنسبة للعاملين وبالأخص في القطاع التربوي، كما اختلفت عن الدراسات السابقة في استخدام الباحثة مقياساً للتمر الوظيفي من إعدادها.

الإطار النظري للبحث:

مفهوم التمر الوظيفي:

هو تلك الأفعال السلبية داخل مكان العمل، من قبل الزملاء أو المشرفين أو المديرين أو المرؤوسين بشكل متكرر ومنظم مما يؤدي إلى خلق بيئة عمل لا تتمتع بالجودة والسعادة التنظيمية، تتحقق فيها حالة تدفق نفسي وشعور بالانغماس في العمل، ومن أبعاده الإهانة والتهديد، الإزعاج وانتهاك الخصوصية، الإقصاء، الاستهزاء وتشويه السمعة (الأبيض، السطوح، 2020، 308).

أسباب التمر الوظيفي:

يوجد أسباب عديدة للتمر الوظيفي في العمل منها التهديدات الشخصية، نقص الإشراف في العمل، عدم كفاية ظروف العمل، ويرى شحاتة (2018) أن ظهور ونمو ظاهرة التمر الوظيفي جاء نتيجة غياب الرقابة من الجهات العليا، أو بسبب طبع المدير التي يتوقع من العاملين تحملها دائماً في سبيل بقائهم في عملهم .

أنواع التمر الوظيفي:

يمكن تقسيم التمر الوظيفي وفقاً ل(HUTCHINSON ETAL.,2010) إلى ثلاثة أنواع، وهي :

1- التمر اللفظي: ويشمل التنازع بالألقاب، السب، الإهانة للفرد بصفاته أو خصائصه البدنية كالطول، الوزن، الثقافة وغيرها.

2- التمر الجسدي: ويشمل الضرب والإيذاء الجسدي والترهيب أو إتلاف مقتنيات الآخرين أو سرقتها.

3- التمر الاجتماعي: ويشمل الاستبعاد المتكرر أو نشر الشائعات والمعلومات، والصور التي قد تلحق ضرراً بالآخرين.

النظريات المفسرة لظاهرة التمر الوظيفي:

هنالك نظريات علمية متعددة تفسر الاضطرابات السلوكية، وقد كان لتعدد النظريات وتنوعها إيجابيات كثيرة، إذ إن هذه الاضطرابات تمثل مشكلة اجتماعية خطيرة وقد ساعدت بشكل كبير في فهم دور الثقافة والبيئة المباشرة والتفاعل بين الفرد والموقف (القبالي، 2017)، وبناءً عليه سنذكر الباحثة عدداً من النظريات التي اهتمت بتفسير "التمر الوظيفي"، وهي:

نظرية التحليل النفسي: يرى فرويد أن السلوك العدوانى واحد من الغرائز التي يمكن أن تتجه ضد البيئة المحيطة أو ضد الذات، وهي تخدم في كثير من الأحوال ذات الفرد (إسماعيل وإسماعيل، 2019)، حيث يسعى الفرد إلى التدمير نحو ذاته أو نحو الآخرين (العبادي، 2020).

النظرية الفسيولوجية: تفسر هذه النظرية ظاهرة التمر، معتمدة على أن التلف الدماغى الذي يمس الجهاز العصبى يؤدي على عدم السيطرة على السلوك والتحكم فيه بصورة إيجابية، ويرى منظرو هذه النظرية أن التمر والسلوكيات العدوانية لدى الأفراد ناتجة عن زيادة هرمون الذكورة والأدرينالين في الدم (علاونه، 2017).

