

# التنمر الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى مدرسات

## التربية الرياضية بمحافظة المنيا

\* ا. د / محمد فوزى عبد العزيز

\* ا. م. د / إحسان حسني أحمد

### المقدمة ومشكلة البحث :

يعتبر نجاح وتطور أي مؤسسه او هيئة بمختلف مستوياتها داخل الدولة سواء كانت مؤسسة حكومية او قطاع خاص يتطلب الاهتمام بالعنصر البشرى باعتباره من اهم موارد المؤسسة وهو بنفس الوقت يمثل ميزة تنافسية للمؤسسة لما يمتلكه من خبرة ومعرفة ومهارة قد لا تتوفر داخل مؤسسات أخرى، حيث تسعى جميع المؤسسات الى التنافس والتميز والبقاء على اعلى مستوياتها وتحقيق أهدافها، من خلال تعزيز الالتزام التنظيمي للعاملين بها مما ينعكس على رفع مستوى أدائها ونتاجيتها. ( ١٥ : ٨١٣ )

للمؤسسات الرياضية دور هام وكبير في تربية النشء والشباب وإعدادهم كمواطنين صالحين وذلك عن طريق البرامج الرياضية التي تنبثق أهدافها من الأهداف العامة للدولة، وتعتبر المدرسة من اهم المؤسسات التربوية التي تكسب الطالب العديد من المنافع والفوائد حيث يتعلم المواد المختلفة، بالإضافة لتعلم المهارات الجديد بما فيها المهارات الاجتماعية التي تؤهله للتعامل مع الناس والبيئة المحيطة به، وتُساعد المعرفة التي يكتسبها الإنسان من المدرسة في تغيير حياته الشخصية والعملية

ععتبر التربية الرياضية من أهم المواد التي تدرس في المدارس والتي لا تقل أهميتها عن دراسة باقي العلوم مثل الرياضيات ، واللغات ومن الجدير بالذكر أن تدريس التربية الرياضية له استراتيجيات ووسائل وأساليب تدرّس للمعلمين في الجامعات ، وذلك بهدف تدريسها للطلاب بشكل صحيح وتحقيق النتائج المرجوة منها ، والحصول على الفائدة للفرد والمجتمع، والتي بدورها تساعد

\* استاذ الادارة الرياضية بقسم الادارة الرياضية بكلية التربية الرياضية جامعة المنيا .

\*\* استاذ الادارة الرياضية المساعد بقسم الادارة الرياضية بكلية التربية الرياضية جامعة المنيا .

حيث تتعرض الادارة العامة في مختلف بلدان العالم الي اصلاحات رئيسية ، تتعلق بعمليات وهياكل القطاع العام ، وذلك بسبب ما تعانيه من تخلف اداري وقصور في الاداء وضعف في الكفاءة ،وتفشٍ لمظاهر الفساد الاداري لأسباب عدة منها الروتين الطويل والمعقد ، تضخم الجهاز الاداري والتضخم الوظيفي ، والانظمة القديمة ، والاهمال واللامبالاة من قبل بعض الموظفين ، وغياب التنسيق بينهم ، وضعف المرونة ، والمحابة والمحسوبية ، وتراجع القيم الادارية ، والمركزية الشديدة ، وإضفاء طابع السرية الشديدة علي الاعمال الادارية ، كل ذلك ادي الي انعزالية الجهاز الاداري عن المواطنين ، وفقدان الثقة به وبخدماته ( ١٧ ) .

الالتزام هو شعور إيجابي في أقصى حالاته وشدته ، قد يصل أحيانا الي درجة الاتحاد مع الجماعة والالتصاق بها، و الالتزام سواء كان لفكرة او لشخص او لعقيدة معينه يعني الانتساب اليها، لذلك يعتبر الالتزام التنظيمي أحد اهم المحاور الضرورية لعملية التنمية الإدارية ، و قضية الالتزام من القضايا الهامة في الحياة البشرية خاصة في الفترة الزمنية الأخيرة ، فعليها تقوم نظم الحياة ويتحدد سلوك الافراد والجماعات ، والالتزام التنظيمي مصطلح غير محسوس ولا يمثل واقعا بل يستدل عليه ويستشف من خلال الظواهر والاثار المرتبطة به سلوكيا ، ولا يمكن الحصول عليه جاهزا او يتم فرضه بالإكراه، بل هو شعور وحصيلة لتفاعلات العديد من العوامل والمتغيرات السلوكية، فقد يكون هناك التزام نابع من شعور المدرسات بان اهداف المؤسسة متلاصق مع أهدافهن الشخصية وسعيهن في تحقيق اهداف المؤسسة هو بالأساس تحقيق لأهدافهن الشخصية ، كما ان هناك التزام نابع من شعور المدرسات بالمسئولية والواجب الذي يفرض عليهن من خلال القيم الشخصية لهن والاحساس بالوفاء للمؤسسة بتحقيق أهدافها ، كما ان هناك التزام نابع تجاه الاسرة في الوفاء بمتطلبات الحياة ويكون تحقيق ذلك من خلال التزامهن تجاه المؤسسة بتحقيق أهدافها ، فإن لم يكن هناك الالتزام من قبل المدرسات فهناك مساءلة أخلاقية وإدارية ( ٦ : ٥٥ )

قد يفسر الالتزام التنظيمي بمعاني كثيرة مختلفة منها الولاء والاخلاص والطاعة والحب والانضباط بالرغم من اختلاف الالفاظ الا انها في النهاية تركز على بقاء المدرسات داخل المدرسة والمحافظة عليهن وبذل الجهد لتحقيق اهداف الفرد والمؤسسة على حد سواء ويعتبر تعزيز الالتزام

التنظيمي الشغل الشاغل للقيادات الإدارية في غالبه المؤسسات لكونها هي المسؤولة عن المحافظة علي المنظمة في حاله مناسبه من الاستقرار والاستمرار والبقاء وتقديم الخدمات على افضل شكل ، وهو سلوك من قبل الفرد العامل يتعلق بالتمسك بأهداف وقيم المؤسسة والاستعداد لبذل اقصى جهد ممكن لتحقيق اهداف المؤسسة بكفاءة وفاعلية والرغبة في الانتماء والولاء والبقاء داخل المؤسسة . ( ٦ : ٧٢ )

### **تعريف التنمر :**

الأفعال المتكررة التي تنم عن العدائية والسخرية، أو السلوكيات التي تهدف إلى استبعاد الآخر ويمكن أن تشمل التصرفات التي تعد تنمرا على الإساءات اللفظية أو المكتوبة، والتناز بالألقاب، أو الاستبعاد من النشاطات والمناسبات الاجتماعية، أو الإساءة الجسدية، أو الإكراه على فعل معين. ( ٣ : ٣٩ )

### **التنمر في أماكن العمل**

يحدث التنمر في أماكن العمل غالبا من خلال السلوكيات غير الجسدية كأن يقوم فرد باستهداف فرد آخر أو مجموعة ضد أخرى، يتميز هذا الاستهداف بأنه سلوك عدواني متكرر من أجل اكتساب السلطة على الآخرين أو الحصول على مكاسب، ويعرف التنمر في أماكن العمل على أنه أي تصرف متعمد بصورة متكررة تجاه أحد الموظفين بنية الإساءة إليه وإهانته ووضعها في مواقف محرجة، أو من خلال التقليل من أدائه في العمل، قد تتعرض المدرسات لهذه المشاكل من زملائهم أو مشرفيهم أو المديرين .

ظاهرة التنمر في العمل تزداد وتظهر من خلال الدعاوي والشكاوي من طرف العاملين، وإن التنمر في المؤسسات التنظيمية وأماكن العمل بصفة عامة ليس بالضرورة أن يكون مرتبط بأعمال غير قانونية أو ضد المدرسة المسيرة لها، ومع ذلك فإن الأضرار تكون جد جسيمة ضد الروح المعنوية ومستويات الرضى الوظيفي لدى المدرسات. ( ١٨ )

### **أشكال التنمر :**

يلاحظ ان اشكال التنمر تطورت كثيرا بتطور التقنيات الحديثة وظهور وسائل التواصل الاجتماعي حيث انه والى وقت طويل يكون التنمر بأساليب تقليدية مثل (التنمر اللفظي) كأطلاق الالقب

والمسميات و اكثر انتشاره بين الاناث، (التنمر الجسدي) كالضرب ويكون اكثرته بين الذكور، (تنمر العلاقات) ويقصد به التنمر الاجتماعية كعزل شخص او استبعاده من دائرة الاختصاصات والمهمات أي تهيمشه، ومؤخرا مع التطور التكنولوجي ظهر ما يسمى ب (التنمر الإلكتروني) والذي يتم من خلال وسائل التواصل الاجتماعي. ( ٥ : ٧ )

### **خصائص المتنمر**

هناك مجموعة من الخصائص تميز المتنمرين:

- ١- القوة: بسبب العمر، الجنس، الحجم، المسؤولية، السلطة، النفوذ.
- ٢- تعمد الأذى: فالمتنمر يجد لذة في توبيخ وإلحاق الأذى النفسي بالضحية والسيطرة عليها ويتماذى عند إظهار الضحية عدم الارتياح.
- ٣- الشدة واستمرار التنمر: التنمر على فترات طويلة إلى درجة تحطيم احترام وتقدير الذات لدى الضحية.
- ٤- الغرور: يتولد لدى المتنمر الشعور بالقوة والاحساس بالفخر.

### **خصائص المتنمر عليه:**

كذلك للضحية مجموعة من الخصائص تميزه أهمها:

١. قابلية السقوط: الضحية سريعة الانخداع ولا يستطيع أن تدافع عن نفسها ولها من الخصائص الجسدية والنفسية التي تجعلها عرضة لأن تكون ضحية.
٢. غياب الدعم: تشعر الضحية بالعزلة والضعف وغياب الحماية.
٣. عدم تقدير الذات: يتصف الضحايا بأن لديهم تقديرا منخفضا للذات وإحساس بالفشل وفقدان الثقة في النفس (٤ : ٦٤)

### **تعريف الالتزام التنظيمي**

تعريف مصطفى المقطري (٢٠٠٦): قبول الفرد لأهداف وقيم المؤسسة وتطابقها مع اهدافه وقيموا الشخصية ورغبه الفرد بالاستمرار في العمل وبذل الطاقة والولاء لها وهو استثمار متبادل بين الفرد والمؤسسة. ( ٩ : ١٩ )

## مداخل الالتزام التنظيمي

١. المدخل السيكلوجي وهو يركز على العلاقة بين الفرد والمؤسسة حيث ان الالتزام التنظيمي يمثل اتجاه يربط بينه وبين المؤسسات ويمثل ايضا درجه طبق الفرد مع مؤسسه وارتباطه بها

٢. المدخل التبادلي ينظر الى الالتزام التنظيمي انه محصله العلاقات المتبادله بين التنظيم والعاملين من ناحيه اسهامات الافراد والمنافع التي يحصلون عليها نتيجة هذه الاتهامات حيث يعد الالتزام التنظيمي ظاهره تحدث نتيجة للعلاقة المتبادله بين الفرد بالمؤسسة التابع لها.

٣. المدخل الاجتماعي هو اتجاه يمثل الالتزام التنظيمي برغبه الفرد لك دور اجتماعي في بدل طاقته وولاء للمؤسسة كنظام اجتماعي ام من الناحية السلوكية فأنها الحالة التي يصبح من خلالها الفرد مقيدا بأعماله والتي تدعم انشطه المؤسسة وارتباط الفرد بها

٤. المدخل الموقفي وهو اتجاه يعكس طبيعة العلاقة بين الفرد والمؤسس ونوعيه هذه العلاقة ويعني مدى قوه ارتباط الفرد وهويته بالتنظيم والاعتقاد في اهداف المؤسسة وقيامها والاستعداد لبذل مجهود مضاعف لخدمه التنظيم والرغبة القوية في البقاء داخل المؤسسة

٥. المدخل السلوكي وهو مدخل يركز على العملية التي يطور فيها الفرد التزام وليس بالتنظيم فقط وانما بما يفعله ويمارسه ويتدرج تحت هذا المدخل اتجاهين الاول بان يصبح الفرد مشغولا وذلك بسبب العائد الذي قد يفقده في حاله توقفه او اهماله عن هذا العمل والاتجاه الثاني وهو الحالة التي يصبح فيها الفرد مقيدا باطار سلوكي ويزيد من خلال اعتقاده بالمحافظة على هذا السلوك. ( ١٢ : ٣٤ )

### العوامل التي تؤثر على الالتزام التنظيمي

١. الاحترام والتقدير

يتمثل في ادراك العاملين بان الاحترام والتقدير هو معيار مؤثر على الالتزام التنظيمي ومن الصعوبة الحصول على مستوى عالي من الالتزام والدافعية اذ لم يشعر العاملون بانهم يعملون بالاحترام وتقدير من قبل مشرفيهم داخل المؤسسة

## ٢. وضوح الوظيفة

الفهم الواضح للعمل له تأثير ايجابي على ما يبذله الفرد من مجهود وبوضوح الوظيفة تحدد كيفية اتصال المشرفين بالعاملين وتحديد ما يجب عليهم ان يعملوا به وما هي توقعاتهم

## ٣. التحيز الوظيفي

الوظيفة التي تسمح للعاملين باستخدام كفاءتهم ومهارتهم مهنيا تساهم بشكل جوهري في التزام العاملين داخل المؤسسة

## ٤. الفاعلية الإدارية

يؤثر الالتزام التنظيمي عندما يظهر الالتزام تطابقا مع الاندماج داخل المؤسسة يفيد ذلك في انخفاض التحول وزيادة الانتاج وارتفاع الرضا والتقدير الذاتي وتقليل حدة الضغوط للعاملين ( ١١ :

( ١٩

الانسان بطبيعته كائن اجتماعي يعيش معظم وقته في جماعة يؤثر ويتأثر بها، فاذا كان هذا التأثير ايجابيا وبناء تحققت من خلاله أهداف المنشئة أما إذا كان هذا التأثير سلبيا فينعكس ذلك بعدم تحقيق الأهداف، ويعد التمر من اهم المشكلات التي حظيت باهتمام كبير عالميا وليس محليا فقط نظرا لكونه اكثر أنواع العنف انتشارا وتزايدا على مختلف المؤسسات وانعكاسه السلبي على العاملات ووادائهم والتزامهم الوظيفي ويتضح هذا من خلال تفشى حالات الفوضى والاضراب النفسي واثاره الخطيرة في انخفاض مستوى الأداء وانخفاض الكفاءة.

اوقات العمل هي من اكثر الاوقات التي تقضيها المدرسة بصورة يومية ومتواصلة والتي تتشأ منها علاقة العمل والتي يكون لها الحق في احترام سلامتها الجسدية والمعنوية والكرامة وتحظى بالاحترام والتقدير، ويعتبر التمر داخل العمل من السلوكيات السلبية الغير مرغوب فيها بأشكالها المختلفة سواء الاساءة اللفظية او المضايقات او استخدام السلطة والنفوذ من حيث سيطرة المدير وهيمنته او الاشراف السيئ او استخدام العقوبات الغير عادلة او تعمد الاهانة امام الزملاء او استخدام اسلوب الضغط النفسي.

يتطلب كل هذا توفير المعالجة الحقيقية للمشكلة وذلك للمحافظة على الالتزام الوظيفي للمدرسات داخل المدارس وأداء واجبه المهنى بإتقان، وفى حالة أفعال ايجاد حلول سيؤدى الى الهروب من تحمل المسؤولية وعدم الرضا وقد يؤثر ايضا على سلوك المدرسات مع الطالبات بصورة عدوانية، وقد يؤدى ايضا الى عزوف المدرسات عن الحضور الى المدرسة وذلك من حيث الحياة المهنية وقد يؤثر ايضا على الحياة الشخصية والاسرية وعلى الحالة الصحية.

لذلك كان من الضروري التطرق الى هذه الدراسة لمعرفة مدى تأثير التمر الوظيفي على الالتزام التنظيمي، وهذا من أهم ضمانات حيوية واستمرار أي مؤسسة.

## الدراسات السابقة:

### ١. الدراسات العربية:

دراسة ( محمود احمد لطفي ) ( ٢٠١٥ ) استهدفت التعرف على الضغوط المهنية وعلاقتها ببعض الجوانب غير المعرفية والالتزام التنظيمي لدي معلمي التربية الرياضية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي ، واشتملت عينه البحث علي معلمي التربية الرياضية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية بمدينة المنيا وعددهم ٣٧٦ مدرسا ، وكانت أهم النتائج توجد علاقة ارتباطيه بين الضغوط المهنية والالتزام التنظيمي وتعرض المدرسين لهذه الضغوط تفقدهم الرغبة في الاستمرار في العمل مع الشعور بالقلق الزائد ، وانخفاض الدافعية نحو الانجاز ، وضعف تقدير الذات ، و الشعور بعدم الانتماء والالتزام التنظيمي تجاه المدرسة ، وزيادة العبء الواقع على المعلمين بأعمال اضافيه بجانب عملهم الاساسي لا تتناسب مع مهنتهم ، وعدم تقديم الحوافز المادية والمعنوية لهم تقديرا للعمل الجيد (٨)

دراسة ( ثروت العراقي ) ( ٢٠٠٤ ) استهدفت التعرف على الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في المدارس الحكومية والخاصة وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي واشتملت عينه البحث على ٢٤٧ متئان وسبعة واربعون من المعلمين والموجهين والمديرين وتضمن البحث مقياس الالتزام التنظيمي ومقياس الاداء الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية وقد

اشارت اهم النتائج الى وجود علاقه ارتباطيه ايجابيه بين الالتزام التنظيمي والاداء الوظيفي لدي مدرسي التربية الرياضية في المدارس الحكومية والخاصة. ( ١ )

دراسة (مجدي حبشي، رافت باخوم) (٢٠٠٤) استهدفت التعرف على المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام والرضا عن العمل لدى معلمي مدارس مدينه المنيا وقد استخدم الباحث ان المنهج الوصفي واشتملت عينه البحث على ٤١٤ معلم او معلمه بالمراحل التعليمية المختلفة تضمنت ادوات البحث مقياس الالتزام بالعمل والثقة بالنفس وكانت اهم النتائج الإحصائية انه يمكن التنبؤ بالالتزام بالعمل من خلال متغيرات وهي وضوح الدور معنويات المعلم تنسيق المنهج لما لها تأثير ايجابي على الالتزام بالعمل (٧)

## ٢ . الدراسات الأجنبية:

دراسة (Alfredo Rodríguez) (٢٠١٥) اثر التمر في مكان العمل على الصحة النفسية والرفاهية للعاملين بالجامعات الاسبانية، وكانت عينة البحث مكونة من (٣٤٨) موظفا اسبانيا واستخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبه لطبيعة البحث وكانت اهم النتائج انه توجد علاقه قويه بين التمر في مكان العمل وبين الحالة الصحية والنفسية ورضا الموظفين، ويرتبط التمر في مكان العمل ارتباطا وثيقا بالقلق والتوتر ( ١٣ )

دراسة (Zoharah Mazlina) (٢٠١٥) مدى انتشار التمر في مكان العمل في وكاله الخدمات العامة في ماليزيا ودور القيادة في التأثير على التمر، وذلك باستخدام عينه من ١١٢ موظفا من موظف الخدمة العامة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبه لطبيعة البحث، وكانت اهم النتائج ارتفاع معدل انتشار التمر في مكان العمل واطهرت النتائج ايضا ان سلوك القيادة السيء له تأثير كبير على انتشار التمر في مكان العمل والقيادة السيئة توفر ارض خصبه للتمر في مكان العمل. ( ١٩ )

دراسة (Hauge Skogstad) (٢٠١٠) التمر في مكان العمل واثره بالنسبة لضغط الاجتماعي وذلك بالتطبيق على عينه من السكان العاملين النرويجيين، وقد استخدم الباحث المنهج



الوصفي، واشتملت عينة البحث على (٢٥٤) مئتين وأربعة وخمسون عاملاً، وتوصلت الدراسة الى ان التمر يعد مؤشراً لعدده نتائج للضغوط الوظيفية الأخرى من (مطالب العمل، سلطه القرار، الصراع) وكان التمر ايضاً مؤشراً للقلق والاكتئاب. ( ١٦ )

### هدف البحث :

يهدف البحث الحالي إلى التعرف علي:

- ١- واقع توافر محاور التمر الوظيفي لدي مدرسات التربية الرياضية بمحافظة المنيا.
- ٢- واقع توافر الالتزام التنظيمي لدي مدرسات التربية الرياضية بمحافظة المنيا.
- ٣- العلاقة بين التمر الوظيفي والالتزام التنظيمي لدي مدرسات التربية الرياضية بمحافظة المنيا.

### فروض البحث :

في ضوء أهداف البحث يفترض الباحثان ما يلي

- ١- ما هو واقع توافر محاور التمر الوظيفي لدي مدرسات التربية الرياضية بمحافظة المنيا؟
- ٢- ما هو واقع توافر الالتزام التنظيمي لدي مدرسات التربية الرياضية بمحافظة المنيا؟
- ٣- هل توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين التمر الوظيفي والالتزام التنظيمي لدي مدرسات التربية الرياضية بمحافظة المنيا؟

### المصطلحات المستخدمة في البحث :

**التمر الوظيفي:** تعريف (Dan Olweus) أفعال سلبية متعمدة من جانب فرد او اكثر لإلحاق الأذى بفرد اخر تتم بصورة متكررة وطوال الوقت ويمكن ان تكون بالأفعال السلبية بالكلمات مثل التهديد والتوبيخ والاعاظة والشتائم ويمكن ان تكون بالاحتكاك الجسدي كالضرب والدفع والركل. ( ١٤ : ٣٢ )

**الالتزام التنظيمي** يعرفه كلا من سعد علي العنزي وغني دحام الزبيدي " انه الفرد الملتزم الذي يحرص علي ان يظهر نماذج سلوكية معينة كالدفاع عن المنظمة والشعور بالفخر والاعتزاز بالانتماء لها والرغبة في البقاء فيها لأطول مدة، كما انه يبرز مستويات عالية من سلوك التميز التي ينصب نحو الاداء المطلوب ( ٢ : ٧٥ )

## إجراءات البحث :

### منهج البحث :

استخدم الباحثان المنهج الوصفي (أسلوب الدراسات المسحية) بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبته لتحقيق أهداف البحث.

