

تنمر طلاب المدارس وعلاقته بالأداء الوظيفي للمعلمين (مدارس بلدية حي الأندلس أنموذجاً)

د. فضيلة محمد خليفة أبو زخار - كلية التربية جنزور - جامعة طرابلس

المقدمة:

شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً كبيراً من قبل الدول المتقدمة والنامية بالتنمية بما تضمنته من عمليات وأساليب تخطط لها، وأهداف تسعى لتحقيقها. وتعتمد في نجاحها بالدرجة الأولى على توفر الجهود الإدارية الرشيدة. ولم تعد هذه الدول تتحدث عن مواردها الطبيعية أو ثرواتها الاقتصادية بقدر ما تتحدث عما تملكه من ثروة بشرية مدربة قادرة على تحقيق التنمية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية، وذلك لأن نجاح الخطط الاقتصادية والاجتماعية لأية دولة يتوقف على مدى إعداد القوى البشرية وتطويرها، ولهذا زاد اهتمام الدول بتدريب وإعداد الأفراد في جميع المستويات الإدارية والفنية، وزاد حرص الدول بتزويد أفرادها بالمفاهيم والاتجاهات العلمية؛ لرفع مستوى أدائهم وتنمية قدراتهم، باعتبار العنصر البشري أحد أهم مدخلات العملية الإنتاجية، والقوة الفعالة لتحويل عناصر المدخلات الأخرى إلى مخرجات تشبع الحاجات المختلفة، ويسهم العنصر البشري - أيضاً - في تكوين القدرات للمؤسسات والدول. (1)

وتعمل المدارس على ممارسة نشاطاتها والمهام المتعددة في إطار عملية التحسين المستمر، بهدف العمل على ثبات واستقرار بيئتها الداخلية، ويعد المعلم أهم ركائز العملية التعليمية ويسعى الباحثون بشكل دائم لاكتشاف العوامل الإيجابية التي تدعم وترتقي بدوره والعمل على تقوية المعلم بتزويده بالمهارات الشخصية والأكاديمية الميسرة للارتقاء بدوره المدرسي، ولكن هناك بعض الظواهر والسلوكيات السلبية التي قد تؤدي لانخفاض أداء المعلم وتقلل حماسه للعمل وتشعره بالأرهاق الدائم وتجعله ينسحب من العلاقات الاجتماعية مع تلاميذه وتشعره بعدم الرضا عن ذاته وعن مهنته وأدائه الوظيفي.

ومما لا شك فيه أن سلوكيات الطلاب غير المرغوب فيها داخل الصف والمدرسة ولاسيما طلاب المرحلة الثانوية تعد من أهم المؤثرات الضاغطة على الكيان النفسي للمعلم او المعلمة، حيث تتعدد أشكال التنمر ضد المعلمين والمعلمات بتجاهلهم والسب

والشتم والإيماءات غير اللائقة والسخرية والأذى اللفظي والجسدي. وقد اطلق علماء النفس على هذه الظاهرة مفهوم التنمر (BULLYING).

فالتنمر ظاهرة عالمية حظيت باهتمام كبير على مدار العقود الخمس الماضية حيث ينظر إلى التنمر على إنه ليس مجموعة ثابتة من السلوكيات ؛ ولكنه حدث متكرر وغير متناهي يتحرك في دورة مستمرة تبدأ بالسخرية متبوعة بالتهديد والترهيب وربما تصل إلى العنف ، وبالتالي ينظر إلى التنمر على إنه التفاعل بين المتنمر والضحية حيث تلعب ردود الفعل لكل طرف دورًا في دورة التنمر وبما أن التنمر من المتعلم نحو المعلم يحدث في سياق المدرسة ومكان العمل للمعلمين والمعلمات ، فإن هذا النوع من التنمر يعتبر شكلا من أشكال التنمر في مكان العمل ، ويشير التنمر في مكان العمل الى السلوكيات المتكررة للإساءة والتي تمنع إنجاز العمل، وقد تؤدي سلوكيات التنمر في مكان العمل إلى الإنهاك النفسي للمعلم ، وزيادة الغياب، وانخفاض المعنويات، وقلة الإنتاجية ، والإجازات المرضية ، وتشويه سمعة المعلم.(2)

لذلك تأتي هذه الدراسة للكشف عن تنمر طلاب المدارس وعلاقته بالأداء الوظيفي في مكان العمل وهو من السلوكيات المتكررة التي تمنع إنجاز العمل، وينطوي التنمر على الإساءة اللفظية ، والتهديد والتخويف والاذلال والنقد غير المبرر للمعلمين في مدارس بلدية حي الأندلس بطرابلس.

مشكلة البحث:

تعد مهنة التدريس مصدرًا للضغوط النفسية في كل الدول باختلاف أنظمتها التعليمية ، وتعد سلوكيات الطلاب غير المرغوبة ضد المعلم أو المعلمة داخل الفصل أو المدرسة من أهم المؤثرات الضاغطة على الكيان النفسي للمعلم ولاسيما في المرحلة الثانوية حيث تُعتبر مرحلة إنتقالية بالغة الخطورة يرغب فيها الطالب بالتححرر من القيود وإظهار قوته بأساليب ربما تكون غير ملائمة وتظهر بوضوح في أشكال سلوك التنمر وجدير بالذكر أن البحوث والدراسات حول التنمر ركزت بشكل أساسي على الأطفال وطلاب المدارس كضحايا للتنمر وكذلك التنمر من المعلم نحو الطالب، إلا أن التنمر من الطالب ضد المعلم لم يحظى بالأهتمام والبحث في ليبيا في حدود علم الباحثة بالرغم من أن التنمر من الطالب ضد المعلم قد تم دراسته منذ أواخر التسعينيات.(3)

ولاشك أن التنمر من الطالب نحو المعلم أو المعلمة له تأثير سلبي كبير على صحته النفسية بشكل عام مثل القلق والأنهاك النفسي وبالتالي يقل أدائه الوظيفي وتقل الدافعية تجاه مهنته إضافة إلى عدم الرضا الوظيفي وهذه المعاناة تستدعي التحقق من طبيعة

تنمّر طلاب المدارس وعلاقته بالأداء الوظيفي للمعلمين (مدارس بلدية حي الأندلس أنموذجاً) (العلاقة بين التنمر من الطالب نحو المعلم ، وتتمثل مشكلة البحث في الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي:

- ما علاقة تنمر طلاب المدارس بالأداء الوظيفي للمعلمين في مدارس بلدية حي الأندلس بطرابلس؟ ويتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الآتية:
- ما مستوى تنمر طلاب المدارس في مدارس بلدية حي الأندلس؟
- ما مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين في مدارس بلدية حي الأندلس بطرابلس؟
- هل توجد علاقة بين تنمر طلاب المدارس والأداء الوظيفي للمعلمين في مدارس بلدية حي الأندلس؟

أهمية البحث :

تبرز أهمية البحث من الناحيتين النظرية والعملية:

أولاً - الأهمية النظرية للبحث : تظهر الأهمية النظرية للبحث من كونها من الدراسات التي تبحث في علاقة تنمر طلاب المدارس بالأداء الوظيفي للمعلمين في مدارس بلدية حي الأندلس بطرابلس من خلال العودة للأدب النظري الخاص بالموضوع وحسب حدود علم الباحثة فأنها من الدراسات القليلة مما يشكل إضافة جديدة وبالتالي يوجد إطاراً نظرياً حول الموضوع ، وإثراء المكتبة العربية بدراسات حول ذلك.

ثانياً - الأهمية التطبيقية للبحث: تكمن الأهمية التطبيقية أو العملية في الاستفادة من نتائج البحث في توجيه أنظار المهتمين والدارسين والمسؤولين على شؤون العملية التعليمية إلى خطورة السلوكيات العدائية الطلابية على الصحة النفسية والأداء الوظيفي للمعلمين.

أهداف البحث :

يهدف البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مستوى تنمر طلاب المدارس في مدارس بلدية حي الأندلس.
- التعرف على مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين في مدارس بلدية حي الأندلس.
- التعرف على علاقة تنمر طلاب المدارس بالأداء الوظيفي للمعلمين في مدارس بلدية حي الأندلس.

حدود البحث :

أولاً - الحدود الموضوعية : سوف يقتصر البحث على علاقة تنمر طلاب المدارس بالأداء الوظيفي للمعلمين في مدارس بلدية حي الأندلس بطرابلس.