نظرية التعلم الاجتماعي: يفترض ألبرت باندورا أن الإنسان ككائن اجتماعى يتأثر باتجاهات الآخرين ومشاعرهم وسلوكياتهم وتصرفاتهم، أي أن باستطاعة التعلم عن طريق استجابات الأفراد وتقليدها والتأثر بالثواب والعقاب على نحو تبادلي، وسلوك التمر ما هو إلا نموذج من النماذج التي يشاهدها الفرد في محيطه، وبالتالي وفقاً لتلك النظرية يعد السلوك الإجرامى والعدائى سلوكاً مكتسباً عن طريق التعلم والتفاعل الاجتماعى، ويتم بنفس الأسلوب الذي يتعلم به الناس أي نمط آخر من أنماط السلوك الاجتماعى (مغار، 2015)، حيث تشير دراسة (الصالح، 2012) إلى أن نظرية التعلم الاجتماعى تُرجع السلوك العدوانى إلى أنه مكتسب من البيئة المحيطة بالفرد، وذلك من خلال مجموعة من الشروط والعوامل المؤثرة التي تؤثر بشكل أو بآخر في الفرد مثل التقليد والمحاكاة والتعزيز .

نظرية الإحباط-العدوان: تفسر النظرية ظاهرة التمر على أنها استجابة فطرية تتناسب طردياً مع الإحباط الذي يتعرض له الفرد، فالرغبة في السلوك التمرى وفقاً لأصحاب هذه النظرية-تختلف باختلاف كمية الإحباط والضيق الذي يعانيه الفرد (مغار، 2015)، حيث أكد دولارد ودرى و ميلر وسيزر أن الإحباط ينتج دافعاً عدوانياً يستثير سلوك إيذاء الآخرين، وإن هذا الدافع ينخفض تدريجياً بعد إلحاق الضرر بالشخص الأخر، إذ تُسمى هذه العملية بالتنفس أو التفريغ، لأن الإحباط يسبب الغضب والشعور بالظلم ما يجعل الفرد مهيباً للقيام بالعدوان (علاونه، 2017).

النظرية البيولوجية: ترجع هذه النظرية العدوان إلى العوامل الوراثية، وقد فسرت السلوك العدواني بأنه غير مكتسب، وأن الإنسان عدواني بطبيعته (الصالح، 2012).

النظرية السلوكية: تفسر هذه النظرية التمر على أنه سلوك عدائي مكتسب من البيئة التي تحيط بالفرد (الصالح، 2012)، وهذا ما يدفع الشخص إلى الحصول على ما يريده من خلال التسلط والاعتداء على الآخرين دون أي مقاومة منهم، مما يؤدي إلى تعزيز السلوك العدواني لديه أكثر فأكثر، ويجعله يقتنص الفرص التي تمكنه من ذلك (مغار، 2015).

وبناءً على الذي تقدّم، يمكن القول أن التمر الوظيفي هو سلوك عدواني يرجع إلى عوامل داخلية، ومكتسب من البيئة المحيطة ويعزز غياب القانون الملزم بحفظ حقوق المعلمين من جهة، وجهل المعلمين بحقوقهم من جهة أخرى، وعليه فإن الباحثة قد بينت نظرية التعلم الاجتماعي والنظرية السلوكية إطاراً نظرياً للبحث، لأنهما يقدمان دليلاً على أن التمر الوظيفي مكتسب من البيئة المحيطة، ويقوم على إيذاء الآخرين بغرض تحقيق أهداف خاصة، ويعزز التمر الوظيفي من خلال استغلال الفرص (السلطة الممنوحة له، غياب القانون، جهل المعلمين بحقوقهم).

النتائج والمناقشة:

نتائج سؤال البحث: ما مستوى التمر الوظيفي لدى عينة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي في بعض مدارس مدينة سلح في ضوء بعض المتغيرات؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب النسبة المئوية لإجابات أفراد العينة على بنود مقياس التمر الوظيفي، وذلك بتقسيم إجاباتهم إلى ثلاث مستويات حسب المعيار الآتي: (أعلى درجة - أدنى درجة) $\div 3$ ، أي (105 - 21) $\div 3 = 28$ ، وتم اعتماد مقدار القفزة (28)؛ وبناءً على ذلك تم تقسيم الدرجات كما يلي: من (21-49) درجة ضمن المستوى المنخفض، ومن (50-77) درجة ضمن المستوى المتوسط، ومن (78-105) درجة ضمن المستوى المرتفع. ومنه فإن أفراد العينة يتوزعون على المستويات الثلاثة كما هو موضح في الجدول رقم (4):

