

التمر الوظيفي وعلاقته بتقدير الذات لدى المعلمين في وزارة التربية والتعليم في محافظة الكرك

أ. منصور علي حسين الملاحمة

مدير مدرسة سمرا الأساسية للبنين في محافظة الكرك

ماجستير إدارة تربوية

samaraschoolforboys@gmail.com

المخلص:

هدفت هذه الدراسة للكشف عن الفروق في مستوى التمر الوظيفي وتقدير الذات تعزى لمتغيرات النوع، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية، سنوات الخدمة لدى المعلمين في وزارة التربية والتعليم في محافظة الكرك، لواء المزار الجنوبي في المملكة الأردنية الهاشمية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي للوصول لأهداف الدراسة، تم تطبيق أدوات الدراسة على عينة مكونة من (١٥٠) معلماً ومعلمة، ومن نتائج الدراسة أن مستوى التقدير متوسط لتقديرات المعلمين من أفراد عينة الدراسة للتمر الوظيفي، وأيضاً بينت مستوى تقدير متوسط لتقدير الذات لدى المعلمين من أفراد عينة الدراسة، وهناك علاقة ارتباط عكسية بين التمر الوظيفي وتقدير الذات، ووضحت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التمر الوظيفي لدى المعلمين في وزارة التربية والتعليم في محافظة الكرك تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية، وسنوات الخدمة)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى تقدير الذات لدى المعلمين في وزارة التربية والتعليم في محافظة الكرك تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية، وسنوات الخدمة)، ومن توصيات الدراسة ضرورة اهتمام وزارة التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية بمحاربة كافة أشكال التمر الوظيفي من خلال التعليمات والأنظمة والقوانين، وتطبيق عقوبات صارمة على مرتكبي التمر، وتوفير الدعم الكافي لضحايا التمر الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: (التمر الوظيفي، تقدير الذات، المعلمين، محافظة الكرك).

Workplace Bullying and Its Relationship with Self-Esteem Among Teachers in the Ministry of Education in Karak Governorate

Mr. Mansour Ali Hussein Al-Malahmeh

Principal of Samra Elementary School for Boys in Karak Governorate

Email: samaraschoolforboys@gmail.com

Abstract:

The aim of this study was to explore the differences in the levels of workplace bullying and self-esteem attributed to gender, educational qualifications, job title, and years of service among teachers in the Ministry of Education in the Karak Governorate, Maazar South in the Hashemite Kingdom of Jordan. The study employed a descriptive approach to achieve its objectives, and the study tools were applied to a sample of (150) male and female teachers. The study's results showed that the level of workplace bullying among the teachers in the study sample was of moderate rating, and it also indicated a moderate level of self-esteem among the teachers in the study sample. There was an inverse correlation between workplace bullying and self-esteem. The study clarified that there were no statistically significant differences in the level of workplace bullying among the teachers in the Ministry of Education in Karak Governorate attributed to variables such as gender, educational qualifications, job title, and years of service. Similarly, there were no statistically significant differences in the level of self-esteem among the teachers in the Ministry of Education in Karak Governorate attributed to the same variables. The study's recommendations include the necessity for the Ministry of Education in the Hashemite Kingdom of Jordan to combat all forms of workplace bullying through regulations and laws, the strict application of penalties for those who engage in workplace bullying, and providing sufficient support to the victims of workplace bullying.

Keywords: (Workplace Bullying, Self-esteem, Teachers, Karak Governorate).

المقدمة:

أصبح الاهتمام بالمشاكل التي تواجه المعلمين من المواضيع الهامة والتي برزت الحاجة لدراساتها وإلقاء الضوء عليها، لما للمعلم من تأثير كبير في إخراج جيل جديد يتسم بالاستقلالية، وأيضاً في النهوض بالمستوى التعليمي، ومع التطورات المتسارعة ظهرت العديد من المعوقات في طريق المعلمين منها التمر الوظيفي (الذبياني، ٢٠١٧)، فالتمر لا يقتصر على فئة معينة أو مهنة أو مستوى وظيفي معين، ويمتد تأثيره ليس فقط على الشخص نفسه بل إلى المجتمع كاملاً، فتبدأ أولاً آثارها على الصحة النفسية للشخص نفسه، وبعدها ينتقل تأثيره على إنتاج وعمل الشخص، وأخيراً يؤثر على المجتمع بأكمله (شحاته وآخرون، ٢٠٢١).

ويمكن اعتبار كل ممارسات التمر في موقع العمل من مسببات ملموسة في المشاكل الشخصية والنفسية، وقد وضح الكثير من الباحثين أنواع ممارسات التمر فقد قسموها لقسمين قسم يتصل بالشخصية الخاصة بالمتتمر نفسه مثل الشتم والكلام الجارح، إلقاء اللوم باستمرار، انعدام إظهار التقدير، محدودية التحفيز المادي، أما القسم الثاني يتصل بالعمل مثل إجبار الموظفين على سرعة إتمام العمل، الرقابة والتدقيق المفرط (Nilesen et al., 2009)، وقد وضح (Afful, 2010) في دراسته أن ممارسات التمر الوظيفي في جميع الوظائف ودرجات الموظفين، تعرقل من تطوير المنشأة و من تطوير أداء الموظفين فيها، وتؤثر على الجو العام في بيئة العمل فيغلب عليها التوتر والاضطراب، ويمكن اعتبار التمر الوظيفي من التصرفات الضارة المؤذية، الهدف منها السيطرة والتملك، وأيضاً تقييد الارتقاء في العمل والطموح في تطوير الذات مما ينعكس سلباً على المنشأة والموظفين أنفسهم.

يمكن اعتبار تقدير الذات من الأمور التي تستند عليها السلوكيات الإنسانية، وهو دلالة على مقدار الصحة النفسية لهم، وتقدير الذات مصطلح متفاوت الجوانب، تبين هذه الجوانب مستوى تصوره لنفسه وشعوره بقيمته وحدود تقبل الفرد هذه الجوانب من شخصيته (رحيمة، ٢٠٢٠).

ويؤثر تقدير الذات على سلوكيات الفرد في حياته، ونمط التفكير الخاص به وإحساسه تجاه الغير، وكذلك يعرقل تطور الفرد والوصول لأهدافه وإنجازها، وأشارت دراسة (سماعين و محمد، ٢٠٢٠) بأن تقدير الذات له صلة وارتباط بأداب المهنة والتي يمكنها أن ترفع من قدر الموظفين، وقد وضح (الشخانة، ٢٠٢١) في دراسته أن الموظفين لديهم إدراك فعلي بتقديرهم لذاتهم في العمل ويرجع ذلك

للروابط ما بين المشرف على العمل وبين الموظفين المبنية على الاحترام المتبادل، وقطعاً أن مختلف الأفراد العاملين لديهم العديد من المتطلبات النفسية التي يهدفوا لتحقيقها وتلبيتها، وتتجلى هذه المتطلبات على السلامة النفسية للأفراد العاملين وعلى العمل الذي يقوم بإتمامه.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

باتت ظاهرة التمر من القضايا الأكثر انتشاراً والتي يتعرض لها الموظفين في بيئة العمل، وشدد الباحث Kiloren على أن التمر في بيئة العمل قد ازداد بشكل أكبر مما يتوقعه الآخريين، وأن ضحايا ممارسات التمر الوظيفي تزايدوا بشكل مطرد في شتى النطاقات وعلى جميع الأصعدة، مما يدل على جدية هذه الظاهرة (Bulut & Hihi, 2021)، انبعتت مشكلة الدراسة من خلال ملاحظة الباحث لمدى ممارسة سلوك التمر الوظيفي وعلاقته بتقديرهم لذاتهم، من خلال عمل الباحث كمدير مدرسة سمرا الأساسية للبنين في محافظة الكرك.

