

التنمر الوظيفي لدى المرشدين التربويين

م.د. سهام سعد علي

aliseham984@gmail.com

المديرية العامة للتربية في محافظة البصرة

الملخص

هدف البحث إلى التعرف على التنمر الوظيفي لدى المرشدين التربويين، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي، وبلغت عينة البحث (٢٣٠) مرشدا ومرشدة، وأظهرت نتائج البحث إن مستوى تعرض المرشدين التربويين للتنمر الوظيفي كان بدرجة مرتفعة، وتوجد فروق دالة إحصائية في التنمر الوظيفي لدى المرشدين التربويين تبعا لمتغير الجنس ولصالح الإناث، وخرج البحث بعدد من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: التنمر الوظيفي، المرشدين التربويين.

Job Bullying among educational counselors

Lect. Dr. Seham Saad Ali

General Directorate of Education in Basra Governorate

Abstract

The research aimed to identify Job bullying among educational counselors. The researcher adopted the descriptive approach, and the research sample reached (230) male and female counselors. The results of the research showed that the level of exposure of educational counselors to Job bullying was high, and there are statistically significant differences in Job bullying among educational counselors depending on For the gender variable and in favor of males, the research came out with a number of recommendations and proposals.

Keywords: Job bullying, educational counselors.

مشكلة البحث

التنمر الوظيفي هو نوع من السلوك العدواني الذي يمارسه شخص أو مجموعة ضد شخص آخر في بيئة العمل، من خلال سلوكيات مؤذية، كالأفعال العدائية، والإساءات اللفظية وغير اللفظية، وسوء المعاملة، والتهميش، والإكراه على القيام بأعمال معينة، وأي أفعال تؤدي إلى خلق بيئة عمل معادية أو غير داعمة، ويمكن أن يكون للتنمر الوظيفي تأثيرات سلبية على الصحة

النفسية والجسدية للصحية والذي قد ينعكس ويؤثر على الأداء الوظيفي والبيئة العامة في مكان العمل، لذا يعد التمر الوظيفي احد المشكلات الشائعة التي تواجه العاملين في بيئة العمل، إذ أشار (Killoren) بان التمر الوظيفي أصبح أكثر انتشارا من توقع الكثيرين، وان عدد ضحايا التمر الوظيفي يتزايد بشكل ملحوظ في جميع أنحاء العالم، الأمر الذي يشير إلى خطورة الظاهرة (1: Bulut& Hihi, 2021).

ووفق لما أشار إليه بعض الباحثين من كون التمر الوظيفي يمثل احد الضغوط التي يواجهها الفرد في بيئة عمله مما يترتب عليه آثار سلبية على الصحة النفسية والجسدية للفرد، فقد أشار (Antonio, 2021) من ارتباط التمر الوظيفي بالعديد من الآثار السلبية مثل انخفاض كل من الرضا عن العمل، والالتزام التنظيمي، والارتباط الوظيفي، والرفاهية، والأداء الوظيفي، فضلا عن ارتباطه بزيادة كل من الاحتراق الوظيفي، والإرهاق العاطفي، والتغيب، ودوران العمل (2: Antonio, 2021)، فضلا عن إن وجود التمر الوظيفي في المدارس بوصفها واحدة من مؤسسات التعليم بما ينتج عنه من آثار سلبية قد يؤثر على أداء المدرسة ويعوقها عن تحقيق أهدافها.

وقد يتعرض المرشدين التربويين لمستوى من حالات التمر، مما يؤثر على كفاءتهم والعملية الإرشادية بشكل عام، فضلا عن تأثيرها على الحالة النفسية للمرشدين التربويين، مما سينعكس بصورة مباشرة على علاقاتهم وتعاملهم مع الزملاء، والطلبة، والمجتمع الخارجي، لذا فمن خلال الكشف عن درجة تعرض المرشدين التربويين للتمر الوظيفي، يتم التعرف على حالات التمر التي تؤثر على فاعليتهم والنجاح في مهنتهم وقدرتهم في اعتماد الإجراءات المهنية السليمة في العملية الإرشادية، وبالتالي التخفيف من المشكلات التي قد يعاني منها المرشدين التربويين في مكان العمل لضمان بيئة عمل صحية وإيجابية، إذ إن نجاح العملية الإرشادية يعتمد بشكل أساسي على مدى استعداد المرشدين التربويين لأداء واجباتهم وتحمل مسؤولياتهم الإرشادية والمهنية، وبهذا تتحدد مشكلة البحث بالسؤال الآتي:

ما مستوى تعرض المرشدين التربويين للتمر الوظيفي؟

أهمية البحث

لقد حظي موضوع التمر الوظيفي باهتمام العديد من الباحثين، ولعل أهم أسباب هذا الاهتمام إن التمر الوظيفي أصبح مشكلة شائعة في مؤسساتنا، رغم ذلك نجد إنها لم تلق الاهتمام الكافي في محاولة الحد منها، لذا تكمن أهمية البحث في النقاط الآتية:

الأهمية النظرية:

- أهمية موضوع التمر الوظيفي، وتأثيره على بيئة العمل وجودتها في المدارس.
- أهمية الفئة التي تناولها البحث وهم المرشدين التربويين.

- أهمية المدرسة في المجتمع كونها مؤسسة اجتماعية لها مكانتها المهمة في المجتمع.
- إفادة الباحثين والمهتمين بالشأن التربوي، وأصحاب القرار في وضع الحلول لمعالجة التنمر الوظيفي، والحد منه.

الأهمية التطبيقية:

- إن التعرف على التنمر الوظيفي وطبيعته، قد يسهم هذا الأمر في إعداد البرامج التدريبية المهنية التي تساعد في الحد منه.
- يمكن الاستفادة من نتائج البحث من قبل المختصين في وضع الوسائل والطرق والبرامج الإرشادية للحد من الآثار السلبية للتنمر الوظيفي، وتحسين مستوى الصحة النفسية والمهنية للمرشدين التربويين والارتقاء بمستوى الأداء المهني.

أهداف البحث: يهدف البحث إلى التعرف على:

- التنمر الوظيفي لدى المرشدين التربويين.
- الفروق ذات الدلالة الإحصائية في التنمر الوظيفي لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث).