الجدول (4): توزّع أفراد العينة على المستويات الثلاثة للتمر الوظيفي

المجموع	مستوى التمر الوظيفي			العينة	
	مرتفع	متوسط	منخفض	العدد	معلمي مرحلة التعليم الأساسي
195	54	57	84		
%100	%27.7	%29.2	%43.1		النسبة

يتضح من الجدول رقم (4) أن نسبة (43.1%) من أفراد العينة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي في مدارس مدينة سلح يعانون من مستوى منخفض من التمر الوظيفي، ونسبة (29.2%) من مجموعهم الكلي يعانون من مستوى متوسط، بينما بلغت نسبة المعلمين الذين يعانون من التمر الوظيفي بدرجة مرتفعة فبلغت (27.7%). ويمكن تفسير ذلك من قبل الباحثة من خلال النظرية السلوكية التي تؤكد أن التمر سلوك عدائي مكتسب من البيئة المحيطة بالفرد، وأيضاً من خلال نظرية التعلم الاجتماعي التي تنص بشدة على أن الإنسان كائن اجتماعي يتأثر باتجاهات الآخرين ومشاعرهم وتصرفاتهم وسلوكياتهم، فسلوك التمر الذي يتبع من قبل المدير وفرض سيطرته وهيمنته على معلميه يؤثر

يشكل كبير على شخصية المعلم وعلى أدائه المهني والوظيفي، وكثرة تعرضهم المستمر لسلوكيات عدائية في مكان العمل من قبل المدير أو أحد زملائهم وعدم قدرتهم على الدفاع عن أنفسهم بسهولة قد يسبب ذلك لهم إيذاء نفسي وجسدي مما يجعلهم في حالة توتر وقلق دائمين، وبالتالي يؤثر على أدائهم الوظيفي، إذ إن الأفراد داخل البيئة المدرسية باستطاعتهم التعلم من خلال التأثير باتجاهات وسلوكيات زملائهم وبقدراتهم في سلوك التمر، وهو ما يؤدي إلى انتشار ظاهرة التمر بشكل كبير، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة كل من (Hollis,2019)، (SMit,2018)، والتي أكدت على ظاهرة التمر في المدارس بدرجات متفاوتة ما بين متوسطة وضعيفة. بينما اختلفت النتيجة مع ما توصلت إليه بعض الدراسات مثل دراسة (إمام، 2023)، (إسماعيل، 2017) التي أكدت على ارتفاع مستوى التمر، ولعل السبب في الاختلاف مع الدراسة الحالية هو اختلاف عينة الدراسات السابقة.

الفرضية الأولى: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة على مقياس التمر الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس (ذكر - أنثى).

للتحقق من صحة الفرضية، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واستخدام اختبار (T) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطي إجابات أفراد العينة الذكور والإناث على مقياس التمر الوظيفي، كما هو واضح في الجدول رقم (5).

الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (T) لدلالة الفروق بين الجنسين في مستوى التمر الوظيفي

المقياس	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	احتمال الدلالة	القرار
التمر الوظيفي	ذكر	78	70.73	21.089	6.768	0.000	دال
	أنثى	117	47.51	26.641			