ثانيا - الحدود الجغرافية : يقتصر البحث على مدارس بلدية حي الأندلس (مدرسة القادسية الثانوية بنين ، مدرسة راية الحرية الثانوية بنين ، مدرسة البيروني الثانوية بنات) .

ثالثا - الحدود البشرية : تم تطبيق الدراسة الميدانية على المعلمين والمعلمات في مدارس بلدية حي الأندلس بطرابلس.

رابعا - الحدود الزمنية: 2022 - 2023

مصطلحات البحث:

التنمر: هو تكرار ممارسة مجموعة من الهجمات والمضايقات وبعض السلوكيات المباشرة كالتوبيخ والسخرية والتهديد بالضرب من قبل شخص ما يعرف بالمتنمر تجاه شخص آخر يسمى بالضحية بهدف السيطرة والهيمنة عليه واكتساب القوة التي لا تأتي إلا بجعل الآخر ضحية.

ويعرف إجرائياً بأنه : قيام بعض الطلاب بمجموعة من السلوكيات والأفعال المسيئة الموجهة نحو المعلم أو المعلمة بغرض الحاق الأذى والضرر لهما بأشكال مختلفة .

الأداء الوظيفي: الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام ، وبالتالي يشير إلى تحقيق وإتمام المهام الموكلة لوظيفة الفرد .

وتعرف الباحثة الأداء الوظيفي إجرائياً بأنه : مجموعة الأعمال والأدوار التي يقوم بها المعلم أو المعلمة داخل الصف لكي يحقق أهداف التعلم داخل المدرسة.

الإطار النظري

مفهوم التنمر (Bullying Concept) : بدأ الاهتمام بدراسة سلوك التنمر في السبعينيات من القرن الماضي ، وقد تزايدت الدراسات الأجنبية حول هذا الموضوع ، وبعدها وضعت البرامج الوقائية المتعددة للتخلص من هذا السلوك في العديد من الدول فقد طرح في الاتحاد الأوروبي المشروع التعاوني للتخلص من التنمر، وفي اليابان وضع دليل خاص بإدارة الأزمات يوزع على المدارس، بينما أطلقت في أميركا الحملة الوطنية للتوعية ضد التنمر، ومعهد سلامة الأطفال ، والمركز القومي لسلامة المدارس ، والتنمر أكثر من مجرد مضايقة أو إزعاج، فالتنمر يشير إلى إيقاع إيذاء بدني أو لفظي أو نفسي على طرف آخر ، ويتضمن تهديدات بالإيذاء الجسدي، أو الابتزاز أو مخالفة الحقوق أو الاعتداء والضرب. وبالنسبة للبنين تنتشر في مرحلة المراهقة المضايقات ثم الإيذاء الجسدي، أما البنات فينتشر بينهن النبذ الاجتماعي. ويتضمن الاستقواء عدم توازن في القوة الجسدية أو النفسية، حيث يكون المتنمر في وضع أقوى

تنمّر طلاب المدارس وعلاقته بالأداء الوظيفي للمعلمين (مدارس بلدية حي الأندلس أنموذجا) (من الضحية (4)، ويختلف الباحثون في دراسة التنمر فيما بينهم من حيث نظرتهم إلى مفهوم التنمر، لذلك تعددت التعريفات في هذا الموضوع، وهذا ما سيبينه استعراض بعض التعريفات لمصطلح التنمر.

تعرف كولوروسو Coloroso سلوك التنمر بأنه: نشاط إرادي واع ومتعمّد يقصد به الإيذاء أو التسبب بالخوف والرعب من خلال التهديد بالاعتداء، وتترى أنه لا بد من توافر أربعة عناصر في سلوك التنمر بغض النظر عن الجنس والعمر وهي: (5)

1. عدم التوازن في القوة، فالمتنمر إما أن يكون أكبر أو أقوى أو في وضع أفضل من وضع الضحية.

2. النية في الإيذاء فالمتنمر يعرف أنه يتسبب بالألم النفسي أو الجسدي للضحية ويجد متعة في ذلك.

3. التهديد بعدوان تال وأن العدوان الحالي ليس بالعدوان الأخير

4. دوام الرعب فسبب التنمر هو الغطرسة والأزدراء والأحتقار وليس الغضب.

في حين يرى ميلور (Mellor,2022) بأن التنمر عنف طويل المدى يقوم به فرد أو مجموعة من الأفراد ضد فرد غير قادر على الدفاع عن نفسه وقد يكون جسدياً أو نفسياً. (6)، ويعرف لان (Lan,2022) التنمر على أنه أي فعل أو عمل قصدي يقوم بالتسبب بإلحاق الخوف أو الألم بالآخرين. (7)، كما وقام بيساغ (Besag,2022) من خلال بحثه حول التنمر ببريطانيا بتعريف التنمر على أنه الاعتداء المتكرر والمقصود سواء كان جسدياً أو اجتماعياً ولفظياً لأولئك الذين يكونون في مركز قوة على أولئك الذين في مركز ضعف أو بلا قوة ولا يستطيعون المقاومة وذلك بهدف الحصول على المكتسبات أو لفت الأنظار بحيث يؤدي ذلك إلى إيذاء الآخرين والتسبب بمشاعر الألم لديهم. (8)، وعرف كل من قطامي والصررايرة (2022) التنمر هو: " سلوك غير مقبول يؤدي إلى إيذاء مشاعر الآخرين أو تهديدهم أو إخافتهم وإرعابهم وقد يكون ذلك لفظياً أو جسدياً وقد يتضمن الضرب أو المضايقة أو التخويف أو المقاطعة أو تخريب الملكية، ويلحق به كل من المضايقات العرقية والجهوية. (9)

عرف كريستنسنوسمث التنمر على أنه: أفعال سلبية تصدر عن طالب أو مجموعة طلاب تجاه طالب آخر وبصورة متكررة بحيث يكون هناك عدم تكافؤ في القوى ما بين المتنمر والضحية والذي من الصعب عليه أن يدافع عن نفسه. (10) ويعرف هونبير التنمر على أنه طريقة للسيطرة على الشخص الآخر، وهو مضايقة جسدية أو لفظية متكررة بين شخصين مختلفين في القوة، يستخدم فيها الشخص الأقوى طرقاً جسدية ونفسية وعاطفية ولفظية لإذلال شخص ما وإحراجه وقهره. (11)

وتعرفه الباحثة بأنه : سلوك يحدث عندما يتعرض طالب أو معلم بشكل مكرر لسلوكيات أو أفعال سلبية من طلبة آخرين بقصد إيذائه, ويتضمن عادة عدم التوازن في القوة, وهو إما أن يكون جسديا كالضرب أو لفظيا كالنتابز بالألقاب أو عاطفيا كالنبذ الاجتماعي أو قد يكون إساءة في المعاملة. كما أن التتمر يتضمن أربعة عناصر أساسية وهي أنه سلوك هادف بقصد الإيذاء, وأنه يحصل بشكل متكرر, وأن هناك عدم توازن في القوى بين طرفي النزاع, وأن الطرف الضعيف (الضحية) لا يصدر منه أي رد فعل للدفاع عن نفسه. (12)

ويتضمن التتمر ما يلي:

- عنفا، ضربا، دفعا، أو أي شكل من أشكال الاعتداء الجسدي.
- دعوة شخص باسم معين غير اسمه الحقيقي، النبذ المتعمد لشخص ما عن المجموعة.
- إشاعات، أكاذيب، إيقاع شخص ما عمدا في مشاكل.
- سرقة الأشياء من شخص ما.
- إجبار شخص ما لعمل شيء لا يريد عمله. (13)

إذن يتضح من التعاريف السابقة أن الاستقواء أو الاستئساد أو التتمر كلها كلمات تدور حول معنى واحد هو سيطرة فرد على آخر، بهدف ممارسة السلطة والسيادة عليه، حيث يكون عند الأفراد المعتدين الذين هم أقوى من الضحية المستضعفة وقد يتضمن ذلك إيذاء مباشر أو غير مباشر والذي يتم دون مواجهة وجهها لوجه كالتمييز العرقي بهدف العزل عن المجتمع. (14).