وهذا ما دفع في الباحث للبحث عن حقيقة وجود هذه المشكلة، ويمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

- هل توجد علاقة ما بين التمر الوظيفي وتقدير الذات لدى المعلمين في وزارة التربية والتعليم في محافظة الكرك؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مستوى التمر الوظيفي لدى المعلمين في وزارة التربية والتعليم في محافظة الكرك؟

- ما مستوى تقدير الذات لدى المعلمين في وزارة التربية والتعليم في محافظة الكرك؟

- هل توجد علاقة ارتباطية ما بين التمر الوظيفي وتقدير الذات لدى المعلمين في وزارة التربية والتعليم في محافظة الكرك؟

- هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التمر الوظيفي لدى المعلمين في وزارة التربية والتعليم في محافظة الكرك تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية، وسنوات الخدمة)؟

- هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى تقدير الذات لدى المعلمين في وزارة التربية والتعليم في محافظة الكرك تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية، وسنوات الخدمة)؟.

أهداف الدراسة:

١- التعرف على مصطلح التمر الوظيفي وتحديد أبعاده والعلاقة ما بينها وبين المفاهيم الأخرى.
٢- تقديم توصيات تساعد الجهات المعنية في وزارة التربية والتعليم لمواجهة ظاهرة التمر الوظيفي في ضوء النتائج التي سوف يتم التوصل لها.

٣- التعرف على مستوى التمر الوظيفي لدى المعلمين في وزارة التربية والتعليم في محافظة الكرك.

٤- التعرف على مستوى تقدير الذات لدى المعلمين في وزارة التربية والتعليم في محافظة الكرك.

٥- التعرف على العلاقة ما بين التمر الوظيفي ومستوى تقدير الذات لدى المعلمين في وزارة التربية والتعليم في محافظة الكرك.

٦- الكشف عن الفروق في مستوى التمر الوظيفي تعزى لمتغيرات النوع، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية، سنوات الخدمة لدى المعلمين في وزارة التربية والتعليم في محافظة الكرك.

٧- الكشف عن الفروق في مستوى تقدير الذات تعزى لمتغيرات النوع، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية، سنوات الخدمة لدى المعلمين في وزارة التربية والتعليم في محافظة الكرك.

أهمية الدراسة:

إن للألم النفسي للمعلمين له انعكاس واضح على جوانب عملهم، كما هو لدى المعلمين في وزارة التربية والتعليم في محافظة الكرك، وبالتالي فإن له الأثر الكبير على تقديرهم لذاتهم، ومن شأن ذلك أن يؤثر على كفاءتهم، ولأن دور المعلم هام جداً في حياة الطلبة وفي العملية التعليمية، فهو حجر الأساس في المجتمع كاملاً، يجب التركيز على جوانبهم النفسية ورفع تقديرهم لذاتهم لينعكس على أدائهم وكفاءتهم، فيمكن لتتناقص التقدير الذاتي لهم أن يعرقل تطورهم المهني وأدائهم في وظائفهم، فكان من اللازم التركيز على هذه الشريحة والنظر فيها.

١ - الأهمية النظرية:

- تتبع أهمية الدراسة من أهمية الفئة التي تتناولها الدراسة، وهي فئة هامة لما للمعلم بصمة ودور هام في حياة ومسار حياة الطلبة .
- قد تشكل الدراسة إضافة هامة كونها تبحث في مفاهيم هامة وعلاقتهم الارتباطية وهم التمر الوظيفي و تقدير الذات لفئة هامة.

٢- الأهمية العلمية:

- يمكن تطبيق نتائج الدراسة عبر تطوير برامج إرشادية للمعلمين في المملكة الأردنية الهاشمية تهتم بتوعيتهم بسلبيات وآثار التمر الوظيفي، وكيفية التعامل مع هذه المواقف التي يمكن أن يتعرضوا لها خلال عملهم.
- يمكن أن ينتفع المعنيين بالموضوع من نتائج الدراسة في تنمية خدمات تساعد المعلمين في المملكة الأردنية الهاشمية في رفع تقديرهم لذاتهم، مما ينعكس إيجابياً على العملية التعليمية.

التعريفات الإجرائية والاصطلاحية:

- ١- **التمر الوظيفي:** عرفه (حمدي ووفاء، ٢٠٢١) بأنه: سلوك سلبي يحدث في مكان العمل، حيث يشمل تصرفات غير لائقة أو سلوك مؤذٍ تجاه زملاء العمل أو الزملاء. يمكن أن يتضمن التمر الوظيفي مجموعة متنوعة من السلوكيات الضارة مثل السب والشتم، والتشهير، والتهديد، والابتزاز، والتجاهل، وإعاقة أداء الشخص في العمل، والتلاعب بالمعلومات أو الفشل في تقديم الدعم اللازم. ويمكن تعريفه إجرائياً بأنه: الدرجة التي يحصل عليها المعلمين (العينة المستهدفة) بعد الإجابة على فقرات مقياس التمر الوظيفي المستخدم في هذه الدراسة.

- ٢- **تقدير الذات:** عرفه (كاتبي و سليطين، ٢٠٢٠) بأنه: منظور الفرد حول نفسه، وفهمه لقدراته ومهاراته، ويتباين التقدير الذاتي الخاص بكل فرد عن الآخر. ويمكن تعريفه إجرائياً بأنه مجموع الدرجات التي يحصل عليها المعلمين (العينة المستهدفة) بعد الإجابة على فقرات مقياس تقدير الذات المستخدم في هذه الدراسة.

- ٣- **المعلم:** عرفه (القدسي، ٢٠٢٢) بأنه: الفرد المكلف بإيصال المعلومة للطلبة بالشكل الأنسب، وتسهيل طريقة الشرح لهم.

ويمكن تعريفه إجرائياً بأنه: الفرد المعرّض لأشكال التمر الوظيفي داخل المؤسسة التعليمية.

٤- وزارة التربية والتعليم: عرفها (عبد الرحمن، ٢٠١٩) بأنه: وزارة حكومية تهتم بالأنظمة التعليمية داخل الدولة، ويمكن تعريفه إجرائياً بأنه: منظمة حكومية في المملكة الأردنية الهاشمية، تهتم بالنظام التعليمي في جميع المراحل الدراسية.
حدود الدراسة:

- **الحدود البشرية:** يقتصر تطبيق الدراسة على المعلمين التابعين لوزارة التربية والتعليم في لواء المزار الجنوبي- محافظة الكرك.

- **الحدود المكانية:** ستطبق هذه الدراسة في المدارس الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم في لواء المزار الجنوبي- محافظة الكرك.

- **الحدود الزمانية:** ستطبق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠٢٣-٢٠٢٤م.

- **الحدود الموضوعية:** ستقتصر الدراسة على الحدود المفاهيمية والمصطلحات الواردة في الدراسة.
منهجية الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لأنه أنسب المناهج لطبيعة هذه الدراسة، الذي يعتمد على الوصف والمقارنة الارتباطية، بهدف وصف الواقع الموجود وتفسيره من خلال إلقاء الضوء على المشكلة المراد بحثها والفهم الكامل لها، وجمع المعلومات التي تساهم بشكل كبير في تفسير الظروف المحيطة بمشكلة الدراسة.