يظهر من النتائج الواردة في الجدول رقم (5) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث في مستوى التمر الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، ولصالح الذكور؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي للذكور (70.73). ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال التزام المعلمات بالعمل في ظل الظروف الراهنة وتقيدهن بشروط ومواعيد العمل أكثر من المعلمين وذلك بالرغم من البعد المكاني وكثرة الأعباء والمسؤوليات التي تقع على عاتقهن، فتحفيز وتشجيع المدير وتقديره للتعب والجهد المبذول يزيد من دافعية المعلمين وقدرتهم على العمل، فأسلوب تعامله مع المعلمات يختلف عن أسلوب تعامله مع المعلمين، ومراعاته لظروف المعلمة أكثر من المعلم، وطريقة تحفيزه لهن، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الأبيض، السطوح، 2020)، (عبد العزيز، 2020) والتي أكدت على وجود فروق تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور، بينما أكدت دراسة (Alfash,2014) على إن الإناث أكثر عرضه للتمر من الذكور واختلفت هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة مثل دراسة (العجمي، العنزي، 2021)، (الزبيدي، الشمري، 2021) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس، وقد يرجع هذا الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة إلى اختلاف البيئات والظروف الخاصة بكل دراسة.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التمر الوظيفي تبعاً لمتغيّر عدد سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات - من 5 إلى 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات).
 للتحقق من صحة الفرضية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس التمر الوظيفي حسب متغير عدد سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات - من 5 إلى 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات)، ويظهر ذلك في الجدول رقم (6).

الجدول رقم (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس التمر الوظيفي تبعاً لمتغيّر عدد سنوات الخبرة

المقياس	عدد سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التمر الوظيفي	أقل من 5 سنوات	96	58.41	24.966
	من 5 إلى 10 سنوات	45	49.33	25.940
	أكثر من 10 سنوات	54	60.17	30.596

يظهر من النتائج الواردة في الجدول رقم (6) وجود فروقاً ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس التمر الوظيفي حسب متغير عدد سنوات الخبرة، ولمعرفة دلالة هذه الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي الجانب للمقارنات المتعددة (ANOVA)، ويبين الجدول رقم (7) هذه النتائج.

الجدول (7): نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للمقارنة

بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس التمر الوظيفي تبعاً لمتغيّر عدد سنوات الخبرة

المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار
التمر الوظيفي	بين المجموعات	3368.544	2	1684.272	2.336	0.99	غير دال
	داخل المجموعات	138436.656	192	721,024			
	المجموع	141805.200	194				

يظهر من النتائج الواردة في الجدول رقم (7) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التمر الوظيفي التي يعاني منها معلّمو مرحلة التعليم الأساسي تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.
 ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن سلوك التمر مكتسب من البيئة المحيطة، ويمكن أن يكتسب من التعلم الاجتماعي ويتأثر بالسلوك الإنساني سريعاً، والفرد ليس بحاجة إلى خبرات كثيرة وسنوات كبيرة حتى يدرك ظاهرة التمر، وأسلوب تعامل المدير مع معلّميه لا علاقة له بعدد سنوات الخبرة لدى المعلمين، وبالتالي عامل سنوات الخبرة لا يكون مؤثراً. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الزعيبي، مهدات، 2014)، (إسماعيل، 2017)، والتي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث حول ظاهرة التمر تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التمر الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (إجازة جامعية - معهد متوسط - دبلوم).

للتحقق من صحة الفرضية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس التمر الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي (إجازة جامعية - معهد متوسط - دبلوم)، ويظهر ذلك في الجدول رقم (8).

الجدول رقم (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس التمر الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المقياس	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التمر الوظيفي	إجازة جامعية	78	48.00	25.408
	معهد متوسط	84	62.07	26.040
	دبلوم	33	64.18	28.308

يظهر من النتائج الواردة في الجدول رقم (8) وجود فروقاً ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس التمر الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي، ولمعرفة دلالة هذه الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي الجانب للمقارنات المتعددة (ANOVA)، ويبين الجدول رقم (9) هذه النتائج.

الجدول (9): نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للمقارنة

بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس التمر الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار
التمر الوظيفي	بين المجموعات	10172.719	2	5086.360	7.419	0.001	دال
	داخل المجموعات	131632.481	192	685.586			
	المجموع	141805.200	194				

يظهر من النتائج الواردة في الجدول رقم (9) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التمر الوظيفي التي يعاني منها معلوم مرحلة التعليم الأساسي تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ولبيان دلالة هذه الفروق تم استخدام اختبار (LSD) للمقارنات البعدية كما هو موضح في الجدول رقم (10).