تحديد المصطلحات

التنمر الوظيفي ويطلق عليه (التنمر في مكان العمل) Workplace Bullying عرفه كلا من: (Visinskaite, 2015): انه سلوكيات غير مرغوبة تحدث من موظف أو مجموعة من الموظفين تجاه موظف آخر بشكل متكرر، وتحدث عادة في بيئة العمل، مما تؤثر سلباً على سلوك الموظف وعلاقته بالمؤسسة التي يعمل بها (Visinskaite, 2015).

(Francioli, et al, 2016): انه الرغبة المتعمدة التي تصدر من شخص تجاه شخص آخر بهدف إلحاق الأذى البدني أو النفسي به، وتهديده وترهيبه والتقليل من قيمته داخل مكان العمل، ويواجه الشخص الضحية صعوبة في الدفاع عن نفسه أو الهروب من هذا الموقف، حيث يوجد تفاوت في القوة بين المتنمر والضحية (Francioli, et al, 2016: 451).

(Rossiter & Sochos, 2018): هو مجموعة من السلوكيات السلبية المستمرة الموجهة من عامل واحد أو مجموعة من العاملين في بيئة العمل تجاه الضحية (Rossiter & Sochos, 2018: 386).

(العزوني, ٢٠٢٠): هو ميل الأفراد أو الجماعات لاستخدام سلوك عدواني بشكل مستمر ضد زميل في العمل أو مدراء ضد رؤوسهم، ويمكن أن يأخذ أشكال عدة مثل اللفظية، وغير اللفظية، والنفسي، والاعتداء الجسدي، والإذلال والإشاعات (العزوني, ٢٠٢٠: ١٧٩).

نظراً لاختلاف التعريفات السابقة وتعدد واختلاف وجهات نظر الباحثين ومناهجهم والأطر النظرية التي يتبعوها في تعريفهم للتنمر الوظيفي تعرف الباحثة التنمر الوظيفي: هو مجموعة

السلوكيات السلبية والمضايقات التي يتعرض لها المرشد التربوي في مكان عمله، بصورة مستمرة ومتكررة، ويتضمن التنمر المتعلق بالشخص، والتنمر المتعلق بالعمل.

التعريف الإجرائي: الدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة البحث على مقياس التنمر الوظيفي المستعمل في البحث الحالي.

المرشد التربوي Educational Counselor

تعريف وزارة التربية العراقية (٢٠٠٨): احد أعضاء الهيئة التدريسية المؤهل لدراسة مشكلات الطلبة التربوية والصحية والاجتماعية والسلوكية، من خلال جمع المعلومات التي تتصل بهذه المشكلات، سواء كانت هذه المعلومات متصلة بالطالب، أم بالبيئة المحيطة به لغرض تبصيره بمشكلاته، ومساعدته على التفكير في الحلول المناسبة لهذه المشكلات التي يعاني منها لاختيار الحل المناسب الذي يرتضيه لنفسه (وزارة التربية العراقية، ١٩٨٨: ١٠).

إطار نظري ودراسات سابقة

مفهوم التنمر الوظيفي (التنمر في مكان العمل) Workplace Bullying

التنمر الوظيفي والتنمر في مكان العمل يشيران إلى نفس المفهوم، وهما من المفاهيم التي تشكل خطراً على المنظمات بغض النظر عن المكان والزمان وطبيعة عمل المنظمة، ويقصد بالتنمر الوظيفي هو الاعتداء المعنوي والنفسي والسلوك السلبى الذي يتعرض له العامل ويعيق من إنجاز عمله بشكل صحيح وصحي.

وترجع بداية مفهوم التنمر الوظيفي إلى العالم السويدي (Heinz Leymann) في بداية الثمانينات وقد أطلق عليه في البداية مصطلح المهاجمة (Mobbing)، وفي عام (١٩٩٠) قدم (Adams) مصطلح التنمر في بيئة العمل لأول مرة، ثم نشر (Adams) أول كتاب في التنمر الوظيفي بعنوان (التنمر في العمل، كيفية مواجهته والتغلب عليه)، ثم قام (Namie) في الولايات المتحدة بإنشاء وإدارة معهد التنمر في بيئة العمل (WBI- Workplace Bullying Institute) للتعامل مع قضايا التنمر في بيئة العمل بين كل من العامل وصاحب العمل، ولمدة عشر سنوات من أجل توفير الحلول للتغلب على المشكلات في بيئة العمل (Rajalakshmi & Naresh, 2018: 91).

ويطلق على التنمر الوظيفي أحياناً مسميات عدة مثل التنمر في مكان العمل، أو العدوان والمضايقة، والإساءة العاطفية، والمهاجمة، ويقصد به مجموعة واسعة من السلوكيات السلبية التي تستهدف العاملين، وتتضمن هذه السلوكيات النقد، وتخصيص أعباء عمل غير عادلة، والاستبعاد الاجتماعي، وتعبيرات الوجه، والشتائم، والحرمان من التطوير المهني والترقية، وتقويض السلطة (Brewer et al, 2018: 129).

ويصف (Smith et al, 2021) التتمر في بيئة العمل بأنه مواقف يتعرض فيها العامل لألفاظ أو سلوكيات سلبية وعدوانية في مكان العمل (Smith et al, 2021: 1). ويتضمن التتمر الوظيفي المعاملة السيئة التي تتكرر في مكان العمل والضارة بالصحة، والتي تأخذ شكل الإساءة اللفظية، والسلوكيات الهجومية مثل التهديد أو الإهانة، أو الترهيب، ويدخل ضمنها العمل التخريبي الذي له التأثيرات المؤذية، ويمكن أن تصل إلى ابعاد من مجرد الإحراج، وقد يصبح الموظف الضحية مريضاً نفسياً بعد سوء المعاملة على المدى الطويل، وينشأ لديه مصدر للقلق من التتمر في مكان العمل فيحدث لديه المرض المرتبط بالإجهاد (Mitchell, 2010: 23).