الدراسات السابقة:

الدراسات المتعلقة بالتنمر الوظيفي:

١- دراسة (Ikanyon & Ucho 2013):

هدف هذا البحث إلى استكشاف تأثير التنمر في مكان العمل والرضا الوظيفي، سواء على مستوى فردي أو كجزء من التفاعلات بينهما، على أداء العاملين. تمت الدراسة على عينة من ١٩٢ موظفًا في القطاع الصحي في نيجيريا، واستخدمت منهجية تحليلية وصفية. تم جمع البيانات من خلال استبانة. أظهرت نتائج الدراسة أن العاملين الذين يتعرضون للتنمر في مكان العمل يظهرون أداءً

منخفضًا، وبالتالي يكون لديهم مستوى منخفض من الرضا الوظيفي. استنتجت الدراسة أنه ينبغي تطبيق عقوبات صارمة على منفذي التتمر، وتوفير الدعم الكافي للضحايا في مكان العمل لتعزيز الأداء والرضا الوظيفي.

٢- دراسة بحيص (٢٠٢٣):

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من مدى انتشار التتمر الإداري في المدارس الحكومية التابعة لمديريات تربية جنوب الخليل، وذلك من خلال وجهات نظر المعلمين ومعلمات تلك المدارس. كما هدفت الدراسة أيضًا إلى فهم كيفية تأثير بعض المتغيرات مثل الجنس، المؤهل العلمي وسنوات الخبرة على ممارسة التتمر الإداري. تم استخدام عينة من ١٥٠ معلمًا ومعلمة في هذه الدراسة. لتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطوير استبانة خاصة لجمع البيانات. أظهرت نتائج الدراسة أن ممارسة التتمر الإداري من قبل مدرّاء المدارس الحكومية كانت واضحة بشكل كبير. ومن التوصيات التي أتت بها الدراسة أهمية أن تكون وزارة التربية والتعليم حريصة على مكافحة هذه الظاهرة من خلال وضع أنظمة وقوانين صارمة.

٣- دراسة Savas (٢٠١٨):

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح التأثير التفاعلي للتتمر في مكان العمل من وجهة نظر الضحايا والثقافة التنظيمية على مستوى الميكافيلية للمعلمين. تمت الدراسة على عينة تضم ١٠٣ معلمًا يعملون في مدارس مختلفة في غازي عنتاب- تركيا. تم استخدام المنهج الارتباطي لمناسبتها أهداف الدراسة، وتم استخدام استبانة لجمع البيانات. أظهرت نتائج الدراسة أن التعرض للتتمر لم يكن مؤثرًا هامًا على الميكافيلية، ولكن ارتبطت الميكافيلية بالتتمر في مكان العمل في سياق ثقافة تنظيمية معين.

٤- دراسة القدسي (٢٠٢٢):

هدفت هذه الدراسة إلى قياس التتمر الوظيفي بين معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية والمدارس الأهلية. تم اختيار عينة تضم ١٠٠ معلمة للمشاركة في الدراسة. تم تطوير مقياس خاص لقياس التتمر الوظيفي لتحقيق أهداف الدراسة. أظهرت النتائج أن معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية يظهرن مستوى عالي من التتمر الوظيفي مقارنة بمعلمات الرياض في المدارس الأهلية، اللواتي ظهر لديهن مستوى متوسط من التتمر الوظيفي.

٥- دراسة علي ومجد (٢٠٢١):

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن انتشار أنماط سلوكيات التمر وتقدير تأثيرها على ضعف الانغماس الوظيفي لدى الأكاديميين والإداريين في جامعة سوهاج. تم استخدام منهج وصفي تحليلي في هذه الدراسة، وتم توزيع استبانة على مجموعة تتألف من ٦٤٠ فرداً من أفراد الجامعة. أظهرت نتائج الدراسة ارتفاعاً كبيراً في أنماط التمر الوظيفي. كما كشفت الدراسة أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى عالي من التفاني والانهماك في عملهم، وأنهم يشعرون بمستوى عالي من النشاط في أدائهم الوظيفي. وبالإضافة إلى ذلك، أظهرت الدراسة أن سلوكيات التمر في بيئة العمل تؤدي إلى ضعف الانغماس الوظيفي بدرجة كبيرة. من توصيات البحث تشجيع إقامة بيئة عمل آمنة وداعمة تسهم في تعزيز الإنجاز والانغماس الوظيفي، وضرورة تنفيذ سياسات حازمة لمكافحة التمر.

الدراسات المتعلقة بتقدير الذات:

١- دراسة الأحسن (٢٠١٥):

هدفت هذه الدراسة إلى فهم العلاقة المتبادلة بين مصادر الضغوط المهنية ومستوى تقدير الذات. تم اختيار عينة تضم ١١٥ معلماً ومعلمة للمشاركة في الدراسة. تم اعتماد منهج وصفي في هذا البحث. أظهرت نتائج الدراسة أن ٦٠٪ من أفراد العينة يعانون من مستوى منخفض في تقدير الذات. كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية عكسية بين مصادر الضغوط المهنية ومستوى تقدير الذات.

٢- دراسة بن درف ومكي (٢٠٢٠):

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مستوى تقدير الذات في بيئة العمل، خاصة فيما يتعلق بمتغير الأقدمية المهنية. تم استخدام منهج وصفي إحصائي في هذا البحث، وتم اختيار عينة تضم ٢٢٥ ممرضاً وممرضة يعملون في المصالح الاستشفائية بمؤسسات الصحة العمومية في ولاية مستغانم. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام مقياس تقدير الذات لكوبر سميث. أظهرت نتائج الدراسة وجود تراجع كبير في تقدير الذات بين الممرضين العاملين في مؤسسات الصحة. كما كشفت الدراسة عن وجود اختلافات دالة إحصائية في تقدير الذات بين الممرضين العاملين في مؤسسات الصحة العمومية بناءً على متغير الأقدمية المهنية. من توصيات الدراسة، توجيه المزيد من الاهتمام

لتوفير استشارات نفسية منتظمة للمرضين والمرضات من قبل متخصصين في علم النفس في جميع مؤسسات الرعاية الصحية العامة.

٣- دراسة العطيّات والعجيلي (٢٠٢١):

هدفت هذه الدراسة إلى فهم مستوى تقدير الذات والكشف عن علاقته بأخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين في المملكة الأردنية الهاشمية. تم تطوير مقياسين لقياس تقدير الذات ومقياس أخلاقيات الوظيفة لوصول لأهداف الدراسة. تم تطبيق هذه المقاييس على عينة مكونة من ٧٤٧ عاملاً ومتقاعدًا في مديريات تربية محافظة البلقاء بالأردن. أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى متوسط من تقدير الذات لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن. من توصيات البحث تشجيع المحافظة على مستوى عالٍ من تقدير الذات لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن، وذلك لضمان استمرار شعورهم بالرضا والسعادة، وبالتالي تعزيز التزامهم بممارسة سلوكيات وظيفية أخلاقية في بيئة العمل.