الجدول رقم (10): اختبار (LSD) للمقارنات البعدية لمقياس التمر الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المقياس	المؤهل العلمي	إجازة جامعية	معهد متوسط	دبلوم
التمر الوظيفي	إجازة جامعية	-	*-14.071-	*-16.182-
	معهد متوسط	*14.071	-	-2.110-
	دبلوم	*16.182	2.110	-

* دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

يُتضح من الجدول رقم (10) أن الفرق دال إحصائياً على مقياس التمر الوظيفي بين أفراد عينة البحث حسب متغير المؤهل العلمي، وذلك لصالح المعلمين الحاصلين على شهادة الدبلوم وشهادة المعهد المتوسط.

ويمكن عزو هذه النتيجة إلى اختلاف المستوى التعليمي لدى أفراد عينة البحث، وطريقة تفكيرهم وتعاملهم مع الشخص المتمم مما يؤدي إلى اختلاف مستوى وعي كل من أفراد عينة البحث حول ظاهرة التتمر والبحث عن حلول لمعالجة تلك الظاهرة، فأسلوب تعامل المدير مع معلميه يختلف باختلاف المستوى التعليمي والثقافي مما يجعل عامل المؤهل العلمي مؤثر بشكل كبير. وهذا ما أكدته دراسة (الحباشنة، 2022) من وجود فروق دالة إحصائية تُعزى لمتغيرين هما: الجنس لصالح الإناث، والمؤهل العلمي لصالح شهادة الدبلوم.

الاستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات:

وجود مستوى (منخفض) من التتمر الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي، ووجود فروق دالة إحصائية تُعزى لمتغير الجنس ولصالح (الذكور)، وأخرى تُعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح شهادة (الدبلوم، المعهد المتوسط)، بينما لا توجد فروق دالة إحصائية تُعزى لمتغير سنوات الخبرة.

التوصيات:

- 1- تصميم برامج إرشادية وعلاجية للحد من ظاهرة التتمر الوظيفي وبالأخص لدى المعلمين لمالهم من دور كبير وهام في بناء العملية التربوية.
- 2- سن القوانين واتخاذ إجراءات جادة في المدارس للحد من ظاهرة التتمر الوظيفي لدى المعلمين والعمل على منع انتشارها.
- 3- التوسع بالدراسات الميدانية حول ظاهرة التتمر الوظيفي لدى جميع الكوادر التدريسية والإدارية والعمل على وضع حلول جادة للحد من تلك الظاهرة.

References :

- 1- Alawneh, Shafiq. (2017). The psychology of human development from childhood to adulthood. Dar Al-Masirah for Publishing, Distribution and Printing..
- 2-Al-Abadi, Iman Younis. (2020). Bullying among children. Academic Book Center.
- 3-Abdul Aziz, Hamdi. (2020).The role of leadership in reducing occupational bullying behaviors among employees at Helwan University. Journal of Financial and Business Research. 21 (4) 322-392.
- 4-Al-Abyad, Muhammad; Al-Satohi, Hani.(2020). Servant leadership among public school principals and its relationship to occupational bullying from the point of view of teachers, Journal of Research .(20), 343-305..
- 5- Al-Baadari, Jihan. (2021).Job bullying behavior and its role in organizational loyalty / an opinion analytical study of a sample of teachers in a number of colleges at the University of Dohuk. Journal of the University of Dohuk, Iraq, 24 (4), 66- 77. .
- 6-Al-Doudari, Raja Wahid. (2000). Scientific research, its theoretical basics and scientific practice. Dar Al-Fikr Lebanon 504-600..
- 7-Al-Habashna, Ibtihaj Ali. (2012). The degree of occupational bullying among public school principals in Karak Governorate from the point of view of teachers, Journal of the Association of Arab Universities for Research in Higher Education 42 (3) 49- 61..
- 8-Ismail, Ammar Fathi Musa. (2017). The role of spiritual leadership in reducing occupational bullying behaviors of employees at Sadat City University, an applied study. Journal of Financial and Commercial Research, 18 (1) 127 -171..