إن مشكلة التتمر كظاهرة سلوكية سلبية لها أسباب عدة ومتنوعة تؤدي إليها فقد أكدت مجموعة من الدراسات مثل دراسة حسن مسلم " مهارات الكفاءة الاجتماعية والأخلاقية للمعلم" على أن المظاهر السلوكية السلبية قد ترجع في جزء كبير منها إلى خلل في أساليب التنشئة الوالدية المبكرة للأبناء منذ الطفولة، أو ضغط جماعات الأقران أو التأثيرات السلبية لوسائل الإعلام، كما أن جزءاً من المسؤولية يعود إلى ضعف دور المؤسسات التعليمية في التربية النفسية للطلاب وتنمية مهارات الكفاءة الاجتماعية والأخلاقية لديهم بشكل يتيح لهم التصرف بشكل فعال وملئم اجتماعيا وكفاء ومنضبط من الناحية مبيين أن هذا النمط السلوكي يبدأ بالتشكل في سن الثانية من عمر الطفل، وكلما كبر الطفل أصبح تغيير سلوكه أكثر صعوبة، فإنه يمكن تصنيف الأسباب التي تسهم في اكتساب الاستقواء إلى نوعين من العوامل (عوامل بيئية، عوامل ذاتية. (15)

أنواع التنمر:

- **التنمر النفسي** : ويقصد به محاولة إيذاء الطلاب للمعلم وتخويفه وتهديده إضافة إلى الإيحاءات أو النظرات الساخرة أو الاستهزاء وإثارة الفوضى.
- **التنمر اللفظي** : ويعني استخدام الطلاب الفاظ وكلمات مسيئة أو نشر الشائعات حول المعلمين أو التعليقات المؤذية.
- **التنمر الجسمي** : ويقصد بالتنمر الجسمي تعرض المعلمين أو العاملين بالمدرسة لمحاولات الضرب أو الدفع من قبل بعض الطلاب.
- **التنمر الإلكتروني** : ويقصد به تعرض المعلم للتهديد أو التشويه عبر الرسائل النصية أو رسائل البريد الإلكتروني أو صفحات التواصل الاجتماعي أو اختراق حسابات البريد الإلكتروني الخاصة بالمعلمين.

أسباب حدوث التنمر في المدارس:

الأسباب الذاتية : وهي أسباب تتعلق بالطلاب ترتبط بالحصول على مكسب مثل رفع المعنويات أو الثأر أو إعجاب الآخرين وتعلم الطالب بالملاحظة كيفية القيام بالتنمر من خلال مشاهدة الآخرين كيف يقومون بذلك مع فقدان الخوف من الآثار المترتبة عليه ، وكذلك وجود قائد قوي للمجموعة يوجههم لرفض طالب ما، وأحياناً يمنعهم من إقامة علاقة مع الطلاب باستخدام أسلوب التهديد.

الفروق الفردية: قد تغفل العديد من التفسيرات المرتبطة بعمليات النمو وتأثيرات البيئة أخذ الفروق الفردية بين الأفراد بعين الاعتبار ؛ إذ قد تؤدي تلك الفروق إلى تفاعل يسبب تنمر فرد على آخر. فعلى سبيل المثال يتصف الأطفال الذين يستقون على الآخرين بعدم التعاطف مع الآخرين. كما ينزع الأطفال الذين يستقون عادة يتم استهدافهم في المدرسة إلى الانطواء على أنفسهم، وتدني تقدير الذات ، ونقص في المهارات الاجتماعية. كما أدى الاعتراف بدور الفروق الفردية في تحقيق التنمر ببعض المدارس إلى طرح برامج من شأنها أن تساعد الأطفال المعرضين للتنمر في الدفاع عن أنفسهم بفاعلية أكبر من خلال تعليمهم على بعض المهارات الاجتماعية وتعليمهم كيفية التصرف بفاعلية أكثر

التنمر كأستجابة لضغوط المجموعة أو الأقران في المدرسة:

لهذا التفسير خصائص مشتركة مع التفسير الاجتماعي من حيث اعتباره لظاهرة التنمر ظاهرة تنمو وفق سياق اجتماعي ثقافي، إلا أن السياق ليس محددًا وفق فئات اجتماعية ثقافية كالجنس والعرق والطبقة الاجتماعية. وهناك في البداية سياق اجتماعي واسع يتألف من سلوكيات ومواقف أعضاء مجتمع المدرسة بأكمله. وعادة ما

يتأثر الطلاب بمجموعة قليلة من أقرانهم إذ يرتبطون بهم بعلاقة وثيقة نسبياً أكثر من غيرهم، حيث تتشكل هذه المجموعات في المدرسة على أساس اهتمامات وغايات مشتركة، وتقدم الدعم لأفراد المجموعة، وقد يشكلون خطراً على الآخرين حتى على الأعضاء السابقين أحياناً والذين قد يستقون عليهم

أشكال التنمر:

وقد يأخذ التنمر في هذه الحالة أشكالاً عديدة منها:

- يطلقون على المعلم أسماء غريبة
 - يختلقون القصص لإيقاع المعلم في المشاكل.
 - يظلمون من الآخرين عدم احترامه وتقديره.
 - يضايقونه بتعليقات ساخرة من: لونه/ شكله/ وزنه/ ملابسه/ كلامه.
 - يطلقون عليه النكات.
 - يقومون بتخويفه أو تهديده أو يدفعونه
 - ينشرون حوله الإشاعات حول المعلمين والمعلمات.
- أعراض التنمر:** من المظاهر السلوكية التي يتصف بها الطالب المتنمر كما ورد في الدراسات ذات الصلة:

- عاجز عن الفهم والتحصيل .
- غير قادر على الانتباه في المواقف .
- التشتت بسبب دوافع غير بناءة .
- اعتبار المدرسة والصف مكاناً منفراً .
- فقدان أصدقاء يقلل من تكيف الطالب في المدرسة .
- ظهوره بمظهر المشاكس يطور كراهية لدى المعلمين والأولاد .
- تجنب التفاعل معه من قبل الطلبة تجنباً للمشاكل .
- اعتبار المعلمين والإدارة أن المتنمرين خارجون عن القانون المدرسي .
- الغياب المتكرر يجعلهم دائماً خائفين .
- الإهمال من قبل المدرسين .
- عدم الشعور بالأمن داخل الصف وزيادة عوامل التهديد بالاحتقار .
- تدن القدرة الدراسية .
- الفشل في أداء الواجبات المدرسية .
- تدن الدرجات والملل من الدروس.

تنمّر طلاب المدارس وعلاقته بالأداء الوظيفي للمعلمين (مدارس بلدية حي الأندلس أنموذجاً)

النتمر على المعلمين : يعد المعلم أهم ركائز العملية التعليمية ويسعى الباحثون بشكل دائم لإكتشاف العوامل الإيجابية التي تدعم وترتقي بدوره والعمل على تقوية المعلم بنزويده بالمهارات الشخصية والأكاديمية الميسرة للإرتقاء بدوره المدرسي، ولكن هناك بعض الظواهر والسلوكيات السلبية التي قد تؤدي لانخفاض أداء المعلم وتقلل من حماسه للعمل، وتشعره بالأرهاق الدائم وتجعله ينسحب من العلاقات الاجتماعية مع تلاميذه وتشعره بعدم الرضا عن ذاته وعن مهنته مما يؤدي لتدني أدائه الوظيفي.

نتائج التنمر في المدرسة:

من نتائج التنمر في المدرسة:

1- ضعف التحصيل الأكاديمي يواجه الطلاب الذين يتعرّضون إلى التنمر من مشاكل أكاديمية في الغالب، حيث تُعتبر الدرجات المُتدنية من أهم الدرجات التي تدلّ على تعرّض التلميذ للتنمر والتخويف، وقد أظهرت دراسة أجرتها جامعة فرجينيا الأمريكية أنّ الطلاب الذين يلتحقون بمدرسة ذات بيئة قاسية وعنيفة يحصلون على درجات أقلّ في الاختبارات الموحّدة مقارنةً مع الطلاب الذي يدرسون في المدارس التي تحتوي على برامج فعّالة للتخلص من التنمر، حيث يكون الطالب أقلّ اندماجاً في عملية التعلّم، بالإضافة إلى تشبّت انتباهه إلى التنمر والشعور بالقلق حياله بدلاً من الانتباه إلى الدراسة، وانشغاله بالتنمر لدرجة تُنسيه الواجبات المنزلية.

2- الاكتئاب والقلق يكون الطالب الذي يتعرّض إلى التنمر المدرسي أكثر عرضةً للشعور بالقلق، والإصابة بالاكتئاب، وزيادة الشعور بالحزن والوحدة، كما سيُعاني غالباً من تغييرات في روتين النوم والأكل الذي اعتاد عليه، بالإضافة إلى فقدان اهتمامه بالأنشطة التي كان يُحبّ ممارستها ويستمتع بها، ويُشار إلى أن هذه المشكلات قد تستمر حتى سنّ البلوغ.