٤- دراسة Rai & Agarwal (٢٠١٧):

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن ظاهرة التمر في مكان العمل من وجهة نظر ضحايا التمر. تم اختيار عينة الدراسة التي تتألف من ٢٣ موظفًا، وتم استخدام منهج المقابلة الشخصية لجمع البيانات. وقد تم استخدام مقياس التمر الوظيفي الذي تم إعداده خصيصًا لهذه الدراسة، أظهرت نتائج الدراسة أن عملية التمر في مكان العمل تمر بمراحل متعددة، حيث يبدأ الأمر بالتعرض للمعاملة السيئة والارتباك بسببها، والتي تمثل بداية للتمر نتيجة للطبيعة العقلية لهذا السلوك. بالإضافة إلى ذلك، أوضحت الدراسة زيادة وتيرة سلوك التمر مع مرور الوقت، وأظهرت أن الاستجابة للتمر تتضمن الصمت والتكيف مع الظروف الراهنة. تجلب هذه الاستجابات تأثيرًا على صورة الذات للفرد وتوجهه نحو الدعم الاجتماعي واستخدام الخيارات المتاحة داخل المنظمة، وهي تلعب دورًا في تحديد كيفية التعامل مع سلوك التمر.

المنهجية والإجراءات:

يتضمن هذا الجزء وصفاً للطريقة والإجراءات التي تم استخدامها في هذه الدراسة، كما يتضمن وصفاً لمجتمع الدراسة وعينتها، والأدوات المستخدمة فيها، وخطوات تطويرها، والتأكد من دلالات صدقها

وثباتها وإجراءات تطبيقها، بالإضافة إلى وصف الأساليب الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات.

منهجية الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بغرض دراسة التمر الوظيفي وعلاقته بتقدير الذات لدى المعلمين في وزارة التربية والتعليم في محافظة الكرك، وذلك لسهولة استخدامه في الدراسات الإنسانية ولوصفه وصفاً دقيقاً تحليلياً لمتغيرات الدراسة، وكذلك لملائمته لتحقيق أهداف والإجابة عن أسئلتها.

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين في وزارة التربية والتعليم في محافظة الكرك - لواء المزار الجنوبي، اختير منهم عينة عشوائية بلغ حجمها (١٦٠) معلماً ومعلمة، وزعت عليهم مقياسي الدراسة من قبل الباحث، استجاب منهم ما مجموعه (١٥٦) معلماً ومعلمة، ووجد أن ما مجموعه (٦) مقاييس غير مكتملة الاستجابات وتم استبعاده، وبذلك يكون مجموع العينة النهائية التي خضعت للتحليل الإحصائي ما مجموعه (١٥٠) مقياساً صالحة للتحليل الإحصائي، وشكلت ما نسبته (٩٣.٧٥%) من عينة الدراسة، والجدول التالي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها الشخصية والوظيفية:

جدول (١): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	74	49.3
	أنثى	76	50.7
المؤهل العلمي	دبلوم	24	16.0
	بكالوريوس	84	56.0
	ماجستير	33	22.0
	دكتوراه	9	6.0
	معلم	60	40.0
الدرجة الوظيفية	معلم مساعد	37	24.7
	معلم أول	24	16.0
	معلم خبير	29	19.3
	أقل من ٥ سنوات	23	15.3
سنوات الخدمة	٦-١٥ سنة	59	39.3
	١٦ سنة فأكثر	68	45.3

يتضح من الجدول (١) أن الإناث شكلن ما نسبته (٥٠.٧%) من عينة الدراسة، مقابل الذكور الذين شكلوا ما نسبته (٤٩.٣%). وحول متغير المؤهل العلمي، فقد تبين أن حملة درجة البكالوريوس قد شكلوا ما نسبته (٥٦.٠%)، مقابل (٢٢.٠%) من حملة درجة الماجستير، و(١٦.٠%) من حملة درجة الدبلوم، و(٦.٠%) من حملة درجة الدكتوراه. وبخصوص متغير الدرجة الوظيفية، فقد بين الجدول السابق أن ما نسبته (٤٠.٠%) كانت درجتهم الوظيفية معلمين، مقابل (٢٤.٧%) كانوا من فئة معلم مساعد، و(١٩.٣%) معلم خبير، و(١٦.٠%) كانوا من فئة معلم أول. وأخيراً حول متغير سنوات الخدمة، فقد تبين أن ما نسبته (٤٥.٣%) من العينة كانت سنوات خدمتهم ضمن الفئة (٦-١٥ سنة)، وأخيراً تبين أن ممن تقل سنوات خدمتهم عن (٥) سنوات شكلوا ما نسبته (١٥.٣%).

أداتي الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة الحالية والاجابة عن تساؤلاتها تم تطوير مقياسي الدراسة: التمر الوظيفي، وتقدير الذات، متبعاً الباحث في تطويرها الاجراءات الاتية:

١. مراجعة المراجع العلمية المرتبطة بمتغيرات الدراسة.
٢. مراجعة الأدوات المستخدمة في جمع البيانات في الدراسات والبحوث العلمية السابقة العالمية والعربية والمحلية، سواء كانت تقيس متغيرات الدراسة بشكل مباشر، او ذات صلة.
٣. اشتقاق فقرات للمقياس الاجرائي لمتغيرات الدراسة، بحيث تتناسب ثقافياً واجتماعياً مع قيم ومعتقدات عينة الدراسة.

٤. عرض أداتي الدراسة على أصحاب الخبرة والاختصاص.

٥. استرجاع أداتي الدراسة من السادة المحكمين، والاطلاع على ملاحظاتهم والالتزام بها.

٦. التحقق من الخصائص السيكومترية لأداتي الدراسة.

وفيما يلي وصفاً لمقياسي الدراسة.

أولاً: مقياس التمر الوظيفي:

طور الباحث مقياساً لقياس التمر الوظيفي، اعتماداً على الأدب النظري الذي تناول مفهوم التمر الوظيفي وما تم إجراؤه من دراسات سابقة كدراسة كل من (الذيباني، ٢٠١٧)، (حمدي ووفاء،

(٢٠٢١)، (Nilesen et al., 2009)، (Afful, 2010)، (Bulut & Hihi, 2021) حيث تكون بصورته الأولية من (١٦) فقرة.

أولاً: صدق المقياس: تم التحقق من صدق المقياس باستخدام:

1. الصدق الظاهري:

لاستخراج الصدق الظاهري تم عرض المقياس على (٣) محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص العلمي من حملة درجة الدكتوراه والمتخصصين في مجال الإرشاد النفسي، كما هو موضح في الملحق (أ)، لإبداء آرائهم حول سلامة الصياغة اللغوية، ومدى وضوح فقرات المقياس، وانتمائها للمجال الذي تندرج تحته، ومناسبتها للعينة، وإضافة ما يروونه مناسباً من تعديلات ومقترحات. حيث تم اعتماد نسبة اتفاق لا تقل عن ثمانين بالمئة (80% وأعلى) للحكم على صلاحية الفقرة لتضمينها في المقياس، وبعد الاطلاع على آراء المحكمين تم إيجاد اتفاق بالنسبة المعتمدة على مدى مناسبة فقرات المقياس للعينة المستهدفة، وتم الأخذ بملاحظاتهم، وتعديل (٦) فقرات، وحذف فقرة واحدة، والجدول (٢) يبين الفقرات التي تم تعديلها وحذفها:

الجدول (٢): الفقرات المعدلة والمحذوفة في مقياس التنمر الوظيفي

الفقرة	الإجراء	الفقرة قبل التعديل	الفقرة بعد التعديل
٣	تعديل	أُعرض للرقابة المبالغ فيها على عملي.	أُعرض للرقابة المبالغ فيها في عملي
٥	تعديل	أُعرض للتكرار المتكرر لأخطائي	يذكرني المسؤول عني بأخطائي بشكل متكرر
٦	تعديل	تعرضي للنقد المستمر يشعرنني بضعف الدافعية للعمل	أشعر بضعف الدافعية للعمل بسبب الانتقادات الموجهة لي
٧	تعديل	تعرضي للنقد يزيد من كراهيتي للمسؤولين	أكره المسؤولين بسبب انتقاداتهم الموجهة لي.
١٠	تعديل	توجه لي ألفاظ غير لائقة أثناء صراخ المسؤولين	أخاطب بالفاظ غير لائقة ويصرخ المسؤولون في وجهي
١٤	تعديل	أرفض تغيير رأبي حتى لو كنت على خطأ.	يرفض مديري تغيير رأبه حتى لو كان على خطأ
١٣	حذف	يتفاخر زملائي بالعمل بوضعهم المادي والاجتماعي	

٢. صدق البناء الداخلي:

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (pearson coefficients) لاستخراج دلالات صدق البناء للمقياس، حيث تم استخراج معاملات ارتباط كل فقرة مع المجال الذي تنتمي إليه، ومع الدرجة الكلية، وايضا الارتباط بين المجال والدرجة الكلية، بعد تطبيقه على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة وخارج عينتها بلغ حجمها (30) معلماً ومعلمة، والجدول (٣) يعرض النتائج.

جدول (٣): معاملات ارتباط بيرسون (Pearson Coefficients) بين الفقرة

الدرجة الكلية لمقياس التنمر الوظيفي

معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية		الفقرة
معامل الارتباط	الدالة الاحصائية	
**٠.٧٣٩	٠.٠٠٠	1
**٠.٦٦٥	٠.٠٠٠	2
**٠.٥٨٦	٠.٠٠٠	3
**٠.٤٨٣	٠.٠٠٠	4
**٠.٦٧١	٠.٠٠٠	5
**٠.٥٨١	٠.٠٠٠	6
**٠.٥٤١	٠.٠٠٠	7
**٠.٦٨٧	٠.٠٠٠	8
**٠.٦١٥	٠.٠٠٠	9
**٠.٥١٠	٠.٠٠٠	10
**٠.٧١١	٠.٠٠٠	11
**٠.٦٩٣	٠.٠٠٠	12
**٠.٥٢٠	٠.٠٠٠	13
**٠.٦٢١	٠.٠٠٠	14
**٠.٦٣٢	٠.٠٠٠	15

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$).

يتضح من نتائج الواردة الجدول (٣)، ان معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية لمقياس التنمر الوظيفي تراوحت ما بين (٠.٤٨٣ - ٠.٧٩٣) وجميعها دالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)، وهذا يشير إلى صدق المقياس ومناسبته لإجراء الدراسة.

ثانياً: ثبات مقياس التنمر الوظيفي: Journal of Quality Standards for Studies and Research

للتأكد من ثبات المقياس، فقد تم استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة وخارج عينتها، تكونت من (30) معلماً، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين. كما تم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، وقد بلغت قيمه معامل الارتباط بين التطبيقين على الدرجة الكلية (0.812)، وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). أما قيمة معامل الثبات كرونباخ ألفا على الدرجة الكلية فقد بلغت (0.920)، مما يدل على ثبات المقياس، ومناسبته لإجراء الدراسة.

ثالثاً: تصحيح المقياس وتفسيره:

تكون مقياس التمر الوظيفي بصيغته النهائية من (١٥) فقرة، حيث تحدد الإجابة على فقرات المقياس تبعاً لتدرج ليكرت الخماسي، وتعطى بدائل الإجابة للفقرات الدرجات الآتية: دائماً وتأخذ (5) درجات، وغالبا وتأخذ (4) درجات، وأحيانا وتأخذ (3) درجات، ونادراً وتأخذ (2) درجتين، وإطلاقاً، وتأخذ (1) درجة واحدة، فأعلى درجة يحصل عليها المستجيب (٧٥) وأقل درجة (١٥) وبدرجة قطع (٤٥)، وكما هو موضح في الملحق (١). ولغاية الدراسة الحالية فقد تم اعتماد المتوسطات الحسابية كمعيار للحكم على مستوى التمر الوظيفي، المدى للفقرات = (أعلى تدرج - أدنى تدرج) / عدد الفئات = $3/(1-5) = 1.33$ وعليه يكون:

المستوى المنخفض من 1 إلى 2.33

المستوى المتوسط من 2.34 إلى 3.66

المستوى المرتفع من 3.67 إلى 5.

ثانياً: مقياس تقدير الذات:

طور الباحث مقياساً لقياس تقدير الذات، اعتماداً على الأدب النظري الذي تناول مفهوم تقدير الذات وما تم إجراءه من دراسات سابقة كدراسة كل من (رحيمة، ٢٠٢٠)، (الشخانية، ٢٠٢١)، (كاتبي و سليطين، ٢٠٢٠)، (الأحسن، ٢٠١٥)، (Rai & Agarwal, 2017) حيث تكون بصورته الأولية من (٢١) فقرة.

أولاً: صدق المقياس: تم التحقق من صدق المقياس باستخدام:

1. الصدق الظاهري:

لاستخراج الصدق الظاهري تم عرض المقياس على (٣) محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص العلمي من حملة درجة الدكتوراه والمتخصصين، كما هو موضح في الملحق (أ)، لإبداء آرائهم حول سلامة الصياغة اللغوية، ومدى وضوح فقرات المقياس، وانتمائها للمجال الذي تدرج تحته، ومناسبتها للعينة، وإضافة ما يرونه مناسباً من تعديلات ومقترحات. حيث تم اعتماد نسبة اتفاق لا تقل عن ثمانين بالمئة (80% وأعلى) للحكم على صلاحية الفقرة لتضمينها في المقياس، وبعد الاطلاع على آراء المحكمين تم إيجاد اتفاق بالنسبة المعتمدة على مدى مناسبة فقرات المقياس للعينة المستهدفة، وتم الأخذ بملاحظاتهم، وتعديل (١٢) فقرة، والجدول (٤) يبين الفقرات التي تم تعديلها:

الجدول (٤): الفقرات المُعدلة في مقياس تقدير الذات

الفقرة	الإجراء	الفقرة قبل التعديل	الفقرة بعد التعديل
١	تعديل	أشعر بالرضا عن نفسي	عندما أقوم بعملتي بشكل صحيح أشعر بالرضا عن نفسي
٢	تعديل	أشعر بالسعادة عندما أكون مع زملائي	عندما أكون مع زملائي أشعر بالسعادة
٥	تعديل	أشعر أن زملائي أفضل مني في العمل	أقارن بيني وبين زملائي وأشعر أنهم أفضل مني في العمل
٩	تعديل	أشعر بأني فريسة للإحساس بالذنب	يمكنني الإحساس بالذنب بسهولة
١٢	تعديل	أشعر أن الحياة لا معنى لها بدون عمل	بدون عمل لا أستطيع تحقيق أهدافي
١٣	تعديل	أشعر بأني أتلقى راتباً لا أستحقه	الراتب الذي أتلقيه حالياً لا يحقق طموحاتي
١٤	تعديل	ينتابني شعور بأني شخصية محبوبة من الآخرين	ينتابني شعور بأني شخصية غير محبوبة من الآخرين
١٥	تعديل	أشعر بالقلق على مستقبلي	ينتابني الشعور الدائم بالقلق على مستقبلي
١٦	تعديل	أشعر بخيبة أمل ولا أستطيع أن أطردّها من ذهني	أصاب بخيبة أمل ولا أستطيع أن أطردّها من ذهني
١٨	تعديل	أشعر بعدم وجود قيمة لأرائي لدى الآخرين	أرى أن آرائي ليس لها قيمة لدى زملائي
١٩	تعديل	أشعر بالضيق عندما يلومني الآخرون	يلومني زملائي بشكل دائم فأشعر بالضيق
٢١	تعديل	أشعر بالحرج عندما أتحدث مع الآخرين	أتردد بالتحدث مع زملائي بسبب شعوري بالحرج

٢. صدق البناء الداخلي:

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (pearson coefficients) لاستخراج دلالات صدق البناء للمقياس، حيث تم استخراج معاملات ارتباط كل فقرة مع المجال الذي تنتمي إليه، ومع الدرجة الكلية، وأيضاً الارتباط بين المجال والدرجة الكلية، بعد تطبيقه على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة وخارج عينتها بلغ حجمها (30) معلماً ومعلمة، والجدول (٥) يعرض النتائج.