- 9-Ismaili, Yamna; and Ismaili, Yassin. (2019). Studies on depression and aggression. Al-Yazouri Group Publishing and Distribution.
- 10-Imam , walaa. (2012). Occupational bullying in public schools in Jerusalem and ways to overcome It. An-Najah University, College of Graduate Studies,filastin.
- 11-Kazem Hussein, Manhal Abbas (2023) Job bullying and its relationship to job frustration: research submitted to the College of Administration and Economics, University of Babylon, Iraq..
- 12-Maghar, Abdul Wahab (2015). Occupational bullying: a theoretical comparison Journal of Human Sciences, Egypt 43, 511-521.
- 13-Al-Nashar, Naglaa Al-Sawah, Elham. (2020) Occupational bullying in the work environment and its relationship to the productive efficiency of the working family head, Egyptian Journal of Home Economics, Faculty of Home Economics, Menoufia University, Egypt 136) 1-36.
- 14-Qabali, Yahya. (2017). Introduction to Behavioral and Emotional Disorders, Dar Al-Khaleej for Publishing and Distribution.
- 15-Al-Samad, Khadija. (2020) The impact of demographic and functional variables on the relationship between bullying in the workplace and organizational commitment. Application to AL-Azhar University in Cairo Governorate. Scientific Journal of the Faculty of Commerce ,al azhar university,23(1),304-376..
- 16-Al-Saleh, Tahani. (2012) The degree of manifestations and causes of aggressive behavior among basic stage students in public schools in the northern West Bank Governorate and methods of treating it from the point of view of teachers. (Unpublished master's thesis)An-Najah National University, Palestine..
- 17-Shehata,Safaa Hashem. (2018). A proposed scenario from the perspective of general practice to mitigate the problems resulting from occupational bullying, Scientific Journal of Social Work, 8 (1). 116 – 165..
- 18-Zarari, Somaya; Naji Aida. (2022). Psychometric properties of the Occupational Bullying Scale among public health nurses in a public hospital institution. Journal of Human Sciences of Oum El Bouaghi University, 01(1) ,504-507.
- 19-Al-Zoghbi, Dalal Muhammad Dhiyab; Muhidat, Razan Ali .(2014) .Bullying behaviors practiced by employees in academic institutions in Jordan and the factors associated with them: a case study. International Journal of Educational Research 352, 603..
- 20-Ciby,M. and Raya, R.P. (2014)." Exploring victims, experiences of workplace bullying : a groundedtheory approach",vikalpa, vol. 39,(2),69-82.
- 21-Hodgins, M., & McNamara, P. (2017). An Enlightened Environment? Workplace Bullying and Incivility in Irish Higher education. Journals Sage,9(4),1-13..
- 22-Hutchinson, M, Vickers, M. H., Wilkes ,L., & Jackson ,D. (2010). A typology of bullying behaviours : the experiences of Australian nurses. Journal of clinical nursing, 19(15-16), 2319-2328.
- 23-Sanders, D. E., Pattison, p.,& Bible, J.D.(2012). Legislating Nice: Analysis and Assessment of Proposed Workplace Bullying prohibitions. Southern Law Journal, 22(1),1-36.
- 24-Smit,B. (2018).Understanding bullying relationally. South African Journal ofEducation.38(1),1-8.
- 25-Namie ,G., &Lutgen-Sand vik, E.(2010). Active and Passive Accomplices: The Communal ,Character Of Workplace Bullying . Intemational Journal of Communication, 4,343-373.
- 26-Patah, M,O,R, A., Abdullah, R., Naba,M,M,Zahari , M,S, M., &Radzi, S,M,(2010). Workplace Bullying Experiencens.