3- زيادة العنف في المجتمع يكون الطلاب المتتمرون أكثر عرضةً لكره المدرسة، الأمر الذي يؤدي إلى دخولهم في العديد من المشاجرات فيها مع المعلمين، وتخريب ممتلكاتها، واحتمالية تركها مبكراً، كما أشارت الدراسات الحديثة أنّ ممارسة التنمر في العام العاشر من عمر الطفل يرتبط بارتفاع احتمالية ارتكاب السرقة، وشرب الكحول، وممارسة السلوكيات العنيفة.

4- سوء سمعة المدرسة يؤدي التنمر المدرسيّ إلى ظهور العديد من المظاهر التي تُسيء إلى سمعة المدرسة، ومنها: وجود بيئة غير آمنة يسودها الخوف وعدم الاحترام، وزيادة الطلاب الذين يُعانون من صعوبات التعلّم، وشعور الطلاب بالخوف، والقلق، والكره تجاه المدرسة، بالإضافة إلى إدراك الطلاب والأهل أنّ المعلمين والموظفين لا يُسيطرون بشكل جيّد على المدرسة ولا يهتمون بطلابهم. (16)

الأداء الوظيفي:

يعبر الأداء بشكل مباشر عن مجهودات العاملين في سبيل تحقيق أهداف المؤسسات، ويتوقف مستوى الأداء على القدرات، والمهارات وخبرات العاملين التي تنبثق عن مجموعة من المتطلبات التي تتضمن المؤهلات، والميول والاهتمامات وغيرها من العوامل، فالأداء المتميز يتركز على خلفية علمية وتأهيل عملي يوضح متطلبات عمل ويبسط إجراءاته وخطواته، حيث تسهم القدرات والخبرات السابقة للعاملين في دعم الابتكار والإبداع في عملية الأداء للمؤسسة.

مفهوم الأداء الوظيفي : يرتبط مفهوم الأداء بكل من سلوك الفرد والمؤسسة، ويحتل مكانة خاصة داخل أية مؤسسة باعتباره العامل المهم والأساسي والعمود الفقري الذي تقوم وترتكز عليه المؤسسات إذ تصب كل التنظيمات جام اهتماماتها عليه لرفعه إلى أقصى مستوياته من أجل رفع الإنتاجية وتحقيق الأرباح والوصول إلى الأهداف المرجوة. كما نكتشف المكانة المهمة لهذا الموضوع من خلال التراث النظري في مجال التنظيم وخلال جميع مراحلها التي مر بها سواء في المدرسة التقليدية أو الحديثة حيث كان في كل مرة يستهدف أداء العامل من أجل تحسينه وتطويره بشكل عام. (17) .

ويعرف الأداء الوظيفي أنه تنفيذ أمر أو واجب أو عمل أسند إلى شخص أو مجموعة أشخاص للقيام به. (18) ، ويقصد به- أيضاً - الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام وبالتالي يشير إلى تحقيق وإتمام المهام الموكلة لوظيفة الفرد (19).

وتأسيساً على ما سبق فإن تعدد دراسات الأداء ناتج عن تعدد الدراسات والأبحاث في هذه المجال، وعلى الرغم من اختلاف في تعريفهم للأداء إلا أن هناك عوامل مشتركة تجمعهم ، واختلافهم جزئياً وليس جوهرياً. (20)

ويقصد بالأداء الوظيفي في هذه الدراسة: قيام المعلمين بتنفيذ المهام والواجبات والأنشطة الموكلة إليهم والنتائج الفعلية التي يحققها في مجال عمله بنجاح لتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفاعلية وفقاً للموارد المتاحة والأنظمة الإدارية والقواعد والإجراءات والطرق المحددة للعمل.

الأداء الوظيفي الجيد:

يؤكد الطائي والفضل والعبادي (2019) أن معظم المؤسسات تسعى إلى تحديد نوعية أداء عاملها وكميته، وتحديد القابليات التي يمتلكها كل فرد، ومدى احتياجهم إلى التطوير. وبالنظر لأهمية العاملين في المؤسسات يتطلب الأمر إعداد نظام لتحديد مستوى أداء هؤلاء العاملين. (21)

وتتمثل أهمية تحديد مستوى أداء العاملين في ما يأتي :

تمنر طلاب المدارس وعلاقته بالأداء الوظيفي للمعلمين (مدارس بلدية حي الأندلس أنموذجا))

1— تمثل العملية أحد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية، فهي عملية تنظيمية مستمرة يقاس عن طريقها أداء الموارد البشرية.

2— تستطيع المؤسسة بواسطة تحديد أداء الأفراد، الوقوف على نقاط القوة والضعف وانعكاساتها السلبية والإيجابية على إنتاجية الفرد وفاعلية المؤسسة.

3— رفع معنويات العاملين، وذلك بتوفير جو من التفاهم والعلاقات بين العاملين والإدارة يشعر به العاملون عن طريق جهودهم وطاقتهم في تأدية أعمالهم وهو موضع تقدير الإدارة، فالهدف الأساس من تحديد مستوى أداء الأفراد هو معالجة نقاط الضعف في أدائهم على ضوء ما تظهره نتائج تقييم الأداء.

4— يسهم في الكشف عن كفاءات العاملين الكامنة غير المستغلة، وله دور في تعديل معايير الأداء ورفع أداء العاملين، ويساعد في رسم خطة القوى العاملة للمؤسسة وما تتطلبه من تنمية وتدريب وتوفير المكافآت والحوافز للعاملين.(22)

أهمية الأداء الوظيفي :

يمثل الأداء الوظيفي مكانة خاصة داخل أي مؤسسة كانت، باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع أنشطتها، بحيث تكون المؤسسة أكثر استقرار وأطول بقاء، بحيث يكون أداء العاملين في المؤسسات أداءً متميزاً، ويمكن القول أن اهتمام إدارة المؤسسة وقيادتها بمستوى الأداء عادة ما يفوق اهتمام الأفراد العاملين بها. (23)

وعلى ذلك فإن الأداء على أي مستوى تنظيمي داخل المؤسسة وفي أي جزء منها، لا يعتبر انعكاساً لقدرات ودوافع القادة، بل يرجع أهمية الأداء من وجهة نظر المؤسسة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة وهي: مرحلة البقاء والاستمرارية، مرحلة الاستقرار، مرحلة السمعة ثم مرحلة التمييز والميزة التنافسية، ثم الوصول إلى الريادة، ومن ثم فإن قدرة المؤسسة على تخطي مرحلة ما من مراحل النمو والدخول في مرحلة أكثر تقدماً، إنما يتوقف على مستويات الأداء به. (24)

العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للمعلمين :

يذكر (Kim,2020) أن الأداء الوظيفي للمعلمين يتأثر بعدة عوامل أهمها:

1— **العوامل الفنية:** وتشمل التقدم التكنولوجي والمواد الخام والهيكل التنظيمي وطرق وأساليب العمل.

2— **العوامل الإنسانية :** وتشمل القدرة على الأداء الفعلي للعمل وتتضمن المعرفة والتعليم والخبرة بالإضافة إلى التدريب والمهارة والقدرة الشخصية. كما تشمل الرغبة في العمل وتفرعت إلى الآتي:

— غياب الأهداف المحددة إذا كانت المؤسسة لا تملك خطط تفصيلية لعملها وأهدافها ومعدلات الإنتاج لإدارتها.

— اختلاف مستويات الأداء في العوامل التي تؤثر على أداء الموظفين في عدم نجاح الأساليب الإدارية التي تربط بين معدلات الأداء والمردود المادي والمعنوي الذي يحصلون عليه.

— مشكلات الرضا الوظيفي: فالرضا الوظيفي من العوامل الأساسية التي تؤثر على الأداء الوظيفي، فكلما زاد الرضا زاد الأداء بالنسبة للعاملين.

— التسبب الإداري والذي يعني ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة بل قد تكون مؤثرة بشكل سلبي على أداء الموظفين الآخرين، وقد يعود ذلك نتيجة أسلوب القيادة أو الإشراف أو الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة. (25)

آليات التطوير المهني للمعلمين لتحسين أدائهم الوظيفي :

انطلاقاً من الأسس التي تبنتها الجامعات فإن الكليات تعنى بإعداد المعلم وبعض الكوادر في ضوء الأهداف الآتية:

أولاً - في مجال إعداد المعلم :

1- إعداد المعلمين المؤهلين تأهيلاً علمياً ومهنيًا للقيام بالتدريس.

2- تزويد المعلمين بالمهارات اللازمة التي يمكن من خلالها إنجاز المهمات.

ثانياً - في مجال إعداد الكوادر الأخرى:

1- إعداد أخصائي المكتبات.

2- إعداد أخصائي تكنولوجيا التعليم.

ثالثاً - في مجال البحث العلمي :

1- تصميم وإجراء البحوث المتصلة اتصالاً مباشراً بمشكلات النظام التربوي وذلك

من خلال لجان البحوث التطبيقية بالأقسام العلمية ولجنة البحوث التطبيقية بالكلية.

2- تشجيع إسلامية المعرفة ، وذلك من خلال إجراء البحوث التي تصبغ المناهج الدراسية بالصبغة الإسلامية.

3- توفير المعلومات البحثية من خلال الاتصال بمراكز البحوث وشبكات المعلومات

التربوية وشبكات الإنترنت عن طريق الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب. (26)

علاقة التمر بالأداء الوظيفي للمعلمين :

مما لا شك فيه أن وجود سلوك التمر في المدارس عند الطلبة يؤثر على الأداء

الوظيفي للمعلمين، حيث إن الباحثين ومن خلال بعض الكتابات البحثية أشاروا إلى

ذلك، مع نقص أو قلة الدراسات في هذا الموضوع وبشكل عام فإن المعلمين بحاجة

تنمّر طلاب المدارس وعلاقته بالأداء الوظيفي للمعلمين (مدارس بلدية حي الأندلس أنموذجاً) إلى بيئة تربوية آمنة يمكن لهم من خلالها تدريس الطلاب بعيداً عن التنمر والمشاحنات التي تؤدي إلى فشل المعلم في أدائه الوظيفي.

الدراسات السابقة

أولاً - الدراسات العربية :

1- دراسة : علي الشهري (2003) ، هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العنف المدرسي وأشكاله ، وطبيعة العنف الذي يتعرض له المعلمون ، والإداريون في مدينة الرياض ، ومعرفة الفروق بين المعلمين والطلبة والإداريين في نظرهم للعنف، وهل تتم ممارسة العنف بشكل فردي أم جماعي ، تكونت عينة الدراسة من (3610) طالبا و55 معلمة، وإدارية ، وقد أظهرت النتائج أن أنواع العنف مرتبة حسب درجة ممارستها هي : العنف الجسدي ، ثم العنف الرمزي واللفظي ثم الاعتداء على الممتلكات ، كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق بين الطلبة والمعلمين والإداريين في نظرهم لأشكال العنف ، كما أشار المعلمون والإداريون إلى أنهم تعرضوا للعنف الجسدي من الطلبة بالدرجة الأولى وباستمرار. (27)

2- دراسة : بوناب (2017) بعنوان " التنمر المدرسي وعلاقته بالمهارات الاجتماعية لدى تلاميذ السنة الثانية والثالثة من مرحلة التعليم المتوسط: دراسة ميدانية بمتوسطة والي بن صوشة بلدية أولاد ماضي - المسيلة" إلى التعرف على العلاقة بين التنمر المدرسي والمهارات الاجتماعية لدى تلاميذ السنة الثانية والثالثة من مرحلة التعليم المتوسط، ومستوى كل من التنمر المدرسي والمهارات الاجتماعية، وأثر كل من الجنس والمستوى الدراسي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي عن طريق الاستعانة بمقياسين هما: مقياس التنمر المدرسي ومقياس المهارات الاجتماعية، تكونت عينة الدراسة من (105) تلميذا وتلميذة منهم (60) ذكور و (45) إناث. وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التنمر المدرسي والمهارات الاجتماعية لدى تلاميذ السنة الثانية والثالثة من مرحلة التعليم المتوسط، ومستوى التنمر المدرسي لديهم منخفض ومستوى المهارات الاجتماعية مرتفع، كما أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التنمر المدرسي تعزى لمتغير الجنس، والمستوى الدراسي في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس والمستوى الدراسي. (28)

3- دراسة : محمد كمال وديالا حاوي (2021) هدفت إلى الكشف عن مدى تعرض المعلمين للتنمر من قبل طلاب المدارس في قطر ، وكذلك الأشكال المختلفة

للتنمر وكيف يمكن التنبؤ من خلاله باتجاهات المعلمين تجاه مهنة التدريس ، وتكونت عينة الدراسة من (155) معلما ومعلمة بالمدارس الحكومية في قطر، وقد أفاد المعلمون بأنهم تعرضوا لنوعين مختلفين من التنمر، حيث أشار 20 منهم إلى تعرضهم للتنمر المباشر (مثل الاعتداءات اللفظية أو الجسدية) في حين تعرض (64,8) منهم للتنمر غير المباشر (مثل : عدم احترام المعلم في الفصول الدراسية)، وعلاوة على ذلك، أظهرت النتائج أن المعلمين الذكور تعرضوا للتنمر بصورة غير مباشرة أكثر من المعلمات الإناث، كما أن كلا من شكلي التنمر المبلغ عنهم يرتبطان باتجاهات المعلمين السلبية تجاه مهنة التدريس لكن التنمر غير المباشر يتنبأ بشدة بهذه المواقف.(29)

53 - دراسة : السليمات (2020) وهدفت إلى معرفة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة مادبا للقيادة التبادلية ومستوى الأداء الوظيفي لديهم من وجهة نظر مساعدي المديرين والمعلمين ، واستخدم المنهج الوصفي، حيث تكونت عينة الدراسة من (55) مساعداً ومساعداً و(302) معلما ومعلمة ، وأظهرت النتائج أنّ درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة مادبا للقيادة التبادلية والأداء الوظيفي لديهم كان متوسطاً، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة القيادة التبادلية ومستوى الأداء الوظيفي لدى المديرين تعزى لمتغير الجنس ، ولمتغير المسمى الوظيفي لصالح المساعدين، ولمتغير المؤهل العلمي لصالح دراسات عليا.(31)

6- دراسة : ماجد الزيود ، ميسر الحباشنة (2006) ، وهدفت إلى التعرف على سلوك العنف المدرسي من حيث الحجم ، والأنماط ، والأشكال ، والأسباب، ودرجة شيوع سلوك العنف بين الطلبة، وبين الطلبة والمعلمين ، وتكونت عينة الدراسة من (288) مدرسة تم اختيارها بطريقة عشوائية عشوائية، واستخدم الباحثان استبانة تضمنت فقرات تغطي أشكال العنف الجسدي واللفظي والرمزي ، وتضمنت أنماط سلوك العنف (طالب طالب) ، (طالب معلم) (معلم طالب) ، وأشارت النتائج الى أن العنف اللفظي يحتل الدرجة الأولى في درجة الشيوع، كما أشارت إلى أن أنماط العنف جاءت مرتبة على التوالي حسب درجة الشيوع : أولاً طالب طالب ، ثانياً : طالب معلم ، ثالثاً : معلم طالب ، كما أشارت النتائج إلى أن المعلمين يتعرضون إلى الضرب ، والتهديد ، والشتم من الطلبة ، بالإضافة إلى ممارسات الشغب والصراخ التي يقوم بها الطلبة أثناء الحصة. كما تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة شيوع سلوك العنف تعزى لمتغير الموقع الجغرافي للمدرسة.(32)

تنمّر طلاب المدارس وعلاقته بالأداء الوظيفي للمعلمين (مدارس بلدية حي الأندلس أنموذجاً) (

7-دراسة : أبو سيف (2019) إلى تقصي درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للإدارة بالقيم وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين في مديرية تربية وتعليم لواء ماركا، وتكونت عينة الدراسة من (434) معلماً ومعلمة في المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة لواء ماركا، استخدم المنهج الوصفي الارتباطي ، وتوصلت النتائج إلى أنّ درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للإدارة بالقيم من وجهة نظر معلمهم كانت متوسطة، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث، وأنّ مستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية كان مرتفعاً، وأنّ هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين الإدارة بالقيم ومستوى الأداء الوظيفي للمعلمين. (33)

8-دراسة : المكانين ويونس والحياري (2018) هدفت للتعرف على مستويات التنمر الإلكتروني لدى عينة من الطلبة المضطربين سلوكياً وانفعالياً في مدينة الزرقاء بالأردن، والكشف عن الاختلاف في مستويات التنمر وفقاً لمتغيري الجنس والعمر ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس التنمر الإلكتروني ومقياس الاضطرابات السلوكية ، وتكونت عينة الدراسة من (117) طالبا وطالبة من أربع مدارس في مديرية تربية وتعليم الزرقاء للعام الدراسي (2015-2016) ، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التنمر الإلكتروني لدى عينة الدراسة كان عالياً، كما أظهرت نتائج الدراسة - أيضا - وجود فروق في مستويات التنمر الإلكتروني بين الطلبة وفقاً لمتغير الجنس كانت عالية بين الطلاب الذكور مقارنة مع الإناث ولفئة العمرية أكبر من (14) سنة.(34)