جدول (٥): معاملات ارتباط بيرسون (Pearson Coefficients) بين الفقرة

الدرجة الكلية لمقياس تقدير الذات

الفقرة	معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية	
	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
1	**٠.٧١٢	٠.٠٠٠
2	**٠.٦٣٤	٠.٠٠٠
3	**٠.٥٩٣	٠.٠٠٠
4	**٠.٥٨٢	٠.٠٠٠
5	**٠.٦٦٣	٠.٠٠٠
6	**٠.٥٤٣	٠.٠٠٠
7	**٠.٥٨١	٠.٠٠٠
8	**٠.٦١٧	٠.٠٠٠
9	**٠.٦٣٢	٠.٠٠٠
10	**٠.٦١٦	٠.٠٠٠
11	**٠.٦٩١	٠.٠٠٠
12	**٠.٦٢٤	٠.٠٠٠
13	**٠.٦٣١	٠.٠٠٠

٠.٠٠٠	**٠.٥٢٨	14
٠.٠٠٠	**٠.٦٦٢	15
٠.٠٠٠	**٠.٥٥٩	١٦
٠.٠٠٠	**٠.٦٢٩	١٧
٠.٠٠٠	**٠.٤٨١	١٨
٠.٠٠٠	**٠.٥٧٣	١٩
٠.٠٠٠	**٠.٥٩٩	٢٠
٠.٠٠٠	**٠.٤٦٨	٢١

*دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$).

يتضح من نتائج الواردة الجدول (5)، أن معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية لمقياس تقدير الذات تراوحت ما بين (٠.٤٨١ - ٠.٧١٢) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)، وهذا يشير إلى صدق المقياس ومناسبته لإجراء الدراسة.

ثانياً: ثبات مقياس التمر الوظيفي:

للتأكد من ثبات المقياس، فقد تم استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة وخارج عينتها، تكونت من (30) معلماً، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين. كما تم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، وقد بلغت قيمه معامل الارتباط بين التطبيقين على الدرجة الكلية (0.783)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). أما قيمة معامل الثبات كرونباخ ألفا على الدرجة الكلية فقد بلغت (0.892)، مما يدل على ثبات المقياس، ومناسبته لإجراء الدراسة.

ثالثاً: تصحيح المقياس وتفسيره:

تكون مقياس تقدير الذات بصيغته النهائية من (٢١) فقرة، حيث تتحدد الإجابة على فقرات المقياس تبعاً لتدرج ليكرت الخماسي، وتعطى بدائل الإجابة للفقرات الدرجات الآتية: دائماً وتأخذ (5) درجات، وغالبا وتأخذ (4) درجات، وأحياناً وتأخذ (3) درجات، ونادراً وتأخذ (2) درجتين، وإطلاقاً، وتأخذ (1) درجة واحدة، فأعلى درجة يحصل عليها المستجيب (١٠٥) وأقل درجة (٢١) وبدرجة قطع (٦٣)، ولغاية الدراسة الحالية فقد تم اعتماد المتوسطات الحسابية كمعيار للحكم على مستوى تقدير الذات، المدى للفقرات = (أعلى تدرج - أدنى تدرج) / عدد الفئات = $3/(1-5) = 1.33$ وعليه يكون:

المستوى المنخفض من 1 إلى 2.33

المستوى المتوسط من 2.34 إلى 3.66

المستوى المرتفع من 3.67 إلى 5.

إجراءات الدراسة:

اتبع الباحث الإجراءات الآتية في تطبيق الدراسة:

١. بناء إطار نظري والرجوع الى العديد من الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة.
 ٢. تطوير أدوات الدراسة والتحقق من صدقها وثباتها.
 ٣. تحديد مجتمع الدراسة وعينتها.
 ٤. أخذ الموافقات الرسمية للسير بتطبيق أدوات الدراسة في مديرية التربية والتعليم في لواء المزار الجنوبي.
 ٥. تطبيق أدوات الدراسة على عينة الدراسة في النصف الثاني للعام ٢٠٢٣.
 ٦. إدخال البيانات على الحاسوب باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليلها واستخراج النتائج.
 ٧. إجراءات مناقشة النتائج والتوصيات.
- اختبار التوزيع الطبيعي:
وللتحقق من أن البيانات تتبع للتوزيع الطبيعي، تم إجراء (Kolmogrove-Smirnove test)،
والجدول التالي (٦) يبين النتائج:

الجدول (٦): نتائج اختبار (Kolmogrove-Smirnove) لبيانات مقياسي التنمر الوظيفي

وتقدير الذات

المتغير	Skewness	Kurtosis	قيمة الاختبار	مستوى الدلالة
---------	----------	----------	---------------	---------------

0.200	0.068	0.253	0.473	التمر الوظيفي
0.200	0.065	0.518	٠.٠٦٠	تقدير الذات

يتضح من نتائج الجدول السابق (6) ان مستوى دلالة قيم (Kolmogrove-Smirnove) كانت أكبر من (٥%)، وأن قيم معامل الالتواء (Skewness) كانت أقل من (١) والتفرطح (Kurtosis) أقل من العدد (٣±)، وهذه الاختبارات تدل على أن جميع القيم تقترب من التوزيع الطبيعي، وبالتالي يسمح باستخدام وسائل الإحصاء المعلمي.

الأساليب الإحصائية:

لاستخراج النتائج، تم استخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

١. معامل ثبات كرونباخ الفا (Cronbach Alpha) للتحقق من ثبات مقاييس الدراسة.
٢. مصفوفة معامل ارتباط بيرسون ((Pearson Coefficients)) للتعرف على صدق بناء مقياسي الدراسة.
٣. اختبار (Kolmogrove-Smirnove test) للتعرف على التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة على الاختبار القبلي.
٤. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف الى مستوى تقدير أفراد العينة نحو متغيري التمر الوظيفي وتقدير الذات.
٥. تحليل التباين متعدد المتغيرات للتعرف الى الفروق في تقديرات افراد العينة لمتغيري التمر الوظيفي وتقدير الذات تبعاً للمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية، وسنوات الخدمة).

عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات:

يتضمن هذا الجزء عرضاً لنتائج الدراسة وفقاً لتسلسل أسئلتها، ومناقشة للنتائج، واقتراح عدد من التوصيات المنبثقة عن النتائج التي توصلت لها الدراسة، وفيما يلي عرضاً لذلك:

نتائج سؤال الدراسة الأول الذي نصه: ما مستوى التمر الوظيفي لدى المعلمين في وزارة التربية والتعليم في محافظة الكرك؟.