### مجتمع وعينة البحث :

يتمثل مجتمع البحث في مدرسات التربية الرياضية العاملات بمدارس محافظة المنيا بإداراتها المختلفة وهي ادارة (المنيا، العدوة، مغاغة، بنى مزار، مطاي، سمالوط، ابو قرقاص، ملوى، ديرمواس) والبالغ عددهم (٦٥٧) مدرسه، وقد قام الباحثان باختيار عينة البحث بالطريقة التطبيقية العشوائية، وقد بلغت قوامها (١٠٥) مدرسة يمثلون نسبة مئوية قدرها (١٦ %) من مجتمع البحث، والجدول التالي يوضح توزيع عينة البحث.

### جدول (١)

#### توزيع مجتمع وعينة البحث

م	القطاع	المجتمع	العينة الاستطلاعية	العينة الأساسية
١	العدوة	١٠	—	١
٢	مغاغة	١٢	—	٣
٣	بنى مزار	٢٨	٤	٦
٤	مطاي	٢٢	١	٦
5	سمالوط	١١٠	٥	١٧
6	المنيا	٢٣٥	١٠	٢٨
7	ابو قرقاص	٩٢	٤	٢٢
8	ملوى	١٠٦	٤	١٤
9	ديرمواس	٥٢	٢	٨
	الإجمالي	٦٥٧	٣٠	١٠٥

## أدوات جمع البيانات :

ولجمع البيانات الخاصة بالبحث استخدم الباحثان الأدوات التالية:

١. استمارة استبيان التمر الوظيفي لمدرسات التربية الرياضية بمحافظة المنيا (إعداد الباحثان)
  ٢. استمارة استبيان الالتزام التنظيمي لمدرسات التربية الرياضية بمحافظة المنيا (إعداد الباحثان)
- وقد اتبع الباحث في إعداد هذه الخطوات التالية:

### ثانياً : استبيان التمر الوظيفي:

وهي استمارة من إعداد الباحثان واتبعا في إعدادها الآتي:

#### ١ - تحديد هدف الاستبيان :

تم تحديد هدف الاستبيان وقد تمثل في معرفة التمر الوظيفي لدى مدرسات التربية الرياضية العاملات بمدارس مديري التربية والتعليم بمحافظة المنيا.

#### ٢ - تحديد محاور الاستبيان :

من خلال إطلاع الباحثان على الدراسات السابقة، قاما الباحثان بتحديد مجموعة من المحاور وقد تمثلت محاور الاستبيان الآتي:

- الاستبعاد
- الترهيب
- التسلط
- الاستقواء

وقد قاما الباحثان بعرضهما على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية قوامها (١٠) خبراء وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبتها، وقد تم اختيار المحاور التي حصلت على نسبة ٧٠٪ فأكثر من مجموعة آراء الخبراء، والجدول التالي (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢)

آراء السادة الخبراء حول مدى مناسبة محاور الاستبيان (ن = ١٠)

م	المحور	التكرار	النسبة المئوية
١	الاستبعاد	٩	%٩٠
٢	الترهيب	٨	%٨٠
٣	التسلط	١٠	%١٠٠
٤	الاستقواء	٤	%٤٠

يتضح من جدول (٢) :

تراوحت النسبة المئوية لآراء الخبراء حول مدى مناسبة محاور الاستبيان ما بين (%٤٠):  
 %١٠٠، وبناءً على آراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الاستبيان وذلك لحصولها  
 على نسبة أعلى من %٧٠ من آراء السادة الخبراء، فيما عد محور (الاستقواء) لحصوله علي نسبة  
 أقل من %٧٠ من آراء السادة الخبراء.

**٤ - صياغة عبارات الاستبيان :**

قام الباحثان بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الاستبيان النهائية، وقد بلغ  
 عدد العبارات (٤٥) عبارة، وقد قاما الباحثان بعرض تلك العبارات على مجموعة من الخبراء في  
 مجال الإدارة الرياضية قوامها (١٠) خبراء مرفق (١)، وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبة العبارات  
 لمحاور البحث، ويوضح جدول (٣) ذلك.

### جدول (٣)

عدد العبارات التي تم حذفها من الصورة المبدئية للاستبيان

م	المحاور	عدد العبارات في الصورة المبدئية	عدد العبارات المحذوفة	أرقام العبارات المحذوفة	عدد العبارات النهائية
١	الاستبعاد	١٥	٣	١٥، ١٣، ١١	١٢
٢	الترهيب	١٥	٣	٣٠، ٢٥، ٢٤	١٢
٣	التسلط	١٥	١	٣٦	١٤
	الإجمالي	٤٥	٧		٣٨

يتضح من جدول (٣):

تم حذف العبارات التي حصلت على نسبة أقل من ٧٠٪ من اتفاق الخبراء وقد بلغت عدد

العبارات المحذوفة (٧) عبارات لتصبح الصورة النهائية مكونة من (٣٨) عبارة.

### ٥ - الصورة النهائية للاستبيان :

قام الباحثان بكتابة شكل الاستبيان في صورته النهائية وذلك بترتيب العبارات تبعاً للمحور

المنتمية إليه بحيث تجمع العبارات الخاصة بكل محور من محاور الاستبيان مع بعضها.

### ٦ - تصحيح الاستبيان :

لتصحيح الاستبيان قاما الباحثان بوضع ميزان تقديري خماسي وفقاً لراي السادة الخبراء، وقد

تم تصحيح العبارات كالتالي: دائماً (٥) خمس درجات، غالباً (٤) اربع درجات، أحياناً (٣) ثلاث

درجات، نادراً (٢) درجتان، أبداً (١) درجة واحدة.

## المعاملات العلمية للاستبيان :

أ . الصدق :

لحساب صدق الاستبيان استخدمنا الباحثان الطرق التالية:

(١) صدق المحتوى:

قام الباحثان بعرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء فى مجال الإدارة الرياضية قوامها

(١٠) خبراء وذلك لإبداء الرأي فى ملاءمة الاستبيان فيما وضع من أجله، والجدول التالي (٤)

يوضح النسبة المئوية لأراء الخبراء على عبارات الاستبيان.

جدول (٤)

النسبة المئوية لأراء الخبراء على عبارات الاستبيان (ن = ١٠)

العبارات						المحاور
٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	الاستبعاد
١٠	٩	٩	١٠	٧	تكرارها	
%١٠٠	%٩٠	%٩٠	%١٠٠	%٧٠	النسبة المئوية	
١٠	٩	٨	٧	٦	رقم العبارة	
٨	٨	١٠	١٠	١٠	تكرارها	
%٨٠	%٨٠	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	النسبة المئوية	
١٥	١٤	١٣	١٢	١١	رقم العبارة	
٥	١٠	٢	١٠	١	تكرارها	
%٥٠	%٨٠	%٢٠	%٨٠	%١٠	النسبة المئوية	
			١٧	١٦	رقم العبارة	
			%٩٠	%١٠٠	تكرارها	
			%٩٠	%١٠٠	النسبة المئوية	
٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	الترهيب
١٠	١٠	١٠	١٠	٩	تكرارها	
%٩٠	%١٠٠	%٩٠	%٨٠	%٩٠	النسبة المئوية	
١٠	٩	٨	٧	٦	رقم العبارة	
٢	٦	١٠	٩	١٠	تكرارها	
%٢٠	%٦٠	%٨٠	%٩٠	%٩٠	النسبة المئوية	
١٥	١٤	١٣	١٢	١١	رقم العبارة	
٣	١٠	٩	١٠	٩	تكرارها	
%٣٠	%١٠٠	%٩٠	%٨٠	%٩٠	النسبة المئوية	
٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	التسلط
٩	١٠	٩	١٠	٨	تكرارها	
%٩٠	%١٠٠	%٩٠	%١٠٠	%٨٠	النسبة المئوية	
١٠	٩	٨	٧	٦	رقم العبارة	
٩	١٠	١٠	٩	٤	تكرارها	
%٩٠	%١٠٠	%١٠٠	%٩٠	%٤٠	النسبة المئوية	
١٥	١٤	١٣	١٢	١١	رقم العبارة	
١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	تكرارها	
%١٠٠	%١٠٠	%٨٠	%٩٠	%٨٠	النسبة المئوية	

يتضح من جدول (٤):

. تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول عبارات الاستبيان ما بين (١٠% : ١٠٠%)، وبذلك تم حذف عدد (٧) عبارات لتصبح الصورة النهائية مكونة من (٣٨) عبارة.

## (٢) صدق الاتساق الداخلي :

لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان قاما الباحثان بتطبيقه على عينة قوامها (٣٠) مدرسه تربية رياضية من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذى تنتمى إليه، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان، والجدول (٥)، (٦)، (٧) توضح النتيجة.

### جدول (٥)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذى تنتمى إليه (ن = ٣٠)

المحاور						العبارات						
الاستبعاد	رقم العبارة	١	٢	٣	٤	٥	رقم العبارة	١	٢	٣	٤	٥
	معامل الارتباط	٠.٦٨	٠.٩١	٠.٥٩	٠.٦٩	٠.٨٢	معامل الارتباط	٠.٦٨	٠.٩١	٠.٦٨	٠.٩١	٠.٨٧
	رقم العبارة	٦	٧	٨	٩	١٠	رقم العبارة	١١	١٢			
	معامل الارتباط	٠.٦٨	٠.٩١	٠.٦٨	٠.٩١	٠.٨٧	معامل الارتباط	٠.٦٨	٠.٧٥			
	رقم العبارة	١١	١٢				معامل الارتباط	٠.٦٨	٠.٧٥			
	معامل الارتباط	٠.٦٨	٠.٧٥									
الترهيب	رقم العبارة	١	٢	٣	٤	٥	رقم العبارة	١١	١٢			
	معامل الارتباط	٠.٧٤	٠.٥٩	٠.٨٢	٠.٥٩	٠.٨١	معامل الارتباط	٠.٧٤	٠.٥٩	٠.٨٢	٠.٥٩	٠.٨١
	رقم العبارة	٦	٧	٨	٩	١٠	معامل الارتباط	٠.٥٩	٠.٦٨	٠.٧٥	٠.٧٤	٠.٥٩
	معامل الارتباط	٠.٥٩	٠.٦٨	٠.٧٥	٠.٧٤	٠.٥٩	معامل الارتباط	٠.٥٩	٠.٦٨	٠.٧٥	٠.٧٤	٠.٥٩
	رقم العبارة	١١	١٢				معامل الارتباط	٠.٥٩	٠.٦٨	٠.٧٥	٠.٧٤	٠.٥٩
	معامل الارتباط	٠.٥٩	٠.٦٨	٠.٧٥	٠.٧٤	٠.٥٩						
التسلط	رقم العبارة	١	٢	٣	٤	٥	رقم العبارة	١١	١٢	١٣	١٤	
	معامل الارتباط	٠.٨١	٠.٧٤	٠.٨٤	٠.٦٩	٠.٨٢	معامل الارتباط	٠.٨١	٠.٧٤	٠.٨٤	٠.٦٩	٠.٨٢
	رقم العبارة	٦	٧	٨	٩	١٠	معامل الارتباط	٠.٦٩	٠.٩١	٠.٦٨	٠.٩١	٠.٨٧
	معامل الارتباط	٠.٦٩	٠.٩١	٠.٦٨	٠.٩١	٠.٨٧	معامل الارتباط	٠.٦٩	٠.٩١	٠.٦٨	٠.٩١	٠.٨٧
	رقم العبارة	١١	١٢	١٣	١٤		معامل الارتباط	٠.٦٩	٠.٩١	٠.٦٨	٠.٩١	٠.٨٧
	معامل الارتباط	٠.٩١	٠.٥٩	٠.٦٩	٠.٨٢							

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٦١



يتضح من جدول (٥) ما يلي:

١. تراوحت معاملات الارتباط لمحور الاستبعاد بين (٠.٥٩ : ٠.٩٢) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً.

٢. تراوحت معاملات الارتباط لمحور التسلط بين (٠.٥٩ : ٠.٨٤) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً.

٣. تراوحت معاملات الارتباط لمحور التهيب بين (٠.٥٨ : ٠.٩١) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً.

### جدول (٦)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ٣٠)

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠.٧٤	٢٧	٠.٦٤	١٤	٠.٨١	١
٠.٥٣	٢٨	٠.٦٩	١٥	٠.٧٩	٢
٠.٦٥	٢٩	٠.٧١	١٦	٠.٧٥	٣
٠.٨٥	٣٠	٠.٤٢	١٧	٠.٧٤	٤
٠.٧٠	٣١	٠.٨٧	١٨	٠.٧١	٥
٠.٧٤	٣٢	٠.٦٦	١٩	٠.٨٨	٦
٠.٨٠	٣٣	٠.٨١	٢٠	٠.٩٤	٧
٠.٧٤	٣٤	٠.٦١	٢١	٠.٨٧	٨
٠.٦٤	٣٥	٠.٨٦	٢٢	٠.٦١	٩
٠.٧٥	٣٦	٠.٨٧	٢٣	٠.٨٦	١٠
٠.٦٠	٣٧	٠.٦٨	٢٤	٠.٦٥	١١
٠.٦٦	٣٨	٠.٩٠	٢٥	٠.٨٥	١٢
		٠.٥٦	٢٦	٠.٦٥	١٣

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٦١

يتضح من جدول (٦) ما يلي:

. تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان ما بين (٠.٤٢ : ٠.٩٤) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

جدول (٧)

معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ٣٠)

م	المحاور	معامل الارتباط
١	الاستبعاد	٠,٧٥
٢	الترهيب	٠,٨١
٣	التسلط	٠,٧٤
	الدرجة الكلية	٠,٧٥

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٦١

يتضح من جدول (٧) ما يلي:

. تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان ما بين (٠.٧٤ : ٠.٨١) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

**ب - الثبات :**

لحساب ثبات الاستبيان قاما الباحثان باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (٣٠) فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية، والجدول التالي (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨)

معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ للاستبيان (ن = ٣٠)

م	المحاور	معامل الفا
١	الاستبعاد	٠,٨٦
٢	الترهيب	٠,٨٨
٣	التسلط	٠,٩٣
	الدرجة الكلية	٠,٩٠

يتضح من جدول (٨) ما يلي:

. تراوحت معاملات ألفا للاستبيان ما بين (٠.٨٦ : ٠.٩٣) وهي معاملات دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الاستبيان.

## ثانياً: استبيان الالتزام التنظيمي

وهي استمارة من إعداد الباحثان واتبعا في إعدادها الآتي:

### ١ . تحديد هدف الاستبيان:

تم تحديد هدف الاستبيان وقد تمثل في معرفة الالتزام التنظيمي لدى مدرسات التربية الرياضية العاملات بمدارس مديري التربية والتعليم بمحافظة المنيا.

### ٢ . صياغة عبارات الاستبيان:

قام الباحثان بوضع مجموعة من العبارات (١٧) عبارة، وقد قاما الباحثان بعرض تلك العبارات على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية قوامها (١٠) خبراء مرفق (١)، وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبة العبارات، فقد تم حذف العبارات التي حصلت على نسبة أقل من ٧٠٪ من اتفاق الخبراء وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة (٢) عبارتين لتصبح الصورة النهائية مكونة من (١٥) عبارة.

### ٥ . الصورة النهائية للاستبيان:

قام الباحثان بكتابة شكل الاستبيان في صورته النهائية وذلك بترتيب العبارات بعد صياغتها ومراجعا.

### ٦ . تصحيح الاستبيان:

لتصحيح الاستبيان قاما الباحثان بوضع ميزان تقديري خماسي وفقاً لرأي السادة الخبراء، وقد تم تصحيح العبارات كالتالي: دائماً (٥) خمس درجات، غالباً (٤) اربع درجات، أحياناً (٣) ثلاث درجات، نادراً (٢) درجتان، أبداً (١) درجة واحدة.

## المعاملات العلمية للاستبيان:

### أ . الصدق:

لحساب صدق الاستبيان استخدمنا الباحثان الطرق التالية:

#### (١) صدق المحتوى:

قام الباحثان بعرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية قوامها (١٠) خبراء وذلك لإبداء الرأي في ملاءمة الاستبيان فيما وضع من أجله، والجدول التالي (٩) يوضح النسبة المئوية لأراء الخبراء على عبارات الاستبيان.

#### جدول (٩)

النسبة المئوية لأراء الخبراء على عبارات الاستبيان (ن = ١٠)

رقم العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩
تكرارها	٩	١٠	٩	٤	١٠	١٠	١٠	٩	١٠
النسبة المئوية	%٩٠	%١٠٠	%٩٠	%٤٠	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%٩٠	%١٠٠
رقم العبارة	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦	١٧	
تكرارها	١٠	٨	٦	١٠	٨	١٠	٩	٩	
النسبة المئوية	%١٠٠	%٨٠	%٦٠	%١٠٠	%٨٠	%١٠٠	%٩٠	%٩٠	

يتضح من جدول (٩):

. تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول عبارات الاستبيان ما بين (٤٠% : ١٠٠%)، وبذلك تم

حذف عدد (٢) عبارات لتصبح الصورة النهائية مكونة من (١٥) عبارة.

#### (٢) صدق الاتساق الداخلي :

لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان قاما الباحثان بتطبيقه على عينة قوامها (٣٠) مدرسه تربية رياضية من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية والجدول (١٠) توضح النتيجة.

## جدول (١٠)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان الذي تنتمي إليه (ن = ٣٠)

٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة
٠.٥٨	٠.٨٢	٠.٦٩	٠.٥٩	٠.٩١	معامل الارتباط
١٠	٩	٨	٧	٦	رقم العبارة
٠.٨٤	٠.٦٩	٠.٧٤	٠.٧٥	٠.٧١	معامل الارتباط
١٥	١٤	١٣	١٢	١١	رقم العبارة
٠.٧٤	٠.٨١	٠.٧٥	٠.٨١	٠.٨٢	معامل الارتباط

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٦١

يتضح من جدول (١٠) ما يلي:

. تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان ما بين (٠.٥٨ : ٠.٩١) وهي معاملات دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

### ب . الثبات :

لحساب ثبات الاستبيان قاما الباحثان باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (٣٠) فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية وقد حققت معامل الفا (٠.٩٤) مما يشير إلى ثبات الاستبيان.

### خطوات البحث :

#### أ . الدراسة الاستطلاعية :

قام الباحثان بأجراء دراسة استطلاعية لأداة جمع البيانات حيث قاما بتطبيقها على عينة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية في الفترة من ٢٢ / ١٢ / ٢٠١٨ م إلى ٣١ / ١٢ / ٢٠١٨ م وذلك بغرض التعرف على مدى مناسبتها وعلاقتها بالتطبيق على تلك العينة

## ب - تطبيق البحث :

بعد تحديد العينة واختبار أداه جمع البيانات والتأكد من صدقها وثباتها قاما الباحثان بتطبيقها على جميع أفراد العينة قيد البحث وكانت فترة التطبيق من ١٢ / ١ / ٢٠١٩ م إلى ٣١ / ١ / ٢٠١٩ م

## ج - تصحيح استمارات الاستبيان :

بعد الانتهاء من التطبيق قاما الباحثان بتصحيح الاستمارات طبقاً للتعليمات الموجودة والموضحة سابقاً وبعد الانتهاء من عملية التصحيح قامت الباحثة برصد الدرجات وذلك تمهيداً لمعالجتها إحصائياً.

## المعالجات الإحصائية :

- . النسبة المئوية.
- . معامل الارتباط.
- . معامل الفا لكرونباخ.
- . الدرجة المقدرة.
- . مربع كا.

وقد ارتضى الباحثان مستوى دلالة عند مستوى (٠.٠٥)، كما استخدمت برنامج Spas لحساب بعض المعاملات الإحصائية.

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها:

الإجابة على التساؤل الأول والذي ينص على: ما هو واقع توافر استبيان التنمر الوظيفي محور "الاستبعاد" لدي مدرسات التربية الرياضية بمحافظة المنيا؟

جدول (١١)

الوزن النسبي ومربع كا والترتيب لآراء العينة بالنسبة لعبارات محور "الاستبعاد" (ن = ١٠٥)

م	العبارات	دائما		غالبا		أحيانا		نادرا		ابدا		الوزن النسبي	النسبة المئوية %	كا	ترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك				
١	أحظى بالدعم والتقدير من قبل زملائي	٧٦,٦٢	٨	٧٣	٦٩,٥٢	٧	٦,٦٧	٩	٨,٥٧	٨	٧,٦٢	٣٧٩	٧٢,١٩	١٦١,٠٥	٦
٢	أجتهد في عملي للحصول على الترقية	٧٦,١٩	٨٠	٥	٤,٧٦	٦	٥,٧١	٧	٦,٦٧	٧	٦,٦٧	٤٥٩	٨٧,٤٣	٢٠٧,٣٣	٤
٣	أحصل على مكافآت جيدة داخل العمل	٠,٠٠	٠	١١	١٠,٤٨	٩	٨,٥٧	٦٨	٦٤,٧٦	١٧	١٦,١٩	٢٢٤	٤٢,٦٧	١٣٨,٥٧	١٠
٤	يقدرني مديري في كثير من الاوقات	٨,٥٧	٩	٧	٦,٦٧	٧	٦,٦٧	٧١	٦٧,٦٢	١١	١٠,٤٨	٢٤٧	٤٧,٠٥	١٤٩,٣٣	٩
٥	الترقية داخل المدرسة تتم بقواعد واسس معلومة للجميع	١٩,٠٥	٢٠	١٢	١١,٤٣	٥٥	٥٢,٣٨	١٤	١٣,٣٣	٤	٣,٨١	٣٤٥	٦٥,٧١	٧٥,٠٥	٧
٦	أجد لا مبالاة حين أعرض أفكار جديدة في العمل	٧٧,١٤	٨١	١٢	١١,٤٣	٦	٥,٧١	٥	٤,٧٦	١	٠,٩٥	٤٨٢	٩١,٨١	٢١٧,٢٤	٣
٧	في حالة نجاح المدرسة ينسب المدير الفضل لنفسه فقط	٨١,٩٠	٨٦	١٤	١٣,٣٣	٤	٣,٨١	١	٠,٩٥	٠	٠,٠٠	٥٠٠	٩٥,٢٤	٢٥٧,٣٣	٢
٨	تطبق اللوائح والقوانين بالعدالة داخل المدرسة	٠,٠٠	٠	٣	٢,٨٦	٢	١,٩٠	١٠	٩,٥٢	٩٠	٨٥,٧١	١٢٨	٢٤,٣٨	٢٨٦,١٠	١٢
٩	أشارك في الاجتماعات الخاصة بوضع الاهداف للمشروعات الجديدة	٥,٧١	٦	٨	٧,٦٢	١٥	١٤,٢٩	١٣	١٢,٣٨	٦٣	٦٠,٠٠	١٩٦	٣٧,٣٣	١٠٧,٥٢	١١
١٠	عندما اتحدث مع مديري ينشغل بأشياء اخرى	١٦,١٩	١٧	١٢	١١,٤٣	٥٥	٥٢,٣٨	١٣	١٢,٣٨	٨	٧,٦٢	٣٣٢	٦٣,٢٤	٧٠,٧٦	٨
١١	يتعمد المدير تصيد الاخطاء لي واعلام الاخرين بذلك	١٠,٤٨	١١	٧٣	٦٩,٥٢	٨	٧,٦٢	٥	٤,٧٦	٨	٧,٦٢	٣٨٩	٧٤,١٠	١٦١,٨١	٥

