

الدافعية الذاتية وعلاقتها بالتنمر الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة بالمملكة العربية السعودية

وفاء سعد الأسمرى

أ.د/ فاطمة خليفة السيد

باحثة دكتورة - علم نفس أسرة وزواج

قسم علم النفس - كلية الآداب والعلوم الإنسانية

جامعة الملك عبد العزيز - جدة -

جامعة الملك عبد العزيز - جدة - السعودية

السعودية

ملخص :-

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين الدافعية الذاتية والتنمر الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلتين المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة، والتعرف على الفروق لدى معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة تبعاً لمتغير النوع وسنوات الخبرة. اشتملت الدراسة على عينة قوامها (٣٦٩) معلماً ومعلمة، حيث تم تطبيق مقياس التنمر الوظيفي من اعداد: حسن (٢٠٢٤)، ومقياس الدافعية الذاتية من اعداد الدجنى (٢٠٢١) عليهم، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي. أظهرت النتائج أن مستوى الدافعية الذاتية لدى المعلمين كان مرتفعاً، حيث حقق بُعد القيم التنظيمية أعلى المتوسطات، تلاه الشعور بالملكية النفسية تجاه الوظيفة، ثم الشعور الذاتي. كما تبين أن مستوى التنمر الوظيفي بجميع أبعاده (النفسي، اللفظي، الاجتماعي، الجسدي، والإلكتروني) كان منخفضاً لدى أفراد عينة الدراسة. كشفت النتائج عن وجود علاقة طردية بين الدافعية الذاتية والتنمر الوظيفي في الدرجة الكلية، وفي بعض الأبعاد مثل التنمر الجسدي والاجتماعي والإلكتروني، كما تبين عدم وجود فروق في مستوى

الدافعية الذاتية بين الذكور والإناث، في المقابل، ظهرت فروق في الدافعية الذاتية لصالح المعلمين ذوي الخبرة الطويلة (أكثر من ١٧ سنة) في الدرجة الكلية وجميع الأبعاد وذلك عند مقارنتها بالفئة (٦ - ١١ سنة)، فيما تبين عدم وجود فروق في الدرجة الكلية لمقياس التنم الوظيفي وكلا من الأبعاد (التنم الوظيفي الجسمي، والتنم الوظيفي النفسي، والتنم الوظيفي الالكتروني) تعزى لاختلاف متغير النوع، فيما ظهرت فروق في بعد التنم اللفظي وبعد التنم الاجتماعي لصالح الذكور، ومع ذلك، لم تظهر فروق في مستوى التنم الوظيفي الكلي بجميع أبعاده تعزى لمتغير سنوات الخبرة، توصي الدراسة بتثقيف العاملين ذوي الدافعية الذاتية المرتفعة حول استراتيجيات التعامل مع التنم وطرق إدارته، وإنشاء خطط تطوير مهني فردية وفق احتياجات كل معلم، لتعزيز شعورهم بالكفاءة الذاتية، وضمان وجود آليات فعّالة للإبلاغ عن الحالات الفردية قد يعزز الاستقرار الوظيفي كإجراءات وقائية للحد من انتشار هذه الظاهرة.

كلمات مفتاحية: الدافعية الذاتية، التنم الوظيفي، المعلمين، مدينة القنفذة.

**Self-Motivation and Its Relationship with Workplace Bullying
Among a Sample of Middle and High School Teachers Al
Qunfudhah city in the Kingdom of Saudi Arabia**

Fatma Khalifa Elsayed

Professor of clinical
Psychology

Faculty of Arts and
Humanities - king Abdul
Aziz University- Jeddah-
Saudi Arabia

Wafa Saad Al-Asmari

PhD Researcher in Family
and Marriage Psychology

king Abdul Aziz
University- Jeddah- Saudi
Arabia

Abstract: -

The aim of this study was to explore the relationship between self-motivation and workplace bullying among a sample of middle and high school teachers in Al-Qunfudhah, Saudi Arabia, It also sought to examine the differences in levels of self-motivation and workplace bullying based on gender and years of experience The study comprised 369 teachers (both male and female), employing the Workplace Bullying Scale developed by Hassan (2024) and the Self-Motivation Scale developed by Al-Dajani (2021), The study employed a descriptive correlational methodology to investigate these relationships. The results indicated that the level of self-motivation among teachers was high, with the organizational values dimension achieving the highest mean, followed by psychological ownership of the job, and then self-awareness. Additionally, the level of workplace bullying across all its dimensions (psychological, verbal, social, physical, and electronic)

was found to be low among the study participants. The findings revealed a positive correlation between self-motivation and workplace bullying in the overall score and in certain dimensions, such as physical, social, and electronic bullying. No significant differences were found in self-motivation levels between male and female teachers. However, significant differences in self-motivation were observed in favor of teachers with extensive experience (more than 17 years) in the overall score and all dimensions, compared to those with 6 to 11 years of experience. In terms of workplace bullying, no significant differences were observed in the overall score or in the dimensions of physical, psychological, or electronic workplace bullying based on gender. However, significant differences were found in the verbal and social bullying dimensions, favoring male teachers. Furthermore, no significant differences in the overall level of workplace bullying across all dimensions were found based on years of experience. The study recommends educating employees with high self-motivation about strategies for handling and managing bullying. It also suggests developing individualized professional development plans tailored to each teacher's needs to enhance their sense of self-efficacy. Additionally, ensuring the availability of effective mechanisms for reporting individual cases could promote job stability as a preventive measure to reduce the prevalence of this phenomenon.

Keywords: Self-Motivation, Workplace Bullying, Teachers, Qunfudah

مقدمة :

يُعد نجاح المؤسسة التعليمية في أداء وظائفها وتحقيق أهدافها مرهوناً بما تمتلكه من موارد بشرية مؤهلة تشمل المعلمين والطلاب والإداريين. ويُعتبر المعلم المحور الرئيس في العملية التعليمية، إذ يقوم بدور محوري في تنمية شخصية الطلاب وصقل مهاراتهم الأكاديمية والاجتماعية. ولتمكين المعلم من القيام بدوره بفعالية، تبرز الحاجة إلى توافر الدافعية المهنية، التي تُعتبر من المحددات الأساسية للأداء الوظيفي الأمثل.

يعتمد نجاح الأفراد في حمل النفس على العمل والإقبال عليه بنشاط على جملة من الأسباب، لعل في مقدمتها امتلاك القدرة على العمل، ثم الرغبة في القيام بهذا العمل، وتنبع الرغبة في العمل من مصدرين أساسيين، أولهما خارجي ويسمى التحفيز الخارجي، وثانيهما مصدر داخلي ينبع من نفس الإنسان، ويسمى التحفيز الذاتي والذي يدعم الصمود النفسي للفرد (سعيد، ٢٠٢٣).

تعتبر دراسة الدوافع النفسية من الموضوعات الهامة في ميدان التربية وعلم النفس، إذ أن فهم دوافع الفرد يساعد على الاستفادة من الطاقة الكامنة وراء هذه الدوافع ويساعد كثيراً في توجيهه وتحفيزه لإكتساب المهارات والحفاظ على صحته النفسية (سليمان واحمد، ٢٠٢٢).

هناك عوامل تدعم قوة الدافع الذاتي لدى العاملين في تحسين أدائهم، مثل السياسات والإدارة التي لا تشكل عبئاً عليهم، والعلاقات المتناغمة بين الزملاء، والدخل الذي يفي باحتياجات الحياة، والتقييمات التي تهدف إلى تقدير الأداء، وبيئة العمل المريحة والمشجعة، إن الدافع الذاتي هو القوة المحركة التي تدفع الأفراد لاتخاذ الإجراءات وتحقيق الأداء العالي، يجب أن يكون الشخص محفزاً برغبته الخاصة لتحقيق أهداف المنظمة أو المؤسسة (Nurhayani,2023).

إن الدافع الذاتي له تأثير إيجابي كبير على الكفاءة الوظيفية فهو عامل أساسي في تحسين أداء الموظفين وخلق فرص جديدة للمنظمة (Shin and Park, 2024)، فالدافع الوظيفي له التأثير الأكبر على الأداء الوظيفي (Dyah et al., 2024). كما أشار (2024) Asmaeil إلى أن الدوافع الذاتية مثل تحقيق الإنجازات والاعتراف بالجهود تلعب دوراً أكبر في زيادة رضا الموظفين مقارنة بالعوامل الخارجية مثل الرواتب والترقيات، كما أن العوامل الذاتية تؤثر بعمق على المكونات النفسية للموظفين أكثر من العوامل الخارجية.

أكد (2024) Pramesti & Pramesti على أن الدوافع الذاتية لها تأثيراً إيجابياً كبيراً على معنويات الموظفين، كما أن معنويات الموظفين تتأثر بشكل كبير عند الجمع بين الحوافز والدوافع الذاتية وحماس العمل، وقد أشار (2023) Adnan & Azar إلى أن التحفيز الذاتي له تأثير إيجابي كبير على الأداء الوظيفي الفعال، حيث إن التحفيز الذاتي يعزز من الإنتاجية والتزام الموظفين، كما أن زيادة التحفيز الذاتي يساهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

هذا وترى التفسيرات الارتباطية السلوكية للدافعية أن النشاط السلوكي وسيلة أو ذريعة للوصول إلى هدف معين مستقل عن السلوك ذاته، فظاهرة حب الاستطلاع مثلاً، هي نوع من الدافعية الذاتية يمكن تصورها على شكل يرمي إلى تأمين معلومات حول موضوع أو حادث أو فكرة عبر سلوك استكشافي، حيث يرغب الفرد في الشعور بفعاليتته وقدرته على الضبط الذاتي لدى قيامه بهذا السلوك وبهذا المعنى يمكن اعتبار حب الاستطلاع دافعا إنسانياً ذاتياً (عمرأوي وبلغول، ٢٠٢١).

مما يعني أن مفهوم الدافعية يمثل دوراً هاماً في الحياة النفسية حيث يمكن النظر إليه على أنه مفهوم مركب يطلق للدلالة على العلاقة بين الكائن الحي والبيئة، ولا يمكن ملاحظته مباشرة وإنما يستدل عليه من تتابعات السلوك الموجهة نحو أهداف معينة،

كما يستدل عليه من الحاجة الناشئة من توتر الفرد نتيجة عدم إشباعه لهذه الحاجة وبالتالي يصبح الدافع عبارة عن هدف يعمل الإنسان على تحقيقه (الأبيض والرويلي، ٢٠١٧)، والدافعية هي المحركات الديناميكية للسلوك والمحددات الرئيسية له، وتعد من العناصر الأساسية التي تؤثر في نشاط الفرد وضبطه وتوجيه سلوكه، وأساس تصرفاته في المواقف المختلفة وتفاعله مع البيئة. (سليمان واحمد، ٢٠٢٢).

وعلى الجانب الآخر، يعد التنمر في مكان العمل خفياً، لكن تتمثل إحدى الطرق المفيدة في التعرف إلى التنمر بالتفكير في كيفية رؤية الآخرين لما يحدث، فإذا كان معظم الناس يرون أن سلوكاً معيناً غير معقول، فهو سلوك تنمر بشكل عام.

فالتنمر الوظيفي هو مجموعة السلوكيات السلبية مثل سوء المعاملة المؤسسية على أساس التسلسل الهرمي للسلطة، والتخويف الجسدي، والمضايقة والتجاهل والتهديدات اللفظية والتي تشكل ضغوطاً تنظيمية (Kwan et al., 2020)، فالتنمر، التسلط، الاستقواء، التهيب هي أسماء مختلفة لظاهرة سلبية نشأت في الغرب وبدأت تغزو المؤسسات التربوية والخدمية والانتاجية بفعل تأثيرات العولمة والغزو الإعلامي (مغار، ٢٠١٥).

حيث أن التنمر الوظيفي يُعدّ أحد أنماط السلوك العدائي الذي يستهدف تخويف أو إذلال شخص معين أو مجموعة من الأفراد في بيئة العمل. ويظهر هذا السلوك في صورة أشكال متنوعة من العنف، مثل الإذلاء بتعليقات لفظية جارحة، أو نشر الشائعات المغلوطة، أو عزل الفرد اجتماعياً. كما يتضمن أيضاً إطلاق النكات التهكمية، والتجسس، وتعمد إزعاج الآخرين أو مطاردتهم، والصراخ، واستخدام الألفاظ النابية، والتقليل من شأن آراء الآخرين (علي ومحمد، ٢٠١٢).

وقد كشف Oayyum, Ahmad & Tariq (٢٠٢٢) عن أن الموظفين الذين يتعرضون

لمستويات مرتفعة من التنمر في العمل يعانون من تدهور واضح في رفاهيتهم النفسية، وأشار Taj & Azmat (٢٠٢٣) إلى أن التنمر يؤثر سلباً على الأداء الوظيفي، ويؤدي إلى تدهور الصحة النفسية وانخفاض تقدير الذات.

وأوضحت أبحاث مثل (Chirilă, 2019) و(Vukelic et al., 2019) أن انتشار التنمر في مكان العمل يؤثر سلباً على المنظمة ككل، ويتجلى ذلك في زيادة الضغوط المهنية، والإجهاد الوظيفي، والإرهاق العاطفي، فضلاً عن ارتفاع معدلات دوران العمل، وانخفاض الالتزام الوظيفي ومستوى الرضا بين الموظفين. ومن الآثار السلبية للتنمر الوظيفي بين الموظفين أنه يؤثر على الصحة النفسية والجسدية لديهم، حيث يؤدي إلى العديد من المشاكل الصحية والعقلية، حيث يتضمن الإيذاء والمعاملة القاسية من الموظفين المتنمرين تجاه ضحاياهم، ويؤدي التنمر إلى الاكتئاب، ويؤثر على إنتاجية الموظف المهنية (الدوسري والغامدي، ٢٠٢٣).

إن التفاعلات الاجتماعية تلعب دوراً حيوياً في تعلم سلوك التنمر حيث قد ينشأ هذا النمط من خلال تقليد الآخرين أو مشاهدتهم (Amsari et al, 2024)، حيث إن الأنماط الجديدة من السلوك يمكن أن تكتسب عن طريق ملاحظة سلوكيات الآخرين (Proctor & Niemeyer, 2020)، حيث أنه يمكن تعلم سلوك التنمر من خلال ملاحظة نماذج العدوان من المحيط الخارجي (كشيب، ٢٠٢٣)، حيث يعتبر التنمر كغيره من السلوكيات الإنسانية الأخرى متعلم من خلال نتائجه (المناعسة، ٢٠٢٢).

يسعى الشخص من خلال سلوك التنمر إلى تحقيق رغباته عبر فرض السيطرة والاعتداء على الآخرين، مما يؤدي إلى تعزيز هذا السلوك العدواني لديه ويزيد من فرص تكراره (صبيرة، وتجور، ٢٠٢٤)، ويعد الحرمان والإحباط أحد الأسباب التي تؤدي بالفرد إلى ممارسة هذا السلوك كاستجابة تهدف إلى التغلب على مشاعر النقص والخوف من الفشل (كشيب، ٢٠٢٣)، فهو مشكلة نفسية ترتبط بالتأثيرات الإنسانية التي تؤثر على

الفرد وتدفعه إلى سلوك التنمر فالسلوك العدواني ينبع من غرائز داخلية للفرد (كشيب، ٢٠٢٣)، والمتنمرين يعتقدون بأن لديهم القدرة على التحكم في البيئة التي يعيشون بها فهم يدركون سلوكهم من خلال التمرکز حول الذات، وغالباً ما يبررون سلوكهم حول الضحايا بأنهم يستحقون ذلك (الخليلي، ٢٠٢١) وتستخدم هذه الغرائز في حالات متعددة تتعلق بالفرد ذاته، حيث يسعى الفرد أحياناً إلى تدمير نفسه أو الآخرين (صبيبة، وتجور، ٢٠٢٤).

ومن خلال ما سبق يمكن أن نخلص إلى أن العلاقة بين الدافعية الذاتية والتنمر الوظيفي متشابكة، حيث قد يتعرض الموظفون ذوو الدافعية الذاتية العالية للتنمر بسبب تميزهم والتزامهم الكبير، مما قد يُثير الحسد أو التنافس غير الصحي، خاصة في بيئات عمل ضعيفة القيم التنظيمية، كما أن سعيهم لتحقيق أهدافهم بإيجابية قد يُعتبر تهديداً للنظام القائم أو لبعض الزملاء، مما يدفع البعض لاستخدام التنمر لإضعافهم أو تقليل حماسهم.

وبناءً على ما تقدم ستسعى الباحنتان في هذه الدراسة إلى دراسة الدافعية الذاتية وعلاقتها بالتنمر الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة وإلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الدافعية الذاتية والتنمر الوظيفي.

مشكلة الدراسة

تعد المؤسسة التعليمية أساس التطور والتقدم في جميع مجالات الحياة فمخرجات النظام التعليمي أساس التطور في أي مجتمع، ومعلمة المرحلة المتوسطة والثانوية مطلوب منها أن تكون قادرة على مواجهة التحديات داخل المدرسة حيث تتعرض لمواقف مختلفة فقد تكون في لحظة معلمة وأخرى مرشدة ومنظمة للعملية التعليمية، وهذه الأدوار لا يمكن القيام بها دون عملية التدريب واستخدام مهاراتها العقلية وسيطرتها في اتخاذ القرار

الصحيح وبثقة تامة في الوقت المناسب لتحقيق أهدافها المرسومة (القدسسي، ٢٠٢٢).

وتعد الدافعية الذاتية من أهم الأسس الدافعة للنشاط الذاتي التلقائي للفرد وهي التي تقف خلف إنجازات الفرد الأكاديمية والمهنية والشخصية، والفرد المدفوع بدافع ذاتي يكون أكثر استمرارا وثباتا وقوة؛ لأنه يحقق لنفسه إشباعا ذاتياً ومن ثم فإن تأثير الدوافع الذاتية على مستوى الأداء والإنجاز الفردي يفوق بكثير تأثير الدوافع الخارجية (محمد وسناء، ٢٠٢٠).

من ناحية أخرى، يُعد التنمر الوظيفي من أبرز المعوقات التي تعرقل تحقيق الأهداف المؤسسية ، خصوصا عندما يمارس من قبل العاملين فيها، هذه السلوكيات المدمرة والمتكررة تمنع انجاز العمل وقد ينطوي التنمر على الاساءة اللفظية، أو الجسدية، أو النفسية، أو الإلكترونية.