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج قيمة المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري والمستوى على الدرجة الكلية للفقرات التي تقيس مستوى التمر الوظيفي، والجدول التالي (٧) يبين ذلك:

جدول (٧): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على الدرجة الكلية لقياس مستوى التمر

الوظيفي

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
الدرجة الكلية	٢.٤١	٠.٨٢٠	متوسط

تظهر النتائج الواردة في الجدول (٧) أن المتوسط الحسابي العام لتقديرات افراد عينة الدراسة لمستوى التمر الوظيفي لدى المعلمين في وزارة التربية والتعليم في محافظة الكرك قد بلغ (2.41) بانحراف معياري (0.820)، وهذه النتيجة تشير الى مستوى تقدير متوسط لتقديرات المعلمين من أفراد عينة الدراسة للتمر الوظيفي، وهذا معناه أن المعلمين يعانون من عادات غير مرغوبة موجه نحوهم ، ويمكن أن تتسبب بحالة من الضغط والتوتر، ويتعرضون للتمر الوظيفي بكافة أشكاله ومنها، الانتقادات المستمرة بسبب الاخطاء في العمل والضغط الشديد والرقابة المبالغ فيها والمماطلة عند طلب شيء يستحقه المعلم، وغيرها من الممارسات التي تفرض عليهم وتشعرهم بضعف الدافعية في العمل.

تتفق النتيجة مع دراسة (Ikanyon & Ucho, 2013) التي ضحت نتائجها أن الموظفين الذين يتعرضون للتمر في مكان العمل يكون مستوى أدائهم منخفضاً وبالتالي فإن الرضا الوظيفي لديهم يكون منخفضاً أيضاً. واتفقت النتيجة مع دراسة (بحيص، ٢٠٢٣) التي أشارت نتائجها إلى أن درجة ممارسة مدرء المدارس الحكومية لممارسة التمر الإداري كانت بدرجة كبيرة. واتفقت النتيجة مع دراسة (القدسي، ٢٠٢٢) التي بينت نتائجها أن معلمات الرياض الحكومية يظهر لديهم مستوى تتمر وظيفي عالي. واتفقت النتيجة أيضاً مع دراسة (علي ومحمد، ٢٠٢١) التي بينت نتائجها ارتفاع صور وأشكال التمر الوظيفي بدرجة كبيرة.

نتائج سؤال الدراسة الثاني الذي نصه: ما مستوى تقدير الذات لدى المعلمين في وزارة التربية والتعليم في محافظة الكرك؟.

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج قيمة المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري والمستوى على الدرجة الكلية للفقرات التي تقيس مستوى تقدير الذات، والجدول التالي (٨) يبين ذلك:

جدول (٨): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على الدرجة الكلية لقياس مستوى تقدير الذات

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
الدرجة الكلية	٣.٢٥	٠.٥٥٠	متوسط

تظهر النتائج الواردة في الجدول (٨) أن المتوسط الحسابي العام لتقديرات افراد عينة الدراسة لمستوى تقدير الذات لدى المعلمين في وزارة التربية والتعليم في محافظة الكرك قد بلغ (3.25) بانحراف معياري (0.550)، وهذا يشير إلى مستوى تقدير متوسط لتقدير الذات لدى المعلمين من أفراد عينة الدراسة، وهذا يمكن تفسيره أن المعلمين راضين عن أنفسهم وعن عملهم، ويشعرون بالسعادة الى حد ما، ويفهمون قدراتهم ومهاراتهم.

اتفقت النتيجة مع دراسة (علي ومحمد، ٢٠٢١) التي بينت نتائجها أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى عالي من التقاني والأنهماك، ويشعرون بمستوى عالي من النشاط عن أدائهم لعملهم. تختلف النتيجة مع دراسة (الاحسن، ٢٠١٥) التي بينت نتائجها أن مستوى تقدير الذات منخفض لدى (٦٠%) من أفراد العينة. واتفقت النتيجة مع دراسة (العطيات والعجيلي، ٢٠٢١) التي بينت نتائجها وجود مستوى متوسط من تقدير الذات لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن.

نتائج سؤال الدراسة الثالث الذي نصه: هل توجد علاقة ارتباطية ما بين التمر الوظيفي وتقدير الذات لدى المعلمين في وزارة التربية والتعليم في محافظة الكرك؟.

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج قيمة معامل الارتباط بين التمر الوظيفي وتقدير الذات، والجدول التالي يبين النتائج:

جدول (٩): قيمة معامل الارتباط بين التمر الوظيفي وتقدير الذات

تقدير الذات	
قيمة R	الدلالة الاحصائية

التنمر الوظيفي	٠.٨٢٣- **	٠.٠٠٠
----------------	-----------	-------

** دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.01$)

يتضح من نتائج الجدول السابق (٩) وجود علاقة ارتباط عكسية بين التنمر الوظيفي وتقدير الذات، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R = 0.823$) عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.000$) وهي معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.01$). وتعني هذه النتيجة أن ممارسة التنمر الوظيفي على المعلمين تعد من التصرفات الضارة والمؤذية التي تقييد الارتقاء في العمل وتقلل من مستوى تقدير الذات لديهم، حيث أن الألم النفسي الذي يشعر به المعلمين نتيجة ممارسة التنمر الوظيفي عليهم له انعكاس واضح على جوانب عملهم، وبالتالي فإن له الأثر الكبير على مستوى تقديرهم لذاتهم بصورة سلبية. اتفقت النتيجة مع دراسة (علي ومحمد، ٢٠٢١) التي ضحت نتائجها أن سلوكيات التنمر في بيئة العمل تؤدي إلى ضعف الانغماس الوظيفي بدرجة كبيرة. والنقت النتيجة مع دراسة (الاحسن، ٢٠١٥) التي بينت نتائجها وجود علاقة ارتباطية عكسية بين مصادر الضغوط المهنية وتقدير الذات.

نتائج سؤال الدراسة الرابع الذي نصه: هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى التنمر الوظيفي لدى المعلمين في وزارة التربية والتعليم في محافظة الكرك تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية، وسنوات الخدمة)؟.

ومن أجل الإجابة عن هذا السؤال، تم إجراء تحليل التباين متعدد المتغيرات (Manova)، وفيما يلي عرض للنتائج المبينة في الجدول (١٠):

جدول (١٠): نتائج تحليل التباين متعدد المتغيرات (Manova) للتعرف على الفروق في مستوى التنمر الوظيفي لدى المعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية، وسنوات الخدمة)

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	مستوى دلالة f
الجنس	٠.013	1	٠.013	٠.020	٠.887
المؤهل العلمي	1.341	3	٠.447	٠.683	٠.564
الدرجة الوظيفية	3.842	3	1.281	1.957	٠.123
سنوات الخدمة	1.896	2	٠.948	1.449	٠.238

الخطأ المعياري	91.628	140	٠.654
الكلية المصحح	100.309	149	

بينت نتائج الجدول السابق (١٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ في مستوى التمر الوظيفي لدى المعلمين في وزارة التربية والتعليم في محافظة الكرك تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية، وسنوات الخدمة)، كون قيم (f) المحسوبة الظاهرة في الجدول أعلاه غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ ، وتدل هذه النتيجة على توافق آراء جميع المعلمين المبحوثين من أفراد عينة الدراسة حول ممارسة كافة أشكال التمر الوظيفي عليهم بغض النظر عن الاختلاف في المتغيرات الشخصية والوظيفية لهم.