ثانياً - الدراسات الأجنبية:

1-دراسة : Friedman (2005) أجراها على (328) من المعلمين البريطانيين بالمدارس الدينية والعادية مستخدماً مقياس ماسلاش للإنهاك النفسي ، توصلت نتائج الدراسة إلى أن سلوكيات التلاميذ تعد المصدر الرئيسي للإنهاك النفسي لدى المعلم وهذه السلوكيات في مقدمتها عدم الاحترام والتقدير للمعلم وضعف الانتباه وانخفاض الدافعية للتعلم والسلوك الفوضوي. (35)

2-دراسة : (Wiley،2005) 14 حاول فيها تحديد العلاقة بين قلق المعلم وتحديد الإشارات التحذيرية لعنف الطلبة في مدارس الجنوب في الولايات المتحدة الأمريكية، وتكونت عينة الدراسة من (59) مدرسة حكومية ،(22) معلماً،(34) معلمة، واستخدم الباحث مقياس القلق، وتم تحديد الإشارات التحذيرية في خمسة ملفات أعدت لغايات الدراسة، واشتملت الملفات على معلومات إيجابية وأخرى سلبية ، وعلامات تحذير مرتفعة الشدة ومتدنية الشدة ، وقد أظهرت النتائج أن المعلمين الذين لديهم مستويات

قلق مرتفعة واجهتهم علامات تحذيرية للعنف الكامن أكثر من نظرائهم الأقل قلقا ، وكانوا أكثر تحديدا لتلك الإشارات ، وأكد الباحث أن تحديد الإشارات التحذيرية للعنف الكامن من قبل المعلم خطوة أولى في الجهود المدرسية لمعالجة سلوك العنف.(36)

3- دراسة : (Olweus,2022) هدفت إلى فحص الخصائص الشخصية عند الأولاد المتنمرين. كذلك فحص الاتجاه نحو العنف عندهم ومفهوم الذات، حيث أجريت الدراسة علي عينة متوسط أعمارهم 11 سنة، وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة (645) طالبا، واستخدم مقياس العنف ، وقد أظهرت النتائج أن هؤلاء الأولاد لديهم تصرف ايجابي نحو العنف كما تبين أن لديهم علائق شخصية ، وينقصهم المفهوم الإيجابي عن أنفسهم وقد أوصت الدراسة بضرورة عمل المزيد من الدراسات حول التنمر.(37)

4- دراسة : كل من (Boultan& Underwood, 2022) هدفت إلى فحص العلاقة بين الجنس وسلوك التنمر، حيث أجريت الدراسة على طلاب المرحلة الأساسية ، بلغ عدد أفراد العينة (640) طالبا وطالبة (340) ذكورا و(300) إناثا في إسبانيا ، تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، أظهرت النتائج أن الذكور يميلون أكثر للانخراط بسلوك التنمر من الإناث.(38)

التعقيب على الدراسات السابقة:

تباينت الدراسات السابقة في أهدافها كدراسة أبو سيف (2019) التي تهدف إلى تقصي درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للإدارة بالقيم وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين في مديرية تربية وتعليم لواء ماركا، ودراسة المكانين ويونس والحياري (2018) هدفت للتعرف على مستويات التنمر الإلكتروني لدى عينة من الطلبة المضطربين سلوكيا وانفعاليا في مدينة الزرقاء بالأردن. ودراسة ماجد الزيود والحباشنة (2006) لمعرفة انواع واشكال العنف ، ودراسة محمد كمال وديالا حاوي (2021) التي هدفت الى الكشف عن مدى تعرض المعلمين للتنمر من قبل طلاب المدارس في قطر ودراسة علي الشهري (2003) ، والتي هدفت إلى التعرف على طبيعة العنف المدرسي وأشكاله وطبيعة العنف الذي يتعرض له المعلمون. (wiley2005) والتي هدفت الى معرفة العلاقة بين قلق المعلم والاشارات التحذيرية لعنف الطلاب في مدارس الجنوب الأمريكي.

أما الدراسة الحالية فهذهت التعرف على تنمر طلاب المدارس وعلاقته بالأداء الوظيفي للمعلمات والمعلمين في مدارس بلدية حي الأندلس بطرابلس وهي من الدراسات الأولى في حدود علم الباحثة مما يشكّل إضافة جديدة للمكتبة العربية.

تنمّر طلاب المدارس وعلاقته بالأداء الوظيفي للمعلمين (مدارس بلدية حي الأندلس أنموذجاً)

الطريقة والإجراءات:

منهج الدراسة: استخدمت الباحثة في الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة من خلال أداة الدراسة وهي الاستبانة.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي، ومعلمات مدارس بلدية حي الأندلس بطرابلس (مدارس القادسية الثانوية للبنين، مدرسة راية الحرية الثانوية بنين، مدرسة البيروني الثانوية بنات) والبالغ عددهم (120) معلم ومعلمة في العام 2022/2023 الذين ما زلوا على رأس عملهم.

عينة الدراسة: اختارت الباحثة عينة طبقية تناسبية بواقع (80) معلماً ومعلمة للعام (2022 _ 2023) وتم توزيع الاستبانة عليهم وتمت الإجابة عليها بالكامل.

أداة الدراسة: لغايات تحقيق أهداف الدراسة تم بناء استبانة لأفراد عينة الدراسة وقد تم بناء الأداة بالاعتماد على الخطوات الآتية:

1- مراجعة الأدب التربوي ذو الصلة بالتنمر في المدارس.
2- مراجعة الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة، والتي استخدمت في مجال التنمر في المدارس.

3- بناء الفقرات الأولية للاستبيان وتصنيفها ضمن أبعاد.

4- عرض الفقرات الأولية على مجموعة من المحكمين لغايات التحقق من صدق المحتوى، والخذ بعد ذلك بملاحظاتهم.

للتأكد من ثبات الاستبانة تم استخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ (Cronbach' alpha) حيث تم تطبيق أداة الدراسة على (30) معلماً ومعلمة من عينة الدراسة قبل تطبيقها على العينة كاملة، وقد تم استبعاد عينة الثبات من العينة الكلية أثناء التطبيق، وقد جاءت النتائج كالتالي:

جدول (1) معاملات الثبات (كرونباخ ألفا) لجميع فقرات مجالات الدراسة والأداة ككل

الف	البعد
0.95	التنمر
0.98	الاداء الوظيفي

يظهر من جدول (1) أن قيم معاملات ثبات (كرونباخ ألفا) لمجالات الدراسة تراوحت بين (0.95-0.98) وهي قيم مرتفعة ومقبولة لأغراض التطبيق؛ إذ أشارت معظم الدراسات إلى أن نسبة قبول معامل الثبات (0.70).

المعالجة الإحصائية:

أولا - **مقاييس الإحصاء الوصفي Descriptive Statistic Measures**: لتقديم وصف لخصائص عينة الدراسة وإجاباتهم، والتي تضمنت ما يلي:

- **التكرارات Frequencies**، **والنسب المئوية Percent**: والتي تظهر التوزيعات التكرارية لخصائص أفراد العينة، وإجاباتهم ونسبتها لمتغير معين.
- **الوسط الحسابي (Mean)**: لتحديد متوسط إجابات أفراد العينة على الفقرات بمتغير معين.

- **الانحراف المعياري Standard Deviation**: والذي يظهر مدى تشتت الإجابات عن وسطها الحسابي.

- **الأهمية النسبية Relative Importance**: حيث تم تحديد الأهمية النسبية لفقرات الاستبانة ضمن ثلاثة مستويات، وذلك طبقا للصيغة التالية:

الأهمية النسبية = (الحد الأعلى للبدل - الحد الأدنى للبدل) / عدد المستويات (5-1)/3
= 1.33

وبذلك تكون الأهمية النسبية كالاتي:

- أهمية نسبية منخفضة إذا بلغ المتوسط الحسابي من 1-2.33
- أهمية نسبية متوسطة إذا بلغ المتوسط الحسابي من 2.34-3.67
- أهمية نسبية مرتفعة إذا بلغ المتوسط الحسابي من 3.68-5

ثانيا - الإحصاء التحليلي :

- **معامل الثبات Cronbach Alpha**: للتعرف في ثبات مقاييس الدراسة.