ولما كان الموظفون هم المحرك الأساسي لأي منظمة في بيئة الأعمال وذلك لما يقدمونه من خدمات، حيث أن أدائهم وسلوكهم يؤثر على سمعة ومكانة المنظمة وتحقيق أهدافها (Al Jaf et al,2020). وهذا لا يمكن أن يحدث فقط بالتركيز على الجوانب الإيجابية في مكان العمل، وإنما يجب التركيز أيضا على المعوقات أو السلوكيات السلبية ومنها التنمر الوظيفي، حيث يشكل التنمر في العمل تهديداً لصحة العاملين الجسمية والنفسية فضلا عن الآثار السلبية على المستوى الاجتماعي والاقتصادي (البطاح، ٢٠٢٣).

وفي هذا الصدد توصلت العديد من الدراسات الى الآثار السلبية للتنمر الوظيفي ومنها دراسة Yoo & Lee (٢٠١٨) التي توصلت الى أن التنمر يؤثر سلباً على رفاهية الموظفين، فيما توصلت دراسة على ومحمد (٢٠٢١) إلى أن سلوكيات التنمر في بيئة العمل تؤدي إلى ضعف الانغماس الوظيفي بدرجة كبيرة، وأشارت دراسة Pertiwi & Satrya (٢٠٢٢) الى أن التنمر في مكان العمل يؤثر على زيادة نية الموظفين لترك

وظائفهم، وهو ما أكدت عليه دراسة عبدالله (٢٠٢٢) حيث كشفت عن ارتفاع درجة الرغبة في الإنسحاب الوظيفي لدى العاملين عند تعرضهم للتنمر.

فيما بينت دراسة الدوسري والغامدي (٢٠٢٣) إلى وجود علاقة بين متغير التنمر الوظيفي واضطرابات الشخصية، وأكدت دراسة Alwan et al (٢٠٢٤) على أن التنمر الوظيفي يؤثر سلباً على الموظفين، وهو يعكس الإهمال من قبل القادة وعدم توفير بيئة عمل مناسبة، وقد توصلت دراسة حسن (٢٠٢٤) إلى أن هناك علاقة سلبية بين التنمر الوظيفي للعاملين بالمدارس ومدى شعورهم بالرضا الوظيفي، وأن صور التنمر الوظيفي للعاملين بالمدارس تمثلت في التنمر الجسمي، واللفظي، والنفسي، والاجتماعي، والإلكتروني.

هذا وقد قام ليمان Leyman, 1990 بتوضيح وشرح معنى ومفهوم سلوكيات التنمر في مجال العمل، وذلك من خلال فحص لسيكولوجية العمال المصابين بصدمات نفسية، وتبين من خلال ذلك أن العمال الذين يعانون من أضرار شديدة، قد تعرضوا لبعض السلوكيات المسيئة كالإهانة، أو الاستبعاد، أو العقاب من قبل زملائهم أو مدراءهم في العمل (زريقة، ٢٠٢٣).

في حين توصلت دراسة Atiat & Ribeiro (٢٠٢٤) إلى أن التنمر يؤدي إلى زيادة مستويات الإرهاق بين الموظفين، بالإضافة إلى ذلك، أظهرت الدراسة أن "صوت الموظف" يضعف هذا التأثير، حيث وجد أن الموظفين الذين يُسمح لهم بالتعبير عن آرائهم وشواغلهم يواجهون تأثيراً أقل للتنمر الوظيفي على الإرهاق المهني. وكشفت دراسة Renko et al, (2023) أن هناك أثر لاستخدام تقنيات التحفيز الذاتي في مواجهة التحديات النفسية والاجتماعية التي قد تعوق الأداء الوظيفي.

وقد أشارت الدراسات (Ng, 2019; Humair & Ejaz, 2019; Yoo & Lee

(2019) إلى أهمية دراسة ظاهرة التنمر الوظيفي في المؤسسات بأنواعها (الجامعات – المدارس – القطاع العام – المستشفيات).

حيث تشير الدراسات إلى تزايد ظاهرة التنمر الوظيفي، وهو ما يظهر من خلال ارتفاع عدد الشكاوى والدعاوى المقدمة من الموظفين. حيث اثبتت عدة دراسات أن التنمر ظاهرة موجودة في العمل وتمارس ضد العاملين، فقد توصلت دراسة على ومحمد (٢٠٢١) إلى انتشار صور وأشكال سلوكيات التنمر الوظيفي بدرجة كبيرة، وكشفت دراسة عبدالله (٢٠٢٢) إلى ارتفاع درجة التنمر داخل مقر العمل بنمطيه (التنمر المرتبط بالعمل – التنمر المرتبط بالشخص)، وتوصلت دراسة إبراهيم وممدوح (٢٠٢٣) إلى أن درجة توافر التنمر الوظيفي في العمل جاءت بدرجة متوسطة، توصلت دراسة صبيبة وآخرون (٢٠٢٤) الى ان أفراد العينة يعانون من التنمر الوظيفي بمستوى بين منخفض ومتوسط. وتوصلت إحدى الدراسات الى أن واحداً من بين كل خمسة عاملين تعرض للتنمر في مكان العمل (الدوسري والغامدي، ٢٠٢٣).

بناءً على ما سبق، تنبع مشكلة البحث الحالي من أهمية فهم العلاقة بين الدافعية الذاتية وسلوك التنمر الوظيفي، حيث ان الدافعية الذاتية تُعتبر من العوامل الأساسية التي تدفع الأفراد لتحقيق التميز في أدائهم الأكاديمي والمهني، حيث تمكنهم من تحقيق الأهداف بكفاءة وتزيد من قدرتهم على تجاوز التحديات المختلفة، وهذا الأمر يجعلهم ناجحين ومتميزين ويحصلون على التقدير والثناء، ومن هنا فإن العاملين الذين يتميزون بدافعية ذاتية عالية قد يكونون عرضة لسلوكيات التنمر الوظيفي، يعود ذلك إلى عدة أسباب، من بينها شعور بعض الزملاء أو الرؤساء بالتنافسية أو الغيرة، أو شعور المتنمرين بتهديد مكانتهم في بيئة العمل نتيجة لتمييز هؤلاء الأفراد.

ومما سبق، تكمن مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي: هل توجد علاقة ارتباطية بين الدافعية الذاتية والتنمر الوظيفي؟

أسئلة الدراسة :-

تحددت مشكلة الدراسة الحالية بالإجابة على التساؤلات الآتية:

- ١ - ما مستوى الدافعية الذاتية لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة؟
- ٢ - ما مستوى التنمر الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة؟
- ٣ - هل توجد علاقة ارتباطية بين الدافعية الذاتية والتنمر الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة؟
- ٤ - هل توجد فروق بين كل من الدافعية الذاتية والتنمر الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة تبعاً لمتغير النوع وسنوات الخبرة؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى الكشف عن:

- ١ - مستوى الدافعية الذاتية لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة.
- ٢ - مستوى التنمر الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة.
- ٣ - العلاقة بين الدافعية الذاتية والتنمر الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة.
- ٤ - الفروق بين مستويات الدافعية الذاتية والتنمر الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة تبعاً لمتغير النوع وسنوات الخبرة.

أهمية الدراسة :

الأهمية النظرية :

- ١ - تقدم هذه الدراسة إسهاماً علمياً هاماً في تطوير الأطر النظرية المتعلقة بعلاقة الدافعية الذاتية والتنمر الوظيفي، مما يساهم في تعميق فهم هذه الظاهرة في سياق العمل التربوي.
- ٢ - مسيرة الدراسة الحالية للاتجاهات الحديثة في الاهتمام بظاهرة التنمر وما لها من آثار سلبية عديدة على الجانب النفسي والوظيفي للعاملين، خاصة في القطاع التعليمي.
- ٣ - ندرة الدراسات العربية التي تناولت العلاقة بين الدافعية الذاتية والتنمر الوظيفي لدى عينة من المعلمين.
- ٤ - تساهم في تقديم رؤى نظرية متعددة من خلال استعراض وتحليل آراء عدد من الباحثين السابقين، مما يعزز التراكم المعرفي في هذا المجال.
- ٥ - تقديم بعض التوصيات للسلوكيات السلبية التي يتعرض لها المعلم والتي تعيق مساره المهني وتحد من دافعيته للعمل، وذلك من خلال الكشف عن الفروق بين كل من أبعاد الدافعية الذاتية وأبعاد التنمر الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية.

الأهمية التطبيقية :

- ١ - تفيد نتائج هذه الدراسة في تصميم بعض البرامج العلاجية لمساعدة الموظفين في مواجهة ما يتعرضون له من تنمر وظيفي.
- ٢ - يمكن للمؤسسات التربوية الاستفادة من مخرجات الدراسة لتخطيط وتنفيذ برامج إرشادية تساهم في تعزيز الدافعية الذاتية لدى العاملين في الحقل التعليمي.
- ٣ - تقدم الدراسة توصيات عملية موجهة للمؤسسات التربوية قد تلفت الانتباه الى صناع القرار في معالجة ظاهرة التنمر الوظيفي عبر تنفيذ برامج توعوية وإرشادية للحد من السلوكيات السلبية.

٤ - يعد البحث الحالي نقطة الانطلاق التي يمكن أن نستفاد من استنتاجاته وتوصياته من أجل تغيير وتطوير واقع السلوكيات السلبية في المؤسسات التربوية.

مصطلحات الدراسة:

١ - الدافعية الذاتية (Self-motivation):

تعرف بأنها "القوة الداخلية التي تحفز الموظفين على تحقيق أهدافهم الوظيفية وتحسين أدائهم دون الحاجة إلى محفزات خارجية" (Adnan & Azar, 2023).

توصف الدافعية بشكل عام بأنها شيء غير مادي، يعد محركاً داخلياً للأفراد، والذي يحفزهم إلى بعض الإجراءات والسلوكيات، حيث توجه الدافعية الأفراد نحو شيء ما، أو الابتعاد عنه (الدجني، ٢٠٢١).

وتعرف بانها " إقدام الفرد على أداء عمل معين أو تحقيق رغبة معينة بدافع ذاتي، أو من منطلق خبرة خاصة أو تقدير شخصي للموقف وليس بتأثير عوامل خارجية وضغوط اجتماعية" (سليمان، احمد، ٢٠٢٢، ص ٤٩٤) وتعرف الدافعية الذاتية تعريفاً إجرائياً:

تتبنى الباحثتان تعريف الدجني (٢٠٢١) والذي نص على أن الدافعية بشكل عام توصف بأنها شيء غير مادي، يعد محركاً داخلياً للأفراد، والذي يحفزهم إلى بعض الإجراءات والسلوكيات، حيث توجه الدافعية الأفراد نحو شيء ما، أو الابتعاد عنه ويقاس بالدرجة التي تحصل عليها المعلومات على مقياس الدافعية الذاتية المستخدم في الدراسة.

٢ - التنمر الوظيفي (Occupational Bullying):

التنمر الوظيفي شكل من أشكال الإساءة النفسية أو الجسدية التي يتعرض لها الموظفون في بيئة العمل وتعرض الباحثتان بعض التعريفات التي تبرز الجوانب المختلفة للتنمر: ويعرف التنمر الوظيفي بأنه " شكل من أشكال الإساءة اللفظية والإيذاء موجه من قبل

الفرد العامل أو مجموعة من العاملين نحو فرد أو مجموعة من العاملين ممثل في التخويف والتقليل من قيمتهم في المنظمة فضلاً عن الممارسات العقابية، الإهانة، الإساءة مما يتولد عنه ضرراً نفسياً أو جسدياً" (Vukelic, Milica et al., 2019, p1892) وتعرف (زريقة وديوب، ٢٠٢٣) التنمر الوظيفي "بأنه أعمال متكررة وممارسات موجهة ضد واحد أو أكثر من العاملين غير المرغوب فيهم من قبل الضحية (Victim) والتي يمكن تنفيذها بشكل واع أو غير واع، مما يسبب الإذلال والجريمة والضيق، وهو ما يتداخل مع أداء العمل وينتج بيئة عمل غير سارة".

يعرف التنمر الوظيفي بأنه "سلوك سلبي متعمد ومتكرر يصدر من زميل في العمل تجاه زميل آخر في نفس مكان العمل وقد يكون عبارة عن نشر الإشاعات غير الصحيحة عن الضحية، والانتقاد، والسخرية المتعمدة، وإرهاق المتنمر عليه في العمل وإشعاره بالتقصير بالعمل أو نقلة أو إبعاده عن مكان العمل الرئيسي، وتهميشه من أنشطة العمل" (حسن، ٢٠٢٤، ص ٢٨).

ويعرف التنمر الوظيفي إجرائياً:

التنمر الوظيفي هو سلوك عدائي متكرر ومتعمد يتعرض له الموظف في بيئة العمل، يشمل أشكالاً متنوعة من الإساءة مثل التخويف، الإهانة، التهميش، نشر الشائعات، أو فرض أعباء عمل زائدة، مما يؤدي إلى أضرار نفسية وجسدية ويخلق بيئة عمل غير مريحة تؤثر سلباً على الأداء الوظيفي، وتتمثل أشكال التنمر في التنمر الجسدي، واللفظي، والنفسي، والاجتماعي، والإلكتروني، ويقاس بالدرجة التي تحصل عليها المعلومات على مقياس التنمر الوظيفي المستخدم في الدراسة.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: يقتصر البحث على دراسة الدافعية الذاتية وعلاقتها بالتنمر الوظيفي.

الحدود المكانية: مدارس المرحلة المتوسطة والثانوية بالقنفذة.

الحدود البشرية: تكونت عينة الدراسة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة.

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول (١٤٤٦ هـ / 2024 م).

الإطار النظري

أولاً: التنمر الوظيفي

شهد الاهتمام بسلوك التنمر تطوراً ملحوظاً منذ السبعينيات من القرن العشرين، حيث سعت العديد من الدول المتقدمة إلى تطوير برامج إرشادية ووقائية لمكافحة. في هذا السياق، أُطلق في إسبانيا مشروع "التعلم معاً بروح التضامن والأخوة"، فيما تبني الاتحاد الأوروبي مشروعاً تعاونياً لمكافحة التنمر، وشهدت الولايات المتحدة إطلاق الحملة الوطنية للتوعية ضد التنمر. في العالم العربي، بدأ التركيز على دراسة هذا السلوك في الثمانينيات، مع انتشار الأبحاث حوله في دول مثل الأردن ومصر (القدس، ٢٠٢٢).

مفهوم التنمر الوظيفي:

يعد التنمر الوظيفي شكل من أشكال الإساءة اللفظية والإيذاء الموجه من قبل الفرد العامل أو مجموعة من العاملين نحو فرد أو مجموعة من العاملين ممثل في التخويف والتقليل من قيمتهم في المنظمة فضلاً عن الممارسات العقابية، الإهانة، الإساءة مما يتولد عنه ضرراً نفسياً أو جسدياً (Milica et al. 2019)، واتفق معه في هذا المفهوم (Kwan et al., 2020) بأن التنمر الوظيفي هو مجموعة من السلوكيات السلبية مثل سوء المعاملة المؤسسية على أساس ترتيب الهيكل التنظيمي للسلطة، والتخويف الجسدي، والمضايقة والتجاهل والتهديدات اللفظية والتي تشكل ضغوطاً تنظيمية، يعرف التنمر

الوظيفي بأنه "سلوك سلبي متعمد ومتكرر يصدر من زميل في العمل تجاه زميل آخر في نفس مكان العمل وقد يكون عبارة عن نشر الإشاعات الغير صحيحة عن الضحية، والانتقاد، والسخرية المتعمدة، وإرهاق المتنمر عليه في العمل وإشعاره بالتقصير بالعمل أو نقله أو إبعاده عن مكان العمل الرئيسي، وتهميشه من أنشطة العمل" (حسن، ٢٠٢٤، ص ٢٨). وأشار (Cowie, et al., 2002) أن التنمر الوظيفي مجموعة من السلوكيات السلبية التالية: تهديد للوضع المهني على سبيل المثال الاستخفاف بالرأي والإذلال المهني وتهمة عدم بذل جهد، والتهديد على المكانة الشخصية (على سبيل المثال ، الشتائم ، والإهانات ، والتخويف ، والتقليل من القيمة).

وتتفق الباحثتان مع (حسن، ٢٠٢٤)، في أن التنمر الوظيفي هو عبارة عن أعمال متكررة وممارسات موجهة ضد واحد أو أكثر من العاملين غير المرغوب فيهم من قبل الضحية، والتي قد تحدث بشكل واع أو غير واع مما يسبب العديد من السلوكيات كالإذلال والجريمة والضيق مما ينعكس على تحول بيئة العمل الى بيئة عمل غير سارة.

أبعاد التنمر الوظيفي:

وتعددت أبعاد التنمر الوظيفي:

التنمر اللفظي: والذي يعد أحد أشكال التنمر الوظيفي وتتمثل سلوكياته في الإهانات، الشتائم وسوء المعاملة، أو التهديد للعاملين، أو التعنيف، أو الإشاعات الكاذبة، أو إعطاء ألقاب ومسميات، أو إعطاء تسمية عرقية أو تنبذ بألقاب سيئة Pompeii (Schoenfisch., 2015).

التنمر الجسدي: والذي يعكس سلوكيات، (مثل العنف الجسدي، والتهديد بالقوى البدنية أو الأذى الجسدي وحركات جسدية ذات معنى غير (Malik, Björkqvist, 2019) لائق مثل الضرب، والدفع، والعرقلة، وإيقاع الآخر وغيرها وثالثها التنمر النفسي)

والذي يشير إلى إطلاق بعض الأفعال غير الجيدة، كالنظرات والهمسات وإذلال العاملين والتقليل من قيمتهم، ومنعهم من ممارسة بعض الأنشطة بإقصائهم Pompeii (Schoenfisch., 2015)

التنمر عبر الإنترنت الإلكتروني: والذي يعكس وضع أمور مهينة للشخص سواء علنا أو بالسر على وسائل التواصل الاجتماعي أو مجموعات العاملين الاللكترونية مثل مجموعات ال what's App"، وما يشمله من رسائل، وصور وفيديوهات، وتشويه سمعة، أو رفض مصادقته عبر تلك الوسائل (Tasneem and Naseem, 2019).

النظريات التي تناولت التنمر الوظيفي:

توجد العديد من النظريات العلمية التي تفسر الاضطرابات السلوكية، حيث تعتبر هذه الاضطرابات مشكلة اجتماعية خطيرة، وقد ساهمت هذه النظريات بشكل كبير في توضيح دور الثقافة والبيئة المباشرة والتفاعل بين الفرد والموقف استناداً إلى ذلك، تستعرض الباحثان بعض النظريات التي اهتمت بشرح "التنمر الوظيفي"، وهي:

■ النظرية السلوكية:

توضح النظرية السلوكية أن التنمر يُعتبر سلوكاً عدائياً مكتسباً، ناتجاً عن بيئة محيطية تُحبط الفرد (صبيرة، وتجور، ٢٠٢٤)، ويقوم الفرد بإلحاق الأذى بالآخرين والتصدي لهم أو حتى اتجاه نفسه بدافع غريزة البقاء (مغار، ٢٠١٥) حيث يعتقد السلوكيون بأن السلوك العدواني كغيره من السلوكيات الإنسانية الأخرى متعلم من خلال نتائجه حيث تزداد احتمالية حدوث السلوك العدواني إذا كانت نتائجه مطروحة والعكس صحيح (المناعسة، ٢٠٢٢)، حيث يسعى الشخص من خلال هذا السلوك إلى تحقيق رغباته عبر فرض السيطرة والاعتداء على الآخرين، مما يؤدي إلى تعزيز هذا السلوك العدواني ويزيد من فرص تكراره (صبيرة، وتجور، ٢٠٢٤).

■ نظرية التحليل النفسي:

يرجع ظهور هذه النظرية إلى سيجموند فرويد (Sigmund Freud)، الطبيب العصبي الشهير، من خلال هذه النظرية يمكن النظر إلى التنمر باعتباره مشكلة نفسية ترتبط بالتأثيرات الإنسانية التي تؤثر على الفرد وتدفعه إلى سلوك التنمر فالسلوك العدواني ينبع من غرائز داخلية للفرد (كشيب، ٢٠٢٣)، أن المتنمرين يدركون أنفسهم بأن لديهم القدرة على التحكم في البيئة التي يعيشون بها فهم يدركون سلوكهم من خلال التمرکز حول الذات وغالباً ما يبررون سلوكهم حول الضحايا بأنهم يستحقون ذلك (الخليلي، ٢٠٢١) وتستخدم هذه الغرائز في حالات متعددة تتعلق بالفرد ذاته، حيث يسعى الفرد أحياناً إلى تدمير نفسه أو الآخرين (صبيرة، وتجور، ٢٠٢٤)، حيث أن الحرمان والإحباط يؤديان بالفرد إلى ممارسة هذا السلوك كاستجابة تهدف إلى التغلب على مشاعر النقص والخوف من الفشل (كشيب، ٢٠٢٣).

■ نظرية التعلم الاجتماعي:

ركزت هذه النظرية على دور المجتمع في تشكيل السلوك الاجتماعي عبر النمذجة وتقليد سلوك الآخرين، يؤكد باندورا على أن الأنماط الجديدة من السلوك يمكن أن تكتسب عن طريق ملاحظة سلوكيات الآخرين (Proctor & Niemeyer, 2020)، وترى هذه النظرية انه يمكن تعلم سلوك التنمر من خلال ملاحظة نماذج العدوان من المحيط الخارجي واليوم أصبح المحيط الخارجي بلا حدود نظراً لانفتاح العالم واستخدام الانترنت (كشيب، ٢٠٢٣)، حيث تركّز هذه النظرية على كيفية التعلم من خلال مراقبة الآخرين، يضيف هذا النهج عمقاً لفهم السلوك وعمليات التعلم، مما يشير إلى أن التفاعلات الاجتماعية تلعب دوراً حيوياً في التعلم توفر هذه النظريات بشكل جماعي إطاراً لفهم العوامل المختلفة التي تؤثر على التعلم وتعديل السلوك (Amsari et al, 2024).

مما سبق يتضح أن هناك العديد من النظريات التي يمكن من خلالها تفسير سلوك التنمر ، فمن خلال النظرية السلوكية يمكن تفسير التنمر على أنه سلوك مكتسب، ينشأ نتيجة الإحباط والبيئة المحيطة التي تؤثر على الفرد يسعى المتنمر من خلال هذا السلوك لتحقيق رغباته من خلال السيطرة والاعتداء على الآخرين، مما يعزز السلوك العدواني ويزيد من فرص تكراره، ونظرية التحليل النفسي تعتبر أن سلوك التنمر ينشأ نتيجة صراعات داخلية وغرائز إنسانية يشكل الإحباط والحرمان دافعاً للسلوك العدواني كوسيلة للتغلب على مشاعر النقص والخوف من الفشل، اما نظرية التعلم الاجتماعي ترى أن سلوك التنمر يتم تعلمه من خلال ملاحظة النماذج العدوانية في المحيط الخارجي وأن الانفتاح العالمي عبر الإنترنت يزيد من فرص تعرض الأفراد لهذه النماذج. تؤدي التفاعلات الاجتماعية والمراقبة إلى تشكيل سلوكيات الأفراد، بما في ذلك التنمر.

وهنا يمكن ملاحظة أنه على الرغم من وجود التنمر وخاصة في مواقع التواصل الاجتماعي المختلفة بين الشباب، إلا أن المجتمع العربي والإسلامي يحد من تطور هذا السلوك ويحجمه حيث جاءت الآيات القرآنية والأحاديث النبوية الشريفة في التحذير من التناوب بالألقاب والاعتداء على الآخرين واحترامهم، ومن أكثر العوامل التي قد تزيد من سلوك التنمر هو الإحباط والضيق وهنا أيضا في المجتمع الإسلامي نجد هناك الكثير من الأحاديث التي تحث على كظم الغيظ والتعامل مع تلك الضغوط في عدم إيذاء الآخرين، أما الإشكالية الكبرى التي نواجهها هي انفتاحنا على المحيط الأكبر في مواقع الانترنت المختلفة، وهي ما تؤكد عليه نظرية التعلم الاجتماعي ولكن هذه التأثيرات قد تخفف حدتها بسبب التربية والقيم التي نشأ عليها الفرد، وبصفة عامة نجد أن ظاهرة التنمر على رغم وجودها في مجتمعنا إلا أنها تمارس بحدة أقل ولا تصل إلى درجة الإيذاء.

ثانياً: الدافعية الذاتية

تعرف الدافعية الذاتية بأنها قدرة الأفراد على دفع أنفسهم لاتخاذ الإجراءات وتحقيق الأهداف دون مطالبات خارجية. يتضمن استخدام التقنيات الشخصية للحفاظ على الدافع، خاصة في المواقف الصعبة (Renko et al., 2023).

وصفت الدافعية الذاتية بأنها الاستعداد الداخلي الذي يدفع الفرد للتعلم والعمل بفعالية، حيث تتأثر بعوامل مثل التوازن بين الحياة الشخصية والعمل، مما يعزز الأداء الوظيفي (Dyah et al., 2024).

كما تعرف الدافعية الذاتية بأنها الدافع الشخصي الذي يحفز الأفراد على تحسين مهاراتهم وقدراتهم لتحقيق أداء وظيفي متميز، وهذا النوع من الدافعية يعزز الالتزام الوظيفي (Shin & Park, 2024).

يمكن تعريف الدافعية الذاتية بأنها: إقدام الفرد على أداء عمل معين أو تحقيق رغبة معينة بدافع ذاتي، أو من منطلق خبرة خاصة أو تقدير شخصي للموقف وليس بتأثير عوامل خارجية وضغوط اجتماعية. (احمد، سليمان، ٢٠٢٢).

وتري الباحثتان أن الدافعية الذاتية تعني مشاركة الفرد في الأنشطة المختلفة المليئة بالفضول والإثارة بهدف معرفة الأشياء والانخراط في المهمات بهدف المشاركة وإكمال هذه المهمات والمساهمة في فعاليات وأنشطة مختلفة.

أهمية الدافعية الذاتية:

يحتل موضوع الدوافع مكاناً مهماً في علم النفس بفروعه المختلفة نظراً لأهميته في تفسير السلوك الإنساني والتعرف على مساره وغاياته واعتبرها الكثير من علماء النفس المحركات الديناميكية للسلوك والمحددات الرئيسية له، وتعد من العناصر الأساسية التي تؤثر في نشاط الفرد وضبطه وتوجيه سلوكه، وأساس تصرفاته في المواقف المختلفة

وتفاعله مع البيئة. لهذا كانت دراسة الدوافع النفسية من الموضوعات الهامة في ميدان التربية وعلم النفس. إذ أن فهم الدوافع يساعد على الاستفادة من الطاقة الكامنة وراء هذه الدوافع ويساعد كثيراً في توجيهه وتحفيزه لاكتساب المهارات والحفاظ على صحته النفسية (سليمان، احمد، ٢٠٢٢).

أبعاد الدافعية الذاتية:

تعتبر أبعاد الدافعية الذاتية من العناصر المهمة التي تؤثر على أداء المعلم ومدى فاعليته في العملية التعليمية وتناولت دراسة (الأبيض والويلي، ٢٠١٧) ثلاث أبعاد :

١. المثابرة: وتعني حماس المعلم عند أداء عمل ما، وبذل الجهد على الرغم من وجود العقبات.

٢. الاستمتاع بالعمل: ويشير إلى شعور المعلم بالرضا عند أداء المهام التي تتناسب مع إمكانياته دون النظر للمكافآت المادية.

٣. الثقة بالنفس: وهي قدرة المعلم على التعبير عن أفكاره وحل المشكلات المدرسية بفعالية وبدون تردد.

ويتضح مما سبق أن المثابرة تمثل قدرة المعلم على مواجهة التحديات التي قد تواجهه أثناء تنفيذ المهام الموكلة إليه، إذ تحفزه على الاستمرار وبذل الجهد اللازم لتحقيق الأهداف التعليمية حتى في ظل وجود صعوبات. أما الاستمتاع بالعمل، فهو الشعور الإيجابي الذي يعيشه المعلم عندما يجد أن ما يقوم به من مهام يتناسب مع قدراته ومهاراته، مما يزيد من رضاه الشخصي ويحفزه نحو تقديم أداء أفضل بغض النظر عن المكافآت الخارجية. وأخيراً، تعكس الثقة بالنفس جانباً مهماً في حياة المعلم المهنية، إذ تدعمه للتعبير عن أفكاره بوضوح واتخاذ قرارات حاسمة لحل المشكلات التي قد يواجهها في البيئة المدرسية،

مما يعزز من فاعليته كمعلم ويجعله قدوة للطلاب في الاعتماد على النفس والقدرة على التفكير المستقل

النظريات التي تناولت الدافعية الذاتية:

■ النظرية الإنسانية:

يعود الفضل في هذه النظرية للعالم ماسلو، وتنظر هذه النظرية إلى الحاجات والدوافع على أنها تنمو بشكل هرمي، كما أن الدافعية لتحقيق الحاجات تأتي في مستوى مرتفع، وتعتمد الدافعية على مدى إشباع الحاجات في المستوى الأدنى، كما أن الأفراد يمتلكون الحرية المطلقة في عملية إشباع حاجاتهم، وأنهم يسعون إلى الوصول إلى أهدافهم وتحقيق حاجاتهم وفقاً للسلم الهرمي الذي أعده ماسلو للحاجات وفقاً لأولوياتها (الزعاير، ٢٠٢٤).

■ النظرية المعرفية الاجتماعية

قدم باندورا نظرية متكاملة للكفاءة الذاتية تأسست على قواعد النظرية المعرفية الاجتماعية، وعبر عن الكفاءة الذاتية بأنها قوة مهمة تفسر الدوافع وراء أداء الأفراد في المجالات المختلفة، وأن إدراك الفعالية الذاتية يسهم في فهم وتحديد أسباب المدى المتنوع من السلوك الفردي، وافترض نظام الحتمية المتبادلة القائم على مبدأ التوازن الدينامي بين البيئة والسلوك والمتغيرات النوعية في الشخصية ويفترض في نظريته أن العلاقة بين ما يتوقعه الأشخاص لأنفسهم وما هم قادرين على عمله في الواقع يعد قوة دافعة. فاعتقاد الفرد في قوته يجعله يحدث أداءً قوياً (عطية، وعادل، ٢٠٢١).

■ نظرية تقرير المصير:

تعتبر نظرية تقرير المصير إحدى النظريات المستخدمة على نطاق واسع في العقد الأخير لتحليل الدافعية وهي نظرية شاملة تركز على دوافع الإنسان وكيفية تعزيز هذه الدوافع لزيادة الإنتاجية والرفاهية. تتمحور هذه النظرية حول فهم الحاجات النفسية

الأساسية التي يجب أن تُشبع لتحقيق التحفيز الداخلي وزيادة الإبداع والفعالية في مختلف جوانب الحياة، (Rahmanpanah, 2017) والتنظيم الدافعي الداخلي الذي يشير الى استقلالية السلوك، ولذا تظهر الدافعية الذاتية حين يشارك الفرد من أجل الممارسة والاستمتاع بالنشاط (عبد العظيم، هايدي، ٢٠١٨). التحفيز الذاتي هو عنصر أساسي في الأداء العالي والرفاهية العامة. تشير النظرية إلى أن تحقيق الاستقلالية والكفاءة والعلاقة في بيئات العمل والتدريب يمكن أن يحسن الأداء ويعزز الحافز الداخلي ويدعم هذا النهج فكرة أن التحفيز الذاتي يساعد على تحقيق الأهداف والاستمتاع بالعملية التعليمية أو التدريبية بشكل أكبر (Meany, 2023).

مما سبق نجد ان النظريات المذكورة تتفق حول مفهوم الدافعية الذاتية في أن تلبية احتياجات الفرد النفسية والاجتماعية هي الأساس لتعزيز السلوك الإيجابي والفعال، فهي تجمع على أن تلبية الحاجات النفسية والبيئية للفرد هو الأساس في تطوير الدافعية الذاتية، بينما تركز النظرية الإنسانية على تسلسل الحاجات وصولاً إلى تحقيق الذات، تعطي النظرية المعرفية الاجتماعية الأولوية للكفاءة الذاتية وتأثير البيئة والسلوك، في حين تُركز نظرية تقرير المصير على الحاجات الثلاث الأساسية للاستقلالية والكفاءة والعلاقة كعامل مباشر لتعزيز التحفيز الداخلي، بالتالي، يمكننا القول إن الدافعية الذاتية تتكون من مزيج من الحاجات الهرمية، الثقة بالكفاءة الذاتية، وتلبية الحاجات النفسية الأساسية. جميع النظريات تشير إلى أن دعم هذه العناصر في البيئة المحيطة للفرد يؤدي إلى تحسين الأداء والإبداع والرفاهية.

مما سبق تبين لنا ان الدوافع الذاتية تتأثر بالرغبة في الاشباع الداخلي للفرد وقدرته على اكتشاف مكامن قوته وتوظيفها، وفي المجتمعات العربية تختلط هذه الدوافع أيضا مع مفهوم الضمير واتقان العمل فهناك دوافع داخلية نابعة من التعاليم الإسلامية وانه

عندما نقوم بعمل لابد من اتقانه ولذا فالفرد دائماً يسعى الى التحسين من قدراته ورفع مستواه من خلال التعليم والتدريب كل هذه العوامل تتشابك وتتلاقى وتجعل من الفرد لديه دافعية ذاتية لإنجاز المهام على اكمل وجه على الرغم من بعض الصعوبات والمعوقات التي قد تواجهه او الضغوط التي يواجهها في محيط العمل او الاسرة.

دراسات سابقة :-

دراسات تناولت الدافعية الذاتية :

تعد الدافعية الذاتية أحد أهم العوامل التي تسهم في تحقيق النجاح على المستوى الشخصي والمهني، حيث تشير إلى القدرة الداخلية للفرد على تحفيز نفسه للوصول إلى أهدافه دون الاعتماد على محفزات خارجية. تعتمد الدافعية الذاتية على مجموعة من العوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر في مستوى الجهد الذي يبذله الفرد، ومدى استمراره في مواجهة التحديات والعقبات، وتشير الدراسات إلى أن الدافعية الذاتية تلعب دوراً حاسماً في تعزيز الأداء المهني وتحقيق الإنجازات الشخصية والمهنية، وتؤكد على أن الدافعية الذاتية تعد عاملاً محورياً في تعزيز الأداء المهني، وتوفير بيئة عمل داعمة يساهم في تحفيز الأفراد لتحقيق إمكاناتهم الكاملة وتحقيق أهداف المؤسسات بشكل أكثر فعالية، وفيما يلي عرض لاهم هذه الدراسات:

فقد كشفت دراسة الأبيض وسعود (٢٠١٧) عن العلاقة بعض أنماط الإشراف التربوي كما يدركها المعلمون بأبعاد الدافعية الذاتية لديهم، أجريت الدراسة على عينة مكونة من (٢٨٩) من المعلمين في مدينة عرعر، واستخدم الباحثان استبيان أنماط الإشراف التربوي ، ومقياس الدافعية الذاتية، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وأشارت النتائج الى: وجود علاقة بين كل نمطي الإشراف بالأهداف و الإشراف العيادي وكل من بعدي(الاستمتاع بالعمل، والثقة بالنفس) والدرجة الكلية للدافعية الذاتية، وعدم وجود علاقة بين نمطي الإشراف بالأهداف و الإشراف العيادي وبعد المثابرة)، ووجود علاقة بين

نمط الإشراف التطوري وكل من أبعاد الدافعية الذاتية (المثابرة ، الاستمتاع بالعمل ، الثقة بالنفس)، والدرجة الكلية ، وكذلك وجود فروق في أنماط الإشراف التربوي الثلاثة لصالح معلمي المرحلة الثانوية ومعلمي التخصص العلمي، ووجود فروق لصالح بعد الثقة بالنفس ، والدرجة الكلية للدافعية الذاتية لصالح معلمي المرحلة الثانوية، وعدم وجود فروق في بعدي المثابرة ، والاستمتاع بالعمل، ووجود فروق في بعدي المثابرة والدرجة الكلية للدافعية الذاتية، لصالح معلمي التخصص الأدبي، وعدم وجود فروق في بعدي الاستمتاع بالعمل والثقة بالنفس، وفاعلية أنماط الأشراف التربوي في التنبؤ بالدافعية الذاتية وأبعادها لدى المعلمين، والإشراف التطوري أكثر الأنماط إسهاما في التنبؤ.

وسعت دراسة الردينية وآخرون (٢٠١٧) إلى كشف مستوى كل من الدافعية الذاتية والكفاءة الذاتية والصحة النفسية لدى المعلمين العاملين بمحافظة شمال الباطنة، وإلى معرفة العلاقة الارتباطية بين الدافعية والكفاءة الذاتية والصحة النفسية لدى المعلمين، وقد تألفت عينة الدراسة من (٣٢٢) معلماً، و(٢٤٠) معلمة، موزعين على (٦) مدارس للإناث و(١٠) مدارس للذكور، تم استخدام ثلاثة مقاييس هي: مقياس دافعية المعلم ومقياس الكفاءة الذاتية، ومقياس الصحة النفسية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المستوى العام لكل من دافعية المعلم والصحة النفسية لدى المعلمين بمحافظة شمال الباطنة جاء مرتفعاً. كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق في الكفاءة الذاتية، وذلك لصالح المعلمات الإناث. كما تبين وجود علاقة بين متغيرات الدراسة الدافعية، الكفاءة الذاتية، والصحة النفسية. كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق بين متوسطات درجات المعلمين في الدافعية والصحة النفسية ترجع لاختلاف النوع، ووجود فروق في الكفاءة الذاتية لصالح الإناث في الكفاءة الذاتية. وأظهرت نتائج

الدافعية الذاتية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة الفتنة بالمملكة العربية السعودية
وفاء سعد الأسمرعي **أ.د/ فاطمة خليفة السيد**

الدراسة عدم وجود فروق بين متوسطات درجات المعلمين في الدافعية والكفاءة الذاتية والصحة النفسية تعزى للعمر والمراحل الدراسية، ووجود فروق بين متوسطات درجات المعلمين في الخبرة لصالح المعلمين من ذوي سنوات الخبرة ١٠ - ١٨ سنة في الكفاءة الذاتية. وأظهرت نتائج الدراسة أن الفئة العمرية تتراوح بين (٥٣.٢٪) بين المعلمين في سنوات الخبرة من ١٠ - ١٨ سنة.

وأشارت دراسة العجمي والخوالدة (٢٠١٩) إلى درجة ممارسة كفايات الإشراف التربوي المعاصر لدى المشرفين التربويين في دولة الكويت وعلاقتها بمستوى الدافعية لدى المعلمين. وتكونت عينة الدراسة من (٥٥٠) معلما ومعلمة في المرحلة المتوسطة في منطقة الأحمدية التعليمية بدولة الكويت، وقامت بتطوير أداة الدراسة وهي عبارة عن استبانة تكونت من محورين محور كفايات الإشراف التربوي المعاصر وتكون من (٤٧) فقرة، ومستوى الدافعية لدى المعلمين وتكون من (٤٢) فقرة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وبينت النتائج أن درجة ممارسة كفايات الإشراف التربوي المعاصر لدى المشرفين التربويين في دولة الكويت جاءت بدرجة متوسطة، وكذلك أن مستوى الدافعية لدى المعلمين جاء ضمن مستوى متوسط، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية بين ممارسة كفايات الإشراف التربوي المعاصر وبين مستوى دافعية المعلمين من وجهة نظرهم، كما تبين أن هناك فروق فيما في جميع المجالات وفقا لمتغير النوع ما عدا مجالات الدافعية نحو الاعتبارية الفردية، والتمكين المهني، والأداة ككل حيث تبين وجود فروق تعزى لمتغير النوع لصالح الإناث، ووجود فروق في جميع المجالات وفقا لمتغير المؤهل العلمي وجاءت الفروق لصالح ذوي المؤهل العلمي دراسات عليا ما عدا مجالي الدافعية نحو التمكين المهني، وتقدير الذات حيث لم تظهر فروق، وعدم وجود فروق في جميع مجالات الدافعية ما عدا مجالات الدافعية نحو التغيير والتطوير، وتجويد العمل، وبناء القدرات، والأداة ككل، حيث تبين وجود فروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وجاءت الفروق لصالح ذوي الخبرة الطويلة من ٥ - أقل من ١٠ سنوات.

وتناولت دراسة أبو دلو، والشمري (٢٠٢٠) العلاقة بين عنصرين من الذكاء العاطفي وهما الدافع الذاتي والمهارات الاجتماعية وتأثيرهما على الأداء الوظيفي ومهارات حل المشكلات داخل بيئة المنظمات غير الحكومية. أجريت الدراسة على عينة مكونة من (١٣٦) عامل من العاملين في المنظمات غير الحكومية العاملة في الأردن. تم جمع البيانات باستخدام أداة الاستبانة، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، أظهرت النتائج أن عنصري الذكاء العاطفي (الدافع الذاتي والمهارات الاجتماعية) يرتبطان بشكل إيجابي بالأداء الوظيفي ومهارات حل المشكلات، ومع ذلك، عند تقديم بيئة العمل كوسيط، أشارت النتائج إلى أن بيئة العمل لم يكن لها تأثير كبير على الذكاء العاطفي، فيما يتعلق بالأداء الوظيفي وحل المشكلات، باستثناء المهارات الاجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في العمل والتي أظهرت تأثيراً معتدلاً لبيئة العمل.

وتناولت دراسة الدجني (٢٠٢١) الكشف عن العلاقة بين كل من الدافعية الذاتية والأداء المتميز للعاملين الإداريين بالجامعات الفلسطينية، وتكون مجتمع الدراسة من (٣١٨) موظفاً وموظفة من الإداريين في الموظفين (الجامعة الإسلامية، جامعة الأقصى)، طبقت الاستبانة على عينة الدراسة التي بلغ عددها (٢٣٢) موظفاً وموظفة، حيث اختيرت عينة الدراسة بطريقة عشوائية بسيطة، وقد تم الاستبانة كأداة للبحث، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، أظهرت نتائج الدراسة أن درجة شعور العاملين بالدافعية الذاتية جاءت بنسبة مرتفعة جداً بوزن نسبي (٨٤.١٩٪)، كما أظهرت الدراسة أن درجة الأداء المتميز لديهم أيضاً جاءت بنسبة مرتفعة جداً بوزن نسبي بلغ (٨٣.٦٪). أكدت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية بين الدافعية الذاتية وممارسات الأداء المتميز (الشعور الداخلي - الشعور الخارجية - التقويم الذاتي) وأداء المتميز لدى العاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية وجامعة الأقصى.

وكشفت دراسة حشيش، وآخرون (٢٠٢١) مهارة إدارة الذات بأبعادها (إدارة الوقت، والانفعالات، والعلاقات الاجتماعية، والثقة بالنفس، والدافعية الذاتية)، وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي التربية الفكرية. وتمثلت العينة في مجموعة من معلمين مدرسة التربية الفكرية بدمياط وبلغ عددهم (٢٠) معلم ومعلمة، وجاءت الأدوات متمثلة في مقياس إدارة الذات وتمثلت أبعاده في (إدارة الوقت، والانفعالات، والعلاقات الاجتماعية، والثقة بالنفس، والدافعية الذاتية)، ومقياس التوافق المهني لمعلمي ومعلمات التربية الفكرية. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتوصل البحث إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوي (٠.٠١) بين درجات معلمي التربية الفكرية على مقياس إدارة الذات ودرجاتهم على مقياس التوافق المهني.

في حين كشفت دراسة (Renko et al., 2023) عن كيفية إدارة الموظفين لدوافعهم الذاتية واستخدام تقنيات التحفيز الذاتي للتغلب على المشكلات التي تؤثر على تحفيزهم في العمل، تمثلت عينة الدراسة في (١٨) موظفاً، حيث تم جمع بيانات يومية حول استخدامهم لتقنيات التحفيز الذاتي، كما تم إجراء مقابلات شبه منظمة مع المشاركين وتحليلها باستخدام تحليل الموضوعات الانعكاسي، اعتمدت الدراسة على منهج قصدي لمدة ستة أسابيع، توصلت النتائج إلى أن هناك أثر لاستخدام تقنيات التحفيز الذاتي في مواجهة التحديات النفسية والاجتماعية التي قد تعوق الأداء الوظيفي.

وهدفت دراسة (Nurhayani 2023) إلى تحديد دور الدافع الذاتي في تحسين أداء أمناء المكتبات في مكتبة جامعة ساري موتيارا بإندونيسيا. شملت الدراسة أمناء المكتبات العاملين في مكتبة جامعة ساري موتيارا بإندونيسيا وبلغ عددهم (١٦) موظفاً، تم استخدام الاستبيانات والملاحظات كأدوات لجمع البيانات، حيث اعتمدت هذه الدراسة على البحث النوعي باستخدام النهج الوصفي، توصلت الدراسة إلى أن الدافع الذاتي هو القوة المحركة التي تدفع الأفراد لاتخاذ الإجراءات وتحقيق الأداء العالي.

اما في دراسة (Adnan & Azar (2023) ، تم فحص تأثير التحفيز الذاتي على الأداء الوظيفي الفعّال للموظفين، مع التركيز على دور التحفيز الذاتي في تحسين الأداء الوظيفي في بيئة مستشفى خاص في كوالالمبور، ماليزيا. أجريت الدراسة على عينة مكونة من (١٠٠) موظف من مستشفى خاص، وتم جمع البيانات باستخدام استبيانات وُزعت عبر روابط واتساب وتيليجرام. استخدمت الدراسة المنهج الكمي مع التحليل الإحصائي باستخدام SPSS. أظهرت النتائج أن التحفيز الذاتي له تأثير إيجابي كبير على الأداء الوظيفي الفعّال، حيث أن التحفيز الذاتي يعزز من الإنتاجية والتزام الموظفين، كما أظهرت النتائج أن زيادة التحفيز الذاتي تساهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

كما هدفت دراسة (Shin and Park (2024 إلى استكشاف تأثير الدافع نحو التطوير الذاتي على أداء الموظفين في الفنادق الفاخرة في كوريا، تم جمع البيانات من (٣٣٢) موظفًا، باستخدام استبانة تم توزيعه عبر البريد، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، تم تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM)، أظهرت النتائج أن الدافع الذاتي له تأثير إيجابي كبير على الكفاءة الوظيفية، والتي تؤثر بدورها بشكل إيجابي على الفعالية الوظيفية، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء الوظيفي. خلصت الدراسة إلى أن الدافع الذاتي هو عامل أساسي في تحسين أداء الموظفين وخلق فرص جديدة للمنظمة.

وقامت دراسة (Pramesti & Pramesti (2024 بتحليل تأثير الحوافز والدوافع الذاتية على معنويات الموظفين في شركة PDAM Tirta Jati بمنطقة Cirebon، تكونت عينة الدراسة من (١٤٩) موظفًا، لجمع البيانات تم الاعتماد على الملاحظة والاستبيانات، وقد تم استخدام المنهج الكمي، أظهرت النتائج أن الحوافز لم يكن لها تأثير

كبير على معنويات الموظفين عند النظر إليها بشكل فردي، لكنها ساهمت بشكل إيجابي عند الجمع بينها وبين الدوافع الذاتية، أظهرت الدوافع الذاتية تأثيراً إيجابياً كبيراً على معنويات الموظفين، تبين أن معنويات الموظفين تتأثر بشكل كبير عند الجمع بين الحوافز والدوافع الذاتية وحماس العمل، حيث تفسر هذه العوامل معاً ٣٠.٣٪ من التباين في معنويات الموظفين توضح هذه النتائج أهمية الدوافع الذاتية وحماس العمل في تحسين أداء الموظفين.

وأشارت دراسة (Dyah et al., 2024) إلى استكشاف تأثير الدافع الوظيفي والتعلم الذاتي على أداء الموظفين مع اعتبار توازن العمل والحياة كمتغير وسيط. تركّز الدراسة على شركة PT Propernas Griya Utama، التي شهدت تراجعاً في الأداء خلال جائحة COVID-19 رغم تطبيق سياسة العمل من المنزل، تكونت عينة الدراسة من (٨١) موظفاً، تم جمع البيانات من خلال الاستبانة، وتم استخدام الوصفي بالاعتماد على استخدام نموذج المعادلات الهيكلية (SEM-PLS)، أظهرت النتائج أن الدافع الوظيفي له التأثير الأكبر على الأداء الوظيفي، يليه التعلم الذاتي وتوازن العمل والحياة. كما تبين أن توازن العمل والحياة يلعب دوراً وسيطاً مهماً في تعزيز تأثير الدافع الوظيفي والتعلم الذاتي على الأداء الوظيفي.

دراسات تناولت التنمر الوظيفي

إن التنمر الوظيفي من الظواهر السلبية التي تؤثر بشكل كبير على البيئة المهنية ورفاهية الموظفين، كما يمثل مشكلة متزايدة تؤثر بشكل سلبي على بيئات العمل وعلى الصحة النفسية والجسدية للعاملين، حيث تؤكد العديد من الدراسات على خطورة التنمر الوظيفي وتأثيره السلبي على الرضا الوظيفي، والانغماس، والرفاهية النفسية، مما يستدعي اتخاذ تدابير فعالة للحد من هذه الظاهرة وتعزيز بيئة عمل داعمة وصحية، وفيما يلي عرض لأهم الدراسات:

فقد هدفت دراسة (Yoo & Lee (2018 الى التعرف على العلاقة بين التنمر الوظيفي ورفاهية الموظفين في كوريا الجنوبية"، أجريت الدراسة على عينة مكونة من (٣٠٧) موظفين يعملون في قطاعات الرعاية الصحية والتعليم والبنوك، وتم جمع البيانات من خلال الاستبانة، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، أظهرت النتائج أن التعرض للتنمر في مكان العمل يرتبط بانخفاض مستويات جودة الحياة والصحة المهنية للموظفين، حيث يؤدي التنمر إلى زيادة الصراع بين العمل والأسرة، مما يؤثر بدوره سلباً على رفاهية الموظفين. كما لاحظت الدراسة تفاوتاً بين القطاعات المختلفة، حيث كان موظفو الرعاية الصحية والبنوك أكثر عرضة للتنمر مقارنة بموظفي التعليم.

ورصدت دراسة على ومحمد (٢٠٢١) أشكال سلوكيات التنمر وأثرها على ضعف الانغماس الوظيفي لدى الأكاديميين والموظفين الإداريين في جامعة سوهاج، وتم تطبيق أدوات الدراسة على عينة مكونة من (٦٤٠) مفردة، حيث تم استخدام ثلاث مقاييس، أحدهما لقياس سلوكيات التنمر، والثاني لقياس الانغماس الوظيفي، والثالث لقياس أثر التنمر الوظيفي على الانغماس الوظيفي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بنمطه المسحي تم التوصل الى عدة نتائج أهمها: ارتفاع انتشار صور وأشكال سلوكيات التنمر الوظيفي بدرجة كبيرة، وأن أفراد العينة يتمتعون بمستوى عالي جداً من التفاني والانغماس، ويشعرون بمستوى عالي من النشاط عند أدائهم لعملهم، وتؤدي سلوكيات التنمر في بيئة العمل إلى ضعف الانغماس الوظيفي بدرجة كبيرة.

وتناولت دراسة (Pertwi & Satrya (2022 تأثير التنمر في مكان العمل ودعم المشرف على نية الموظفين لترك العمل، مع دراسة دور الصراع بين العمل والأسرة كمتغير وسيط في هذه العلاقة. أجريت الدراسة في إندونيسيا على عينة مكونة من (٢٠٠) موظف يعملون في قطاع البنوك، وتم جمع البيانات من خلال استخدام أداة الاستبانة، وقد تم استخدام

المنهج الوصفي التحليلي، أظهرت النتائج أن التنمر في مكان العمل يزيد بشكل كبير من الصراع بين العمل والحياة الأسرية، مما يؤثر بدوره على زيادة نية الموظفين لترك وظائفهم. على الجانب الآخر، دعم المشرف كان له تأثير مباشر سلبي على الصراع بين العمل والأسرة، ولكنه لم يكن له تأثير مباشر كبير على نية ترك العمل.

وقامت دراسة عبدالله (٢٠٢٢) برصد درجة تعرض العاملين للتنمر في بيئة العمل وعلاقة ذلك بالرغبة في الانسحاب الوظيفي، وقد تكونت عينة البحث من (٢٧٨) عاملاً في بني سويف، باستخدام أسلوب المسح الاجتماعي، كما اعتمد على استمارة المقابلة لجمع بيانات البحث، واستخدمت الدراسة الى المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصل البحث إلى ارتفاع درجة التنمر داخل مقر العمل بنمطيه (التنمر المرتبط بالعمل – التنمر المرتبط بالشخص). كما كشف البحث عن ارتفاع درجة الرغبة في الانسحاب الوظيفي لدى العاملين، وأخيراً توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين تعرض العاملين للتنمر ورغبتهم في الانسحاب الوظيفي.

فيما كشفت دراسة (Oayyum, Ahmad & Tariq (2022) تأثير التنمر في مكان العمل على الرفاهية النفسية لموظفي البنوك في باكستان، أجريت الدراسة على عينة مكونة من (٣٠٠) موظف في قطاع البنوك، حيث تم جمع البيانات باستخدام أداة الاستبانة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، أظهرت النتائج أن الموظفين الذين يتعرضون لمستويات مرتفعة من التنمر في العمل يعانون من تدهور واضح في رفاهيتهم النفسية، حيث إن التهيب يؤثر سلباً على صحتهم النفسية والجسدية، ويزداد هذا التأثير السلبي بشكل ملحوظ عندما يكون هناك صراع بين العمل والحياة الأسرية.

وسعت دراسة إبراهيم وممدوح (٢٠٢٣) إلى التعرف على مدى قوة تأثير التماثل التنظيمي على سلوكيات التنمر الوظيفي بجامعة ٦ أكتوبر، ويتمثل مجتمع البحث في السادة أعضاء هيئة التدريس بجامعة ٦ أكتوبر، وتم الحصول على عينة عشوائية بلغت (٢٨١)

مفردة، وتم جمع البيانات من خلال استخدام أداة الاستبانة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصل البحث إلى أن هناك اهتمام بنسبة مرتفعة بالتمائل التنظيمي، وأن درجة توافر التنمر الوظيفي بجامعة ٦ أكتوبر متوفر بدرجة متوسطة، وأن هناك ارتباط بين أبعاد التماثل التنظيمي، وأبعاد التنمر الوظيفي، وأن هناك علاقة ذات بين التماثل التنظيمي والتنمر الوظيفي بجامعة ٦ أكتوبر محل البحث.

كشفت دراسة (Azmat & Taj (2023) عن العلاقة بين التنمر في مكان العمل والأداء الوظيفي بين معلمي الجامعات في إقليم البنجاب، مع التركيز على تأثير التنمر على الصحة النفسية والأداء الوظيفي للمعلمين. أُجريت الدراسة في إقليم البنجاب باستخدام عينة عشوائية مكونة من (١١٠) معلمين من مختلف الكليات في الجامعات المتعددة، تم جمع البيانات باستخدام أداتين: مقياس التنمر في مكان العمل (WBS) واستبيان مطور ذاتياً حول الأداء الوظيفي للمعلمين. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي. أشارت النتائج إلى أن التنمر يؤثر سلباً على الأداء الوظيفي، ويؤدي إلى تدهور الصحة النفسية وانخفاض تقدير الذات، مما يزيد من احتمالية الاكتئاب وترك العمل، خصوصاً بين المعلمين وذوي الخبرة الأقل.

وهدف دراسة الدوسري والغامدي (٢٠٢٣) إلى الكشف عن العلاقة بين بعض اضطرابات الشخصية والتنمر الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في عدد من الجامعات السعودية، وتكونت عينة الدراسة الأساسية من (٨٤) من الموظفين الإداريين من الجامعات السعودية، واستخدمت الباحثتان مقياس التنمر الوظيفي (إعداد الباحثين)، ومقياس اضطرابات الشخصية (PDQ-4) إعداد Steven Hyler كما استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي الارتباطي، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة بين متغير التنمر الوظيفي واضطرابات الشخصية موضوع الدراسة، كما أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق بين الموظفين

المتنمرين في اضطرابات الشخصية موضوع الدراسة. وتبين وجود قدرة تنبؤية لاضطرابات الشخصية بدرجة التنمر الوظيفي.

أما في دراسة (Alwan et al. (2024) تم اختبار مدى مساهمة التنمر الوظيفي بأبعاده المختلفة (التنمر المادي، التنمر اللفظي، التنمر الجسدي) في العلاقة مع الإحباط الوظيفي بأبعاده المتنوعة (الإحباط الذاتي، الإحباط في العلاقات، الإحباط المرتبط بالاستحقاق). أُجريت الدراسة في قسم المياه بمدينة بابل باستخدام عينة من (٣٠) موظفاً، وجمعُ البيانات باستخدام استبيانات مقسمة لقياس التنمر الوظيفي والإحباط الوظيفي. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، أشارت النتائج إلى أن التنمر الوظيفي يؤثر سلباً على الموظفين، وأشارت إلى أنه يعكس الإهمال من قبل القادة وعدم توفير بيئة عمل مناسبة.

فحصت دراسة (Atiat & Ribeiro (2024) العلاقة بين التنمر الوظيفي والاحتراق المهني مع دراسة دور "صوت الموظف" كعامل تعديل لهذه العلاقة، أُجريت الدراسة في قطاع السيارات في باكستان على عينة مكونة من (٣٠٣) موظفين، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة، اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، حيث استخدمت تحليل العوامل المؤكدة والانحدار لاختبار الفرضيات، أظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي للتنمر الوظيفي على الإرهاق المهني، مما يعني أن التنمر يؤدي إلى زيادة مستويات الإرهاق بين الموظفين، بالإضافة إلى ذلك، أظهرت الدراسة أن "صوت الموظف" يضعف هذا التأثير، حيث وجد أن الموظفين الذين يُسمح لهم بالتعبير عن آرائهم وشواغلهم يواجهون تأثيراً أقل للتنمر الوظيفي على الإرهاق المهني، خلصت الدراسة إلى أهمية تعزيز دور صوت الموظف في بيئة العمل للحد من آثار التنمر الوظيفي وتحسين الرفاهية النفسية للموظفين.

بينما تناولت دراسة صبيبة وآخرون (٢٠٢٤) مستوى التنمر الوظيفي لدى مدراء المدارس من وجهة نظر عينة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي في مدارس مدينة سلعجب

بسوريا، أجريت الدراسة على عينة بلغ عددها (١٩٥) معلماً ومعلمة ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس التنمر الوظيفي، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، أظهرت النتائج أن أفراد العينة يعانون من التنمر الوظيفي بمستوى بين المنخفضة والمتوسطة المرتفعة، كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في مستوى التنمر الوظيفي تعزى لمتغيري (النوع) و(المؤهل العلمي)، وكانت لصالح الذكور وأيضاً لصالح المعلمين الحاصلين على شهادة دبلوم ومعهد متوسط، بينما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التنمر الوظيفي التي يعاني منها معلمو مرحلة التعليم الأساسي تعزى لمتغير (سنوات الخبرة).

في حين قام حسن (٢٠٢٤) بتحديد العلاقة بين التنمر الوظيفي للعاملين بالمدارس ومدى شعورهم بالرضا الوظيفي، أجريت الدراسة على عينة بلغ عددها (٢٧١) مفردة تم جمعها من (٣٠) مدرسة من المدارس الإعدادية بمدينة أسيوط، تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، استخدام البحث منهج المسح الاجتماعي الشامل، وتوصلت نتائج البحث إلى أنه توجد علاقة سلبية بين التنمر الوظيفي للعاملين بالمدارس ومدى شعورهم بالرضا الوظيفي، وأن صور التنمر الوظيفي للعاملين بالمدارس تمثلت في التنمر الجسدي، واللفظي، والنفسي، والاجتماعي، والجسمي، والنوعي، والإلكتروني، وأن صور الرضا الوظيفي لديهم تمثلت في شعورهم بالرضا عن طبيعة ونوعية العمل.

التعقيب على نتائج الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة تبين ما يلي:

- بالرغم من الاهتمام الواسع بالدافعية الذاتية والتنمر الوظيفي كل كمتغير مستقل، إلا أن هناك ندرة واضحة في الدراسات التي تناولت العلاقة بينهما بشكل مشترك. معظم الدراسات ركزت على كل متغير في سياقات مختلفة دون استكشاف

التفاعل بينهما أو كيف يمكن أن يؤثر أحدهما على الآخر. هذا النقص يمثل فجوة علمية تستدعي البحث والتقصي، خاصة في سياق الممارسات التعليمية التي تتطلب مستويات عالية من الدافعية الذاتية، وتواجه تحديات مرتبطة بسلوكيات التنمر الوظيفي.

- أظهرت الدراسات أهمية الدافعية الذاتية كعامل رئيسي في تحسين الأداء الوظيفي والشخصي، مع التركيز على تأثيرها في مختلف السياقات المهنية والتعليمية.
- ركزت الدراسات مثل الأبيض وسعود (٢٠١٧) والردينية وآخرون (٢٠١٧) على العلاقة بين الدافعية الذاتية وعوامل تنظيمية مثل أنماط الإشراف والكفاءة الذاتية، مما يبرز أهمية البيئة الإدارية في تعزيز الدافعية.
- من ناحية أخرى، استهدفت دراسات أخرى مثل أبو دلو والشمري (٢٠٢٠) و Renko et al. (٢٠٢٣) دور الدافعية الذاتية في مواجهة التحديات داخل بيئات العمل غير الحكومية والخاصة، مع التركيز على تقنيات التحفيز الذاتي.
- اعتمدت الدراسات على أدوات متعددة مثل الاستبيانات والمقابلات شبه المنظمة كما في Renko et al. (٢٠٢٣)، أو نمذجة المعادلات الهيكلية كما في Shin and Park (٢٠٢٤)، مما يظهر استخدام مناهج بحثية متنوعة لدراسة الموضوع.
- أجمعت الدراسات مثل Adnan & Azar (٢٠٢٣) و Shin and Park (٢٠٢٤) على أن الدافعية الذاتية تعزز الأداء الوظيفي والكفاءة وتوفر فرصاً جديدة للتطوير المهني، مما يجعلها محورياً رئيسياً في تحسين الإنتاجية.
- فيما يتعلق بالدراسات التي تناولت التنمر الوظيفي فقد أبرزت تأثيره السلبي على الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي، مع التركيز على بيئات العمل المختلفة.
- أظهرت الدراسات مثل Yoo & Lee (٢٠١٨) و Oayyum et al. (٢٠٢٢) التأثيرات النفسية والجسدية السلبية للتنمر، حيث يرتبط بانخفاض جودة الحياة والصحة النفسية وزيادة نية ترك العمل.

- تناولت بعض الدراسات أبعاداً محددة للتنمر مثل التنمر اللفظي والجسدي كما في دراسة Alwan et al. (٢٠٢٤)، بينما ركزت أخرى على دور الوسائط مثل دعم المشرف وصوت الموظف في تخفيف تأثير التنمر كما في Atiat & Ribeiro (٢٠٢٤).
- كشفت دراسات مثل حسن (٢٠٢٤) عن العلاقة السلبية بين التنمر الوظيفي والرضا الوظيفي، مشيرة إلى تأثيراته السلبية على شعور الموظفين بالتقدير وظروف العمل.
- من خلال الدراسات السابقة تبين أن الدافعية الذاتية تسهم بشكل إيجابي في تعزيز الأداء والكفاءة في بيئات العمل، بينما يؤدي التنمر الوظيفي إلى نتائج عكسية تؤثر سلباً على الصحة النفسية والرضا الوظيفي. بناءً على هذه الدراسات، يمكن تكوين فكرة حول الأسباب التي تؤدي إلى التنمر الوظيفي التي يتعرض لها العاملون ممن لديهم دافعية ذاتية مرتفعة.
- استفادت الباحثتان من الدراسات السابقة حيث أنها تشكل مرجعية هامة للدراسة الحالية من حيث الإطار المفاهيمي، والأدوات، والمنهجية، والفجوات البحثية، كما أنها تسهم في توجيه الباحثتان لصياغة فرضيات الدراسة.
- إن أهم ما يميز الدراسة الحالية على الدراسات السابقة هو كونها تسعى إلى أن تستكشف العلاقة بين الدافعية الذاتية والتنمر الوظيفي في سياق تعليمي تربوي بالملكة العربية السعودية، في ظل ندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين الدافعية الذاتية والتنمر الوظيفي مما يضيف بعداً جديداً لفهم تأثير الدافعية الذاتية على التنمر الوظيفي لدى المعلمين.

فروض الدراسة :

في ضوء العرض السابق للدراسات السابقة وفي ضوء أهدافها يمكن صياغة الفروض على النحو التالي:

- ١ - يوجد مستوى متوسط من الدافعية الذاتية لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة.
- ٢ - يوجد مستوى متوسط من التنمر الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة.
- ٣ - توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين درجات الدافعية الذاتية والتنمر الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة.
- ٤ - توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات التنمر الوظيفي والدافعية الذاتية لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة لاختلاف متغيري (النوع، سنوات الخبرة).

المنهج والإجراءات:

يستعرض هذا الجزء الإجراءات المنهجية للدراسة، من حيث منهج الدراسة المستخدم، وتحديد مجتمع وعينة الدراسة، وتوضيح أداة جمع البيانات اللازمة للدراسة والإجراءات العلمية المستخدمة والتأكد من ثباتها وصدقها، وهذه الإجراءات على النحو التالي:

أولاً: المنهج المستخدم

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وهو المنهج الذي يتلائم مع طبيعة الدراسة وأهدافها نظراً لاعتمادها على تقديم متغيرات البحث وصفيّاً بغرض دراسة العلاقة بينهم، حيث تهتم الدراسات الارتباطية بالكشف عن العلاقات بين متغيرين أو أكثر لمعرفة مدى الارتباط بين هذه المتغيرات والتعبير عنها بصورة رقمية (عبيدات وآخرون، ٢٠١٤)، وفي

الدراسة الحالية تهتم الباحثان بفحص العلاقة بين الدافعية الذاتية والتنمر الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بالقنفذة بالمملكة العربية السعودية.

ثانياً :مجتمع الدراسة

يتكون المجتمع من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة بالمملكة العربية السعودية

ثالثاً : عينة الدراسة

عينة الدراسة الاستطلاعية :

تم التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة على عينة مكونة من (٦٠) من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة بالمملكة العربية السعودية، غالبيتهم لديهم خبرات سابقة في الفئة (أكثر من ١٧ سنة) تليها الفئة (١٢- ١٧ سنة)، تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وتم الوصول الى العينة عن طريق تصميم الاستبانات ببرنامج (الجوجل فورم) ونشره بشكل الكتروني عن طريق الواتس اب والايميل ووسائل التواصل الاجتماعية المختلفة.

عينة الدراسة الأساسية :

تكونت عينة الدراسة الأساسية من (٣٦٩) ، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة المتمثل في معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بالقنفذة بالمملكة العربية السعودية ، وفق الخصائص التالية :

الدافعية الذاتية وعلاقتها بالتنمر الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة بالمملكة العربية السعودية
وفاء سعد الأسمرعي أ.د/ فاطمة خليفة السيد

جدول (١) خصائص أفراد عينة البحث

المتغيرات	الفئات	العدد	النسبة المئوية
النوع	أنثى	318	86.2%
	ذكر	51	13.8%
الخبرة	أقل من ٥ سنوات	30	8.1%
	٦ - ١١ سنة	48	13.0%
	١٢ - ١٧ سنة	57	15.4%
	أكثر من ١٧ سنة	234	63.4%
المجموع		369	100%

من بيانات الجدول السابق يتضح أنه أن غالبية أفراد عينة الدراسة من الإناث بنسبة مئوية بلغت ٨٦.٢٪، وبالنسبة لسنوات الخبرة نجد أن أكثرية أفراد عينة الدراسة يقعون في الفئة "أكثر من ١٦ سنة" بنسبة مئوية بلغت ٦٣.٤٪، تليها الفئة "١٢ - ١٧ سنة" بنسبة ١٥.٥٪.

رابعاً: أدوات الدراسة:-

لتحقيق أهداف الدراسة والتحقق من فروضها تم الاطلاع على عدد من المقاييس والاستبانات وقد تم استخدام الأدوات التالية لجمع البيانات.

١ - مقياس التنمر الوظيفي

اعداد: حسن، جابر فوزي محمد (٢٠٢٤)، يتكون مقياس التنمر الوظيفي من (٥٠) فقرة مقسمة على خمسة ابعاد كل بعد تكون من (١٠) فقرات، وهي التنمر الجسمي، والتنمر اللفظي، والتنمر النفسي، والتنمر الاجتماعي، والتنمر الالكتروني، ويتم الاستجابة عليه وفق مقياس ثلاثي (نعم= ٣، إلى حد ما= ٢، لا= ١) كما تم تقسيم المقياس لفئات وأصبح طول الخلايا كالتالي: اذا كانت قيمة متوسط العبارة أو البعد بين (١ إلى ١.٦٦) مستوى

منخفض، اذا كانت متوسط العبارة أو البعد بين (١.٦٧ إلى ٢.٣٣) مستوى متوسط، اذا كانت قيمة متوسط العبارة أو البعد بين (٢.٣٤ إلى ٣) مستوى مرتفع. تم حساب ثبات المقياس على عينة من العاملين بالمدارس الإعدادية بمدينة أسبوط، وتراوحت قيم معامل الفا كرونباخ بين (٠.٧٧ - ٠.٨٦)، وبطريقة إعادة التطبيق بفواصل زمني (١٥) يوماً، كما تم حساب الصدق من خلال صدق المحكمين، والصدق العاملي، وتراوحت معاملات الصدق بين (٠.٨٧ - ٠.٩٠) من ثم فقد تحقق مستوى الثقة في المقياس ويمكن الاعتماد على نتائجه (حسن، ٢٠٢٤).

وفي إطار الدراسة الحالية تم إعادة حساب الصدق الثبات على عينة استطلاعية من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بالقنفذة بالمملكة العربية السعودية (ن=٦٠).

حيث قامت الباحثتان بحساب صدق الأداة وذلك باستخدام طريقة الصدق البنائي، والتي تعتمد على حساب معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات أداة الدراسة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، كما تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للأبعاد بحساب معاملات الارتباط لأبعاد الأداة مع الدرجة الكلية للمحور تبعاً لاستجابات أفراد العينة.

جدول (٢) معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation) بين الفقرة

والبعد التي تنتمي إليه

التنمر الوظيفي الجسدي		التنمر الوظيفي اللفظي		التنمر الوظيفي النفسي		التنمر الوظيفي الاجتماعي		التنمر الوظيفي الإلكتروني	
د	م	د	م	د	م	د	م	د	م
0.940**	1	0.906**	11	0.897**	21	0.926**	31	0.926**	41
0.961**	2	0.913**	12	0.846**	22	0.912**	32	0.912**	42

الدافعية الذاتية وعلاقتها بالتنمر الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة بالمملكة العربية السعودية
وفاء سعد الأسمرجي **أ.د/ فاطمة خليفة السيد**

التنمر الوظيفي الإلكتروني		التنمر الوظيفي الاجتماعي		التنمر الوظيفي النفسي		التنمر الوظيفي اللفظي		التنمر الوظيفي الجسدي	
د	م	د	م	د	م	د	م	د	م
0.846**	43	0.846**	33	0.903**	23	0.938**	13	0.965**	3
0.922**	44	0.922**	34	0.917**	24	0.912**	14	0.944**	4
0.902**	45	0.902**	35	0.913**	25	0.909**	15	0.907**	5
0.906**	46	0.906**	36	0.931**	26	0.949**	16	0.964**	6
0.897**	47	0.897**	37	0.916**	27	0.923**	17	0.930**	7
0.916**	48	0.916**	38	0.955**	28	0.953**	18	0.913**	8
0.936**	49	0.936**	39	0.910**	29	0.963**	19	0.920**	9
0.921**	50	0.921**	40	0.950**	30	0.909**	20	0.973**	10

♦ ♦ دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٠١، ♦ دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٠٥،

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط تراوحت بين (٠.٨٤٦ – ٠.٩٧٣) وجميعها قيم موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٠١)، وهذه النتيجة تشير إلى صدق الاتساق الداخلي لاستجابات أفراد العينة الاستطلاعية على الأداة، وأن الفقرات ذات علاقة ارتباطية دالة إحصائية بالبعد الذي تنتمي إليه.

كما تم حساب صدق البناء الداخلي لأبعاد أداة الدراسة حيث تم حساب معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) للأبعاد مع الدرجة الكلية تبعاً لاستجابات أفراد العينة، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (٣) معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين البعد والدرجة الكلية للأداة.

م	البعد	عدد الفقرات	معامل ارتباط بيرسون
1	التنمر الوظيفي الجسدي	10	0.936**
2	التنمر الوظيفي اللفظي	10	0.972**
3	التنمر الوظيفي النفسي	10	0.966**
4	التنمر الوظيفي الاجتماعي	10	0.975**
5	التنمر الوظيفي الالكتروني	10	0.939**

♦ دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠.٠٠١، ♦ دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠.٠٠٥،

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط لأبعاد أداة الدراسة مع الدرجة الكلية للأداة جاءت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، وجميعها قيم موجبة.

وللتحقق من ثبات أداة الدراسة تم حساب معامل الاتساق الداخلي معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's ALPHA)، وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (٤) معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's ALPHA) للتأكد من ثبات الأداة

م	البعد	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا	التجزئة النصفية
1	التنمر الوظيفي الجسدي	10	0.985	0.985

الدافعية الذاتية وعلاقتها بالتنمر الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة بالمملكة العربية السعودية
وفاء سعد الأسمرعي **أ.د/ فاطمة خليفة السيد**

م	البعد	عدد الفقرات	معامل كرونباخ الفا	التجزئة النصفية
2	التنمر الوظيفي اللفظي	10	0.982	0.982
3	التنمر الوظيفي النفسي	10	0.978	0.978
4	التنمر الوظيفي الاجتماعي	10	0.976	0.976
5	التنمر الوظيفي الإلكتروني	10	0.993	0.993
	الدرجة الكلية للمقياس	50	0.995	0.983

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل كرونباخ الفا (Cronbach's ALPHA) للأداة ككل (٠.٩٢٨)، كما بلغت قيمة التجزئة النصفية (٠.٩٨٣)، مما يدل على أن الأداة ككل تتمتع بدرجة جيدة من الثبات ويمكن الوثوق في نتائجها.

٢ - مقياس الدافعية الذاتية

اعداد الدجني، إياد علي يحيي (٢٠٢١)، تكون مقياس الدافعية الذاتية من (٢٢) عبارة مقسمة على ثلاثة أبعاد، يمثل البعد الأول: الشعور الذاتي، ويشمل (٨) فقرات، ويمثل البعد الثاني: الشعور بالملكية النفسية تجاه الوظيفة، ويشمل (٦) فقرات، أما البعد الثالث: بعد القيم التنظيمية، ويشمل (٨) فقرات، ويتم الاستجابة عليه وفق مقياس خماسي (موافق بشدة = ٥، موافق = ٤، أحياناً = ٣، غير موافق = ٢، غير موافق بشدة = ١)، كما تم تقسيم المقياس لفئات وفق مقياس ليكرت الخماسي وأصبح طول الخلايا كالتالي: منخفضة جداً (من ١ إلى أقل ١.٨٠)، ومنخفضة (من ١.٨٠ إلى أقل من ٢.٦٠)، ومتوسطة (من ٢.٦٠ إلى أقل من ٣.٤٠)، وعالية (من ٣.٤٠ إلى أقل من ٤.٢٠)، وعالية جداً (من ٤.٢٠ إلى ٥.٠٠).

تم حساب ثبات المقياس على عينة من الإداريين العاملين بالجامعات الفلسطينية (ن=٣٠)، وجاءت جميع قيم معامل الفا كرونباخ للأبعاد أكبر من (٠.٨٠) وبلغ معامل الفا كرونباخ للدرجة الكلية على المقياس (٠.٩٥٦)، وتم التحقق من الصدق باستخدام

معاملات الارتباط بين فقرات الاستبانة والدرجة الكلية، وتراوحت معاملات الارتباط بين (٠.٦٠٤ - ٠.٩٥٦)، مما يشير إلى مستويات جيدة من الثبات والصدق (الجني، ٢٠٢١). وفي إطار الدراسة الحالية تم إعادة حساب الصدق الثبات على عينة استطلاعية من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بالقنفذة بالمملكة العربية السعودية (ن=٦٠).

قامت الباحثتان بحساب صدق الأداة وذلك باستخدام طريقة الصدق البنائي، والتي تعتمد على حساب معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات أداة الدراسة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، كما تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للأبعاد بحساب معاملات الارتباط لأبعاد الأداة مع الدرجة الكلية للمحور تبعاً لاستجابات أفراد العينة.

جدول (٥) معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation) بين الفقرة والبعد التي تنتمي

إليه

البعد الأول: الشعور الذاتي		البعد الثاني: الشعور بالملكية النفسية تجاه الوظيفة		البعد الثالث: بعد القيم التنظيمية	
م	ر	م	ر	م	ر
1	0.926**	9	0.938**	15	0.955**
2	0.934**	10	0.903**	16	0.870**
3	0.954**	11	0.935**	17	0.962**
4	0.947**	12	0.893**	18	0.955**
5	0.948**	13	0.961**	19	0.879**
6	0.924**	14	0.940**	20	0.941**
7	0.950**			21	0.952**
8	0.936**			22	0.944**

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط تراوحت بين (٠.٨٧٩ - ٠.٩٦١) وجميعها قيم موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠١)، وهذه النتيجة

الدافعية الذاتية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة بالمملكة العربية السعودية
وفاء سعد الأسمرعي **أ.د/ فاطمة خليفة السيد**

تشير إلى صدق الاتساق الداخلي لاستجابات أفراد العينة الاستطلاعية على الأداة، وأن الفقرات ذات علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بالبعد الذي تنتمي إليه.

كما تم حساب معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) للأبعاد مع الدرجة الكلية للمحور تبعاً لاستجابات أفراد العينة، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (٦) معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين البعد والدرجة الكلية للأداة.

م	البعد	عدد الفقرات	معامل ارتباط بيرسون
1	البعد الأول: الشعور الذاتي	8	0.955**
2	البعد الثاني: الشعور بالملكية النفسية تجاه الوظيفة	6	0.955**
3	البعد الثالث: بعد القيم التنظيمية	8	0.953**

♦ ♦ دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٠١، ♦ دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٠٥،

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط لأبعاد أداة الدراسة مع الدرجة الكلية للأداة كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وجميعها قيم موجبة.

وللتحقق من ثبات أداة الدراسة تم حساب معامل الاتساق الداخلي معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's ALPHA)، وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (٧) معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's ALPHA) للثبات من ثبات الأداة

م	البعد	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا	التجزئة النصفية
1	البعد الأول: الشعور الذاتي	8	0.981	0.981
2	البعد الثاني: الشعور بالملكية النفسية تجاه الوظيفة	6	0.967	0.967
3	البعد الثالث: بعد القيم التنظيمية	8	0.978	0.978
	الدرجة الكلية للمقياس	22	0.987	0.955

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل كرونباخ الفا (Cronbach's ALPHA) للأداة ككل (٠.٩٨٧)، كما بلغت قيمة التجزئة النصفية (٠.٩٥٥)، مما يدل على أن الأداة ككل تتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات ويمكن الوثوق في نتائجها.

الأساليب الإحصائية:

تمت الاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها بأدوات الدراسة، حيث تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:

- ١- معامل ألفا كرونباخ Cranach's Alpha ، لقياس مدى ثبات أداة الاستبانة.
- ٢- معامل ارتباط بيرسون Pearson ، لحساب صدق الاستبانة، واختبار العلاقات بين المتغيرات.
- ٣- المتوسط الحسابي، وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات عينة الدراسة، الذي يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي.
- ٤- الانحراف المعياري، للتعرف على مدى انحراف إجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات الاستبانة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي.
- ٥- اختبار "ت" (independent sample t test) للتعرف على الفروق في استجابات افراد عينة الدراسة للمتغيرات ذات المستويين.
- ٦- اختبار تحليل التباين الأحادي (One –way ANOVA) للتعرف على الفروق في استجابات افراد عينة الدراسة للمتغيرات الأكثر من مستويين، واختبار شيفيه Scheffe للتعرف على صالح الفروق.

الدافعية الذاتية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة بالمملكة العربية السعودية
وفاء سعد الأسمرعي **أ.د/ فاطمة خليفة السيد**

نتائج الدراسة

عرض نتيجة الفرض الأول ومناقشتها

وينص على "يوجد مستوى متوسط من الدافعية الذاتية لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة"

للتحقق من هذا الفرض تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على درجات الدافعية الذاتية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	القرار
3	البعد الثالث: القيم التنظيمية	4.33	0.839	86.6%	1	مرتفع جداً
2	البعد الثاني: الشعور بالملكية النفسية تجاه الوظيفة	4.07	0.885	81.4%	2	مرتفع
1	البعد الأول: الشعور الذاتي	4.06	0.946	81.2%	3	مرتفع
	مقياس الدافعية الذاتية	4.15	0.845	83.0%		مرتفع

يتضح من الجدول السابق ان مستوى الدافعية الذاتية لدى معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة افراد عينة الدراسة مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤.١٥) بانحراف معياري (٠.٠٨٤٥)، جاء في المقدمة "بعد القيم التنظيمية"، بمتوسط حسابي بلغ (٤.٣٣)، وانحراف معياري بلغ (٠.٨٣٩) بمستوى مرتفع جداً، وفي المرتبة الثانية "بعد الشعور

بالمملكة النفسية تجاه الوظيفة" بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٧)، وانحراف معياري بلغ (٠.٨٨٥) بمستوى مرتفع، وفي المرتبة الثالثة "بعد الشعور بالمملكة النفسية تجاه الوظيفة" بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٦)، وانحراف معياري بلغ (٠.٩٤٦) بمستوى مرتفع.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الردينية وآخرون (٢٠١٧) حيث توصلت الى أن المستوى العام للدافعية الذاتية للمعلم جاء مرتفعاً، كما توصلت دراسة الدجني (٢٠٢١) الى ان درجة شعور العاملين بالدافعية الذاتية جاءت بنسبة مرتفعة جداً، بينما تختلف مع نتائج دراسة العجمي والخوالدة (٢٠١٩) التي توصلت إلى أن مستوى الدافعية لدى المعلمين جاء ضمن مستوى متوسط.

إن ارتفاع مستوى الدافعية الذاتية لدى المعلمين في مدينة القنفذة لا يمكن عزوه إلى عامل واحد فقط، بل هو نتيجة لتفاعل مجموعة من العوامل المهنية والشخصية التي تعزز شعورهم بالكفاءة والرضا الوظيفي، منها الشعور بالانتماء المهني، والقيم والمبادئ التي تسود المجتمع حيث ينظر إلى مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية بأنها من المهن التي لها طابع خاص حيث يتعامل كثير من المعلمين مع الطلاب على أنهم بمثابة أبنائهم، كما أن المعلمين لديهم شعور بالمسؤولية العالية تجاه رسالتهم التعليمية، فالمعلمون يحملون رسالة تربوية إلى جانب الرسالة التعليمية، مما يجعلهم قدوة في تعزيز القيم الإسلامية والهوية الوطنية، مما يعزز أدائهم ومساهماتهم في العملية التعليمية.

كذلك في ظل الاهتمام برفع مستوى المعلمين من خلال الدورات التدريبية وتوفير الوسائل التقنية، وتعد منصة مدرستي من أكبر الاسهامات في هذا الصدد والذي فتحت افقاً كبيرة للنمو المهني للمعلمين وتيسير العملية التعليمية لهم، إضافة الى الاستقرار الوظيفي الذي تشهده مهنة التعليم في المملكة، إلى جانب ما نلاحظه من اهتمام عام

الدافعية الذاتية وعلاقتها بالتنمر الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة بالمملكة العربية السعودية
وفاء سعد الأسمرعي **أ.د/ فاطمة خليفة السيد**

بالتعليم في المملكة ولا سيما في ظل الرؤية الطموحة ٢٠٣٠ للمملكة التي حفزت الكثير من المعلمين وشعورهم بأنهم يساهمون في التطوير والتنمية.

عرض نتيجة الفرض الثاني ومناقشتها

وينص على "يوجد مستوى متوسط من التنمر الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة"

للتحقق من هذا الفرض تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على درجات التنمر الوظيفي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	القرار
3	التنمر الوظيفي النفسي	1.42	0.567	47.3%	1	منخفضة
2	التنمر الوظيفي اللفظي	1.41	0.593	46.9%	2	منخفضة
4	التنمر الوظيفي الاجتماعي	1.36	0.550	45.3%	3	منخفضة
1	التنمر الوظيفي الجسدي	1.21	0.486	40.2%	4	منخفضة
5	التنمر الوظيفي الإلكتروني	1.19	0.476	39.7%	5	منخفضة
	مقياس التنمر الوظيفي	1.32	0.498	43.9%		منخفضة

من بيانات الجدول السابق يتضح إن مستوى التنمر الوظيفي بجميع أبعاده (النفسي، اللفظي، الاجتماعي، الجسدي، والإلكتروني) جاء منخفضاً لدى معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط العام (١.٣٢) بنسبة مئوية (٤٣.٩%)، مما يعكس بيئة عمل مستقرة خالية إلى حد كبير من السلوكيات العدوانية، جاءت أبعاد التنمر الوظيفي النفسي واللفظي في المرتبة الأولى والثانية على التوالي

بنسبة منخفضة (٤٧.٣% و ٤٦.٩%)، مما يشير إلى وجود محدود لبعض الضغوط النفسية أو السلوكيات السلبية اللفظية، إلا أنها ليست ظاهرة واسعة الانتشار، أما التنمر الاجتماعي والجسمي والإلكتروني فقد جاءت أقل شيوعاً بنسب (٤٥.٣%، ٤٠.٢%، و ٣٩.٧%) على التوالي.

تتفق نتائج الدراسة الحالية جزئياً مع نتائج دراسة صبيبة وآخرون (٢٠٢٤) التي توصلت إلى أن أفراد العينة يعانون من التنمر الوظيفي بمستويات منخفضة إلى متوسطة.

فيما تختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة على ومحمد (٢٠٢١) التي توصلت إلى ارتفاع انتشار صور وأشكال سلوكيات التنمر الوظيفي بدرجة كبيرة، وأشارت دراسة عبدالله (٢٠٢٢) إلى ارتفاع درجة التنمر داخل مقر العمل، كما توصلت دراسة Oayyum, Ahmad & Tariq (2022) إلى أن الموظفين يتعرضون لمستويات مرتفعة من التنمر في العمل، كما بينت دراسة إبراهيم وممدوح (٢٠٢٣) أن درجة توافر التنمر الوظيفي بجامعة ٦ أكتوبر متوفر بدرجة متوسطة، كما توصلت دراسة حسن (٢٠٢٤) إلى أن صور التنمر الوظيفي للعاملين بالمدارس تمثلت في التنمر الجسمي، واللفظي، والنفسي، والاجتماعي، والجسمي، والنوعي، والإلكتروني، وجاءت بدرجة مرتفعة.

وترى الباحثان أن هذه النتائج تعكس بيئة عمل آمنة تحترم العلاقات الاجتماعية والحقوق الجسدية، إضافة إلى قلة استخدام التكنولوجيا للإساءة في العمل، تظهر هذه النتائج دور البيئة الدينية والثقافية والتنظيمية في المملكة العربية السعودية التي تدعم قيم الاحترام والتعاون، إلى جانب السياسات الإدارية التي تعزز مناخاً إيجابياً للعمل.

فالدين الإسلامي يُعتبر مرجعاً أساسياً في تشكيل سلوكيات الأفراد داخل المجتمع السعودي، الالتزام بالأخلاق الإسلامية يُترجم إلى سلوكيات إيجابية في بيئة العمل، حيث يُشجع الموظفون على التعاون، والابتعاد عن الإيذاء، ومراعاة حقوق الزملاء، فالمجتمع

الدافعية الذاتية وعلاقتها بالتنمر الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة بالمملكة العربية السعودية
وفاء سعد الأسمرعي أ.د/ فاطمة خليفة السيد

السعودي يتميز بروابط اجتماعية قوية وقيم تُقدّر العلاقات الإيجابية، هذه الثقافة تدعم التعاون بين الموظفين، وتشجع العمل بروح الفريق، مما يقلل من احتمالية بروز التنمر الوظيفي، وكذلك تقدير المجتمع السعودي لمهنة التعليم، باعتبارها من أهم المهن التي تُساهم في بناء الأجيال، يعزز من احترام العاملين في هذا القطاع. هذا التقدير يساهم في خلق بيئة مهنية صحية تقل فيها السلوكيات السلبية.

عرض نتيجة الفرض الثالث ومناقشتها

وينص على : توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين درجات الدافعية الذاتية والتنمر الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة. وللتحقق من صحة الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة الدافعية الذاتية والتنمر الوظيفي والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (10) معاملات الارتباط بين درجات العينة على مقياس الدافعية الذاتية والتنمر

الوظيفي

م	البعد	البعد الأول : الشعور الذاتي	البعد الثاني : الشعور بالملكية النفسية تجاه الوظيفة	البعد الثالث : بعد القيم التنظيمية	الدرجة الكلية لمقياس الدافعية الذاتية
1	التنمر الوظيفي الجسدي	0.158**	0.176**	0.144**	0.168**
2	التنمر الوظيفي اللفظي	0.034	0.094	0.054	0.063
3	التنمر الوظيفي النفسي	0.039	0.092	0.014	0.051
4	التنمر الوظيفي الاجتماعي	0.104*	0.149**	0.065	0.112*
5	التنمر الوظيفي الالكتروني	0.129*	0.163**	0.07	0.128*
	الدرجة الكلية لمقياس التنمر الوظيفي	0.096	0.142**	0.072	0.109*

♦ دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٠١ ، ♦ دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ،

من بيانات الجدول السابق يتضح ان هناك علاقة طردية ضعيفة دالة احصائيا بين الدافعية الذاتية والتنمر الوظيفي ككل وكلا من التنمر الجسمي، والاجتماعي، والإلكتروني.

- كما تبين أن هناك علاقة طردية ضعيفة بين الشعور الذاتي وكلا من التنمر الجسمي، والاجتماعي، والإلكتروني، مما يشير إلى أن الأفراد الذين يشعرون بذاتهم قد يكونون أكثر قدرة للتكيف مع التنمر أو قد يستمدون دافعا للتغلب عليه.

- فيما اتضح أن هناك علاقة طردية ضعيفة بين الشعور بالملكية النفسية تجاه الوظيفة والدرجة الكلية للتنمر الوظيفي، وكلا من التنمر الجسمي، والاجتماعي، والإلكتروني، مما يدل على أن شعور الأفراد بالملكية النفسية يعزز قدرتهم على التعامل مع ضغوط التنمر.

- أما القيم التنظيمية أظهرت ارتباطات أقل مقارنة بالأبعاد الأخرى، فقد تبين ان هناك علاقة طردية ضعيفة بين القيم التنظيمية والتنمر الجسمي، مما يشير إلى أن القيم التنظيمية قد تكون أقل تأثراً بالتنمر مقارنة بالشعور الذاتي والملكية النفسية.

بالنظر إلى الدراسات السابقة فإنها لم تتناول العلاقة بين الدافعية الذاتية والتنمر الوظيفي، إلا أنه يمكن توضيح نتائج بعض الدراسات السابقة من حيث الاتفاق الجزئي، حيث تتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في إبراز أهمية الدافعية الذاتية كعامل أساسي في تحسين الأداء الوظيفي، لكنها تختلف في مستويات التنمر الوظيفي التي كانت منخفضة مقارنة بدراسات أجريت في سياقات ثقافية ومهنية مختلفة، هذه الفروق تؤكد أهمية البيئة الثقافية والتنظيمية في التأثير على كل من الدافعية الذاتية والتنمر الوظيفي، مما يبرز دور السياسات الإدارية الفعالة والقيم الاجتماعية الداعمة في خلق بيئة عمل إيجابية ومستقرة.

فقد اتفقت مع نتائج دراسة على ومحمد (٢٠٢١) والتي توصلت الى أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى عالي جداً من التفاني والانغماس، ويشعرون بمستوى عالي من النشاط عند أدائهم لعملهم، على الرغم من وجود مستويات مرتفعة من التمر، ان الدافعية الذاتية يمكن ان تتصدى لمشكلات العمل حيث توصلت دراسة الردينية وآخرون (٢٠١٧) الى وجود علاقة بين متغيرات الدراسة الدافعية، الكفاءة الذاتية، والصحة النفسية، ودراسة أبو دلو، والشمري (٢٠٢٠) التي أشارت إلى أن بيئة العمل لم يكن لها تأثير كبير على الدافعية الذاتية، فيما يتعلق بالأداء الوظيفي وحل المشكلات، كما توصلت دراسة الدجني (٢٠٢١) الى أن هناك علاقة ارتباطية بين الدافعية الذاتية وممارسات الأداء المتميز لدى العاملين، كما كشفت دراسة (Atiat & Ribeiro (2024 أن الموظفين الذين يُسمح لهم بالتعبير عن آرائهم وشواغلهم يواجهون تأثيراً أقل للتمر الوظيفي على الإرهاق المهني.

فيما كشفت دراسة (Renko et al., (2023 ان هناك أثر لاستخدام تقنيات التحفيز الذاتي في مواجهة التحديات النفسية والاجتماعية التي قد تعوق الأداء الوظيفي، وأكدت دراسة (Nurhayani (2023 على ان الدافع الذاتي هو القوة المحركة التي تدفع الأفراد لاتخاذ الإجراءات وتحقيق الأداء العالي، وايدتها دراسة (Adnan & Azar (2023 ، التي توصلت الى أن التحفيز الذاتي يعزز من الإنتاجية والتزام الموظفين، كما اكدت على أن زيادة التحفيز الذاتي يساهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز الرضا الوظيفي لدى الموظفين، وكذلك دراسة (Shin and Park (2024 خلصت إلى أن الدافع الذاتي هو عامل أساسي في تحسين أداء الموظفين وخلق فرص جديدة للمنظمة، وتوصلت دراسة (Pramesti & Pramesti (2024 الى ان الدوافع الذاتية ذات تأثيراً إيجابياً كبيراً على معنويات الموظفين، وتؤكد على ذلك نتائج دراسة (Dyah et al., (2024 حيث أظهرت أن الدافع الوظيفي له التأثير الأكبر على الأداء الوظيفي.

غير أن للتنمر آثار سلبية على الأداء فقد توصلت دراسة (Yoo & Lee (2018 الى أن التعرض للتنمر في مكان العمل يرتبط بانخفاض مستويات جودة الحياة والصحة المهنية للموظفين، وبينت دراسة حسن (٢٠٢٤) إن هناك علاقة سلبية بين التنمر الوظيفي للعاملين بالمدارس ومدى شعورهم بالرضا الوظيفي، بينما أشارت دراسة الدوسري والغامدي (٢٠٢٣) إلى وجود علاقة بين متغير التنمر الوظيفي واضطرابات الشخصية، كما توصلت دراسة (Alwan et al. (2024 الى أن التنمر الوظيفي يؤثر سلباً على الموظفين.

من خلال هذه النتائج يتضح أن زيادة التنمر قد ترتبط بارتفاع طفيف في مستوى الدافعية الذاتية في بعض الحالات، قد يعكس هذا الارتباط التكيف الإيجابي لبعض الأفراد في مواجهة الضغوط، مما يعني انه بارتفاع مستوى الدافعية الذاتية قد نرى سلوك سلبي تجاه الافراد ممن يتمتعون بمستوى مرتفع من الدافعية الذاتية، حيث ان الدافعية الذاتية تولد الشعور بالاستقرار النفسي وتعمل على انجاز المهام وتنفيذها تحت أي ظروف وتحت أي ضغط، وهذا بدوره يؤدي الى النجاح في العمل والحصول على الثناء والشكر او الحوافز والمكافآت مما قد يولد الغيرة لدى بعض الزملاء نتيجة تعرضه للإحباط والفشل في الحصول على الثناء والشكر، وهذا بدوره يدفعه الى استخدام أساليب دفاعية داخلية تتمثل في التنمر والسلوك العدواني وذلك لتقليل نجاحات الآخرين والتأثير عليهم سلبياً حتى لا يشعرون بطعم النجاح والتميز، فهو كل تفكيره كيف يعكر صفوة تميزهم ويفسد عليهم شعورهم بالسعادة.

وفي جميع الأحوال فإن العلاقة بين الدافعية الذاتية والتنمر جاءت ضعيفة وهذا لأن سلوك التنمر ضعيف جداً بين أفراد عينة الدراسة وغير منتشر، مما يعني أن هذه العلاقة قد تكون بسبب بعض الحالات الشاذة بنسب صغيرة جداً، وعلى الرغم من ذلك فإن هذه

الدافعية الذاتية وعلاقتها بالتنمر الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة بالمملكة العربية السعودية
وفاء سعد الأسمرعي **أ.د/ فاطمة خليفة السيد**

العلاقة تعد مؤشراً ونقطة انطلاق حيث يمكن البحث عن أسباب التنمر لدى الفئة القليلة من المجتمع التعليمي وما هي الدوافع الحقيقية وراء ذلك، إضافة الى ذلك فإنه يمكن عمل دورات وقائية في التعامل مع التنمر ولا سيما لمرتفعي الدافعية الذاتية.

عرض نتيجة الفرض الرابع ومناقشتها

ينص على " توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات التنمر الوظيفي والدافعية الذاتية لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة تعزى لاختلاف متغيري (النوع، سنوات الخبرة).

أولاً: النوع:

للتعرف على الفروق في درجات التنمر الوظيفي والدافعية الذاتية لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة التي تعزى لاختلاف متغير النوع تم استخدام اختبار "t (independent sample t test) وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (11) نتائج اختبار "t (independent sample t test) لكشف دلالة الفروق بين درجات التنمر الوظيفي والدافعية الذاتية لدى افراد عينة الدراسة تعزى لاختلاف

متغير النوع

الابعاد	الفئات	العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ت	مستوى الدلالة
التنمر الوظيفي الجسدي	انثى	318	1.21	0.500	0.013	0.908
	ذكر	51	1.20	0.387		
التنمر الوظيفي اللفظي	انثى	318	1.38	0.568	6.053	0.014
	ذكر	51	1.59	0.711		
التنمر الوظيفي النفسي	انثى	318	1.41	0.579	0.890	0.346
	ذكر	51	1.49	0.482		

الابعاد	الفئات	العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ت	مستوى الدلالة
التنمر الوظيفي الاجتماعي	انثى	318	1.33	0.537	3.989	0.047
	ذكر	51	1.50	0.611		
التنمر الوظيفي الالكتروني	انثى	318	1.20	0.502	0.525	0.469
	ذكر	51	1.15	0.255		
مقياس التنمر الوظيفي	انثى	318	1.31	0.506	1.159	0.282
	ذكر	51	1.39	0.442		
البعد الأول : الشعور الذاتي	انثى	318	4.07	0.961	0.169	0.681
	ذكر	51	4.01	0.851		
البعد الثاني : الشعور بالملكية النفسية تجاه الوظيفة	انثى	318	4.06	0.881	0.069	0.793
	ذكر	51	4.10	0.915		
البعد الثالث : بعد القيم التنظيمية	انثى	318	4.32	0.851	0.849	0.357
	ذكر	51	4.43	0.760		
مقياس الدافعية الذاتية	انثى	318	4.15	0.854	0.059	0.808
	ذكر	51	4.18	0.793		

من بيانات الجدول السابق يتضح انه:

- بالنسبة لمقياس التنمر الوظيفي

تبين عدم وجود فروق دالة احصائية عند مستوى دلالة اقل من ٠.٠٥ في الدرجة الكلية لمقياس التنمر الوظيفي وكلا من الابعاد (التنمر الوظيفي الجسمي، والتنمر الوظيفي النفسي، والتنمر الوظيفي الالكتروني) تعزى لاختلاف متغير النوع.

فيما تبين وجود فروق دالة احصائية عند مستوى دلالة اقل من ٠.٠٥ في بعد التنمر اللفظي وبعد التنمر الاجتماعي تعزى لاختلاف متغير النوع لصالح الذكور. في جميع الأحوال تبين ان ظاهرة التنمر الوظيفي بين افراد عينة الدراسة جاءت بدرجة منخفضة سواء بالنسبة للذكور أو الإناث، ومع ذلك، تشير النتائج إلى تعرض عدد قليل من الذكور لسلوك التنمر الوظيفي بدرجات أعلى مقارنة بالإناث، وخاصة في البعد اللفظي والاجتماعي، قد يُعزى ذلك إلى ان الذكور قد يتعرضون للتنمر الوظيفي نتيجة لتوقعات اجتماعية بأنهم أقل عرضة للضعف، مما يدفع البعض لاستهدافهم، كما أن أساليب مواجهتهم للتنمر قد تختلف عن الإناث، ما يجعلهم يبدو أكثر تأثراً في بعض الأبعاد، مثل التنمر اللفظي والاجتماعي ، كما انه قد يكون الذكور أكثر إدراكاً أو تعبيراً عن السلوكيات العدائية التي يتعرضون لها، خاصة إذا شعروا بأن هذه السلوكيات تؤثر على مكانتهم المهنية أو الاجتماعية.

- بالنسبة لمقياس الدافعية الذاتية

تبين عدم وجود فروق دالة احصائية عند مستوى دلالة اقل من ٠.٠٥ في الدرجة الكلية لدرجات الدافعية الذاتية بجميع ابعاده تعزى لاختلاف متغير النوع. تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الردينية وآخرون (٢٠١٧) التي توصلت الى عدم وجود فروق بين متوسطات درجات المعلمين في الدافعية والصحة النفسية ترجع لاختلاف النوع، فيما تختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة العجمي والخوالدة (٢٠١٩) التي توصلت الى ان هناك فروق دالة إحصائية في الدافعية الذاتية وفقاً لمتغير النوع لصالح الإناث، يرجع التضارب في النتائج الى اختلاف البيئة التي أجريت فيها الدراسات وكذلك لطبيعة الدراسة.

اتضح عدم وجود فروق دالة احصائية في الدافعية الذاتية تعزى لاختلاف متغير النوع، يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال الخصائص الثقافية والمهنية التي تحيط بمهنة التعليم، حيث تُعتبر رسالة سامية تعكس التزاماً أخلاقياً وإنسانياً يتجاوز الفروق الشخصية بين الذكور والإناث، تُعد مهنة التعليم في الثقافة العربية، وبالأخص في المملكة العربية السعودية، مهنة ذات طابع رسالي تقوم على الإسهام في بناء الأجيال وتطوير المجتمع، هذه العقيدة تجعل من الالتزام والدافعية الذاتية عناصر أساسية لجميع العاملين في الحقل التعليمي، بغض النظر عن النوع.

ثانياً: سنوات الخبرة:

للتعرف على الفروق في درجات التنمر الوظيفي والدافعية الذاتية لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة التي تعزى لاختلاف متغير سنوات الخبرة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One –way ANOVA) وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (12) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One –way ANOVA) لكشف

دلالة الفروق بين درجات التنمر الوظيفي والدافعية الذاتية لدى افراد عينة الدراسة تعزى

لاختلاف متغير سنوات الخبرة

الابعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
التنمر الوظيفي الجسدي	بين المجموعات	0.42	3	0.14	0.59 7	0.617
	داخل المجموعات	86.41	365	0.24		
	المجموع	86.83	368			
التنمر الوظيفي اللفظي	بين المجموعات	0.64	3	0.21	0.60 6	0.611
	داخل المجموعات	128.86	365	0.35		
	المجموع	129.50	368			

الدافعية الذاتية وعلاقتها بالتنم الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة بالمملكة العربية السعودية
وفاء سعد الأسمرعي **أ.د/ فاطمة خليفة السيد**

الابعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
التنم الوظيفي النفسي	بين المجموعات	0.69	3	0.23	0.71 2	0.545
	داخل المجموعات	117.59	365	0.32		
	المجموع	118.28	368			
التنم الوظيفي الاجتماعي	بين المجموعات	1.12	3	0.37	1.23 6	0.296
	داخل المجموعات	110.30	365	0.30		
	المجموع	111.42	368			
التنم الوظيفي الالكتروني	بين المجموعات	1.33	3	0.44	1.97 8	0.117
	داخل المجموعات	81.92	365	0.22		
	المجموع	83.26	368			
مقياس التنم الوظيفي	بين المجموعات	0.45	3	0.15	0.60 7	0.611
	داخل المجموعات	90.66	365	0.25		
	المجموع	91.12	368			
البعد الأول : الشعور الذاتي	بين المجموعات	20.04	3	6.68	7.88 8	0.000
	داخل المجموعات	309.05	365	0.85		
	المجموع	329.09	368			
البعد الثاني : الشعور بالملكية النفسية تجاه الوظيفة	بين المجموعات	12.00	3	4.00	5.28 9	0.001
	داخل المجموعات	276.14	365	0.76		
	المجموع	288.14	368			
البعد الثالث : بعد القيم التنظيمية	بين المجموعات	18.38	3	6.13	9.29 9	0.000
	داخل المجموعات	240.52	365	0.66		
	المجموع	258.91	368			
مقياس الدافعية الذاتية	بين المجموعات	15.75	3	5.25	7.76 7	0.000
	داخل المجموعات	246.73	365	0.68		
	المجموع	262.48	368			

من بيانات الجدول السابق يتضح انه:

- بالنسبة لمقياس التنمر الوظيفي

تبين عدم وجود فروق دالة احصائية عند مستوى دلالة اقل من ٠.٠٥ في الدرجة الكلية لدرجات التنمر الوظيفي بجميع ابعاده (التنمر الوظيفي الجسمي، والتنمر الوظيفي اللفظي، والتنمر الوظيفي النفسي، والتنمر الوظيفي الاجتماعي، والتنمر الوظيفي الالكتروني) تعزى لاختلاف متغير سنوات الخبرة.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة صبيبة وآخرون (٢٠٢٤) التي توصلت الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التنمر الوظيفي ككل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

يشير ذلك إلى أن الدرجة الكلية للتنمر الوظيفي لا تتأثر بشكل كبير بسنوات الخبرة، ما يعكس استقراراً نسبياً في انتشار التنمر بين جميع الفئات.

- بالنسبة لمقياس الدافعية الذاتية

تبين وجود فروق دالة احصائية عند مستوى دلالة اقل من ٠.٠٥ في الدرجة الكلية لمقياس الدافعية بجميع أبعاده تعزى لاختلاف متغير سنوات الخبرة.

وللتعرف على صالح الفروق تم اجراء شيفيه Scheffe وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (13) اختبار شيفيه Scheffe للتعرف على صالح الفروق في مقياس الدافعية

الذاتية تبعا لمتغير سنوات الخبرة

الابعاد	فئة (أ)	المتوسطات الحسابية	اقل من ٥ سنوات	١١-٦ سنة	١٢-١٧ سنة	أكثر من ١٧ سنة
البعد الأول: الشعور الذاتي	اقل من ٥ سنوات	3.76				
	١١-٦ سنة	3.53				

الدافعية الذاتية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة القنفذة بالمملكة العربية السعودية
وفاء سعد الأسمرجي **أ.د/ فاطمة خليفة السيد**

الابعاد	فئة (أ)	المتوسطات الحسابية	اقل من ٥ سنوات	١١ - ٦ سنة	١٧ - ١٢ سنة	أكثر من ١٧ سنة
	١٧ - ١٢ سنة	4.14		*-60691		
	أكثر من ١٧ سنة	4.18		*-65305		
البعد الثاني : الشعور بالملكية النفسية تجاه الوظيفة	اقل من ٥ سنوات	3.93				
	١١ - ٦ سنة	3.71				
	١٧ - ١٢ سنة	3.91				
	أكثر من ١٧ سنة	4.20		*-48824		
	اقل من ٥ سنوات	4.15				
البعد الثالث : بعد القيم التنظيمية	١١ - ٦ سنة	3.86				
	١٧ - ١٢ سنة	4.20				
	أكثر من ١٧ سنة	4.49		*-627804		
	اقل من ٥ سنوات	3.95				
مقياس الدافعية الذاتية	١١ - ٦ سنة	3.70				
	١٧ - ١٢ سنة	4.08				
	أكثر من ١٧ سنة	4.29		*-589699		
	اقل من ٥ سنوات	3.95				

من خلال نتائج الجدول السابق يتضح ما يلي:

ان هناك فروق بين الفئة (أكثر من ١٧ سنة) والفئة (٦ - ١١) سنة ، مما يعني ان فئات الخبرة الاكبر (أكثر من ١٧ سنة) لديهم دافعية ذاتية مرتفعة وذلك في الدرجة الكلية للدافعية الذاتية وجميع محاورها .

كما تبين انه بمقارنة الفئة (١٢ - ١٧ سنة)، والفئة (٦ - ١١ سنة) يتضح ان الفئة (١٢ - ١٧ سنة)، لديها دافعية ذاتية مرتفعة.

تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة العجمي والخوالدة (٢٠١٩) التي توصلت الى وجود فروق دالة احصائيا في الدافعية الذاتية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وجاءت الفروق لصالح ذوي الخبرة الطويلة من ٥- أقل من ١٠ سنوات.

مما سبق يتضح ان المعلمين ذوو سنوات الخبرة المرتفعة لديهم شعور ذاتي اعلى من المعلمين ذو سنوات الخبرة الأقل، يظهر ذلك جليا عند المقارنة بين الفئة (أكثر من ١٧ سنة)، والفئة (٦ - ١١ سنة)، مما قد يعكس زيادة الثقة بالنفس والتمكن المهني مع زيادة سنوات الخبرة، كما يعكس الاستقرار الوظيفي وزيادة التزامهم بمكان العمل، كما أن العاملين ذوي الخبرة الطويلة يدركون القيم التنظيمية بشكل أكبر مقارنة بالعاملين ذوي الخبرة الأقل، مما قد يعكس فهماً أعمق للثقافة التنظيمية وأهميتها، ويعكس تطوراً في الحافز الذاتي مع زيادة الخبرة المهنية، تبرز هذه النتائج أهمية تراكم الخبرة المهنية في تعزيز الدافعية الذاتية وفهم القيم التنظيمية بشكل أعمق، مما يسهم في تحسين الأداء المهني والاستقرار الوظيفي.

توصيات الدراسة :-

- تطوير استراتيجيات دعم نفسي وتقني موجهة بشكل خاص لكل فئة من العاملين، بهدف خلق بيئة عمل أكثر أماناً وتعزيزاً للرفاهية المهنية وتزويد العاملين باستراتيجيات واضحة للتعامل مع التنمر الوظيفي.
- إنشاء خطط تطوير مهني فردية تأخذ بعين الاعتبار احتياجات كل معلم، وتساعدهم في تحديد أهدافهم المهنية وتعزيز شعورهم بالكفاءة الذاتية لدعم وتعزيز الدافعية الذاتية لديهم.
- دعم مشاركة المعلمين في مؤتمرات وبرامج تعليمية محلية ودولية لتطوير قدراتهم المهنية والشخصية، مما يعزز مستوى الدافعية لديهم.
- تشجيع المعلمين على تصميم وتنفيذ مشاريع تعليمية مبتكرة تعكس رؤيتهم وأفكارهم، وذلك لإشباع رغباتهم في طرح أفكارهم على المجتمع.
- تحسين بيئة العمل من خلال دعم الابتكار وتوفير الأدوات التكنولوجية والاستفادة من منصة "مدرستي"، التي تساعد على تسهيل العملية التعليمية وتطوير المهارات المهنية.
- التوعية بسياسات مكافحة التنمر وضمان وجود آليات فعالة للإبلاغ عن الحالات الفردية مما يعزز الاستقرار الوظيفي بشكل أكبر، وكإجراءات وقائية، بالإضافة الى تصميم برامج إرشادية تهدف إلى تقليل معدلات التنمر الوظيفي ومعالجة اضطرابات الشخصية التي تسهم في ظهوره.
- تعزيز التدريب على إدارة النزاعات، وتوفير قنوات آمنة للإبلاغ عن التنمر، وزيادة الوعي حول تأثير التنمر الوظيفي يُعد أمراً ضرورياً للحفاظ على بيئة عمل صحية ومستدامة، مما يعزز الشفافية ويحد من التنمر الوظيفي كإجراءات وقائية.
- تعزيز بيئات العمل الداعمة من خلال السياسات الإدارية التي تعزز التعاون والاحترام، وتوفير برامج تدريبية تُركز على التعامل مع التنمر الوظيفي والوقاية منه.

- توفير مستشارين نفسيين في المدارس لدعم المعلمين والتعامل مع أي تحديات نفسية قد تواجههم، وإنشاء مجموعات دعم اجتماعي داخل بيئة العمل لتشجيع تبادل الخبرات والحد من أي مشاعر عزلة أو ضغط نفسي.
- تشجيع المعلمين على الإسهام في المبادرات الوطنية التي تعزز قيم الاحترام والتعاون والعمل بروح الفريق.

مقترحات بحثية :-

- الدافعية الذاتية وعلاقتها بالتنمر الوظيفي لدى عينة من طلبة الجامعة .
- تأثير التعليم الإلكتروني على تطوير الدافعية الذاتية لدى الطلاب الجامعيين.
- التنمر الوظيفي وعلاقته بالصحة النفسية للعاملين.
- دور القيادة الإدارية في مواجهة التنمر الوظيفي .
- تصميم برنامج إرشادي لمواجهة التنمر الوظيفي وتعزيز الصحة النفسية .
- مظاهر التنمر الوظيفي وأثرها على المعلمين في السياقات الثقافية المختلفة داخل وخارج المملكة.

المراجع العربية

إبراهيم، إبراهيم رضا، ورفاعي، ممدوح عبدالعزيز محمد. (٢٠٢٣). تأثير التماثل التنظيمي على التنمر الوظيفي: دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة ٦ أكتوبر. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، (٢)، ١٣٩٣ - ١٤١٦.

<http://search.mandumah.com/Record/1395662>

أبو دلو، هتوف موفق محمد خلف، والشمري، حسام أحمد. (٢٠٢٠). أثر الذكاء العاطفي "الدافعية الذاتية والمهارات الاجتماعية" على أداء الموظفين وحل المشكلات: التأثير التفاعلي لبيئة العمل (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك، إربد .

<http://search.mandumah.com/Record/1119434>

الأبيض، عادل عبد المعطي، والرويلي، سعود بن حبيب الطريقي. (٢٠١٧). دراسة لبعض أنماط الإشراف التربوي الحديثة كما يدركها المعلمون وعلاقتها بالدافعية الذاتية لديهم. مجلة العلوم التربوية، (٩)، ١٠٣ - ١٦٨.

<http://search.mandumah.com/Record/804612>

البطاح، تسنيم أحمد حسن، والشرفات، صالح سويلم. (٢٠٢٣). أثر ممارسة التنمر الوظيفي في نية ترك العمل على معلمات المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء: دراسة حالة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.

<http://search.mandumah.com/Record/1443825>

الخليلي، وائل مروان، والخوالدة، خلدون حمدان. (٢٠٢١). أثر التنمر الوظيفي في نية الموظف لترك العمل في المستشفيات الخاصة في محافظة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان.

<http://search.mandumah.com/Record/1257051>

الدجني، إياد علي يحيى، وحمد، محمد حسن خليل. (٢٠٢١). الدافعية الذاتية وعلاقتها

بالأداء المتميز لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بالمحافظات الجنوبية. مجلة

الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٢٩(٢)، ٣٥-٦٥.

<http://search.mandumah.com/Record/1153560>

الدوسري، هيفاء شبنان بداح، والغامدي، رحمة علي أحمد. (٢٠٢٣). اضطرابات الشخصية

والتنمر الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في الجامعات السعودية. مجلة الجامعة

الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٣١(٥)، ٢٥٢-٢٧٧.

<http://search.mandumah.com/Record/1408575>

الردينية، أمل بنت عامر بن خميس، رضوان، سامر جميل، عبود، ضحى فندي، ودقة، محمد

علي محمد. (٢٠١٧). الدافعية والكفاءة الذاتية للمعلم وأثرهما على الصحة

النفسية لدى عينة من معلمي محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان (رسالة

ماجستير غير منشورة). جامعة نزوى.

<http://search.mandumah.com/Record/1472549>

الزعاير، قيس فايز أحمد، والتلاهين، فاطمة محمد راشد. (٢٠٢٤). فاعلية برنامج إرشادي

انتقائي في تنمية الدافعية الذاتية للدراسة وتحسين التكيف الدراسي لدى طلبة

المرحلة الثانوية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية،

عمان. <http://search.mandumah.com/Record/1461810>

السويدي، شريفة محمد. (٢٠٢٣). أسباب وأشكال التنمر المدرسي: دراسة ميدانية على طلاب

مدرسة العربية الثانوية للبنين. مجلة الآداب، ١٤٥(١)، ٤٠٧-٤٥٠.

<http://search.mandumah.com/Record/1397193>

الصباحين، علي موسى، والقضاة، محمد فرحان. (٢٠١٣). سلوك التنمر عند الأطفال

والمراهقين. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

http://gulfkids.com/pdf/Dralsoby_k1.pdf

الدافعية الذاتية وعلاقتها بالتنمر الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة الفتنة بالمملكة العربية السعودية
وفاء سعد الأسمرعي
أ.د/ فاطمة خليفة السيد

العجمي، عبدالله ناصر فنيش شداد، والخواودة، عايد أحمد حماد. (٢٠١٩). درجة ممارسة كفايات الإشراف التربوي المعاصر لدى المشرفين التربويين في دولة الكويت وعلاقتها بمستوى الدافعية لدى المعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة.

<http://search.mandumah.com/Record/1056470>

القحطاني، نورة بنت سعد بن سلطان. (٢٠١٣). التنمر المدرسي وبرامج التدخل. المجلة العربية للعلوم الاجتماعية، (٣)، ٢٣٥ - ٢٥٠.

<http://search.mandumah.com/Record/651735>

القدس، إيناس مالك إسماعيل. (٢٠٢٢). التنمر الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية والأهلية: دراسة مقارنة. المجلة العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية،

(٤)، ١٠٩ - ١٣٥. <http://search.mandumah.com/Record/1335993>

المناعسة، إخلاص سلامة عبدالنبي، والمعلا، عماد محمد عطوان. (٢٠٢٢). أثر التنمر في أماكن العمل على الاحتراق الوظيفي بين العاملين في أمانة عمان الكبرى (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان.

<http://search.mandumah.com/Record/1457642>

الهاجري، نوف محمد عزم عويضة حجاب، والحسيني، حسين محمد سعد الدين. (٢٠٢٢). سلوك التنمر لدى الأطفال. المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة، (٤)،

١٠٠ - ١١٦. <http://search.mandumah.com/Record/1309689>

حسن، جابر فوزي محمد. (٢٠٢٤). التنمر الوظيفي بين العاملين بالمدارس ومدى علاقته بشعورهم بالرضا الوظيفي: دراسة وصفية من منظور الممارسة العامة في الخدمة

الاجتماعية. مجلة بحوث في الخدمة الاجتماعية التنموية، ٦(١)، ١٣ - ٦٢.

<http://search.mandumah.com/Record/1471222>

حشيش، شيماء إبراهيم، إسماعيل، عصام الدسوقي، وزهران، سناء حامد. (٢٠٢١). مهارات

إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي التربية الفكرية. مجلة القراءة
والمعرفة، (٢٣٢)، ٣٨١، ٤١٩-.

<http://search.mandumah.com/Record/1120004>

زريقة، يسرى، وديوب، نوار سهيل. (٢٠٢٣). التنمر الوظيفي وأثره على العمل: دراسة
سوسيولوجية. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة الآداب
والعلوم الإنسانية، ٤٥(٢)، ١-١٣.

<http://search.mandumah.com/Record/1381677>

سعيد، وفاء فنجري مرزوق. (٢٠٢٣). دور التحفيز الذاتي في تدعيم الصمود النفسي: دراسة
ميدانية على عينة من أعضاء هيئة تدريس المعاهد العليا بمصر. المجلة العلمية
للاقتصاد والتجارة، (١)، ٧٤١-٧٧٦.

<http://search.mandumah.com/Record/1394994>

سليمان، محمد سليمان، وأحمد، شرين محمد. (٢٠٢٢). الحوافز المادية والمعنوية وتقدير
الذات في الدافعية لدى التلاميذ ذوي العجز المتعلم بالمرحلة الابتدائية. مجلة
كلية التربية، جامعة بني سويف، ١٩(١١٢)، ٤٨٩-٥١٠.

<http://search.mandumah.com/Record/1314805>

صبيرة، فؤاد حسن، اسكندر، شذى، وتجور، فيحاء حسن. (٢٠٢٤). مستوى التنمر الوظيفي
لدى مديري المدارس من وجهة نظر المعلمين في ضوء بعض المتغيرات: دراسة ميدانية
في مدارس مرحلة التعليم الأساسي في مدينة سلح. مجلة جامعة تشرين للبحوث
والدراسات العلمية - سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، ٤٦(٣)، ٦١٩-٦٣٤.

<http://search.mandumah.com/Record/1501761>

عبدالعظيم، أماني جمعة، و سامي، هايدي أحمد. (٢٠١٨). مصادر الدافعية الذاتية لدى
الطالبات وعلاقتها بالعزم على العمل في المجال الرياضي. مجلة علوم الرياضة

وتطبيقات التربية البدنية، ٩(١)، ٨- ٢٠.

<http://search.mandumah.com/Record/1136532>

عبدالله، محمد حمزة أمين. (٢٠٢٢). التنمر في بيئة العمل والرغبة في الانسحاب الوظيفي:

بحث ميداني. مجلة كلية التربية في العلوم الإنسانية والأدبية، ٢٨(٤)، ٢٠٣- ٢٦٠.

<http://search.mandumah.com/Record/1371228>

عبيدات، عزت، عبد الرحمن، عبد الحق، خالد. (٢٠١٤). البحث العلمي مفهومه أدواته

أساليبه. جدة: دار إشرافات للنشر والتوزيع.

عطية، عدنان محمد محمد، وريان، عادل ريان محمد. (٢٠٢١). تأثير الكفاءة الذاتية

للموظفين على الاغتراب الوظيفي: دراسة ميدانية على العاملين في شركات

القطاع الخاص بمدينة الرياض (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أسيوط،

أسيوط. <http://search.mandumah.com/Record/1244702>

علي، حمدي أحمد عمر، ومحمد، وفاء محمد علي. (٢٠٢١). التنمر في بيئة العمل

والانغماس الوظيفي: دراسة سوسيولوجية على عينة من الأكاديميين ومعاونيهم

والموظفين الإداريين في جامعة سوهاج. مجلة علوم الإنسان والمجتمع، ١٠(١)، ٩١ -

١٤٣. <http://search.mandumah.com/Record/1234408>

كشيب، خيرية عمران. (٢٠٢٣). سلوك التنمر عند الأطفال: مفهومه - أسبابه - علاجه.

مجلة العلوم الإنسانية والتطبيقية، ١٥(١٥)، ١٩٨- ٢١٢.

<http://search.mandumah.com/Record/1397652>

مغار، عبدالوهاب. (٢٠١٥). التنمر الوظيفي - مقارنة نظرية. مجلة العلوم الإنسانية، ٤٣(٤٣)،

٥١١- ٥٢١. جامعة قسنطينة، الجزائر.

<http://search.mandumah.com/Record/785751>

المراجع الأجنبية

- Adnan, E. J., & Azar, A. S. (2023). The impact of self-motivation on the effective job performance of staff: A case study of a private hospital in Kuala Lumpur, Malaysia. *Education Quarterly Reviews*, 6(2), 11-28. <https://doi.org/10.31014/aior.1993.06.02.734>.
- Alwan, Z. Y., Hussain, H. H., & Ahmed, R. A. M. (2024). Job bullying and its relationship to job frustration. *International Journal of Business and Management Sciences*, 4(5), 13–21. <https://doi.org/10.55640/ijbms-04-05-03>.
- Amsari, D., Wahyuni, E., & Fadhilaturrahmi, F. (2024). The social learning theory of Albert Bandura for elementary school students. *Jurnal Basicedu*, 8(2), 1654–1662. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v8i2.7247>.
- Atiat, U., & Ribeiro, N. (2024). Workplace bullying and job burnout: The moderating role of employee voice. *International Journal of Manpower*. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2023-0591>.
- Azmat, S., Rashidn, J., & Taj, Z. (2023). A study to find the association between workplace bullying and its effect on job performance among university teachers of Punjab. *Pakistan Journal of Social Research*, 5(2), 54–61. <https://2u.pw/2er6abHt>.
- Chirilă, T. (2019). Gender differences in workplace bullying exposure. *Journal of Psychological and Educational Research*, 27(1), 139–162. <https://tinyurl.com/2w4wpvu4>
- Cowie, H., Naylora, P., Riversb, I., Smithc, P., & Pereirad, B. (2002). Measuring workplace bullying. *Aggression and Violent*

- Behavior, 7, 33–51. [https://doi.org/10.1016/S1359-1789\(00\)00034-3](https://doi.org/10.1016/S1359-1789(00)00034-3).
- Dyah, A. P., Reni, S. D., & Bulan, P. (2024). The effect of work motivation and self-directed learning on employee performance with work-life balance as an intervening variable: A study on employees of PT. Propernas Griya Utama. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 7(1). <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i1-68>.
- Humair, S., & Syed, E. (2019). Effect of perceived bullying at workplace on emotions related to job commitment. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 12(1), 100–107. <https://doi.org/10.34091/AJSS.12.1.09>.
- Kwan, S., Tuckey, M., & Dollard, M. (2020). The Malaysian Workplace Bullying Index (MWBI): A new measure of workplace bullying in Eastern countries. *PLoS ONE*, 15(1), 1–20. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0223235>.
- Meany, B. C. (2023). Review of self-determination theory and its application in coaching, instruction, and leadership. *MOJ Sports Medicine*, 6(1), 50–52. <https://doi.org/10.15406/mojism.2023.06.00139>.
- Ng, C. S. M. (2019). Effects of workplace bullying on Chinese children's health, behaviours and school adjustment via parenting: study protocol for a longitudinal study. *BMC public health*, 19, 1-12. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-6458-1>.
- Nurhayani, N. (2023). Self-motivation in improving librarian performance at Universitas Sari Mutiara Indonesia library. *JUPIIS (Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 15(1), 138–138. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v15i1.46850>.

- Pertiwi, A. P., & Satrya, A. (2022, August). Workplace bullying and supervisor support effects on turnover intention: The work-family conflict mediation. In Proceedings of International Conference on Economics Business and Government Challenges, 1(1), 29–39. <https://doi.org/10.33005/ic-ebgc.v1i1.7>.
- Pompeii, L., Schoenfisch, L., Lipscomb, J., Dement, M., Smith, S., & Upadhyaya, M. (2015). Physical assault, physical threat, and verbal abuse perpetrated against hospital workers by patients or visitors in six US hospitals. American Journal of Industrial Medicine, 58(11), 1194–1204. <https://doi.org/10.1002/ajim.22489>.
- Pramesti, R. P. I. R., & Arifiani, N. (2024). The influence of incentives and intrinsic motivation on the work spirit of employees of in regional public company West Java: Pengaruh insentif dan motivasi intrinsic terhadap semangat kerja karyawan PT PDAM Tirta Jati Kota Cirebon. International Journal of Humanities Education and Social Sciences, 4(1), 586-594 <https://doi.org/10.55227/ijhess.v3i6.1014>.
- Proctor, K. R., & Niemeyer, R. E. (2020). Retrofitting social learning theory with contemporary understandings of learning and memory derived from cognitive psychology and neuroscience. Journal of Criminal Justice, 66, 2-16. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2019.101655>.
- Qayyum, S., Ahmad, R., & Tariq, S. (2022). Moderating role of work-family conflict in psychological intimidation and psychological well-being: A cross-sectional study of bank

- employees. Journal of Public Value and Administrative Insight, 5(2), 267–291. <https://2u.pw/SU6J5hUz>.
- Rahmanpanah, H. (2017). Self-determination theory as a grand theory of motivation in EFL classroom. Journal of Applied Linguistics and Language Research, 4(6), 153–164. <https://2u.pw/I3VHw0Bu>.
- Renko, E., Klockars, S., Stenius, M., & Hankonen, N. (2023). Managing one's own work motivation: Employees' experiences of using self-motivational techniques. Nurture. <https://doi.org/10.31219/osf.io/aw2qx>.
- Shin, H. C., & Park, Y. J. (2024). Impacts of motivation for self-development on job performance in employees of a deluxe hotel in Korea. Nurture, 18(1), 178–188. <https://doi.org/10.55951/nurture.v18i1.561>.
- Tasneem, F., & Naseem, U. (2019). