



مجلة العلوم التربوية

الخصائص السيكومترية لمقياس ضحايا التمر في بيئة العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية

إعداد

أ/ زينب عبد الفراج أحمد محمود

باحثة دكتوراه قسم الصحة النفسية

كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي

د/ زينب قرشى جمعه

مدرس الصحة النفسية

كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي

أ.د/ هالة خير سنارى

أستاذ الصحة النفسية

كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي

مستخلص البحث:

هدف البحث الحالي إلى إعداد مقياس ضحايا التمر في بيئة العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية والتحقق من خصائصه السيكومترية، حيث تكونت عينة البحث من (٨٠) معلمًا، (٤٠) معلمًا، و (٤٠) معلمة)، من معلمي المرحلة الإعدادية بإدارة إسنا التعليمية، ممن تراوحت أعمارهم ما بين (٣٠-٤٥) عامًا، بمتوسط عمري (٣٨,١٤) عامًا، وانحراف معياري (١,١٢)، وقد تم استخدام مقياس ضحايا التمر في بيئة العمل (إعداد الباحثة)، كما استخدمت الأساليب الإحصائية التالية: معامل الاتساق الداخلي، معامل ألفا كرونباخ، وأظهرت النتائج إلى أن مقياس ضحايا التمر في بيئة العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية يتمتع بدرجة مرتفعة من الصدق والثبات، ويصلح للتطبيق بدرجة عالية من الثقة.

الكلمات المفتاحية: الخصائص السيكومترية - ضحايا التمر في بيئة العمل - معلمي المرحلة الإعدادية.

Abstract

The research aimed to prepare a scale for victims of the workplace bullying among middle school teachers and to verify its psychometric properties. The research sample consisted of (80) teacher (40 male and 40 female) middle school teachers in the Esna Educational Administration. Their ages ranged between (30-45) years, with mean age ($m=38.14$) years, and standard deviation ($sd=1.12$). The research adopted a scale of victims of the workplace bullying (prepared by the researcher). and the following statistical methods: internal consistency coefficient, Cronbach's alpha coefficient. The results showed that the scale of victims of the workplace bullying of middle school teachers is highly validity and reliability, and it is appropriate for middle school teachers with a high degree of confidence.

key words: Psychometric characteristics - victims of the workplace bullying - middle school teachers.

مقدمة:

نعيش في عصر ملئ بالتغيرات التكنولوجية والمعرفية والاجتماعية في كافة مناحي الحياة، ويعتبر العمل جزءًا مهمًا من هذه الحياة، ولا تخلو أي بيئة عمل من التفاعلات بين موظفيها، ومن هذه التفاعلات ما هو إيجابي ومنها ما هو سلبي، ولعل من أهم مسئولية أرباب العمل توفير جو آمن وصحي للموظفين لضمان إنتاجية ونجاح المؤسسة.

ويُنظر إلى التدريس على أنه مهنة نبيلة، ويؤدي المعلمون فيها دورًا حاسمًا في تطوير وتشكيل النسيج الأخلاقي والثقافي للمجتمع؛ وبالتالي فإن الحالة النفسية للمعلم أمر بالغ الأهمية في تعزيز تقدم الطالب؛ لذا لا يمكن إنكار أن تتأثر جودة التفاعل في الفصل الدراسي دائمًا بحالة المعلم النفسية بحيث تتأثر ببيئة العمل غير الآمنة في المدرسة الناجمة عن المضايقات المتكررة في المدرسة، والضغوط النفسية التي يواجهها (Frenzel et al., 2021; Glazzard & Rose, 2020; Tsubono, 2024).

ويواجه المعلمون أساليب التمر في المدرسة، مما يؤثر سلبيًا على الأنشطة المدرسية المختلفة؛ لذا يخلق التمر بيئة عمل يكون فيها المعلمون أكثر تركيزًا على حل النزاعات وحماية أنفسهم، بدلاً من التركيز على التدريس الجيد في الفصل الدراسي (De Vos, 2013).

كما يحتاج المعلمون أيضًا إلى المساعدة في حماية حقوقهم من التمر، لذا يعتبر التمر مصدر قلق كبير بين المعلمين على مستوى العالم لأنه لا يؤثر فقط على المعلمين ولكن يؤثر على الطلاب والمجتمع بأسره، وبالنظر إلى أن التمر في بيئة العمل فإن له تداعيات خطيرة على كل جانب من جوانب حياة المعلمين، حيث يحصل المعلمون على إجازات مرضية متزايدة والتغيب، والتقاعد المبكر بسبب التمر (Tolentino, 2016).

ونظرًا لما يسببه التمر في بيئة العمل من أضرار جسيمة لضحاياها خاصة المعلمين، ومع ندرة مقاييس التمر في بيئة العمل هدف البحث الحالي إلى بناء مقياس لدى ضحايا التمر في بيئة العمل.

مشكلة البحث:

اشتقت الباحثة مشكلة الدراسة الحالية من خلال عملها مع المعلمين -كونها معلمة في إحدى مدارس التربية والتعليم بمحافظة الأقصر - لاحظت شكوى بعض المعلمين من تعرضهم بشكل سيئ لسلوكيات متكررة من التمر في عملهم سواء من الإدارة أو المعلمين أو الطلاب، بل تطور الأمر إلى التفكير في مغادرة وترك مهنة التدريس. ونظرًا لكون المعلم من أهم الركائز المهمة في العملية التربوية؛ فأى ضرر يتعرض له ينتهك كرامته وينزل من هيئته، فإنه يؤثر أيضًا على مهنته ويحد من دافعيته للإنجاز والتي بالطبع تنعكس بالسلب على الطالب والمؤسسة التي يعمل بها، وبالرجوع إلى الدراسات السابقة تبين من نتائجها أن نسبة كبيرة من الأشخاص يعانون من التمر في بيئة العمل، وأن حوالي اثنين من كل خمسة أشخاص تعرضوا للتهديد والتخويف في العمل، إذ تظهر الدراسات إلى أن ما بين ٢ - ٣٠% من العاملين -كان منهم معلمون- قد تعرضوا للتمر في بيئة العمل (Verkuil et al., 2015). وأظهرت نتائج دراسة (Zambrano et al., 2022) والتي طبقت على عينة من ٢٦٣ معلمًا، أن من أبرز السلوكيات السلبية التي عانوا منها نتيجة للتمر: انتشار الشائعات الخبيثة في بيئة العمل والنقد الفادح الذي لا أساس له من الصحة والذي أثر على معدل المعلمين بنسبة (٤٢٪)، والذي مارسه بشكل أساسي الرؤساء والزملاء.