ويصف (عبد المطلب، ٢٠١٩) التتمر الوظيفي بأنه مجموعة من السلوكيات السلبية غير المرغوبة، المتكررة والمستمرة التي يتعرض لها الفرد، أو مجموعة من الأفراد في بيئة العمل من الإدارة، أو الزملاء، وتنتهك قانون العمل وحقوق الموظف وكرامته في العمل؛ وذلك من أجل إلحاق الأذى وتخويفه وتحطيمه وإهانته، وبالتالي يصبح غير قادر عن الدفاع عن نفسه، واستمرار العمل في هذه المؤسسة، ويخلق لديه مشاعر الظلم والعجز، ويشكل خطراً على صحته وسلامته النفسية والجسدية، والمهنية، وعلى المؤسسة التي يعمل بها (عبد المطلب، ٢٠١٩: ٣٢٣).

فالتتمر الوظيفي سلوك واعٍ وقصدي ومتعمد، القصد منه الإيذاء أو التسبب بالخوف، والأذى من خلال التهديد بالاعتداء (Smith & Brain, 2000: 6)، لذا يعد التتمر الوظيفي من السلوكيات السيئة التي تلحق الضرر بالفرد الضحية، ويوصف من أنواع العدوان، ويمكن تصنيف الحالة على إنها تتمر، إذا وقعت مرات عديدة على نحو متكرر (Greene, 2006: 65). غالباً ما ينطوي التتمر في مكان العمل على إساءة استخدام السلطة، إذ يشمل التتمر السلوك الذي يخيف أو يحط أو يسيء أو يذل الموظف الضحية، وغالباً أمام الآخرين ويخلق سلوك التتمر مشاعر عدم الدفاع عن الموظف الضحية ويقوض حق الفرد في الكرامة في العمل، ويؤثر سلباً على مهام عمل الموظف الضحية، ويحدث بشكل متكرر ومنتظم وعلى مدى فترة من الزمن، وهي عملية متصاعدة في السياق الذي يواجهه الموظف الضحية الذي ينتهي في وضع أدنى ويصبح هدفاً للأعمال الاجتماعية السلبية المنهجية (Einarsen, et al, 2011: 12).

دراسات سابقة

دراسة (Fajana et ai, 2011): هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين النوع والتتمر في مكان العمل، بلغت عينة الدراسة من (٣١٣) موظفاً من الذكور والإناث، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الإناث أكثر تعرضاً للتتمر في مكان العمل من الذكور.

دراسة (Yahya& at al, 2012): هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة التتمر في مكان العمل على أداء عمل الموظفين، بلغت عينة الدراسة (٢١٧) موظف، وكشفت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط سلبية ذات دلالة إحصائية بين التتمر في مكان العمل وأداء العمل، وإن التتمر في مكان العمل يؤدي إلى انخفاض الأداء، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التتمر في مكان العمل وأداء العمل بين الموظفين المحليين والأجانب.

دراسة (الزعبي ومهيدات, ٢٠١٤): هدفت الدراسة إلى الكشف عن سلوكيات التتمر التي يمارسها العاملون في كلية اربد وكلية توليد، وبلغت عينة الدراسة من (٢١٨) موظفاً، وأظهرت نتائج الدراسة إن ممارسة العاملين لسلوك التتمر في كلية اربد مرتفع، وفي كلية توليد متوسط.

دراسة (Rai& Agarwal, 2017): هدفت الدراسة إلى التعرف على التتمر في مكان العمل من وجهة نظر الضحايا، بلغت عينة الدراسة (٢٣) موظفاً، وأظهرت نتائج الدراسة إن عملية التتمر في مكان العمل تمر بعدة مراحل، وإن التعرض والارتباك بسبب سوء المعاملة بداية أعمال التتمر بسبب الطبيعة المعرفية للتتمر، كما أوضحت الدراسة زيادة وتيرة سلوك التتمر، وإن الصمت كرد فعل على التتمر والتكيف مع الوضع الحالي جعل صفات لوم الذات وإحساس الفرد بالدعم الاجتماعي، والاستفادة من الخيارات داخل المنظمة، وكسر عتبة الصبر والبحث عن وسائل لمواجهة سلوك التتمر.

دراسة (Brewer, at all, 2018): هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التتمر في مكان العمل على رفاهية الموظفين الضحايا، وعواقب هذا التصرف على المنظمة والوظيفة، بلغت عينة الدراسة (٤٢٠) موظف، وأظهرت نتائج الدراسة من أكثر الممارسات المهنية هو التتمر المرتبط بالعمل، والتتمر الجسدي، وإن الأفراد الذين يعانون من التتمر في مكان العمل من المحتمل أن ينخرطوا في سلوكيات متنوعة من التتمر، ويتأثر الأفراد بدرجة أكبر من التتمر المرتبط بالعمل والتتمر الشخصي.

دراسة (عبد المطلب, ٢٠١٩): هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الاحتراق النفسي والتتمر الوظيفي لدى المعلمات، وبلغت عينة الدراسة من (١٣٠) معلمة، واتبعت المنهج الوصفي، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية دالة بين الاحتراق النفسي والتتمر الوظيفي، فضلاً عن مستويات مرتفعة من الاحتراق النفسي والتتمر الوظيفي.

دراسة (علي ومحمد, ٢٠٢١): هدفت الدراسة إلى الكشف عن انتشار أشكال وسلوكيات التتمر الوظيفي وأثرها على ضعف الانغماس الوظيفي لدى الأكاديميين والموظفين الإداريين في جامعة سوهاج، وبلغت عينة الدراسة (٦٤٠) موظفاً، وأظهرت نتائج الدراسة إن سلوكيات التتمر الوظيفي بمستوى مرتفع، ويتمتع الموظفون بمستوى مرتفع جداً من التفاني والانهماك، ويشعرون

بمستوى مرتفع من النشاط أثناء أدائهم لعملهم، وتؤدي سلوكيات التتمر إلى ضعف الانغماس الوظيفي بمستوى كبير جدا.

دراسة (أبو زائدة، ٢٠٢٢): هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التتمر الوظيفي والاحترق النفسي وعلاقتها بتقدير الذات لدى موظفي بلديات شمال غزة، فضلا عن العلاقة بين التتمر الوظيفي والاحترق النفسي وتقدير الذات، بلغت عينة الدراسة (٢٤٥) موظفا وموظفة، واستعمل الباحث المنهج الوصفي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى إن مستوى التتمر الوظيفي كان بدرجة متوسطة وهناك علاقة عكسية بين التتمر الوظيفي وتقدير الذات، والاحترق النفسي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التتمر الوظيفي تبعا لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة).

منهجية البحث وإجراءاته

منهج البحث: استعملت الباحثة المنهج الوصفي بوصفه الأنسب من أجل وصف الظاهرة المدروسة وتحليلها (النجار والزعبي، ٢٠٠٩: ٣٧).

مجتمع البحث: يشمل مجتمع البحث الحالي المرشدين التربويين في المدارس المتوسطة والإعدادية المشمولة بالإرشاد التربوي، التابعة الى المديرية العامة للتربية في محافظة البصرة للعام الدراسي (٢٠٢٣ - ٢٠٢٤)، إذ بلغ عدد المجتمع الأصلي للمرشدين التربويين في محافظة البصرة (٥٧٤) مرشدا ومرشدة، بواقع (٢٢١) مرشدا و(٣٥٣) مرشدة، جدول (١).

جدول (١) توزيع مجتمع البحث بحسب الجنس لتربية محافظة البصرة

المجموع	الجنس	
	ذكور	إناث
٥٧٤	٢٢١	٣٥٣

عينة البحث: تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية، إذ بلغ عدد أفراد عينة البحث الحالي (٢٣٠) مرشداً ومرشدة، وبنسبة (٤٠%) من المجتمع الأصلي، فبلغ عدد الذكور (٨٩) مرشداً، وعدد الإناث (١٤١) مرشدة، الجدول (٢).

جدول (٢) توزيع عينة البحث بحسب متغير الجنس

المجموع	ذكور	إناث
٢٣٠	٨٩	١٤١

أداة البحث: لغرض تحقيق أهداف البحث الحالي الذي يهدف إلى التعرف على التتمر الوظيفي لدى المرشدين التربويين، فقد تطلب توفر أداة علمية للقياس، تتسم بالصدق والثبات والموضوعية، وملائمة لطبيعة أفراد هذه العينة، ومحقة لأهداف البحث، وبعد الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة المتعلقة بالتتمر الوظيفي مثل دراسة (عبد المطلب، ٢٠١٩)، ودراسة (علي

ومحمد، ٢٠٢١)، ودراسة (أبو زيدة، ٢٠٢٢)، تم توجيه إستبانه مفتوحة للمرشدين التربويين لحصر أهم الفقرات التي يمكن أن تكون مصدرا لقياس التمر الوظيفي، وفي ضوء تحليل إجابات العينة الاستطلاعية تم إعداد مقياس للتمر الوظيفي، إذ تضمن المقياس (٢٤) فقرة، وتوزعت على مجالين هما (التمر المتعلق بالشخص، التمر المتعلق بالعمل)، وذو ميزان خماسي متدرج (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) إذ تأخذ الدرجات (١، ٢، ٣، ٤، ٥) على التوالي.

الصدق الظاهري: ذكر إيبيل (Ebel, 1972) أن أفضل وسيلة للتأكد من صلاحية الفقرات هي قيام عدد من الخبراء المختصين بتقرير صلاحيتها لقياس الصفة التي وضعت من أجلها (Ebel, 1972:555)؛ لذا تم استخراج الصدق الظاهري من خلال عرض المقياس على مجموعة من الخبراء المتخصصين في مجال (الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، والعلوم التربوية والنفسية)، واعتمدت الباحثة نسبة اتفاق (٨٠%) فأكثر لتحديد صلاحية فقرات المقياس ومجالاته بصيغة الأولية، وبعد تحليل آراء السادة المحكمين تم قبول جميع الفقرات مع إجراء بعض التعديلات في صياغة الفقرات، وبذلك أصبحت عدد فقرات المقياس (٢٤) فقرة، إذ حصلت الفقرات على نسبة اتفاق (١٠٠%).

التجربة الاستطلاعية: تم تطبيق المقياس على عينة مكونة من (٢٠) مرشدا ومرشدة، للتعرف على وضوح التعليمات، وفهم العينة لعبارات المقياس، وتبين من هذا التطبيق إن التعليمات والفقرات واضحة ومفهومة للمجيبين، وأن الوقت المستغرق للإجابة عن مقياس التمر الوظيفي بين (١٥) و (٢٥) دقيقة، وبمتوسط قدره (٢٠) دقيقة.

حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس

ومن أجل إيجاد القوة التمييزية لفقرات المقياس اتبعت الباحثة أسلوب المجموعتين المتطرفتين من حجم عينة التحليل الإحصائي البالغ عددها (٢٠٠) مرشدا ومرشدة بنسبة (٢٧%) لتمثلا المجموعتين المتطرفتين، فبعد الحصول على الدرجات الكلية لأفراد عينة التحليل الإحصائي، رتبت الدرجات ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة كلية إلى أدنى درجة كلية على مقياس البحث الحالي، ثم حددت المجموعتين المتطرفتين بالدرجة الكلية بنسبة (٢٧%) من أفراد العينة في كل مجموعة، فأصبح عددهم (٥٤) فردا في المجموعة العليا، و(٥٤) فردا في المجموعة الدنيا، وبعد استخدام الاختبار التائي (t- test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطي درجات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس البالغ عددها (٢٤) فقرة، اتضح أن جميع الفقرات لها قوة تمييزية، إذ إن القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦)، عند مستوى (٠,٠٥)، ودرجة حرية (١٠٦)، الجدول (٣).

جدول (٣) القوة التمييزية لفقرات مقياس الوظيفي

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية	ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري			الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
١	٤,٣٢٠	٠,٧٩١	٣,٦١٠	٠,٩٨٠	٤,٣٢	١٣	٤,٠٩٢	٠,٧٨٣	٢,٨١٤	١,٣٧٤	٥,٩٣
٢	٤,٦٣١	٠,٧١٠	٣,٨٤١	١,٢٢٠	٤,٢٤	١٤	٤,٢٥٩	٠,٧٨١	٢,٩٤٤	١,٥٤٦	٥,٥٧
٣	٤,٤٠٠	٠,٧٧٠	٣,٣١١	١,٢٥٠	٥,٧٧	١٥	٤,١٨٥	٠,٨٤٨	٢,٩٦٣	١,٢٨٨	٥,٨٢
٤	٤,٣٧١	٠,٩٨١	٣,٦٦٠	١,٠٧٠	٣,٧٥	١٦	٤,٣٣٣	٠,٨٠٠	٢,٧٩٦	١,٣٩٢	٧,٠٣
٥	٤,٧١٠	٠,٥٥٠	٣,٥٩٠	١,٠١١	٧,٣٩	١٧	٤,٢٤٠	٠,٧٥٠	٢,٧٧٧	١,٥٦٢	٦,٢٠
٦	٤,٣٠١	٠,٨١٠	٣,٦٧٠	٠,٨٨٠	٤,٠٢	١٨	٤,٠٣٧	٠,٨٠٠	٣,٢٠٣	١,٤٤٥	٣,٧٠
٧	٤,٢٢٢	٠,٨١٦	٣,١٨٥	١,٤٠١	٤,٦٩	١٩	٣,٢٩٦	٠,٧٨٣	٢,٠٩٢	١,١٧٥	٦,٢٦
٨	٤,١١١	٠,٧٩٣	٢,٨٧٠	١,٣٨٧	٥,٧٠	٢٠	٣,٧٠٣	٠,٨٣٣	٢,٠٥٥	١,١٤٣	٨,٥٦
٩	٤,٤٢٥	٠,٧٦٧	٣,١٨٥	١,٤٥٤	٥,٥٤	٢١	٣,٥٠٠	٠,٨٤٥	٢,٠٣٧	١,١٧٧	٧,٤١
١٠	٤,١٦٦	٠,٧٧٠	٢,٨٨٨	١,٤٣٦	٥,٧٦	٢٢	٣,٧٢٢	٠,٩٩٨	٢,٠١٨	٠,٨٥٧	٩,٥١
١١	٤,٢٤٠	٠,٧٧٥	٣,١٢٩	١,٤٠١	٥,٠٩	٢٣	٣,٦٢٩	٠,٨٠٧	٢,٠٩٢	١,٠٨٦	٨,٣٤
١٢	٤,٠٥٥	٠,٨١٠	٣,٢٥٩	١,٤٤٣	٣,٥٣	٢٤	٣,٥١٨	٠,٨٢٣	٢,٠٣٧	١,٠٥٩	٨,١١

صدق البناء: تم التحقق من صدق البناء عن طريق الاتساق الداخلي لكل فقرة من فقرات المجال بدرجة المجال، ثم درجة كل مجال مع درجة المقياس الكلي، ومن ثم استخراج الارتباط بين مجالات المقياس وقد تحققت الباحثة من هذا النوع من الصدق عن طريق ما يأتي:

أ- **علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال:** قامت الباحثة باستخراج العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي توجد فيه، من خلال استمارات عينة التحليل الإحصائي و تم حسب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والمجموع الكلي للمجال الواحد الذي توجد فيه الفقرة، وكانت جميع الارتباطات دالة، الجدول (٤).

جدول (٤) معاملات ارتباط درجة الفقرة بالمجال

التنمر المتعلق بالشخص				التنمر المتعلق بالعمل			
الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
١	٠,٥٤٥	٧	٠,٥٣٦	١٣	٠,٥٥٨	١٩	٠,٤٢٢
٢	٠,٥٤	٨	٠,٦٤٤	١٤	٠,٦٦١	٢٠	٠,٥٧٥
٣	٠,٥٨٠	٩	٠,٥٣٨	١٥	٠,٦٤٤	٢١	٠,٦٧٩
٤	٠,٥٣٥	١٠	٠,٥٧٢	١٦	٠,٤٣١	٢٢	٠,٦٤٧
٥	٠,٦٢٥	١١	٠,٧٠٠	١٧	٠,٧٥١	٢٣	٠,٦٧٩
٦	٠,٦٠١	١٢	٠,٦٢١	١٨	٠,٦٨٠	٢٤	٠,٦٨٧

ب- **علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس:** يتطلب صدق البناء تحديداً أدق للجانب في المقياس، وكلما كانت المجالات أكثر تحديداً فإنه يتوقع أن يكون صدق البناء أعلى، وبهذا

يضمن أن يأتي المقياس بحصر المجالات وتحديد مدى أهمية كل منها، وذلك لتمثيلها في الاختيار بما يتناسب مع أهميتها (عودة، ٢٠٠٢: ٣٧١). ويعتمد صدق البناء على الارتباط بين درجات المجالات كلا على حدة والدرجة الكلية للمقياس إذ إن هذه المعاملات تعبر عن درجة من الاتساق الداخلي للمقياس (أبو حطب، ١٩٧٦: ١١٢). ولتحقيق هذا الإجراء تم حساب معاملات الارتباط بطريقة بيرسون الجدول (٥).

جدول (٥) معامل ارتباط كل مجال من مجالات المقياس

المجال	معامل ارتباط بيرسون	الدالة الإحصائية
التنمر المتعلق بالشخص	٠,٨٢٠	٠,٠٥
التنمر المتعلق بالعمل	٠,٨٥٤	٠,٠٥

يتضح من الجدول (٥)، أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، لفقرات المقياس ومجالاته، مما يعطي دلالة على ارتفاع الاتساق الداخلي، كما يعد مؤشر صدق جيد يمكن الوثوق به في تطبيق الدراسة الحالية.

الثبات: يعد الثبات من المفاهيم الأساسية في القياس النفسي والتربوي، ولكي تكون الأداة صالحة للتطبيق والاستخدام لابد من توافر الثبات فيها (الإمام، ١٩٩٠: ١٤٣)، لذا تم تطبيق مقياس التنمر الوظيفي على عينة مكونة من (٣٠) مرشدا ومرشدة، وتم استخراج الثبات بطريقتين إذ بلغ معامل الثبات بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (٠,٨٧) وبطريقة ألفا كرونباخ (٠,٨٤).

وصف المقياس بالصيغة النهائية

يتكون مقياس التنمر الوظيفي بصيغته النهائية من (٢٤) فقرة، توزعت على مجالين هما (التنمر المتعلق بالشخص، التنمر المتعلق بالعمل)، وذو ميزان خماسي متدرج (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، إذ تأخذ الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي، وتبلغ أدنى درجة (٢٤)، وأعلى درجة (١٢٠)، ويبلغ المتوسط الفرضي (٧٢).

وبهذا أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق، إذ طبقت الباحثة مقياس التنمر الوظيفي على عينة البحث البالغة (٢٣٠) مرشدا ومرشدة، وصححت إجابات المرشدين التربويين عن المقياس وفق الأوزان التي بينتها في إعداد المقياس ووصفتها آنفاً، ثم قامت الباحثة بتحليل البيانات إحصائياً بالاستعانة بالحقيبة الإحصائية SPSS.

الوسائل الإحصائية

معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficient: وذلك لحساب معاملات صدق المقياس ولحساب الثبات بطريقة إعادة الاختبار.

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين t-test: وذلك لحساب القوة التمييزية للفقرات المقياس بين المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية للمقياس.

الاختبار التائي لعينة واحدة t-test: لمعرفة دلالة الفرق بين متوسط درجات العينة لتعرف التمر الوظيفي لدى المرشدين التربويين.

نتائج البحث وتفسيرها ومناقشتها

الهدف الأول: التعرف على التمر الوظيفي لدى المرشدين التربويين

لغرض تحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي لعينة البحث البالغة (٢٣٠) مرشدا ومرشدة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للمجال الأول (٤٣,٤٠٤) وبانحراف معياري (٥,١٨٧)، وهو أعلى من الوسط الفرضي للمجال البالغ (٣٦)، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال الثاني (٤١,٥٩٥) درجة، وبانحراف معياري (٤,٩٧٢) درجة، وهو أعلى من الوسط الفرضي للمجال البالغ (٣٦)، إما المتوسط الحسابي للدرجة الكلية والذي بلغ (٨٥,٠٠٠) درجة، وانحراف معياري قدره (٨,٢٠٢)، وهو أعلى من الوسط الفرضي للمقياس البالغ (٧٢) درجة، وبعد تطبيق الاختبار التائي، إذ تبين إنها دالة إحصائياً؛ لان القيمة التائية المحسوبة للمجال الأول بلغت (٢١,٦٤٥)، والقيمة التائية للمجال الثاني بلغت (١٧,٠٦٨)، أما القيمة التائية للدرجة الكلية بلغت (٢٤,٠٣٥)، وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦)، عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، ودرجة حرية (٢٢٩)، الجدول (٧).

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التمر الوظيفي لدى المرشدين

التربويين على فقرات المقياس

المجال	العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى الدلالة ٠.٠٥
					المحسوبة	الجدولية		
التمر المتعلق بالشخص	٢٣٠	٤٣,٤٠٤	٥,١٨٧	٣٦	٢١,٦٤٥	١,٩٦	٢٢٩	دال إحصائياً
التمر المتعلق بالعمل	٢٣٠	٤١,٥٩٥	٤,٩٧٢	٣٦	١٧,٠٦٨	١,٩٦	٢٢٩	دال إحصائياً
الدرجة الكلية	٢٣٠	٨٥,٠٠٠	٨,٢٠٢	٧٢	٢٤,٠٣٥	١,٩٦	٢٢٩	دال إحصائياً

يتضح من الجدول (٧) إن استجابات عينة البحث على مقياس التمر الوظيفي كانت بمستوى مرتفع، وقد يرجع ذلك الى جهل المرشدين التربويين بحقوقهم والتي ضمنها القانون له في حال تعرضهم للتمر، فضلا عن عدم تفعيل قوانين حماية المرشدين التربويين، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (الزعبي ومهيدات، ٢٠١٤)، التي أظهرت إن ممارسة العاملين لسلوك التمر في كلية اربد مرتفع، دراسة (عبد المطلب، ٢٠١٩) التي أظهرت عن مستوى مرتفع من التمر الوظيفي لدى عينة البحث، ودراسة (علي ومحمد، ٢٠٢١) أظهرت نتائج الدراسة إن سلوكيات التمر الوظيفي

بمستوى مرتفع، واختلفت مع دراسة (أبو زائدة، ٢٠٢٢) التي كشفت نتائج الدراسة إلى إن مستوى التمر الوظيفي كان بدرجة متوسطة.

وللتعرف على سلوكيات التمر الوظيفي الأكثر ممارسة في المدارس، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث وجاءت النتائج كما في الجدولين الآتين:

المجال الأول: التمر المتعلق بالشخص

جدول (٨) استجابات أفراد عينة البحث على المجال الأول التمر المتعلق بالشخص

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	النقد المستمر غير المبرر	٣,٧٨٢	١,١٢٣	١
٤	السخرية أو إلقاء نكات غير لائقة	٣,٧٥٢	١,١٢٧	٢
٦	تعليقات مسيئة تمس الحياة الشخصية	٣,٧٣٠	١,١٠٨	٣
٢	محاولات متكررة للنيل من الكرامة الشخصية	٣,٧٠٠	١,٠٤٥	٤
١٠	التقليل من الاحترام والتقدير	٣,٧٠٠	١,٠٨٢	٥
٥	نشر الشائعات والأكاذيب	٣,٦٦٥	١,٠٦٣	٦
٣	تهديدات لفظية وغير لفظية	٣,٦٦٠	١,٠٨٠	٧
٩	الحرمان من الحقوق والامتيازات	٣,٦٠٨	١,١٠٧	٨
٨	إهمال الآراء ووجهات النظر	٣,٦٠٠	١,١١٢	٩
٧	تذكير متكرر بالأخطاء	٣,٥٣٤	١,١٧٣	١٠
١١	ردود سلبية عن العمل	٣,٣٩٥	٠,٩٩١	١١
١٢	الصراخ المتعمد	٣,٢٧٣	٠,٩٦١	١٢

يتضح من الجدول (٨) إن استجابات أفراد عينة البحث على المجال الأول التمر المتعلق بالشخص، جاءت الفقرة (النقد المستمر غير المبرر) بالترتيب الأول، إذ بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (٣,٧٨٢) درجة، وبانحراف معياري (١,١٢٣) درجة، تليها بالترتيب الثاني الفقرة (السخرية أو إلقاء نكات غير لائقة)، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٧٥٢)، وبانحراف معياري (١,١٢٧)، وبالترتيب الثالث كانت الفقرة (تعليقات مسيئة تمس الحياة الشخصية)، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٧٣٠)، وبانحراف معياري (١,١٠٨)، وكانت الفقرة (محاولات متكررة للنيل من الكرامة الشخصية) بالترتيب الرابع، بمتوسط حسابي (٣,٧٠٠)، وانحراف معياري (١,٠٤٥)، وجاءت الفقرة (التقليل من الاحترام والتقدير) بالترتيب الخامس، بمتوسط حسابي (٣,٧٠٠)، وانحراف معياري (١,٠٨٢).

٢- المجال الثاني: التمر المتعلق بالعمل

جدول (٩) استجابات أفراد عينة البحث على المجال الثاني التمر المتعلق بالعمل

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
٤	التكليف بعمل اقل من مستوى الكفاءة	٣,٥٨٧	١,١٢٨	١
١٠	التخويف والتهديد بإجراءات الانضباط	٣,٥٧٨	١,١٣٧	٢
٩	منع حضور الدورات التدريبية	٣,٥٦٩	١,١٦٤	٣
١٢	المراقبة المفرطة للعمل	٣,٥٦٠	١,٠٢٠	٤
١	التكليف بمهام لا تتعلق بمجال العمل	٣,٥٠٤	١,١٣٢	٥
٥	حجب المعلومات الضرورية التي تؤثر على التقدم المهني	٣,٤٩١	١,٣٩٧	٦
٢	سحب مهام العمل دون استشارة	٣,٤٤٧	١,١٥٣	٧
٨	تلميحات بشأن ترك العمل أو النقل	٣,٤٣٠	١,١٤١	٨
٦	الإقصاء من أنشطة العمل	٣,٤٠٠	١,١٥٨	٩
٣	التقليل من قيمة العمل	٣,٣٨٢	١,١١٨	١٠
١١	الحرمان من استخدام الموارد	٣,٣٥٢	٠,٩٩٠	١١
٧	تحديد مواعيد مستحيلة لانجاز العمل	٣,٢٩١	١,١٤٣	١٢

يتضح من الجدول (٩) إن استجابات أفراد عينة البحث على المجال الثاني التمر المتعلق بالعمل، جاءت الفقرة (التكليف بعمل اقل من مستوى الكفاءة) بالترتيب الأول، إذ بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (٣,٥٨٧) درجة، وبانحراف معياري (١,١٢٨) درجة، تليها بالترتيب الثاني الفقرة (التخويف والتهديد بإجراءات الانضباط)، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٥٧٨)، وبانحراف معياري (١,١٣٧)، وبالترتيب الثالث كانت الفقرة (منع حضور الدورات التدريبية)، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٥٦٩)، وبانحراف معياري (١,١٦٤)، وكانت الفقرة (المراقبة المفرطة للعمل) بالترتيب الرابع، بمتوسط حسابي (٣,٥٦٠)، وانحراف معياري (١,٠٢٠)، وجاءت الفقرة (التكليف بمهام لا تتعلق بمجال العمل) بالترتيب الخامس، بمتوسط حسابي (٣,٥٠٤)، وانحراف معياري (١,١٣٢).

الهدف الثاني: التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في التمر الوظيفي لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث).

لغرض تحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي لعينة الذكور البالغة (٨٩) مرشداً، والذي بلغ (٨١,٢٩٧) درجة، وانحراف معياري قدره (٧,٤٤٨) درجة، والمتوسط الحسابي لعينة الإناث البالغة (١٤١) مرشدة والذي بلغ (٩٠,٨٦٥) درجة، بانحراف معياري قدره (٥,٤٨٣) درجة، إذ تم تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق بين الذكور والإناث، إذ تبين أنها دالة إحصائية؛ لأن القيمة التائية المحسوبة بلغت (١٠,٤٥٧)، وهي أكبر

من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦), عند مستوى دلالة (٠,٠٥), ودرجة حرية (٢٢٨), أي توجد فروق بين الذكور والإناث لصالح الإناث الجدول (١٠).

جدول (١٠) الفروق ذات الدلالة الإحصائية في التتمر الوظيفي لدى المرشدين التربويين تبعا لمتغير الجنس (ذكور - إناث).

نوع العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى الدلالة ٠,٠٥
				المحسوبة	الجدولية		
ذكور	٨٩	٨١,٢٩٧	٧,٤٤٨	١٠,٤٥٧	١,٩٦	٢٢٨	دال إحصائيا
إناث	١٤١	٩٠,٨٦٥	٥,٤٨٣				

يتضح من الجدول (١٠) توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة البحث في التتمر الوظيفي تبعا لمتغير الجنس (ذكور - إناث) ولصالح الإناث, وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Fajana et al, 2011), التي أظهرت نتائج الدراسة إلى أن الإناث أكثر تعرضا للتتمر الوظيفي من الذكور.

التوصيات:

- عقد دورات تدريبية لمديري المدارس والمرشدين التربويين حول التتمر الوظيفي.
- ضرورة إعداد خطة لمكافحة التتمر الوظيفي في المدارس.
- على الجهات المسؤولة تشريع قوانين حازمة للحد من التتمر الوظيفي.
- ضرورة تعاون جميع الجهات المسؤولة للتوعية بالتتمر الوظيفي.
- ضرورة نشر القيم الإيجابية مثل التسامح وتقبل الآخرين.

المقترحات:

- القيام بدراسة مماثلة تتناول فئات مختلفة مثل مديري المدارس والمدرسين والمقارنة بين النتائج.
- القيام بدراسة تتضمن التتمر الوظيفي وعلاقته بمتغيرات نفسية وشخصية أخرى.
- القيام ببرنامج إرشادي لضحايا التتمر الوظيفي.

المصادر

- أبو حطب، فؤاد (1976): بحوث في تقنيات الاختبارات النفسية، ط1 ، مكتبة الإنجلو المصرية، القاهرة.
- أبو زائدة، محمد تيسير محمد (2022): التتمر الوظيفي والاحترق النفسي وعلاقتها بتقدير الذات لدى موظفي بلديات شمال غزة، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، غزة، كلية التربية.
- الإمام ، مصطفى (١٩٩٠): التقويم النفسي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد.

- الزغبى، دلال محمد، مهيدات، رزان علي (2014): سلوكيات التنمر التي يمارسها العاملون في المؤسسات الأكاديمية في الأردن والعوامل المرتبطة بها (دراسة حالة)، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، (35)، 32- 61.
- عبد المطلب، فاطمة عربي (2019): الاحتراق النفسي وعلاقته بظاهرة التنمر الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء المنهج الحديث، رسالة ماجستير، كلية التربية للطفولة، إدارة البحوث والنشر العلمي، العدد (11)، ص 317- 339.
- العزوني، هدى سليمان (2020): أثر التنمر الوظيفي على كفاءة أداء العنصر البشري في المؤسسات الاقتصادية، مجلة بحوث الشرق الأوسط، المجلد (57)، الجزء (2)، 175- 202.
- علي، حمدي، ومحمد، وفاء (2021): التنمر في بيئة العمل والانغماس الوظيفي- دراسة سوسيولوجية على عينة من الأكاديميين معاونيهم والموظفين الإداريين في جامعة سوهاج، رسالة ماجستير، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد (10)، العدد (1)، ص 91- 143.
- عودة ، احمد سليمان (2002) : القياس والتقويم في العملية التربوية ، ط5 ، عمان .
- مهيدات، رزان علي (2019): التنمر الإداري في الجامعات الأردنية في محافظة اربد وعلاقته بالروح المعنوية للعاملين فيها من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك.
- النجار، فايز والزغبى، ماجد راضي (٢٠٠٩): مناهج البحث العلمي، ط١، منشورات دار المسيرة، عمان.
- وزارة التربية (1988): دليل المرشد التربوي، مديرية التقويم والتوجيه التربوي، ط (1)، بغداد، الشركة العامة للإنتاج والمستلزمات التربوية.
- Antonio, Ariza-Montes et al.(2021), "Workplace bullying and presenteeism in the cruise industry: Evaluating the effect of social support Antonio", International Journal of Hospitality Management, 94 , PP. 1-9.
- Bartlett, J. A. (2016) Workplace Bullying: A Silent Epidemic. Library.
- Brewer, G., Holt, B., & Malik, S. (2018). Workplace bullying in risk and safety professionals. Journal of safety research, 64, 129-133.
- Bullying. Retrieved from [www. workplacebullying.org/suite101/](http://www.workplacebullying.org/suite101/) in october.
- Bulut, S., & Hihi, S. (2021). Bullying in the workplace: The psychological causes and effects of bullying in the workplace. Clinical Research in Psychology, 4(1), 1-5.

- Ebel, Robert. A.I.(1972) “ Essentials of Educational Measurement 2nd, New York ,Englwood ,Cliftsu J.
- Einarsen, S. Hoel, H., Zapf, D. &Cooper. C.L. (2011). The Concept of Bullyingand Harassment at Work: The EuropeanTradition. In S. Einarsen, H. Hoel,D. Zapf and C.L. Cooper (Eds.) Bullyingand Harassment in the Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice. CRC Press, Taylor & Frances Group, Boca Raton, London, New York, pp. 3–39.
- Fajana, S., Oweyeni, O., Shadare, S., Elegbede, T. & Gbajumo–Sheriff, M. (2011). Gender differences: An antecedent for workplace bullying and harassment in Nigeria workplaces. European Journal of Social Sciences, (21), 448–455.
- Francioli, L., Høgh, A., Conway, P. M., Costa, G., Karasek, R., & Hansen, Å. M. (2016). Do personal dispositions affect the relationship between psychosocial working conditions and workplace bullying?. Ethics & Behavior, 26(6), 451–469.
- Greene, M.B .(2006). Bullying in Schools: A Plea for Measure of Human Rights. Journal of Social Issues,62(1), pp 63–79.
- Mitchell, A. (2010). Complex PTSD:Devastating Health Effects From Workplace.
- Rai, A. & Agarwal, U. A. (2017). Exploring the process of workplace bullying in Indian organizations: A grounded theory approach, South Asian Journal of Business Studies, 6(3), 247–273.
- Rajalakshmi, M. & Naresh, B. (2018), "Influence of psychological contract on workplace bullying", Aggression and Violent Behavior, 41, PP. 90–97.
- Rossiter, L., & Sochos, A. (2018). Workplace bullying and burnout: the moderating effects of social support. Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma, 27(4), 386–408.

- Smith-Han, K. et al.(2020), "Measuring exposure to bullying and harassment in health professional students in a clinical workplace environment: Evaluating the psychometric properties of the clinical workplace learning NAQ-R scale", Medical Teacher, 42(7), PP. 1-9
- Steele NM, et al. (2020), "The relationships of experiencing workplace bullying with mental health, affective commitment, and job satisfaction: Application of the job demands control model", International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(6), PP, 1-14.
- Steele, Nicole M., et al. "The effects of working in a bullying climate on psychological distress and job satisfaction: a multilevel analysis." Australian journal of psychology 74.1 (2022): 2125341.
- Visinskaite, V. (2015). Workplace Bullying: in relation to Self-Esteem, Stress, Life Satisfaction and Cyberbullying.
- Yahaya, A., Ing, T. C., Lee, G. M., Yahaya, N., Boon, Y., Hashim, S., & Jesus, S. K. C. I. (2012). The impact of workplace bullying on work performance. Archives Des Sciences, 65(4), 18-28.