م	العبارات	دائما		غالبا		أحيانا		نادرا		ابدا		الوزن النسبي	النسبة المئوية %	كا	بجاء
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك						
١٢	للمدير أفراد معينين يفضلون التعامل معهم دائما دون غيرهم	٨٤,٧٦	٨٩	٧,٦٢	٨	٧,٦٢	٨	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٥٠,١	٩٥,٤٣	٢٧٨,٢٩	١
	اجمالي المحور الأول "الاستبعاد"	٣٢,٣٠	٤٠٧	١٨,٨٩	٢٣٨	١٤,٤٤	١٨٢	١٧,١٤	٢١٦	١٧,٢٢	٢١٧	٤١٨٢	٪٦٦,٣٨		

قيمة كا الجدولية عند مستوي دلالة  $\alpha = 0,05 = 9,49$

يتضح من جدول (١١) ما يلي:



- توجد فروق دالة احصائياً في اراء عينة البحث من مدرسات التربية الرياضية بمحافظة المنيا لمحور "الاستبعاد" في عبارات (٢، ٦، ٧، ١٢) في اتجاه دائما، كما توجد فروق دالة احصائياً في اراء عينة البحث في عباراتي (١، ١١) في اتجاه غالبا، كما توجد فروق دالة احصائياً في اراء عينة البحث في عباراتي (٥، ١٠) في اتجاه احيانا، كما توجد فروق دالة احصائياً في اراء عينة البحث في عباراتي (٣، ٤)، كما توجد فروق دالة احصائياً في اراء عينة البحث في عباراتي (٨، ٩) في اتجاه ابداء.

- تراوحت النسبة المئوية لآراء عينة البحث في عبارات المحور الأول "الاستبعاد" ما بين (٣٨، ٢٤ % : ٩٥، ٤٣ %)، بينما جاءت النسبة المئوية لإجمالي المحور (٣٨، ٦٦ %).

يعزو الباحثان تلك النتيجة الى ان المدرسات تسعى داخل المدرسة لبذل أقصى جهدهن للحصول على الترقيات المناسبة دون تقصير ويدل ذلك على عزيמתهن وعدم احباطهن ومحاولاتهن جاهدات للتميز دون تكاسل او ضعف ، و نرى بوضوح سعي المديرين لفرض السلطة والتحيز لبعض الافراد دون غيرهم والضغط على باقي المدرسات ويظهر ذلك في حجب آرائهن وافكارهن وتعرضهن للتهميش حتى لا يطغو عليهم ويظهر انهم دون المستوى المناسب و يعرضهم ذلك للمسائل وعندما تجتهد المدرسات في اعمالهن ويقومون بالأعمال المميزة يستحوذ المدير على هذا النجاح وينسبه الى نفسه ليرى الجميع انه هو المميز وهو من قام بهذا العمل محاوله منه لإخفاء فشله وتقديره .

ونجد ايضا رغم تسلط المديرين الا ان علاقه الزملاء تظهر جوده فيما بينهن وتسود بينهن علاقه التقدير والاحترام ويحاول المدير تصيد الاخطاء للمدرسات ومهما كانت بسيطة واعلام الاخرين بذلك حتى يشوه صورتهم ويثبت انهن مقصرات وانه هو الجيد وذلك لإرضاء غروره.

الذي يحكم سير العمل هو القانون ولكن يستطيع المدير تخطي القواعد واللوائح المنصوص عليها من قبل الإدارة التعليمية عن طريق تشويه صورة المدرسات واصطياد الاخطاء لهن ووضعهن في مشكلات تؤثر على ترقيتهن وسير كادرهن الوظيفي بالصورة الطبيعية وعرقلة تقدمهن وايضا اتخاذ القرارات الخاصة بالمدرسة منفردا دون مشاركة المدرسات في اي مرحله ولا يكون عليهن سوى التنفيذ دون ابداء راي وهذا ما اكدته دراسة كل من دراسة ( محمود احمد لطفي ) ( ٢٠١٥ ) ( ٨ ) ، دراسة ( Alfredo Rodríguez ) ( ٢٠١٥ ) ( ١٣ )

الإجابة على التساؤل الأول والذي ينص على: ما هو واقع توافر استبيان التنمر الوظيفي محور " الترهيب " لدي مدرسات التربية الرياضية بمحافظة المنيا؟

جدول (١٢)

الوزن النسبي ومربع كا والترتيب لآراء العينة بالنسبة لعبارات محور " الترهيب " (ن = ١٠٥)

م	العبارات	دائما		غالبا		أحيانا		نادرا		ابدا		الوزن النسبي	النسبة المئوية %	كا	ترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك						
١٣	وجودي داخل العمل يلحق بي الأذى النفسي	١٣	١٢,٣٨	٧٢	٦٨,٥٧	١١	١٠,٤٨	٥	٤,٧٦	٤	٣,٨١	٤٠٠	٧٦,١٩	١٥٧,٦٢	٥
١٤	يتسم المدير بالشخصية الفعالة والقبول	٠	٠,٠٠	٢	١,٩٠	٣	٢,٨٦	٩	٨,٥٧	٩١	٨٦,٦٧	١٢٦	٢٤,٠٠	٢٩٣,٨١	١٢
١٥	يتعمد المدير اصدار الاوامر بصوت مرتفع	١٠	٩,٥٢	١٦	١٥,٢٤	٦٤	٦٠,٩٥	٨	٧,٦٢	٧	٦,٦٧	٣٢٩	٦٢,٦٧	١١٢,٣٨	٧
١٦	اهرب من تحمل المسؤوليات داخل العمل	٢٢	٢٠,٩٥	٧	٦,٦٧	٥٥	٥٢,٣٨	١٢	١١,٤٣	٩	٨,٥٧	٣٣٦	٦٤,٠٠	٧٥,١٤	٦
١٧	أشعر بالضيق عند ذهابي للعمل	١٧	١٦,١٩	٨٤	٨٠,٠٠	٢	١,٩٠	١	٠,٩٥	١	٠,٩٥	٤٣٠	٨١,٩٠	٢٤٥,٠٥	٣
١٨	يهتم المدير بالعلاقات الاجتماعية ومشاعر الاخرين	١	٠,٩٥	٤	٣,٨١	٨	٧,٦٢	٧٠	٦٦,٦٧	٢٢	٢٠,٩٥	٢٠٧	٣٩,٤٣	١٥٥,٢٤	٩
١٩	يستخدم المدير التوبيخ المستمر مع العاملين	٨٧	٨٢,٨٦	١٠	٩,٥٢	٤	٣,٨١	٣	٢,٨٦	١	٠,٩٥	٤٩٤	٩٤,١٠	٢٦١,٤٣	٢
٢٠	يستخدم المدير المرونة والسلاسة في العمل	٥	٤,٧٦	٥	٤,٧٦	١٠	٩,٥٢	٦٣	٦٠,٠٠	٢١	٢٠,٠٠	٢٢٣	٤٢,٤٨	١١٤,١٩	٨
٢١	أشعر بالخوف على مستقبلي	٩١	٨٦,٦٧	٩	٨,٥٧	٤	٣,٨١	١	٠,٩٥	٠	٠,٠٠	٥٠٥	٩٦,١٩	٢٩٤,٠٠	١

م	العبارات	دائما		غالبا		أحيانا		نادرا		ابدا		الوزن النسبي	النسبة المئوية %	كا	بجاء
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك						
٢٢	استطيع ابداء رأيي بحرية اثناء الاجتماعات	٢,٨٦	٣	٢,٨٦	٣	٥,٧١	٦	٩,٥٢	١٠	٧٩,٠٥	٨٣	١٤٨	٢٨,١٩	٢٣٠,٣٨	١١
٢٣	اتمتع بالأمن الاجتماعي والعدالة داخل عملي	٠,٩٥	١	٢,٨٦	٣	١١,٤٣	١٢	١٣,٣٣	١٤	٧١,٤٣	٧٥	١٥٦	٢٩,٧١	١٧٩,٥٢	١٠
٢٤	اتجنب التعامل مع مديري في العمل	١٥,٢٤	١٦	٧٤	٧٤	٤,٧٦	٥	٤,٧٦	٥	٤,٧٦	٥	٤٠٦	٧٧,٣٣	١٧١,٥٢	٤
	اجمالي المحور الثاني "الترهيب"	٢١,١١	٢٦٦	٢٢,٩٤	٢٨٩	١٤,٦٠	١٨٤	١٥,٩٥	٢٠١	٢٥,٣٢	٣١٩	٣٧٦٠	٥٩,٦٨%		

قيمة كا الجدولية عند مستوي دلالة ٠,٠٥ = ٩,٤٩

يتضح من جدول (١٢) ما يلي:

- توجد فروق دالة احصائياً في اراء عينة البحث من مدرسات التربية الرياضية بمحافظة المنيا لمحور "الترهيب" في عبارات ( ١٩ ، ٢١ ) في اتجاه دائما، كما توجد فروق دالة احصائياً في اراء عينة البحث في عبارات ( ١٣ ، ١٧ ، ٢٤ ) في اتجاه غالبا، كما توجد فروق دالة احصائياً في اراء عينة البحث في عباراتي ( ١٥ ، ١٦ ) في اتجاه احيانا، كما توجد فروق دالة احصائياً في اراء عينة البحث في عباراتي ( ١٨ ، ٢٠ ) في اتجاه نادرا، كما توجد فروق دالة احصائياً في اراء عينة البحث في عبارات ( ١٤ ، ٢٢ ، ٢٣ ) في اتجاه ابداء.

- تراوحت النسبة المئوية لآراء عينة البحث في عبارات المحور الثاني " الترهيب" ما بين ( ٢٤,٠٠ % : ٩٦,١٩ % )، بينما جاءت النسبة المئوية لإجمالي المحور ( ٥٩,٦٨ %).

يعزو الباحثان تلك النتيجة الى ان التوبيخ المستمر من قبل المديرين واستخدام الاصوات العالية مع المدرسات هي صفات ينتج عنها الخوف من ابداء الراي اول مشاركته في اي انشطه داخل المدرسة حيث ستكون النتيجة معروفة مقدما وهي الإهانة وانكار العمل مهما كان جيدا، وتظهر في النتائج ايضا تعرض المدرسات للاذن النفسي والشعور المستمر بالضيق مما ينتج عنه تجنب التعامل مع المديرين وذلك حفاظا على الحالة النفسية لهن وغالبا ما يصيبهن الاحباط وعدم الرغبة في ممارسه اعمالهن بطريقه جيده مرضيه.

ويتضح ايضا عدم اهتمام المديرين بشعور الاخرين ومراعات حالتهم النفسية وعدم وجود مرونة في التعامل كل ذلك يؤثر سلبياً علي المدرسات داخل المدرسة ويؤثر على سير العمل، لا تحظى المدرسات داخل المدرسة على الامن والعدالة الاجتماعية ولا يمكنهن ابداء اراهن داخل المدرسة بل عليهن اطاعه الاوامر دون مشاركته حيث ان المدير يهتمشهن ويقتصر على من حوله من اتباعه المقربين وهو غير فعال في ادارته الأنشطة وينفرد بقراراته هو فقط.

قد تكون بعض المشكلات النفسية وهي الشعور باللذة عن طريق تعذيب الاخرين والحاق الاذى بهم والتصدي لهم وايضا الضغوط النفسية تؤثر كالضغوط الحياتية اليومية الخارجية كالمستوى الاقتصادي للأسرة وعدد افرادها ومدى استقرارها ومكان المعيشة سببا لاستخدام المدير لسلوك التتمر على المدرسات.

وهذا اكدت عليه دراسة كل من دراسة (ثروت العراقي) (٢٠٠٤) ( ١ ) ، دراسة (Zoharah Mazlina)

( ٢٠١٥ ) ( ١٩ )

الإجابة على التساؤل الأول والذي ينص على: ما هو واقع توافر استبيان التنمر الوظيفي محور " التسلط" لدي مدرسات التربية الرياضية بمحافظة المنيا؟

جدول (١٣)

الوزن النسبي ومربع كا والترتيب لآراء العينة بالنسبة لعبارات محور " التسلط " (ن = ١٠٥)

م	العبارات	دانما		غالباً		أحياناً		نادراً		ابداً		الوزن النسبي	النسبة المئوية %	كا	ترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك				
٢٥	يتحيز المدير للعاملين الذكور عن الإناث	٦,٦٧	٧	١٠,٤٨	١١	٦٠,٩٥	٦٤	١٤,٢٩	١٥	٧,٦٢	٨	٣٠,٩	٥٨,٨٦	١١١,٩٠	٩
٢٦	يستخدم المدير سلطاته بتعسف	٨١,٩٠	٨٦	٩,٥٢	١٠	٢,٨٦	٣	٣,٨١	٤	١,٩٠	٢	٤٨٩	٩٣,١٤	٢٥٣,٣٣	٣
٢٧	مديري في العمل ذو نفوذ كبيرة	٨٦,٦٧	٩١	٧,٦٢	٨	٣,٨١	٤	٠,٩٥	١	٠,٩٥	١	٥٠,٢	٩٥,٦٢	٢٩٣,٢٤	٢
٢٨	يتعامل المدير بطريقة عنيفة تقلل من احترام الفرد أمام الناس	٧٣,٣٣	٧٧	٧,٦٢	٨	٦,٦٧	٧	٧,٦٢	٨	٤,٧٦	٥	٤٥٩	٨٧,٤٣	١٨٦,٩٥	٦
٢٩	يتصف المدير بالاستبداد والجبروت	٨٧,٦٢	٩٢	٨,٥٧	٩	١,٩٠	٢	١,٩٠	٢	٠,٠٠	٠	٥٠,٦	٩٦,٣٨	٣٠٢,٢٩	١
٣٠	تتم توزيع المكافآت بناء على الأهواء الشخصية للمدير	٧٩,٠٥	٨٣	٩,٥٢	١٠	٣,٨١	٤	٣,٨١	٤	٣,٨١	٤	٤٧٩	٩١,٢٤	٢٣٠,١٠	٥
٣١	يتعمد المدير تأخير العمليات عن مواعيد العمل الرسمية	١٣,٣٣	١٤	٥١,٤٣	٥٤	٢٠,٩٥	٢٢	٦,٦٧	٧	٧,٦٢	٨	٣٧٤	٧١,٢٤	٧١,٦٢	٨
٣٢	حركة التنقلات بين المدارس تتم بطريقة عشوائية	١٣,٣٣	١٤	٥٨,١٠	٦١	٢٠,٩٥	٢٢	٥,٧١	٦	١,٩٠	٢	٣٩٤	٧٥,٠٥	١٠٦,٤٨	٧
٣٣	يتعامل المدير بكبرياء وغطرسه	٨١,٩٠	٨٦	٨,٥٧	٩	٢,٨٦	٣	٣,٨١	٤	٢,٨٦	٣	٤٨٦	٩٢,٥٧	٢٥٢,٦٧	٤
٣٤	القيادات الموجودة مؤهلة لحل المشكلات والصراعات	١,٩٠	٢	١,٩٠	٢	٤,٧٦	٥	١٥,٢٤	١٦	٧,٦٢	٨	١٤٥	٢٧,٦٢	٢١٣,٥٢	١٣
٣٥	توجد عقوبات راضعه لمن يستخدم	٦,٦٧	٧	٨,٥٧	٩	٦,٦٧	٧	٧٢,٣٨	٧٦	٥,٧١	٦	٢٥٠	٤٧,٦٢	١٨٠,٢٩	١١

رقم	العبارات	دائما		غالبا		أحيانا		نادرا		ابدا		الوزن النسبي	النسبة المئوية %	ك
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك					
	سلطاته ونفوذه													
١٠	انا على دراية تامة بجميع اللوائح والقوانين الخاصة بالعمل	١,٩٠	٢	٤,٧٦	٥	٦٥,٧١	٦٩	٢٠,٩٥	٢٢	٦,٦٧	٧	٢٨٨	٥٤,٨٦	١٤٨,٤٨
١٢	توجد جهة رقابية عليا تتابع المدرسة	٣,٨١	٤	٢,٨٦	٣	٧,٦٢	٨	٦٨,٥٧	٧٢	١٧,١٤	١٨	٢١٨	٤١,٥٢	١٦١,٥٢
١٤	يحدثون رادع للمخالفات الاخلاقية	٠,٠٠	٠	٠,٩٥	١	١,٩٠	٢	٨,٥٧	٩	٨٨,٥٧	٩٣	١٢١	٢٣,٠٥	٣١٠,٩٥
	اجمالي المحور الثالث محور "التسلط"	٣٨,٤٤	٥٦٥	١٣,٦١	٢٠٠	١٥,١٠	٢٢٢	١٦,٧٣	٢٤٦	١٦,١٢	٢٣٧	٥٠٢٠	٪٦٨,٣٠	

قيمة كا الجدولية عند مستوي دلالة ٠,٠٥ = ٩,٤٩

يتضح من جدول (١٣) ما يلي:

- توجد فروق دالة احصائياً في اراء عينة البحث من مدرسات التربية الرياضية بمحافظة المنيا لمحور "التسلط" في عبارات ( ٢٦ ، ٢٧ ، ٢٨ ، ٢٩ ، ٣٠ ، ٣٣ ) في اتجاه دائما ، كما توجد فروق دالة احصائياً في اراء عينة البحث في عباراتي ( ٣١ ، ٣٢ ) في اتجاه غالبا ، ، كما توجد فروق دالة احصائياً في اراء عينة البحث في عباراتي ( ٢٥ ، ٣٦ ) في اتجاه احيانا ، ، كما توجد فروق دالة احصائياً في اراء عينة البحث في عباراتي ( ٣٥ ، ٣٧ ) في اتجاه نادرا ، كما توجد فروق دالة احصائياً في اراء عينة البحث في عباراتي ( ٣٤ ، ٣٨ ) في اتجاه ابداء.
- تراوحت النسبة المئوية لآراء عينة البحث في عبارات المحور الثالث " التسلط" ما بين ( ٢٣,٠٥% : ٩٦,٣٨% )، بينما جاءت النسبة المئوية لإجمالي المحور (٦٨,٣٠%).

يعزو الباحثان تلك النتيجة الى نجد هنا استخدام المديرين للنفوذ والسلطات الخاصة بهم واستخدام التعسف ويظهر في صورة القرارات في توزيع المكافآت ميلا الى الاهواء الشخصية دول النظر لقيمة العمل ومقدار التعب وقد يصل مقدار العنف الى حرمان المدرسات من المكافآت المرسله من الادارات التعليمية وذلك بخلق جزاءات تحجب تلك المكافاة ، كلما زادت نفوز الشخص زادت معه جبروته وقوته حتى انه يستطيع ان يؤذى دون رقيب او حساب وتتعمد الجهات الرقابية عدم النظر في الشكاوي المرسله اليها طمعا في التقرب لصاحب النفوذ ومن اهم الاسباب انه لا يوجد قانون رادع للمخالفات الأخلاقية بنصوص صريحة داخل المؤسسات التعليمية مما يزيد من التتمر الوظيفي وبطبيعة الحال نجد ان المديرين غير مؤهلين لحل المشكلات والصراعات داخل المدرسة مما يزيد الامر سوءا .

شعور المتمتمر بانه مختلف ومميز وسعيه لأحراز النجومية بين العاملين يكون سببا قويا لأنشاء مواقف تتمريه علي المدرسات داخل المدرسة وعدم المقاومة لسلوك التتمر من قبل المدرسات في حد ذاته دافعا للاستمرار في عمليه التتمر .

وهذا اكدت عليه دراسة كل من دراسة ( محمود احمد لطفي ) ( ٢٠١٥ ) ( ٨ ) ، دراسة ( Hauge Skogstad ) ( ٢٠١٠ ) ( ١٦ )

الإجابة على التساؤل الثاني والذي ينص على: ما هو واقع توافر استبيان الالتزام التنظيمي لدى مدرسات التربية الرياضية بمحافظة المنيا؟

جدول (١٤)

الوزن النسبي ومربع كا والترتيب لآراء العينة بالنسبة لعبارات استبيان الالتزام التنظيمي (ن = ١٠٥)

م	العبارات	دائما		غالبا		أحيانا		نادرا		ابدا		الوزن النسبي	النسبة المئوية %	كا
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك					
١	يشاركني زملائي مناسباتي الاجتماعية الخاصة	١٦,١٩	١٧	٦٠,٩٥	٦٤	٧,٦٢	٨	٨,٥٧	٩	٦,٦٧	٧	٣٩٠	٧٤,٢٩	١١٣,٠٥
٢	أحرص على انتهاء جميع إجازاتي الرسمية	٧٠,٤٨	٧٤	١٠,٤٨	١١	٤,٧٦	٥	٥,٧١	٦	٨,٥٧	٩	٤٥٠	٨٥,٧١	١٦٨,٢٩
٣	أشعر بالفشل ولا أحب المشاركة مع زملائي	٤,٧٦	٥	١٧,١٤	١٨	١١,٤٣	١٢	٦٥,٧١	٦٩	٠,٩٥	١	٢٧٢	٥١,٨١	١٤٥,٢٤
٤	أكره وجودي داخل العمل	١,٩٠	٢	٥,٧١	٦	١٠,٤٨	١١	٧٤,٢٩	٧٨	٧,٦٢	٨	٢٣١	٤٤,٠٠	١٩٥,٤٣
٥	أنتظر مواعيد الانصراف حتى ولو لم أنهى عملي المطلوب	١٣,٣٣	١٤	٥٦,١٩	٥٩	٢٠,٩٥	٢٢	٨,٥٧	٩	٠,٩٥	١	٣٩١	٧٤,٤٨	٩٧,٠٥
٦	أبذل قصاري جهدي لأنهي العمل بطريقة مرضية	٢٢,٨٦	٢٤	٤٩,٥٢	٥٢	١٠,٤٨	١١	١٠,٤٨	١١	٦,٦٧	٧	٣٩٠	٧٤,٢٩	٦٥,٠٥
٧	جو العمل يسوده الألفة والحب	٥,٧١	٦	١٠,٤٨	١١	٦٧,٦٢	٧١	١١,٤٣	١٢	٤,٧٦	٥	٣١٦	٦٠,١٩	١٥٠,٥٧
٨	ألتزم بمواعيد الحضور لعملي ولا أتأخر عنه	٥٠,٤٨	٥٣	٢١,٩٠	٢٣	١٥,٢٤	١٦	٨,٥٧	٩	٣,٨١	٤	٤٢٧	٨١,٣٣	٧٠,٧٦
٩	مكان العمل مناسب من حيث العدد والتهوية	٠,٩٥	١	٢,٨٦	٣	٢,٨٦	٣	١٢,٣٨	١٣	٨٠,٩٥	٨٥	١٣٧	٢٦,١٠	٢٤٨,٠٠
١٠	أجتهد كثيرا لأتميز داخل عملي	٥,٧١	٦	١٦,١٩	١٧	٦٠,٩٥	٦٤	١١,٤٣	١٢	٥,٧١	٦	٣٢٠	٦٠,٩٥	١١٤,١٠
١١	أحب عملي ولا أتمنى الذهاب الى عمل اخر	٥,٧١	٦	١٠,٤٨	١١	٦٨,٥٧	٧٢	١٠,٤٨	١١	٤,٧٦	٥	٣١٧	٦٠,٣٨	١٥٦,٢٩
١٢	ما انتقاضه يتناسب مع ما ابذله من جهد	٠,٩٥	١	٣,٨١	٤	٣,٨١	٤	٢٢,٨٦	٢٤	٦٨,٥٧	٧٢	١٥٣	٢٩,١٤	١٧٠,٨٦



م	العبارات	دائما		غالبا		أحيانا		نادرا		ابدا		الوزن النسبي	النسبة المئوية %	كا	بجاء
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك						
١٣	لا ارغب بالعمل بأي مدرسة اخري	٤,٧٦	٥	١,٩٠	٢	٥٣,٣٣	٥٦	١,٩٠	٢	٣٨,١٠	٤٠	٢٤٥	٤٦,٦٧	١٢٢,١٠	١٢
١٤	الولاء المستمر يعتبر قيمة اخلاقية	٢٢,٨٦	٢٤	٥٦,١٩	٥٩	١٠,٤٨	١١	٨,٥٧	٩	١,٩٠	٢	٤٠٩	٧٧,٩٠	٩٨,٠٠	٣
١٥	انتمى لمدرستي وليس لدي الرغبة في مغادرته	١,٩٠	٢	٤,٧٦	٥	٦٣,٨١	٦٧	١٧,١٤	١٨	١٢,٣٨	١٣	٢٨٠	٥٣,٣٣	١٣٣,٦٢	١٠
	اجمالي استبيان الالتزام التنظيمي	١٥,٢٤	٢٤٠	٢١,٩٠	٣٤٥	٢٧,٤٩	٤٣٣	١٨,٥٤	٢٩٢	١٦,٨٣	٢٦٥	٤٧٢٨	٦٠,٠٤ %		

قيمة كا الجدولية عند مستوي دلالة ٠,٠٥ = ٩,٤٩

يتضح من جدول (١٤) ما يلي:

- توجد فروق دالة احصائياً في اراء عينة البحث من مدرسات التربية الرياضية بمحافظة المنيا لاستبيان الالتزام التنظيمي في عباراتي ( ٢ ، ٨ ) في اتجاه دائما ، كما توجد فروق دالة احصائياً في اراء عينة البحث في عبارات ( ١ ، ٥ ، ٦ ، ١٤ ) في اتجاه غالبا ، ، كما توجد فروق دالة احصائياً في اراء عينة البحث في عبارات ( ٧ ، ١٠ ، ١١ ، ١٣ ، ١٤ ) في اتجاه احيانا ، ، كما توجد فروق دالة احصائياً في اراء عينة البحث في عباراتي ( ٣ ، ٤ ) في اتجاه نادرا ، كما توجد فروق دالة احصائياً في اراء عينة البحث في عباراتي ( ٩ ، ١٢ ) في اتجاه ابدا.

- تراوحت النسبة المئوية لآراء عينة البحث في عبارات لاستبيان الالتزام التنظيمي ما بين ( ٢٦,١٠ % : ٨٥,٧١ % )، بينما جاءت النسبة المئوية لإجمالي المحور ( ٦٠,٠٤ %).

يعزو الباحثان تلك النتيجة الى دائما ما تلتزم المدرسات بمواعيد الحضور داخل المدرسة وذلك

محافظه منهم على عدم التعرض للإساءة من قبل المدير وكلما اتيح الفرصة في انتهاء الاجازات الرسمية كلما فعلت المدرسات ذلك لتقليل الايام التي يتواجدن بها داخل المدرسة، ولا نغفل مشاركة الزملاء بعضهم البعض في المناسبات الخاصة ويدل هذا على الترابط بين المدرسات وبعضهن والاخلاص في تأدية العمل رغم الصعوبات التي تواجهن ينم عن تربيته سليمه وضمير واعى ببذل الجهد داخل المدرسة مهما كانت الصعوبات.

ولكن ينتابهن الشعور بالفشل وعدم الرغبة في التواجد داخل المدرسة لما يتعرضن له من تنمر من قبل المدير وقلة الدخل المادي الذي تتقاضاه المدرسات لا يتناسب مع مقدار العمل والجهد المبذول، حتى مكان العمل غير مهياً وغير مناسباً لإظهار الاعمال بالصورة المناسبة وعدم توافر الامكانيات والادوات لا يساعدهن علي اظهار عملهن بصورة جيده.

ويرجع الباحثان الى انه قد يكون اتجاه نفسي من المتمتم حيث انه يتمتع بدافع العدوان منذ صغره، بيئة المعيشة التي نشاهد بها لها دور هام في عمليه التتم في المتمتم الذي نشأ في مناطق فقيره محرومه ومعزولة وتتمتع بضعف المستوى الاقتصادي واتساع الهوة بين الطبقات الاجتماعية تؤثر من الناحية السيكولوجية على المتمتم، وقد يكون المتمتم نفسه قد سبق له التعرض للتتم فاش ذلك سلبياً عليه واثر في سلوكهم العنيف مع الاخرين.

ويرجع ذلك ايضا الى فقد الارتباط والانتماء للجماعات الاجتماعية التي تنظم وتوجه سلوكيات الافراد. وقد يكون ايضا شعور المديرين بالإحباط وعدم اشباع الحاجات البيولوجية والنفسية سببا كافيا لشده العدوان على الاخرين، وقد تكون التنشئة الاجتماعية منذ الصغر سواء كانت الأسرة او المدرسة او جماعه الاصدقاء لها دور اساسي ومباشر على تشكيل شخصيه الفرد وقد يكون اكتسب السلوك العدواني منهم.

وهذا اتفق مع دراسة كل من ، دراسة (ثروت العراقي) (٢٠٠٤) (١) ، دراسة (مجدي حبشي، رافت باخوم) (٢٠٠٤) (٧) ، دراسة (Zoharah Mazlina) (٢٠١٥) (١٩)

**الإجابة على التساؤل الثالث والذي ينص على:** هل توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين التمر الوظيفي والالتزام التنظيمي لدي مدرسات التربية الرياضية بمحافظة المنيا؟

### جدول (١٥)

معاملات الارتباط بين محاور استبيان التمر الوظيفي واستبيان الالتزام التنظيمي

مدرسات التربية الرياضية بمحافظة المنيا ن=١٠٥

المجموع الكلي	التسليط	الترهيب	الاستبعاد	محاور استبيان التمر الوظيفي
*-٠.٣٨٨	*-٠.٣٣٩	*-٠.٣٥٤	*-٠.٤٦٣	استبيان الالتزام التنظيمي

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.١٩٥

يتضح من جدول (١٥) ما يلي:

- توجد علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين كل من استبيان التمر الوظيفي محور "الاستبعاد" واستبيان الالتزام التنظيمي لدي مدرسات التربية الرياضية بمحافظة المنيا.
- توجد علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين كل من استبيان التمر الوظيفي محور "الترهيب" واستبيان الالتزام التنظيمي لدي مدرسات التربية الرياضية بمحافظة المنيا

- توجد علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين كل من استبيان التمر الوظيفي محور "التسلط"

### واستبيان الالتزام التنظيمي لدي مدرسات التربية الرياضية بمحافظة المنيا

بناء على نتائج هذه الدراسة اثبت وجود اساءة وتتمر وظيفي على مدرسات التربية الرياضية بمحافظة المنيا وذلك أثر سلبيا على الالتزام التنظيمي لهن، ويمكن القول أن انتشار ظاهرة التمر في العمل كان بصورة واضحة وكبيرة من المديرين ونتاج من الاختلاف في الثقافة والمستوى الفكري وتعويض النقص في الشخصية والمحاولة للسيطرة وحب التفرد بالقرارات، وضعف النجاح في خلق جو من الامن والاستقرار النفسي والاجتماعي للمدرسات مما يدفعهن الى الهروب من نطاق العمل.

ويعزو الباحثان ذلك ايضا انه قد يكون المديرين المتمرون متكبرون ونرجسيون ويستخدمون التمر كأداة لإخفاء الخوف أو القلق أو لتعزيز احترام الذات عن طريق إهانة الآخرين، إذ يشعر المتمرون انفسهم بالسلطة والهيمنة وايضا قد يعانون من الاكتئاب واضطراب الشخصية وسرعة الغضب واستخدام القوة، والإدمان على السلوكيات العدوانية وهذا يؤثر بشكل كبير جدا على الالتزام التنظيمي للمدرسات وتواجهن داخل المدرسة.

لا تتوفر مشاركة المدرسات في الادارة حيث انه يحقق التكامل والترابط في نسيج المدرسة ومن المفترض ان يتم خلالها تقديم الآراء والافكار اللازمة لإتمام الانشطة والمشروعات المطلوبة وهذا لا يحدث ما يوكد عدم وجود التزام بتنفيذ القرارات وابتعادهن عن الالتزام الاخلاقي بمسئولية التنفيذ مما يشعرهن بالرقابة الخارجية في تنفيذ الاهداف والانشطة المطلوبة فتتم الاعمال بشكل روتيني ليس به أي حماس او جهد وذلك لمعرفة مسبقا نتائج المشاركة وهي الحاق الضرر بهم من قبل المديرين المتمرين.

ويرجع الباحثان ذلك ايضا الى فقد الارتباط والانتماء للجماعات الاجتماعية التي تنظم وتوجه سلوكيات الافراد. وقد يكون ايضا شعور المديرين بالإحباط وعدم اشباع الحاجات البيولوجية والنفسية سببا كافيا لشده العدوان على الاخرين.

وهذا اتفق مع دراسة كل من ، دراسة (ثروت العراقي) (٢٠٠٤) (١) ،دراسة ( محمود احمد لطفي )

(٢٠١٥) (٨) ، دراسة (Alfredo Rodríguez) (٢٠١٥) (١٣) ، دراسة (Skogstad)

(Hauge) (٢٠١٠) (١٦)

## الاستخلاصات :

١. توجد علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين كل من استبيان التمر الوظيفي محور "الاستبعاد" واستبيان الالتزام التنظيمي لدي مدرسات التربية الرياضية بمحافظة المنيا.

٢. توجد علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين كل من استبيان التمر الوظيفي محور "الترهيب" واستبيان الالتزام التنظيمي لدي مدرسات التربية الرياضية بمحافظة المنيا

٣. توجد علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين كل من استبيان التمر الوظيفي محور "التسلط" واستبيان الالتزام التنظيمي لدي مدرسات التربية الرياضية بمحافظة المنيا

## التوصيات :

فى ضوء نتائج البحث يوصى الباحثان بما يلي:

٤. استخدام الاساليب الادارية الحديثة لحل الصراعات ونشر ثقافة اساسها العدالة التنظيمية.
٥. سن اجراءات ردعية فى حالة استخدام أي اسلوب تنمر من قبل الرؤساء.
٦. محاولة ايجاد بيئة تنظيمية امه وداعمة للعمل من خلال الرقابة المستمرة.
٧. عمل برامج تدريبية فى انماط الشخصية لتأهيل القيادات.
٨. البعد عن المواجهات العلنية مع المدير المتمر.
٩. توثيق الشغل المطلوب عن طريق اميل ويذكر به معاد تسليمه.
١٠. بث القيم الاجتماعية الحميدة فى المدارس منذ الصغر.
١١. الحرص على رفع مستوي المدرسات الملتزمات من اجل عدم تركهن العمل او الانتقال الي مكان عمل اخر اذا ما توفرت الفرصة لهم.
١٢. ضرورة تعميق شعور المدرسات بالاستقرار والامان الوظيفي قولا وعملا لان شعورهم بذلك يجعل من المدرسات مصدرا اساسيا فى بناء صورة ايجابية للمدرسة.
١٣. مشاركة المدرسات فى الادارة يحقق التكامل والترابط فى نسيج المدرسة.

## المراجع

أولاً : المراجع العربية :

١. ثروت السيد العراقي ، دراسة مقارنة للالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لمدرس التربية الرياضية في المدارس الحكومية والخاصة ، رساله ماجستير غير منشوره ، كليه التربية الرياضية ، جامعه طنطا، ٢٠٠٤.
٢. سعد علي العنزي ، و غني دحام الزبيدي ، علاقة الالتزام النظمي بمشاركة العاملين واثرها في تحقيق متطلبات الجودة للموارد ، مجلة الادارة والاقتصاد العراق ، الجامعة المستنصرية ، العدد (٦١) ، ٢٠٠٦م.
٣. عبد الوهاب مغار، التتمر الوظيفي مقارنة نظرية، بحث منشور، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة المسيلة، الجزائر، المجلد ٣٤، ٢٠١٥ م
٤. علي موسى الصبحيين، محمد فرحان القضاة، سلوك التتمر عند الأطفال والمراهقين، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠١٦.
٥. عماد عبده محمد، اشكال التتمر في ضوء المتغيرات الديموغرافية بين الطلاب المراهقين بمدينة ابها، بحث منشور، مجلة التربية، جامعة الازهر كلية التربية، مجلد ١ ، ٢٠١٦ م
٦. فهمي الفهداوي ، و نشأت القطاونة، تأثير العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي - دراسة ميدانية للدوائر المركزية في محافظات الجنوب الأردنية ، المملكة الاردنية الهاشمية



، المجلة العربية للإدارة جامعة الدول العربية ، المنظمة للتنمية الإدارية ، المجلد ٢٤

، العدد ٢، ٢٠٠٤م.

٧. مجدي ونيس حبشي، رافت عطيه باخوم: المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام بالعمل والرضا

عن العمل والثقة بالنفس في التدريس لدى معلمي مدارس مدينة المنيا، مجله البحث

في التربية وعلم النفس، المجلد السابع عشر، العدد الثالث، جامعه المنيا ، ٢٠٠٤.

٨. محمود احمد لطفي: الضغوط المهنية وعلاقتها ببعض الجوانب غير المعرفية والالتزام

التنظيمي لدي معلمي التربية الرياضية بمحافظة المنيا، رسالة دكتوراه، كلية التربية

الرياضية، جامعه المنيا، ٢٠١٥

٩. مصطفى محمد المقطري : علاقه بين الرضا عن العمل والالتزام التنظيمي ، دراسته تطبيقيه

في الجامعات اليمنيه ، رساله ماجستير غير منشوره ، كلية التجاره ، جامعه اسبوط

، ٢٠٠٦

١٠. ميرفت ابراهيم راشد : نموذج ثلاثي الابعاد للعلاقة بين جوده الحياه الوظيفية والالتزام

التنظيمي والاستغراق في العمل ، رساله دكتوراه ، كلية التجارة جامعه عين شمس ،

٢٠١٢

١١. نشأت فضل شرف الدين: النمط القيادي السائد في مدارس التعليم العام وعلاقته بالالتزام

التنظيمي للمعلمين، مجله كلية التربية، العدد ٩٣، جامعه الازهر الشريف، ٢٠٠٠

١٢. هبه ابراهيم طه: العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي ودور ثقة المرؤوس في رئيسه

في هذه العلاقة، رساله ماجستير غير منشوره، كلية التجارة، جامعه اسبوط ٢٠٠٧

ثانياً : المراجع الأجنبية :

13. Alfredo Rodríguez-Muñoz"Reciprocal relations between workplace bullying, anxiety and vigor": "A two-wave longitudinal study", Complutense University of Madrid, Spain ,Bernardo Moreno-Jiménez Autonoma University of Madrid, Spain. ,(2015)
14. Dan Olweus ,definition of workplace bullying retrieved , June 3 th 2013
15. Frisen, A., Jonsson, A., & Persson, C. ) (. Adolescent's perception of bullying: Who is the victim? Who is the bully? What can be done to stop bullying?. Educational Aspects of the Second Decade of Human Life2007
16. Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work Scandinavian Journal of Psychology, doi (2010).

17. Osborne Osborne, Ted Gaeler.. Reinventing Government, Prentice Hall Inc. Englewood California . Sibanda, Backson ,(2003)
18. Workplace Bullying Institute (N.D). Definition of workplace bullying.  
Retrieved, June3th,2013,
19. Zoharah Mazlina, M & Siti Raba"ah, H "Prevalence of Workplace Bully  
in Selected Public Service Agency in Malaysia: Do Destructive  
Leadership Behavior Matters? International Journal of Education  
and Training (2015)

## ملخص البحث

### التنمر الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى مدرسات التربية الرياضية بمحافظة المنيا

\* ا. د/ محمد فوزى عبد العزيز

\* ا. م. د/ إحسان حسني أحمد

الالتزام هو شعور إيجابي في أقصى حالاته وشدته ، قد يصل أحيانا الي درجة الاتحاد مع الجماعة والالتصاق بها، و الالتزام سواء كان لفكرة او لشخص او لعقيدة معينه يعني الانتساب اليها، لذلك يعتبر الالتزام التنظيمي أحد اهم المحاور الضرورية لعملية التنمية الإدارية ، و قضية الالتزام من القضايا الهامة في الحياة البشرية خاصة في الفترة الزمنية الأخيرة ، فعليها تقوم نظم الحياة ويتحدد سلوك الافراد والجماعات ، والالتزام التنظيمي مصطلح غير محسوس ولا يمثل واقعا بل يستدل عليه ويستشف من خلال الظواهر والاثار المرتبطة به سلوكيا ، ولا يمكن الحصول عليه جاهزا او يتم فرضه بالإكراه، بل هو شعور وحصيلة لتفاعلات العديد من العوامل والمتغيرات السلوكية، فقد يكون هناك التزام نابع من شعور المدرسات بان اهداف المؤسسة متلاصق مع أهدافهن الشخصية وسعيهن في تحقيق اهداف المؤسسة هو بالأساس تحقيق لأهدافهن الشخصية .

(يهدف البحث إلى التعرف علي العلاقة بين التمر الوظيفي والالتزام التنظيمي لدي مدرسات التربية الرياضية بمحافظة المنيا)

استخداما الباحثان المنهج الوصفي ( أسلوب الدراسات المسحية )

تمثل مجتمع البحث على مدرسات التربية الرياضية العاملات بمدارس محافظة المنيا بإداراتها المختلفة والبالغ عددهم (٦٥٧) مدرسه، وقد قام الباحثان باختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية، وقد بلغت قوامها (١٠٥) مدرسة يمثلون نسبة مئوية قدرها (١٦ %) من مجتمع البحث.

وكانت أهم النتائج توجد علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين كل من استبيان التمر الوظيفي محور "التسلط" واستبيان الالتزام التنظيمي لدي مدرسات التربية الرياضية بمحافظة المنيا وكانت أهم التوصيات استخدام الاساليب الادارية الحديثة لحل الصراعات ونشر ثقافة اساسها العدالة التنظيمية.

\* استاذ الادارة الرياضية بقسم الادارة الرياضية بكلية التربية الرياضية جامعة المنيا .

\*\* استاذ الادارة الرياضية المساعد بقسم الادارة الرياضية بكلية التربية الرياضية جامعة المنيا .

## **Research Summary**

### **Job bullying and its relationship to organizational commitment among physical education teachers in Minya Governorate**

**\* a. Dr. Mohamed Fawzy Abdel Aziz**

**\* a. M. Dr. Ihsan Hosni Ahmed**

Commitment is a positive feeling in its extremes and intensity. It may sometimes reach the point of union with the group and adherence to it. Commitment, whether it is to an idea, to a person, or to a specific belief, means affiliation with it. Therefore, organizational commitment is considered one of the most important axes necessary for the administrative development process, and the issue of commitment. One of the important issues in human life, especially in the recent period of time, on which life systems are based and the behavior of individuals and groups is determined, and organizational commitment is an imperceptible term that does not represent a reality, but rather it is inferred and discerned through behaviorally related phenomena and effects, and it cannot be obtained ready or imposed by coercion. Rather, it is a feeling and the outcome of the interactions of many factors and behavioral variables. There may be a commitment stemming from the teachers' feeling that the goals of the institution consistent with their personal goals and their pursuit of achieving the goals of the institution is basically an achievement of their personal goals.

(The research aims to identify the relationship between occupational bullying and organizational commitment among physical education teachers in Minia Governorate)

The researchers used the descriptive method (survey studies method).

The research community is represented by female teachers of physical education working in the schools of Minya Governorate in its various departments, whose number is (657) schools.

The most important results were that there is a statistically significant negative correlation between each of the occupational bullying questionnaire, the "bullying" axis, and the organizational commitment questionnaire for physical education teachers in Minia Governorate.

The most important recommendations were the use of modern administrative methods to resolve conflicts and spread a culture based on organizational justice.