من هنا تتمثل مشكلة البحث الحالي في عدم وجود مقياس مقنن لهذه الفئة؛ لذلك كان من الضروري بناء مقياس يقيس مستوى التمر الواقع على ضحايا التمر في بيئة العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية، وتحددت مشكلة البحث الحالي في السؤال الرئيس التالي: ما مؤشرات الخصائص السيكومترية لمقياس ضحايا التمر في بيئة العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية؟ ويتفرع من هذا السؤال السؤالين الفرعيين التاليين:

- ١- هل يتمتع مقياس ضحايا التمر في بيئة العمل بدرجة صدق جيدة لدى عينة من معلمي المرحلة الإعدادية؟
- ٢- هل يتمتع مقياس ضحايا التمر في بيئة العمل بدرجة ثبات جيدة لدى عينة من معلمي المرحلة الإعدادية؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى إعداد مقياس ضحايا التنمر في بيئة العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية، والتعرف على الخصائص السيكومترية له من صدق وثبات، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

أهمية البحث: تمثلت أهمية البحث الحالي كالتالي:

- ١- التأصيل النظري حول مفهوم يعد حديثاً نسبياً، وهو التنمر في بيئة العمل بما يثري التراث العربي في مجال الدراسة الحالية.
- ٢- توجيه انتباه المتخصصين في مجال علم النفس والصحة النفسية إلى خطورة التنمر في بيئة العمل.
- ٣- إثراء المكتبة العربية في مجال القياس النفسي بمقياس ضحايا التنمر في بيئة العمل يتمتع بمؤشرات سيكومترية مقبولة، ومن ثم الاستفادة منه في الدراسات ذات العلاقة..

التعريف الإجرائي لضحايا لتنمر في بيئة العمل workplace Bullying Victims

تُعرّف الباحثة ضحايا التنمر في بيئة العمل إجرائياً: "بأنهم المعلمون المعرضون للاستهداف من قبل المتمتمرين سواء من الإدارة أو الزملاء في بيئة العمل بشكل متعمد ومتكرر وذلك بهدف إحداث الضرر والإساءة والإهانة، بشكل يصعب فيه الدفاع عن أنفسهم واستمرار بقائه في مهنته؛ مما يلحق خطراً علي سلامته النفسية والجسمية والمهنية وكذلك علي بيئة العمل التي يعمل بها، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم في مقياس ضحايا التنمر في بيئة العمل المستخدم في الدراسة الحالية".

محددات البحث: تحدد البحث الحالي بالمحددات التالية:

- ١- محددات مكانية: تم التطبيق في مدارس إدارة إسنا المرحلة الإعدادية - محافظة الأقصر
- ٢- محددات زمنية: تم التطبيق خلال العام الدراسي ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤م.
- ٣- محددات منهجية: تضمنت المحددات المنهجية التالية:

- محددات بشرية: تكونت عينة البحث من (٨٠) معلماً (٣٠ معلماً، و ٥٠ معلمة) من معلمي المرحلة الإعدادية بإدارة إسنا التعليمية، محافظة الأقصر، ممن تراوحت

أعمارهم ما بين(٣٠ - ٤٥) عامًا، بمتوسط عمري (٣٨,١٤) عامًا، وانحراف معياري (١,١٢).

- المنهج: تم استخدام المنهج الوصفي، وذلك لملاءمته لطبيعة وأهداف البحث.

- الأساليب الإحصائية:

- معاملات الارتباط لحساب معامل الاتساق الداخلي للمقياس.
- معامل ألفا كرو نباخ، وذلك لتأكد من درجة ثبات المقياس.

الإطار النظري ودراسات سابقة :

تؤدي بيئة العمل دورًا فعالاً في تحفيز الموظفين على أداء عملهم الذي خرجوا من أجله، وذلك بأن تهيئ لهم جوًا أكثر أمانًا وسعادة وتحفيزًا، وأن تكون خير مثال للتعاون بين أفراد بيئة العمل، وأن توفر لهم متطلبات الصحة المهنية؛ وهذا أساسه قائد ناجح يعزز الروابط بين أفراد العمل ويساعد على بناء علاقات صحية بين أعضاء المؤسسة، ومتى غاب الاندماج الصحي بين الموظفين، وظهر ما نطلق عليه اصطلاحًا بالتمتم في بيئة العمل Workplace Bullying وأسفرت نتائج العديد من الدراسات (Carter, et al., 2005; Carnero & Martinez, 2005; Hershcovis & Barling, 2010; McTernan et al., 2013; أن ضحايا التتم يعانون من التأثير السلبي على حياتهم المهنية والاجتماعية مثل الاستقالة والفصل وفقدان الدخل بسبب استخدام الإجازات المرضية أو تلقي التقارير بشكل متكرر، والتأثير السلبي على الرضا الوظيفي وغياب الموظفين عن العمل، والتقاعد المبكر.

وحدد Zapf and Einarsen (2003) ثلاثة أسباب رئيسة للتمتم في بيئة العمل، وهي: تندي احترام الذات، والاختلافات في العمر والعرق والجنس، أيضًا المستويات التعليمية قد تزيد من حدة النزاعات وتزيد من التتم، بالإضافة إلى أن الأشخاص المتفوقين قد يقعون أيضًا فريسة لمضايقات في بيئة العمل؛ لأن المتمتم قد يشعر بأنه مهدد بكفاءة الهدف.

أولاً: مفهوم التتم في بيئة العمل: workplace bullying Concept

على الرغم من أن التتم كان سائدًا في العمل، إلا أن هذه الظاهرة بدأت في جذب انتباه الباحثين فقط على مدار الثلاثين عامًا الماضية خاصة في أوروبا، وكان هناك العديد من التعريفات

للتنمر، ويتم تعريفه بشكل عام على أنه: سلوك ضار تجاه الآخر بقصد الإيذاء المتعمد مما يضع الضحية المستهدفة في موقف يصعب عليه الدفاع عن نفسه. (Taylor, 2021, p. 44)

كما عُرّف التنمر في بيئة العمل بأنه: التعرض للمضايقة أو الإساءة أو إهانات لفظية متكررة ومستمرة أو سلوكيات مؤذية أو استبعاد شخص اجتماعيًا أو التأثير سلبيًا على مهام عمل شخص ما، من أجل مهاجمته ومضايقته في العمل من قبل واحد أو أكثر من زملاء العمل مرة واحدة على الأقل في الأسبوع وعلى مدار فترة زمنية طويلة لمدة ستة أشهر على الأقل و يحدث ذلك بشكل متكرر (Einarsen et al., 2011, p.9).

أيضًا عُرّف التنمر في بيئة العمل بأنه: مجموعة من السلوكيات السلبية غير المرغوبة والمتكررة والمستمرة التي يتعرض لها فرد أو مجموعة أفراد في بيئة العمل من الإدارة أو الزملاء أو الطلبة جميعها أو منفردة وتنتهك قانون العمل وتقوض حقوق الموظف وكرامته في العمل وذلك من أجل إلحاق الأذى والضرر به وتخويفه وتحطيمه وإهانته ومن ثم يصبح غير قادر علي الدفاع عن نفسه واستمرار العمل في هذه المؤسسة ويخلق لديه مشاعر الظلم والعجز ويشكل خطرًا علي صحته وسلامته الجسمية والنفسية والمهنية وكذلك علي المؤسسة التي يعمل بها (أرنوط، ٢٠١٩، ص ١٤).

ثانيًا: العناصر المشاركة في التنمر في بيئة العمل:

يمكن تصنيف المشاركين في التنمر في بيئة العمل إلى ثلاث فئات:

(١) **المتنمر Bully** : وهو الشخص الذي يقوم بسلوكيات سلبية متعمدة ومتكررة، ويأخذ المتنمر ثلاثة أشكال: القائد المتنمر الذي يبدأ بمواقف التنمر على الضحية، وتابع المتنمر: وهو الذي لا يبدأ بالتنمر لكن ينضم إلى القائد المتنمر، والمعزز للمتنمر: وهو الذي يشارك في الموقف من خلال تشجيع المتنمر ومضايقة الضحية (Suárez- García et al., 2020).

(٢) **الضحية Victim**: هو الشخص الذي يتعرض للإساءة بصورة متكررة ومتعمدة ولا يستطيع الدفاع عن نفسه، ويوجد نوعين للضحية: الضحية السلبي والضحية النشط (Hernández et al., 2016).

(٣) **المتفرج Bystander**: هم الأشخاص الذين يشهدون مواقف التنمر، ويوجد نوعان من المتفرجين: المتفرج الدفاعي: وهو الذي يساعد الضحية أو يحاول مساعدتها، والمتفرج

السلبى: وهو الذي لا يتدخل في موقف التمر (Martínez Rodríguez,2017).
p.87)

ثالثاً: أشكال سلوك التمر في بيئة العمل:

أشار (Einarsen et al.(2009) إلى أن هناك ثلاث فئات لسلوكيات التمر في بيئة العمل:

(١) التمر المرتبط بالعمل: مثل عبء العمل المفرط أو النقد المتكرر للأخطاء، ويكون موجه ضد مشاركة الشخص في بيئة العمل.

(٢) التمر المرتبط بالأشخاص مثل القذف والعزلة الاجتماعية، موجهة ضد شخصية الشخص وإحساسه بذاته.

(٣) التمر من خلال التخويف الجسدي مثل سلوكيات التخويف (توجيه أصابع الاتهام، أو الدفع أو عرقلة طريق الضحية).

ثالثاً: النظريات المفسرة لظاهرة التمر في بيئة العمل:

في ضوء النظريات المفسرة للسلوك الإنساني وفي محاولة لتفسير التمر في بيئة العمل وطبقاً لهذه النظريات، يتم عرض أهم هذه النظريات:

(١) نظرية التحليل النفسي:

يرى فرويد أن التمر استجابة غريزية مثله مثل كافة أشكال السلوك العدوانى وصراع لا شعورى بين غريزتي الحياة والموت، وخبرات الطفولة الأولى وما يعانيه الفرد من مشكلات انفعالية، فتتحول كراهيتهم للأب مثلاً إلى مشاعر عنف وعدوانية وتحرش وإساءة وتتمر تجاه رؤسائهم أو زملائهم، وقد يستخدمون في ذلك ميكانزم الإزاحة، فالمتتمرون أشخاص ساديين يتلذذون بتعذيب الآخرين وإلحاق الأذى والضرر سواء بأنفسهم أو الآخرين الذين يستقوون عليهم بسبب ضعفهم جسدياً أو مهنيًا او مكانة اجتماعية(أرنوط،٢٠١٩، ص١٤٦).

(٢) النظرية السلوكية:

تُعتبر النظرية الأكثر عمومية لتفسير السلوك بما في ذلك التمر وهي نظرية التعزيز كما طرحها عالم النفس "Skinner"، تؤكد هذه النظرية على دور البيئة في تفسير سلوك التمر وترفض دور الوراثة، ويمكن فهم جميع حالات التمر على أنها نتيجة لأفعال معينة، يتم اتخاذها وتعزيزها

بشكل إيجابي من قبل الأسرة والأصدقاء، لذلك يقوم المتمم بتكرار هذا السلوك نتيجة لهذا التعزيز، وتفترض أن التتمر سيتوقف إذا لم يتم تعزيره (Ross et al., 2009).

(٣) النظرية الشخصية:

يفسر أصحاب هذه النظرية سلوك التتمر على دور الشخصية المتصورة كمجموعة من الخصائص النفسية التي تؤثر على طريقة تصرف الأشخاص، ويرى (Farrell and Vol (2017) تتمر الموظفين في بيئة العمل بأنه نتاج شخصية مفترسة واستغلالية معادية للمجتمع. وتشير نتائج الأبحاث المستندة إلى تقييمات الشخصية إلى أن المتممرين يميلون إلى سمة الانقلاب نسبيًا والذهان والسادية، والنجسية وقصورهم في التعاطف الانفعالي، وترجع هذه الصفات إلى الوراثة Veldkamp (et al.,2019).

(٤) نظرية الإحباط:

ترجع هذه النظرية إلى عالم النفس "Dollard" الذي أكد أن عواقب الإحباط أو التعرض لضغط كبير من خلال أحداث الحياة السلبية التي لا يستطيع الشخص التعامل معها، نتيجة لأي حدث أو حافز يمنع الفرد من تحقيق هدفه يؤدي عادة إلى التصرف بسلوكيات سلبية ومعادية للمجتمع حيث يعتبر التتمر في مثل هذه المواقف الإحباطية رد فعل للموقف المحبط مثل التتمر، تم الإبلاغ عن مستويات التتمر في المدارس على أنها مرتفعة نسبيًا في المدارس في إنجلترا الأكثر عرضة للإحباط حيث أثار استياء المجتمع والإحباط المرتبط به زيادة الهجرة الأجنبية (Denti,2022)

(٥) نظرية الضغوط المهنية:

تحمل هذه النظرية المؤسسة و الإدارة مسؤولية الحفاظ على رفاهية موظفيها، ومتى غابت هذه الرفاهية نشأت ضغوط العمل وتؤدي هذه الضغوط إلى مشاكل صحية وجسدية ونفسية ويعتبر التتمر سببًا رئيسيًا للإجهاد والضغوط المرتبطة بالعمل، ويفشل الموظف في مواجهة هذه الضغوط ونتيجة لذلك يصبح ضحية لتتمر الآخرين والاستقواء عليه الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي، وتناقص الالتزام بالعمل وزيادة النية لترك العمل.(Hidayat & Ginting, 2022)

وتشير الباحثة من خلال ما سبق اختلاف وجهات نظر النظريات في تفسير ظاهرة التتمر في بيئة العمل وأنه من الصعب أن يُعزى سلوك التتمر لسبب واحد بل يتطلب تضافرًا بين العديد من

النظريات، فإذا تناولت نظرية بعدًا أغفلت أبعادًا أخرى مهمة في تفسير التتمر، وعلى هذا فإن سلوك التتمر نتاج عملية دينامية تتفاعل بعوامل فسيولوجية ونفسية واجتماعية تتصل بالفرد، وعوامل تتصل بالبيئة المحيطة بالفرد.

رابعًا: دراسات سابقة للأثار السلبية للتتمر في بيئة العمل:

يؤثر التتمر في بيئة العمل على الضحايا، وتبين الدراسات إلى أن حوالي اثنين من كل خمسة أشخاص تعرضوا للتهديد والتخويف في العمل، إذ تؤكد دراسة(Verkuil et al. (2015 أن ما بين ٢ و ٣٠% من العاملين قد تعرضوا للتتمر في بيئة العمل.

كما أكدت نتائج دراسة (De Vos (2013 التي أجراها على (٢٧) معلمًا من المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية في جنوب أفريقيا أن التتمر في بيئة العمل يتم ارتكابه في الغالب من قبل المديرين وأن الزملاء غالبًا ما يشاركون أيضًا في هذه العملية، وتوصلت النتائج إلى أن تجربة التتمر في بيئة العمل تسببت في تصاعد التوتر والصدمات النفسية للمعلمين، والتي أثرت بشدة علي الصحة البدنية والنفسية والاجتماعية، كما أشارت النتائج أن المعلمين أبلغوا عن مجموعة من سلوكيات التتمر مثل النقد المستمر لعملمهم وتكليفهم بمهام صعبة والإساءة اللفظية والإهانة ونشر القيل والقال، والمحاباة في العمل والعزلة عن مجموعة العمل، والتهديد بتقديم شكوى غير عادلة.

كما توصلت نتائج دراسة (De Wet (2014 التي أجراها على (٥٩) معلمًا من مدارس جنوب أفريقيا تراوحت أعمارهم من (٢٥) إلي (٦٠) عامًا، إلى أن مديري المدارس هم الجناة الرؤساء للتتمر في مكان العمل، وأن التهديدات اللفظية كانت أكثر الأساليب المستخدمة ضد المعلمين، بالإضافة إلي الإذلال العلني والخاص والاستبعاد والعزلة الاجتماعية.

علاوة على ذلك أشارت نتائج دراسة (De Vos and Kirsten(2015 وتكونت عينة الدراسة من (٢٧) معلمًا تم أخذ عينات من المعلمين المتطوعين الضحايا الذين أرادوا مشاركة تجاربهم باستخدام مجلة نمط الحياة والمقالات على الإنترنت ال إلى أن الاستغلال غالبًا ما يرتكبه مديرو المدارس الذين غالبًا ما يستخدمون الزملاء كمتواطئين، كما أوضحت النتائج أن أكثر أساليب التتمر المستخدمة: نشر القيل والقال والإساءة اللفظية والاستبعاد الاجتماعي.

بينما أكدت الدراسات على أهمية وجود مناخ مدرسي إيجابي، وخلق بيئة عمل آمنة للجميع للحد من سلوكيات التتمر، فكلما شعر المعلمون بمناخ مدرسي أفضل وشعروا بالدعم كلما قل معدل

التمتر الذي يواجهونه، وتأكيدًا على ذلك أسفرت نتائج دراسة (2021) Soklis أن المعلمين المشاركين وكان عددهم (١٨٠) معلمًا ابتدائيًا وثانويًا من مناطق مختلفة في اليونان، واجهوا نوعًا من سلوك التتمتر إما من قبل المدير أو زميل أو طالب أو أحد الوالدين، أيضًا أكدت النتائج أن افتقار المعلمين إلى الدعم من الزملاء والمديرين كان من عوامل التتمتر في بيئة العمل، كذلك كان المناخ المدرسي السلبي مؤشرًا قويًا على التتمتر الذي يواجهه المعلمون.

وفي دراسة (2021) Setiawan et al. أظهر أن مكان العمل الإيجابي وعدم التعرض للتمتر أو التحريض من قبل المديرين يزيد من أداء المعلمين، وأظهرت النتائج أيضًا أن المعلمين يعتبرون عدم كفاءة الإدارة هو العامل الرئيس الذي يجب إلقاء اللوم عليه، ويمكن أن يكون للتعاون بين المعلمين دور في الحد من هذه الإساءة.

كذلك يؤثر التتمتر على الرضا الوظيفي للمعلمين، وهذا ما أكدته دراسة Crothers,et al.(2022) تعرض المعلمين لأشكال التتمتر المختلفة (تمتر غير مباشر- تمتر لفظي - تمتر جسدي - تمتر الكتروني) مما أثر سلبًا على رضاهم الوظيفي.

في هذا الصدد استخدمت دراسة (2023) Rajbhandari and Rana مقابلات عبر الإنترنت مع (٢٠) معلمًا ومراقبة حساباتهم على Facebook، وأسفرت النتائج إلى أن المعلمين على وسائل التواصل الاجتماعي أصبحوا ضحايا من قبل الطلاب والزملاء، وكان من أبرز السلوكيات التقليل من شأن المعلمين وطلبات غير أخلاقية، وتخريب والتلاعب لمحتوياتهم. كذلك أكدت دراسة علي(٢٠٢٤) على تأثير التتمتر في بيئة العمل على الروح المعنوية للمعلمين.

يتضح مما سبق أن التتمتر آفة يعاني منها المعلمون؛ نظرًا لما يتعرضون له من تطور تكنولوجي وتعقد الحياة، وزيادة الضغوط النفسية وتعدد المسؤوليات الملقاة على عاتقهم من طلاب ومناهج وإدارة وحياة اجتماعية، مما أثر على توازنهم النفسي والانفعالي حتى انعكس سلبًا على أدائهم المهني والاجتماعي، ولقد استفادت الباحثة مما سبق من الإطار النظري للبحث في اختيار أبعاد المقياس وفي صياغة عباراته، حيث أن معظم الدراسات أكدت على ثلاثة أبعاد للتمتر في بيئة العمل، وهما (التمتر المرتبط بالعمل - التتمتر المرتبط بالأشخاص - التتمتر الجسدي).

فروض البحث:

١- يتمتع مقياس ضحايا التتمتر في بيئة العمل بدرجة صدق جيدة.

٢- يتمتع مقياس ضحايا التتمر في بيئة العمل بدرجة ثبات جيدة.

منهج البحث واجراءاته:

أ-منهج البحث: تم استخدام المنهج الوصفي، وذلك لمناسبته مع طبيعة وأهداف البحث.

ب-عينة البحث: تكونت عينة البحث من (٨٠) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الإعدادية، (٣٠معلماً، و٥٠معلمة)، ممن تراوحت أعمارهم ما بين(٣٠- ٤٥) عامًا، بمتوسط

عمرى (٣٨,١٤) عامًا، وانحراف معياري (١,١٢)، تم اختيارهم من عينة قوامها (

٢٠٠) معلماً ومعلمة من بعض مدارس إدارة إسنا التعليمية بمحافظة الأقصر.

ج-أداة البحث: مقياس ضحايا التتمر في بيئة العمل (إعداد الباحثة) تم إعداد مقياس ضحايا التتمر

في بيئة العمل لمعلمي المرحلة الإعدادية من قبل الباحثة تبعاً للخطوات التالية:

١-تحديد الهدف من المقياس:

هدف هذا المقياس إلى قياس مستوى التتمر في بيئة العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية.

٢-تحديد مفهوم الظاهرة المقاسة:

في ضوء التراث النظري والدراسات السابقة والمقاييس، وفي ضوء هدف الدراسة الحالية، تحدد مفهوم التتمر في بيئة العمل والذي تم تعريفه إجرائياً بأنه "سلوكيات سلبية متكررة وقصدية، مثل التهديدات والسخرية والكلمات المسيئة والانتقادات المستمرة دون تبرير ونشر الشائعات والاعتداءات اللفظية والجسدية المعادية، والاستبعاد الاجتماعي، من قبل واحد أو أكثر من زملاء العمل، على مدى فترة زمنية لا تقل عن ستة أشهر تقهر الموظف وتخلق لديه مشاعر الظلم والعجز ولا يستطيع التصدي لها بسبب اختلال توازن القوة، وتسبب له أذى نفسي وجسدي ومهني، مما يسبب خلل في المؤسسة التي يعمل بها، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم في مقياس ضحايا التتمر في بيئة العمل المستخدم في الدراسة الحالية "

وفيما يلي تعرض الباحثة التعريفات الإجرائية لكل بعد من أبعاد المقياس:

(أ)التتمر المرتبط بالعمل: وهي السلوكيات التي تؤثر على أداء الموظف ويكون موجهاً ضد

مشاركة الشخص في بيئة العمل، مثل عبء العمل المفرط أو النقد المتكرر للأخطاء،

ويُقاس بالمفردات (١، ٤، ٧، ١٠، ١٣، ١٦، ١٩)، وجميع المفردات موجبة .

(ب) التمر المرتبط بالأشخاص: وهي السلوكيات التي تستهدف سمعة الموظف وحالته الاجتماعية، ويكون موجهاً ضد شخصية الفرد وإحساسه بذاته، مثل العزلة الاجتماعية، والتعرض للمضايقة والسخرية المفرطة، ويُقاس بالمفردات (٢، ٥، ٨، ١١، ١٤، ١٧، ٢٠، ٢٢)، وجميع المفردات موجبة.

(ج) التمر الجسدي: وهي السلوكيات التي تهدد أداء الموظف وسلامته الجسدية، ويكون موجهاً للتخويف والترهيب الجسدي للشخص، مثل الدفع وتوجيه أصابع الاتهام، ويُقاس بالمفردات (٣، ٦، ٩، ١٢، ١٥، ١٨، ٢١، ٢٣)، وجميع المفردات موجبة.

٣- تحديد مصادر مفردات المقياس وأبعاده:

تم اشتقاق مفردات المقياس من خلال المصادر التالية:

(أ) الاطلاع على التراث النظري والدراسات السابقة والكتابات التي لها صلة وثيقة بمفهوم التمر في بيئة العمل والتي منها: (Calitz, 2022; Messiaen et al., 2021; Rosander & Blomberg, 2022)

(ب) الاطلاع على المقاييس التي تناولت قياس التمر في بيئة العمل منها:

جدول (١)

المقاييس التي تناولت ضحايا التمر في بيئة العمل

م	الباحث/ السنة	الفئة العمرية	أبعاد الأداة
١	Einarsen & Notelaers (2009)	موظفين من قطاعات عامة وخاصة متوسط أعمارهم (٤٠، ٢) عامًا	تكون من ٢٢ مفردة موزعة على ٣ أبعاد: التمر الشخصي، والتمر المرتبط بالعمل، والتخويف الجسدي
٢	Trépanier et al. (2015)	مرضات متوسط أعمارهم (٤٣، ٩٩) عامًا	٢٢ مفردة موزعة على ٣ أبعاد، والأبعاد هي: تتمر مرتبط بالعمل، وتتمر مرتبط بالأشخاص، وتتمر جسدي
٣	Rahm et al. (2019)	موظفين في الرعاية الصحية والاجتماعية	تكون من ٢٢ مفردة موزعة على بعدين، هما: تتمر مرتبط بالعمل وتتمر مرتبط

م	الباحث/ السنة	الفئة العمرية	أبعاد الأداة
		متوسط أعمارهم (٤٠) عاما	بالأشخاص.
٤	Anjum et al.(2019)	أعضاء هيئة تدريس جامعي، متوسط أعمارهم ٣٤,٧٣	٢١ مفردة موزعة على بعدين، هما: تتم مرتبب بالعمل (١٠ مفردات) وتتم مرتبب بالأشخاص (١١ مفردة).
٥	Na-Nan et al. (2023)	ممرضات متوسط أعمارهم (٤٣,٩٩) عامًا	تكون من ١٧ مفردة موزعة على ٣ أبعاد، والأبعاد هي: تتم مرتبب بالعمل (٨ مفردات) وتتم مرتبب بالأشخاص (٦ مفردات) وتتم جسدي (٣ مفردات).

ويتضح من الجدول (١) أن المقاييس السابقة مقاييس أجنبية، والمقاييس العربية لا تتلاءم مع عينة الدراسة، ومن هنا دعت الحاجة إلى إعداد مقياس جديد لقياس ضحايا التمر في بيئة العمل لمعلمي المرحلة الإعدادية وذلك لتحقيق أهداف الدراسة الحالية.

٤- صياغة عبارات المقياس:

استتدت الباحثة في تحديد صياغة مفردات المقياس وأبعاده على الأطر النظرية والمقاييس السابقة التي قاست التمر في بيئة العمل، وتكون المقياس في صورته الأولية من (٢٣) عبارة، تم توزيعها على ثلاثة أبعاد، وتم مراعاة مجموعة من الأسس عند صياغة عبارات المقياس المتمثلة في التالي:

(أ) أن تكون العبارات قصيرة وبسيطة ذات معنى محدد.

(ب) أن تكون العبارات ملائمة للمقياس في ضوء التعريف الإجرائي لضحايا التمر في بيئة العمل.

وقد قامت الباحثة بعرض مقياس ضحايا التمر في بيئة العمل على (١٠) من الخبراء من أساتذة قسم الصحة النفسية وعلم النفس التربوي وذلك للتأكد من ملاءمة المقياس لأغراض الدراسة،

ومدى ملاءمة العبارات للعينة ومدى تمثيل المفردات تمثيلاً صحيحاً لما وضعت من أجله، وقد تم قبول عبارات المقياس بعد تعديل (٥) عبارات، ولم يتم حذف أية عبارة.

جدول (٢)

عبارات مقياس ضحايا التنمر في بيئة العمل التي تم تعديلها

م	العبارات قبل التعديل	العبارات بعد التعديل	البعد
١	يمنع شخص ما معلومات تؤثر على أدائي	يجب زملائي معلومات تؤثر على أدائي	التنمر المرتبط بالعمل
٤	يتجاهل الآخرون آرائني في العمل	تتجاهل آرائني في العمل	التنمر المرتبط بالعمل
١٦	أعرض لأعباء عمل لا يمكن السيطرة عليها	أعرض لأعباء عمل تفوق طاقتي	التنمر المرتبط بالعمل
٦	أعرض للغضب في وجهي	يعبس زملائي في وجهي	التنمر الجسدي
١٥	أعرض لمواجهة رد فعل عدائي	أعرض لردود فعل عدائية من زملائي	التنمر الجسدي

وتم استخدام معادلة لوشي لحساب نسب اتفاق المحكمين، ويوضح جدول (٣) النسب المئوية لاتفاق المحكمين على عبارات المقياس.

جدول (٣)

نسب اتفاق آراء الخبراء والأساتذة على عبارات مقياس ضحايا التنمر في بيئة العمل

المفردة	نسبة الاتفاق	المفردة	نسبة الاتفاق	المفردة	نسبة الاتفاق
١	%٨٠	١٠	%١٠٠	١٩	%١٠٠
٢	%١٠٠	١١	%١٠٠	٢٠	%١٠٠
٣	%١٠٠	١٢	%١٠٠	٢١	%١٠٠
٤	%٨٠	١٣	%١٠٠	٢٢	%١٠٠
٥	%١٠٠	١٤	%١٠٠	٢٣	%١٠٠
٦	%٨٠	١٥	%٨٠		

المفردة	نسبة الاتفاق	المفردة	نسبة الاتفاق	المفردة	نسبة الاتفاق
٧	%١٠٠	١٦	%٨٠		
٨	%١٠٠	١٧	%١٠٠		

واتضح من جدول (٣) أن نسبة الإبقاء على العبارات تتراوح من (٨٠%-١٠٠%).

هـ- الصورة التجريبية للمقياس:

أصبح المقياس في ضوء الخطوة السابقة يتكون من (٢٣) عبارة تمثل الصورة التجريبية للمقياس، وموزعة على أبعاد المقياس الثلاثة، وتم تحديد نظام الاستجابة على عبارات المقياس، بحيث يطلب من القائم بالتقدير عند الإجابة على أي عبارة أن يختار استجابة واحدة من بين ثلاث استجابات: (دائمًا، أحيانًا، أبدًا)، بحيث تضع علامة (٧) في الخانة التي تصف سلوك المعلم، وقد تم تخصيص درجات لهذه البدائل بحيث تأخذ الدرجات (٣- ٢- ١).

و- نتائج البحث:

اختص هذا الجزء بعرض نتائج البحث وتحليلاتها، واختبار الفروض، وذلك باستخدام أساليب التحليل الإحصائية المناسبة.

قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين كل عبارة ومجموع درجة البعد الذي تنتمي إليه وبين درجات الأبعاد الفرعية للمقياس والدرجة الكلية، وبما يلي عرض للنتائج التي أسفرت عنها:

جدول (٤)

قيم معاملات ارتباط كل عبارة بالبعد الذي تنتمي إليه في مقياس ضحايا التنمر في بيئة العمل

(ن=٨٠)

رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط
١	.829**	٧	.912**	١٣	.796**	١٩	.728**	
٢	.902**	٨	.800**	١٤	.756**	٢٠	.780**	
٣	.652**	٩	.718**	١٥	.709**	٢١	.772**	
٤	.848**	١٠	.686**	١٦	.793**	٢٢	.830**	

معامل الارتباط	رقم المفردة						
.681**	٢٣	.778**	١٧	.745**	١١	.680**	٥
		.741**	١٨	.697**	١٢	.807**	٦

جدول (٥)

قيم معاملات ارتباط كل بعد من أبعاد المقياس بالدرجة الكلية لمقياس ضحايا التنمر في بيئة العمل

(ن=٨٠)

أبعاد المقياس	التنمر المرتبط بالعمل	التنمر المرتبط بالأشخاص	التنمر الجسدي	التنمر المرتبط بالعمل
التنمر المرتبط بالعمل	معامل الارتباط	1	.968**	.966**
التنمر المرتبط بالأشخاص	معامل الارتباط	.968**	1	.949**
التنمر الجسدي	معامل الارتباط	.966**	.949**	1
مقياس ضحايا التنمر في بيئة العمل	معامل الارتباط	.991**	.985**	.985**

يتضح من الجداول السابقة إن جميع قيم معاملات الارتباط سواء بين درجة كل عبارة والمجموع الكلي للبعد الذي تنتمي إليه، أو درجات الأبعاد الفرعية للمقياس والدرجة الكلية؛ فجميعها قيم موجبة ومرتفعة وقوية عند مستوى (٠.٠١)، مما يبهر الاعتقاد بأن هذه الأبعاد تقيس التنمر في بيئة العمل من خلال ثلاثة أبعاد فرعية، فقط (٢٣) عبارة ترتبط فيما بينها بعلاقة قوية .

الفرض الأول:

ينص الفرض الأول علي التالي : يتمتع مقياس ضحايا التنمر في بيئة العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية بدرجة صدق جيدة، وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم الاعتماد على حساب صدق المقياس، وذلك على النحو التالي:

صدق المفردات:

قامت الباحثة بالتحقق من صدق المقياس بصدق الارتباط المصحح بعد حذف المفردة ، وذلك بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة المفردة ودرجة البُعد الذي تنتمي إليه بعد حذف درجة المفردة من مجموع درجة البُعد، وكذلك تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة البُعد والدرجة الكلية للمقياس وذلك بعد حذف درجة البُعد من الدرجة الكلية للمقياس، وجدول (٦) يوضح قيم معاملات الارتباط.

جدول(٦)

معاملات الارتباط المصحح للمفردة بالدرجة الكلية للبُعد، ومعامل الارتباط المُصحح لكل بُعد بالدرجة الكلية لمقياس ضحايا التنمر في بيئة العمل

الأبعاد	رقم المفردة	معامل الارتباط المُصحح للمفردة بالدرجة الكلية الذي تنتمي إليه	معامل الارتباط المُصحح للبُعد بالدرجة الكلية للمقياس
التمر المرتبط بالعمل	1	**0,561**	** 0,838**
	2	**0,715**	
	3	**0,559**	
	4	**0,666**	
	5	**0,649**	
	6	**0,581**	
	7	**0,574**	
التمر المرتبط بالأشخاص	8	**0,603**	**0,876**
	9	**0,527**	
	10	**0,459**	
	11	**0,720**	
	12	**0,675**	
	13	**0,598**	
	14	**0,550**	

الأبعاد	رقم المفردة	معامل الارتباط المُصحح للمفردة بالدرجة الكلية للْبُعد الذي تنتمي إليه	معامل الارتباط المُصحح للْبُعد بالدرجة الكلية للمقياس
	15	**0,590**	
التنمر الجسدي	16	**0,796**	**0,850**
	17	**0,772**	
	18	**0,752**	
	19	**0,632**	
	20	**0,764**	
	21	**0,810**	
	22	**0,569**	
	23	**0,798**	

* دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ٠.٠١ ** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥

يتضح من الجدول (٦) أن أغلب قيم معاملات الارتباط المُصححة التي تم الحصول عليها أعلى من ٠.٤ ودالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وقد تراوحت قيم معاملات ارتباط كل بُعد من أبعاد المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس بعد حذف درجة البُعد من الدرجة الكلية بين (-0,838-0,876) وكذلك تراوحت قيم معاملات ارتباط كل مفردة من المفردات بالبُعد الذي تنتمي إليه بعد حذف درجة المفردة من البُعد بين (0,459-0,810)؛ مما يدل على اتساق المقياس وتماسك بنوده، وأنه صالح للتطبيق على العينة النهائية.

- صدق المحك:

قامت الباحثة بالتحقق من صدق المقياس بطريقة صدق المحك الخارجي وذلك باستخدام طريقة حساب معامل الارتباط بين درجات المعلمين (عينة الخصائص السيكومترية ن=٨٠)، على مقياس ضحايا التنمر في بيئة العمل المستخدم في الدراسة، ودرجاتهم على مقياس ضحايا التنمر في بيئة العمل إعداد (Einarsen & Notelaers, 2009)، ووجدت الباحثة أن معامل الارتباط يبلغ (٠,٨٢٦) وهي قيمة دالة إحصائية عند ٠.٠١، مما يدل على أن هذا المقياس يتمتع بمعاملات صدق عالية ذات دلالة إحصائية .

نتائج الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على التالي: يتمتع مقياس ضحايا التتمر في بيئة العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية على درجة ثبات جيدة، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم اعتماد ثبات المقياس من خلال:

ثبات المقياس: تم التحقق من ثبات المقياس باستخدام طريقة ألفا - كرونباخ من خلال

حساب معامل الارتباط بين درجات مقياس التتمر في بيئة العمل باستخدام برنامج SPSS لمجموعة من عينة الدراسة (ن = ٨٠) للمقياس (٢٣) عبارة (الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية) ، ويخلص جدول (٧) معاملات ثبات مقياس ضحايا التتمر في بيئة العمل لجميع أبعاد المقياس والدرجة الكلية.

جدول (٧)

معاملات الثبات (أبعاد المقياس والدرجة الكلية) لمقياس ضحايا التتمر في بيئة العمل.

ألفا كرونباخ	الأبعاد
0.912	التتمر المرتبط بالعمل
0.881	التتمر المرتبط بالأشخاص
0.897	التتمر الجسدي
0.966	مقياس ضحايا التتمر في بيئة العمل (الدرجة الكلية)

يتضح من الجدول (٧) تمتع المقياس بجميع عباراته (٢٣) وأبعاده بدرجة مرتفعة من الثبات

وأنه صالح للتطبيق على العينة النهائية.

ز- الصورة النهائية للمقياس:

تكونت الصورة النهائية للمقياس (٢٣) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد: ١- التتمر المرتبط بالعمل: ويُقاس بالعبارات (١، ٤، ٧، ١٠، ١٣، ١٦، ١٩)، ٢- التتمر المرتبط بالأشخاص: ويُقاس بالعبارات (٢، ٥، ٨، ١١، ١٤، ١٧، ٢٠، ٢٢)، ٣- التتمر الجسدي: ويُقاس بالعبارات (٣، ٦، ٩، ١٢، ١٥، ١٨، ٢١، ٢٣). وجميع عبارات المقياس موجبة. وتم تحديد نظام الاستجابة على عبارات المقياس، بحيث يطلب من القائم بالتقدير عند الإجابة على أي عبارة أن يختار استجابة واحدة من

بين ثلاث استجابات: (دائمًا، أحيانًا، أبدًا)، بحيث تضع علامة (٧) في الخانة التي تصف سلوك المعلم، وقد تم تخصيص درجات لهذه البدائل بحيث تأخذ الدرجات (٣- ٢- ١). وتُجمع درجات كل بعد، ثم يتم جمع الأبعاد لتعطي الدرجة الكلية للمقياس، ويتراوح درجات المقياس من (٢٣-٦٩).

ح-مناقشة نتائج البحث وتفسيرها:

تكونت الصورة النهائية للمقياس من (٢٣) عبارة، موزعة على ثلاثة أبعاد، وهي(التمتر المرتبط بالعمل-التمتر المرتبط بالأشخاص-التمتر الجسدي)، وقد تحققت الخصائص السيكومترية للمقياس من خلال التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والمجموع الكلي للبعد الذي تنتمي إليه، أو درجات الأبعاد الفرعية للمقياس والدرجة الكلية؛ فجميعها قيم موجبة ومرتفعة وقوية، كما تم التحقق من الصدق من خلال صدق المفردات وصدق المحك، وتوصلت النتائج الى ارتفاع معاملات الصدق للمقياس. أيضًا تم التحقق من ثبات المقياس عن طريق استخدام معامل الفاكرونباخ، وتبين أن درجات معامل الثبات مرتفعة، علاوة على ذلك اتفق البحث الحالي مع أبحاث (Einarsen&Notelaers,2009;Na-Nan et al.,2023;Trepanier et al.,2015)، في استخدام ثلاثة أبعاد للمقياس، وهم (التمتر المرتبط بالعمل-التمتر المرتبط بالأشخاص-التمتر الجسدي)، بينما اختلف البحث الحالي مع أبحاث (Anjum et al.,2019;Rahm et al.,2019) في استخدام بعدين فقط هما(التمتر المرتبط بالعمل-التمتر المرتبط بالأشخاص)،

ومما سبق نستنتج أن مقياس ضحايا التمر في بيئة العمل تتمتع بخصائص سيكومترية مرتفعة تطمئن الباحثة لاستخدامها في الدراسة الحالية.

توصيات ومقترحات البحث:

- ١-تبني المقياس وتطبيقه في الدراسات التي تبحث في منغير التمر في بيئة العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية كأداة تشخيصية؛ للكشف على مستوى ودرجة التمر في بيئة العمل.
- ٢-إعداد دراسات للكشف عن درجة ومستوى التمر في بيئة العمل.
- ٣-اقتراح تدخلات إرشادية وعلاجية تسهم في التخفيف من مستوي التمر في بيئة العمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية.

المراجع

- أرنوط، بشرى إسماعيل. (٢٠١٩). الموسعة المتكاملة في الإرشاد والعلاج النفسي. مكتبة مدبولي.
- علي، أميرة سمير. (٢٠٢٤). ظاهرة التمر في بيئة العمل بالمدرسة الثانوية وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين "دراسة ميدانية بمحافظة المنوفية". مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، (١)، ٣٥١-٤٨٢.
- Anjum, A., Muazzam, A., Manzoor, F., Visvizi, A., Pollock, G., & Nawaz, R. (2019). Measuring the scale and scope of workplace bullying: An alternative workplace bullying scale. *Sustainability*, 11(17), 4634.
- Calitz, K. (2022). Bullying in the workplace: the plight of South African employees. *Potchefstroom Electronic Law Journal/Potchefstroomse Elektroniese Regsblad*, 25(1).
- Carter, M., Thompson, N., Crampton, P., Morrow, G., Burford, B., Gray, C., & Illing, J. (2013). Workplace bullying in the UK NHS: a questionnaire and interview study on prevalence, impact and barriers to reporting. *BMJ open*, 3(6), 1-12.
- Crothers, L. M., Lipinski, J., Steeves, T., Drischler, B., Schmitt, A. J., Hughes, T. L., ... & Wadsworth, J. (2022). Bullying at Work and Its Impact on Job Satisfaction: An Exploration of School Psychologists. *Journal of Organizational Psychology*, 22(1). 73-80.
- De Vos, J. (2013). *Teachers' experiences of workplace bullying and its effects on health: developing a multi-level intervention programme* [Doctoral dissertation, North-West University].

- De Vos, J., & Kirsten, G. J. C. (2015). The nature of workplace bullying experienced by teachers and the biopsychosocial health effects. *South African Journal of Education*, 35(3),1-9.
- De Wet, C. (2014). Educators' understanding of workplace bullying. *South African Journal of Education*, 34(1)1-16.
- Denti, D. (2022). Looking ahead in anger: The effects of foreign migration on youth resentment in England. *Journal of Regional Science*, 62(2), 578-603.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & stress*, 23(1), 24-44.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace. Developments in theory, research and practice* (pp. 3–39). Taylor & Francis.
- Farrell, A. H., & Volk, A. A. (2017). Social ecology and adolescent bullying: Filtering risky environments through antisocial personality. *Children and Youth Services Review*, 83, 85-100.
- Frenzel, A. C., Daniels, L., & Burić, I. (2021). Teacher emotions in the classroom and their implications for students. *Educational Psychologist*, 56(4), 250-264.
- Glazzard, J., & Rose, A. (2020). The impact of teacher well-being and mental health on pupil progress in primary schools. *Journal of Public Mental Health*, 19(4), 349-357.

- Hernández Vázquez, R.M.; Saravia, M.Y. (2016). Generalidades del acoso escolar: Una revisión de conceptos. *Rev. Investig. Apunt. Psicol*, 1(1), 30-40.
- Hershcovis, M. S., & Barling, J. (2010). Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 24-44.
- Hidayat, M. F., & Ginting, H. (2022). Impact of Workplace Bullying on Work Performance Moderated by Loneliness: A Case study of Indonesia. *International Journal of Research in Social Science and Humanities*, 3(6), 1-8.
- Martínez Rodríguez, J. (2017). *Acoso Escolar: Bullying y Cyberbullying*. Bosch.
- McTernan, W. P., Dollard, M. F., & LaMontagne, A. D. (2013). Depression in the workplace: An economic cost analysis of depression-related productivity loss attributable to job strain and bullying. *Work & Stress*, 27(4), 321-338.
- Messiaen, M., Duba, A., Boulangeat, C., Boucekinge, M., Bourbon, A., Viprey, M., ... & Fond, G. (2021). Repeated bullying at the workplace in medical students and young doctors: the MESSIAEN national study. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, 271(6), 1123-1131.
- Na-Nan, K., Virakul, B., Piriyaikul, M., & Russ-Eft, D. F. (2023). Construction and validation of an instrument to measure workplace bullying. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(6), 2118-2140.
- Rahm, G., Rystedt, I., Wilde-Larsson, B., Nordström, G., & Strandmark K, M. (2019). Workplace bullying among healthcare professionals in

- Sweden: a descriptive study. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 33(3), 582-591.
- Rajbhandari, J., & Rana, K. (2023). Cyberbullying on social media: An analysis of teachers' unheard voices and coping strategies in Nepal. *International Journal of Bullying Prevention*, 5(2), 95-107.
- Rosander, M., & Blomberg, S. (2022). Workplace bullying of immigrants working in Sweden. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(14), 2914-2938.
- Ross, S. W., Horner, R. H., & Higbee, T. (2009). Bully prevention in positive behavior support. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 42(4), 747-759.
- Setiawan, R., Kumar, V. R., Chakravarthi, M. K., Villalba-Condori, K. O., Vera-Vasquez, C. G., Subramaniam, T. S., ... & Rajan, R. (2021). *The Empirical Results of Conditional Analysis of Principals Reasons in Bullying Teachers* [Doctoral dissertation, Petra Christian University].
- Soklis, H. (2021). *Examining the relationship between teacher-directed bullying and school climate*, [degree of Master of Education Technology: Education Sciences with New Technologies, University of Western Macedonia].
- Suárez García, Z., Álvarez García, D., & Rodríguez, C. (2020). Predictores de ser víctima de acoso escolar en Educación Primaria: Una revisión sistemática. *Revista de Psicología y Educación*, 15, 1-15.
- Taylor, C. (2021). Workplace Bullying: Teacher-on-Teacher. *BU Journal of Graduate Studies in Education*, 13(4), 43-48.

- Tolentino, A. C. (2016). Bullying of a teacher in the workplace: A phenomenological study. *International Journal of Learning and Teaching*, 2(1), 20-27.
- Trépanier, S. G., Fernet, C., & Austin, S. (2015). A longitudinal investigation of workplace bullying, basic need satisfaction, and employee functioning. *Journal of occupational Health Psychology*, 20(1), 105.
- Tsubono, K., Oba, K., Fudetani, Y., Ikeda, C., & Sakamoto, J. (2024). Multidimensional analysis of schoolteachers' occupational stress by the New Brief Job Stress Questionnaire: focusing on gender differences. *Industrial Health*, 62(1), 39-55.
- Veldkamp, S. A., Boomsma, D. I., de Zeeuw, E. L., van Beijsterveldt, C. E., Bartels, M., Dolan, C. V., & van Bergen, E. (2019). Genetic and environmental influences on different forms of bullying perpetration, bullying victimization, and their co-occurrence. *Behavior Genetics*, 49(5), 432-443.
- Verkuil, B., Atasayi, S., & Molendijk, M. L. (2015). Workplace bullying and mental health: a meta-analysis on cross-sectional and Longitudinal data. *Plo one*, 10(8),1-16.
- Zambrano, T. Y. M., Plaza, C. L. M., Joza, J. M. A., Anchundia, S. E. P., & Cobeña, G. V. S. (2022). Mobbing in higher education institutions. *International Journal of Health Sciences*, 6(S1), 3787-3802.
- Zapf, D., & Einarsen, S. (2003). Individual antecedents of bullying: Victims and perpetrators. Bullying and emotional abuse in the *workplace*. *International Perspectives in Research and Practice*, 165, 183.