- **معامل الانحدار الخطي المتعدد Multiple Linear Regression**: للتحقق من أثر أبعاد المتغير المستقل في المتغير التابع.

عرض وتحليل النتائج:

السؤال الرئيسي الأول: ما مستوى تنمر طلاب المدارس في مدارس بلدية حي الأندلس بطرابلس؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الأبعاد: التعامل السيء:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية التعامل السيء حسب الجدول (2).

تتم طلاب المدارس وعلاقته بالأداء الوظيفي للمعلمين (مدارس بلدية حي الأندلس أنموذجاً)

جدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها التعامل السيء

الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	يحاول الطلاب استخدام أساليب غير أخلاقية عند التعامل مع المعلمين والمعلمين.	4.19	0.72	4	مرتفع
2	يحاول الطلاب فرض سيطرتهم على المعلمين والمعلمين داخل الغرفة الصفية.	4.20	0.77	3	مرتفع
3	يتدخل الطلاب في عمل المعلمين المعلمات خاصة التقييم.	4.16	0.73	7	مرتفع
4	يوجه الطلاب ألفاظاً نابية للمعلمين والمعلمات.	4.51	0.61	1	مرتفع
5	يقوم ولي الأمر الطالب بالإساءة للمعلمين والمعلمات أمام الطلاب.	4.29	0.61	2	مرتفع
6	يحاول بعض الطلاب الأساءة للمعلمين في الطريق العام.	4.18	0.73	5	مرتفع
7	يعتدي بعض الطلاب على سيارات المعلمين والمعلمات وممتلكاتهم الخاصة.	4.17	0.73	6	مرتفع
	الاجمالي العام	4.24	0.70		مرتفع

تبين من الجدول أن أعلى متوسط حسابي كان للفقرة (4) "يقوم بوجه الطلاب ألفاظاً نابية للمعلمات"، حيث بلغ المتوسط (4.51) وانحراف معياري (0.615)، وأقل متوسط للفقرة (3) بالنص "يتدخل الطلاب في عمل المعلمات والمعلمين بمتوسط (4.16) وانحراف معياري (0.73)، بلغ المتوسط العام (4.24) بانحراف معياري (0.70) وبدرجة مرتفعة مرتفع.

ويمكن تفسير ذلك من خلال أن أفراد عينة الدراسة يجدون أن الطلاب يوجهون ألفاظاً نابية للمعلمات والمعلمين مما يعني أن هناك تعاملًا سيئًا مع المعلمين والمعلمات حيث ينبغي عدم التعامل بهذه الطريقة بل يجب أن يكون هناك احترام ومودة بين الطرفين بحيث يكون هناك توجيه للطالبات نحو الأفضل واحترام المعلمات.

- الازدراء : تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على بعد الازدراء حسب الجدول (3):

جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده الأزدراء

الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
8	يحاول الطلاب بشتى الطرق إحباط المعلمين والمعلمات أثناء الشرح.	4.31	0.60	1	مرتفع
9	يظهر بعض الطلاب عدم الاحترام للمعلمات والمعلمين أمام أولياء الأمور.	3.93	0.79	3	مرتفع
10	يحاول الطلاب إهانة وإحتقار المعلمين والمعلمات داخل حجرة الدرس .	3.05	1.02	6	متوسط
11	يحاول بعض الطلاب استفزاز المعلمين والمعلمات بتصرفاتهم الصبيانية..	4.30	0.80	2	مرتفع
12	يعمل بعض الطلاب عدم التواصل مع المعلمين والمعلمات في حجرة الدرس.	3.10	0.88	5	متوسط
13	يتجنب بعض الطلاب عمل علاقات إنسانية مع المعلمات والمعلمين.	3.20	1.04	4	متوسط
	الاجمالي العام	3.64	0.86		متوسط

تبين من الجدول أن أعلى متوسط حسابي للفقرة (8) بالنص " يحاول الطلاب بشتى الطرق إحباط المعلمات والمعلمات، بمتوسط (4.31) وبانحراف معياري (0.60)، كما ان اقل متوسط للفقرة (10) بالنص " يحاول الطلاب استفزاز المعلمين والمعلمات داخل حجرة الدرس." بمتوسط حسابي بلغ (3.05) بانحراف معياري (1.02)، بلغ المتوسط العام فقد بلغ (3.86) وبانحراف معياري (0.81) وبالمستوى المرتفع. ويمكن تفسير ذلك من خلال أن أفراد عينة الدراسة يجدون أن الطلاب يحاولوا بطرق شتى إحباط المعلمين و المعلمات وذلك في سبيل التنمر عليهم ويحاول بعض الطلاب استفزاز المعلمين و المعلمات أمام اولياء الامور وخلق المشاكل والخروج من الفصل الدراسي وهذا بالتالي يؤدي الى التأثير على شخصية المعلمين والمعلمات وعدم الرضا في مجال العمل وعدم قيامهم بدورهم التعليمي والتربوي على أكمل وجه.

السؤال الرئيسي الثاني : ما مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين في مدارس بلدية حي الأندلس بطنابلس ؟ تم الاعتماد على الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، لاستجابات عينة الدراسة، والأهمية النسبية، والموضحة في الجدول (4).

تتم طلاب المدارس وعلاقته بالأداء الوظيفي للمعلمين (مدارس بلدية حي الأندلس أنموذجاً) (الجدول 4) والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين والمعلمين المتوسط الحسابي

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الأهمية
1.	أجد أن التمر من قبل الطلبة يساهم في احداث توتر مستمر لي في الحصة.	4.11	1.02	1	مرتفع
2.	يؤدي تتمر الطلبة إلى ضياع هبة المعلمين في الحصة.	4.00	0.98	3	مرتفع
3.	يحاول بعض الطلبة التمر على المعلمين في المدرسة مما يسبب لهم الإحباط وعدم الرغبة في الاستمرار في التدريس.	4.01	0.96	2	مرتفع
4.	يؤثر تتمر الطلبة على علاقات المعلمين مع بعضهم البعض.	2.97	0.48	10	متوسط
5.	تؤلمني تصرفات الطلبة المسيئة في الحصة.	3.06	0.89	9	متوسط
6.	يشعرنى تتمر الطلبة بعدم رغبتهم في اتمام الحصة الدراسية بسلام.	3.88	0.98	5	متوسط
7.	أشعر ان تتمر الطلبة يفقدني احترامي لنفسي.	3.87	0.96	6	مرتفع
8.	يسخر مني الطلبة لعدم قدرتي على وقف التمر في الحصة.	3.08	0.83	7	مرتفع
9.	أقوم بالاستعانة بالإدارة لوقف تتمر الطلبة.	3.07	1.25	8	متوسط
10.	أجد أن ظاهرة التمر في ازدياد مستمر.	3.99	0.83	4	مرتفع
	المستوى الكلي	3.99	0.92		مرتفع

إذ يشير الجدول إلى إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بالأداء الوظيفي، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد بين (2.97-4.11) على مقياس ليكرت الخماسي، الذي يشير إلى المستوى المتوسط لهذا البعد. إذ جاءت في المرتبة الأولى فقرة " أجد أن التمر من قبل الطلبة يساهم في احداث توتر مستمر لي في الحصة" بمتوسط حسابي بلغ (4.11) وانحراف معياري بلغ (1.021)، فيما حصلت الفقرة " يؤثر تتمر الطلبة على علاقات المعلمين مع بعضهم البعض." على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.97) وانحراف معياري بلغ (0.484). ويمكن تفسير ذلك من خلال أن أفراد عينة الدراسة يجدون أن المعلمون والمعلمات يجدون أن تتمر المعلمين يساهم في احداث توتر مستمر لي في الحصة تأتي ضمن المستوى المرتفع وقد جاءت الفقرة الأولى تبين أن التمر يؤدي إلى شعور المعلمين بالانزعاج وعدم القدرة على إنهاء الحصة وتدريس الطلبة كما يؤثر على العلاقات بين المعلمين وقد يفقد المعلمون احترام الإدارة لهم.

السؤال الرئيسي الثالث - هل يوجد علاقة بين تنمر طلاب المدارس والأداء الوظيفي للمعلمين في مدارس بلدية حي الأندلس طرابلس؟
استخدم معامل ارتباط بيرسون لاختبار قوة العلاقة بين المتغيرين ويشير الجدول (5) إلى الارتباط عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).
الجدول (5) مصفوفة معاملات الارتباط بطريقة بيرسون (Pearson Correlation) بين مجال التنمر ومجال الأداء الوظيفي

معامل الارتباط والدلالة الإحصائية	التنمر	الأداء الوظيفي
معامل الارتباط	0.79	0.79
الدلالة الإحصائية	0.00	0.00
معامل الارتباط الكلي	0.87	0.87
الدلالة الإحصائية الكلي	0.00	0.00

يظهر من الجدول رقم (5) وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتغيرين، حيث كان معامل الارتباط موجب ودال إحصائياً. ويمكن تفسير ذلك من خلال أنه كلما كان التنمر ضمن المستويات المرتفعة كلما كان مستوى الأداء الوظيفي متوسطاً من وجهة نظر المعلمين والمعلمات حيث يؤدي كل ذلك إلى تدني مستوى أداء المعلمين والمعلمات وضعف تحصيل الطلاب.

النتائج:

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- أن مستوى تنمر الطلاب في مدارس بلدية حي الأندلس بطرابلس كان بدرجة مرتفعة.
- 2- أن مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين والمعلمات في بلدية حي الأندلس بطرابلس كان بدرجة متوسطة.
- 3- توجد علاقة بين تنمر طلاب المدارس والأداء الوظيفي للمعلمين والمعلمات في مدارس بلدية حي الأندلس بطرابلس.

التوصيات:

على ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج توصي الباحثة بمايلي:

- 1- الاهتمام بظاهرة التنمر ضد المعلم وتوضيح خطورتها على كل من المعلم الطالب والإداري.
- 2- زيادة التواصل بين المدارس وأولياء الأمور من خلال مجالس الآباء وعقد الندوات والأنشطة التي تنمي العلاقة بين الآباء والمعلمين والطلاب.
- 3- تفعيل الإرشاد والتوجيه التربوي في المدارس لتقليل ظاهرة التنمر الطلابي .

تنمر طلاب المدارس وعلاقته بالأداء الوظيفي للمعلمين (مدارس بلدية حي الأندلس أنموذجاً))
4- إجراء دراسات للتعرف على أسباب ظاهرة التنمر وعلاجها وأثر ذلك على الأداء
الوظيفي للمعلم وراحته النفسية ورضائه عن عمله.
5- ضرورة إعداد المعلمين إعداداً تربوياً جيداً لتكون لديهم الكفاءة والفاعلية والمقدرة
على تحويل الصّف الدراسي والبيئة المدرسية إلى بيئة آمنة ومريحة.
المُقترحات:

- 1- ضرورة إجراء مزيد من الدراسات التي يمكن من خلالها الربط بين التنمر في
المدارس ومتغيرات أخرى. مثل اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس، عزوف الطلاب
عن كليات التربية.
- 2- دوافع وأسباب انتشار التنمر في المدارس.

الهوامش:

1. Roblyer, M. D. & Edward, J. (2023). *Integration Educational Teaching* New Jersey, Prentice-Hall, London.
2. Wang, M.L & Hsien, Y.H (2016) :Do gender differences matter to workplace Bullying ?work 53,631_ 63820.
3. Pervin, K. & Turner, A. (1998) .A study of Bullying of Teachers by pupils in an Inner London school *journal of pastoral care*, 16 (4).
- 4 . أبو جادو، صالح، (2021)، علم النفس التربوي، دار المسيرة، عمان.
- 5 القطامي، نايفة والصررايرة، منى، (2022). *الطفل المتمتر، عمان، دار الميسرة للنشر والتوزيع.*
6. Mellor, a. (2022). *Bullying in scottish secondary school.* (on-line).
7. Lane, D. (2022) *Violent Histories: Bullying and Criminality*, In D.P. Tattum, & D.A. Lane (Eds), *Bulling in schools.* 95-104, Staffordshire : Trentham: Trentham Books.
8. Besag, V.E. (2022), *Bulling and victims in schools*, Buckingham: Open University Press.
9. القطامي، نايفة والصررايرة : (2022)، مرجع سابق
10. Kaukiainen, A. Salmivalli, C. Igerspetz, K. Tamminen, M. Vauras, M. Maki, H & Poskiparta, E. (2020). *Learning difficulties, social intelligence, and self-concept : connections to bully-victim problems.* *scandinavian journal of psychology.* 43.269-278.
11. Huebner, a. (2020). *adolescent bullying.* *Human development.* Posted april 2002.
12. Lane, D (2022) مرجع سابق
13. Besag, V.E. (2022)
14. Mellor, a. (2022)
15. القطامي، نايفة، الصررايرة، منى : (2022)، مرجع سابق.
16. Glew. G (2022). *Bullying: Children hurting children* *Pediatrics in Review*, 21(6): 183–189.
17. Casu, G, Mariani, M, Chiesa, R., Guglielmi, D. & Gremigni, P. (2021). *The Role of Organizational Citizenship Behavior and Gender between Job Satisfaction and Task Performance*, *International Journal of Environment Research and Public Health*, 18(5), 1-14.
18. مصطفى، داسة، (2015). *واقع إدارة الحياة المهنية في منظومة الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، الجزائر، دار هادر.*
19. سلطان أنور (2020). *السلوك التنظيمي، الأسكندرية، دار الجامعة الجديدة.*
20. Gogan, L. M.; Artene, A.; Sarca, I. & Draghici, A. (2020). «The impact of intellectual capital on organizational performance», *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 2(221), 194-202

تنمر طلاب المدارس وعلاقته بالأداء الوظيفي للمعلمين (مدارس بلدية حي الأندلس أنموذجاً)

21. الطائي، يوسف حجيم والفضل، مؤيد عبد المحسن والعبادي، هاشم فوزي (2019)، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي متكامل، عمان: الوراق للنشر والتوزيع.
22. Gogan, et. al., 2020
23. Casu, et. Al., 2021
- ، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع. (1). القيادة الإدارية وتنمية المهارات. ط2017شين، فيروز (24)
25. Kim, K. I. (2020). The influences of organizational conflict and job satisfaction on the turnover intention of dental technicians. Journal of Technologic Dentistry, 42(3), 290-297.
26. ليلي العساف، (2018)، دور الادارات التربوية في معالجة سلوك العنف الطلابي التربوية النفسية، الجامعة الأردنية 37 (1) 167_ 188. الموجه ضد المعلمين والأدريين في المدارس الثانوية الحكومي في الأردن. مجلة العلوم
27. الشهري علي (2003) العنف في المدارس الثانوية من وجهة نظر المعلمين ،رسالة ماجستير ،أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
28. بوناب، أسماء (2017). التنمر المدرسي وعلاقته بالمهارات الاجتماعية لدى تلاميذ السنة الثانية والثالثة من مرحلة التعليم المتوسط: دراسة ميدانية بمتوسطة والي بن صوشة بلدية أولاد ماضي – المسيلة، رسالة ماجستير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
29. محمد كامل وديالا حاوي (2020). تنمر الطلاب ضد المعلمو أثره على إتجاه المعلم نحو التدريس: دراسة على عينة من المعلمين العاملين بالمدارس الحكومية في دولة قطر، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 4(21) 137_ 150
30. ليلي العساف، (2010). مرجع سابق
31. السليمات، محمد (2020). القيادة التبادلية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة مادبا من وجهة نظر مساعدي المديرين والمعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
32. ماجد الزيود وميسر الحباشنة (2006). العنف المدرسي في المدارس الحكومية: أشكاله وأسبابه ،إدارة البحث والتطوير ،وزارة التربية والتعليم ،الأردن، عمان
33. أبو سيف، رند (2019)، درجة ممارسة الإدارة بالقيم لدى مديري المدارس الثانوية في الأردن وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين في عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الهاشمية، الزرقاء، الأردن.
34. المكنين، هشام عبد الفتاح، يونس، نجاتي أحمد، الحباري، غالب محمد (2018). التنمر الإلكتروني لدى عينة من الطلبة المضطربين سلوكيا وانفعاليا في مدينة الزرقاء، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، المجلد 12، العدد (1)، ص ص 179-197.
- 35...Friedman, I, A. (2005) students behavior contributing to teachers Burnout, journal of Educational Research, 88 (5), 281 _ 85.
36. Wiley, p.2005 potential school violence: Relationship wilfred laurier University press.
- 37.. Olweus, D. (2021), Aggression in school: Bullies and Whipping boys, Washington: DC: Hemisphere.
38. . Boulton, M.J. & Underwood, K. (2022), Bully/Victim problems among middle school children, Br. J. Psychol., 62, 73-87.