نتائج سؤال الدراسة الخامس الذي نصه: هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ في مستوى تقدير الذات لدى المعلمين في وزارة التربية والتعليم في محافظة الكرك تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية، وسنوات الخدمة)؟.

ومن أجل الإجابة عن هذا السؤال، تم إجراء تحليل التباين متعدد المتغيرات (Manova)، وفيما يلي عرض للنتائج المبينة في الجدول (١١):

مجلة معايير الجودة للدراسات والبحوث
Journal of Quality Standards for Studies and Research

جدول (١١): نتائج تحليل التباين متعدد المتغيرات (Manova) للتعرف على الفروق في مستوى

تقدير الذات لدى المعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية، وسنوات

الخدمة)

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	مستوى دلالة f
الجنس	٠.010	1	٠.010	٠.035	٠.851
المؤهل العلمي	٠.756	3	٠.252	٠.854	٠.467
الدرجة الوظيفية	1.029	3	٠.343	1.163	٠.326
سنوات الخدمة	1.500	2	٠.750	2.543	٠.082
الخطأ المعياري	41.298	140	٠.295		
الكلية المصحح	45.131	149			

بينت نتائج الجدول السابق (١١) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى تقدير الذات لدى المعلمين في وزارة التربية والتعليم في محافظة الكرك تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية، وسنوات الخدمة)، كون قيم (f) المحسوبة الظاهرة في الجدول أعلاه غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$)، وتدل هذه النتيجة على توافق آراء جميع المعلمين المبحوثين من أفراد عينة الدراسة حول مستوى تقديرهم لذاتهم بغض النظر عن الاختلاف في المتغيرات الشخصية والوظيفية لهم.

التوصيات:

اعتماداً على النتائج السابقة، تورد الدراسة التوصيات الآتية:

١. ضرورة اهتمام وزارة التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية بمحاربة كافة أشكال التمر الوظيفي من خلال التعليمات والأنظمة والقوانين، وتطبيق عقوبات صارمة على مرتكبي التمر، وتوفير الدعم الكافي لضحايا التمر الوظيفي.
٢. إيجاد بيئة عمل آمنة وداعمة للإنجاز والانغماس الوظيفي، وتزويد جميع المدارس الحكومية بأخصائيين ومرشدين نفسيين من أجل تقديم استشارات نفسية دورية تقلل من مستويات التمر الوظيفي.
٣. ضرورة اهتمام وزارة التربية بالمحافظة على مستوى مرتفع من تقدير الذات لدى المعلمين لزيادة شعورهم بالرضا والسعادة وبالتالي التزامهم بسلوكيات أخلاقية وظيفية حميدة من بيئة العمل.
٤. إجراء مزيد من الدراسات العلمية المماثلة لموضوع الدراسة الحالية وتطبيقها على عينات أخرى غير تلك التي تناولتها الدراسة الحالية بقصد الاستفادة من نتائجها وتعميم توصياتها.

المراجع:

الأحسن، حمزة (٢٠١٥). الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وانعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم، مجلة العلوم النفسية والتربوية مج ١، ١٤، ص ١٨٨ - ٢١٥.

بحيص، جمال (٢٠٢٣). درجة ممارسة التتمر الإداري في المدارس الحكومية لدى مديريات تربية جنوب الخليل من وجهة نظر المعلمين، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، ١٢ (٣)، ص ٤٧٥ - ٤٨٧.

بن درف، سماعين و مكى، محمد (٢٠٢٠). تقدير الذات في بيئة العمل، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مج ١٢، ٣ع، ص ١٤٣ - ١٥٨.

الذبياني، خالد بن مشرف (٢٠١٧). دور قادة المدارس الابتدائية الحكومية في حل المشكلات التي تواجه المعلم المبتدئ بمدينة الرياض، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، عدد (٧)، ج (١)، ص ٧٩ - ١٣٦.

رحيمة، دير (٢٠٢٠). تقدير الذات وعلاقته بالدافعية الإيجابية لدى أساتذة الجامعة بقسم العلوم الاجتماعية، دراسة ميدانية بجامعة أم البواقي، جامعة العربي بن مهيدي، عدد (١)، ص ١ - ١٤.

سماعين، بن درف و محمد، مكى (٢٠٢٠). تقدير الذات في بيئة العمل، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد (٣) ١٢، ص ١٤٣ - ١٥٨.

شحاته، محمود حسين و باشا، صلاح عبد السميع و شرف الدين، نبيل فضل (٢٠٢١). برنامج إرشادي لخفض سلوك التتمر المدرسي وأثره في تنمية مهارات الاتصال لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، عدد (٦٤)، ص ٦٦ - ١٠٧.

الشخانة، أحمد عيد مطيع (٢٠٢١). أساليب التكيف لضغوط العمل وعلاقتها بالصحة النفسية لدى العاملين، مجلة العلوم التربوية والنفسية، عدد (١٤٣)، ص ٣٧٣ - ٤٠٤.

عبد الرحمن، إيمان جميل (٢٠١٩). درجة جاهزية وزارة التربية والتعليم الأردنية لتطبيق الإشراف التربوي الإلكتروني، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، مج ٢٧، عدد ١، ص ٢٧٨ - ٢٩٩.

العطيات، وائل عبد الرزاق و العجيلي، شذى عبد الباقي (٢٠٢١). تقدير الذات وعلاقته بأخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن، المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، مج ٤، ص ١٩٣ - ٢٣٨.

علي، حمدي و محمد، وفاء محمد (٢٠٢١). التتمر في بيئة العمل والانغماس الوظيفي: دراسة سيوسولوجية على عينة من الأكاديميين ومعاونيهم والموظفين الإداريين في جامعة سوهاج، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، عدد ١٠(١)، ص ٩١ - ١٤٣.

القدسسي، إيناس مالك (٢٠٢٢). التتمر الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية والأهلية: دراسة مقارنة، المجلة العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية، مج ٤، ع ٤، ص ١٠٩ - ١٣٥.

كاتبي، محمد عزت و سليطين، فادي علي (٢٠٢٠). تقدير الذات وعلاقته بالرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من معلمي ومعلمات مدينة دمشق، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية-سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، مج ٤٢، ع ٦، ص ١٧٣ - ١٩٤.

الدراسات الأجنبية:

Afull, Claudia Akaaba (2010). *Workplace Bullying And Its Impact On Productivity*. Ashesi University College, Ghana.

Bulut, Sefa & Hihi, Sondos (2021). *Bullying in the workplace: The psychological causes and effects of bullying in the workplace*, Clinical Research in Psychology, 4(1), P 1-5.

Ikanyon, D. N., & Ucho, A. (2013). *Workplace bullying, job satisfaction and job performance among employees in a federal hospital in Nigeria*. European Journal of Business and Management, 5(23), P 116-12.

Nielsen, M. B., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., Glaso, L., Aasland, M. S., Notelaers, G., & Einarsen, S. (2009). *Prevalence of workplace bullying in Norway: Comparisons across time and estimation methods*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 18(1), P81– 101.

Savas, A. (2018). *The Moderating Effect of Organizational Culture on the Relationship between Bullying and Machiavellianism*. European Journal of Educational Management, 1 (1),P 17 – 25.

Rai, A. & Agarwal, U. A. (2017). *Exploring the process of workplace bullying in Indian organizations: A grounded theory approach*, South Asian Journal of Business Studies, 6(3), P247–273.

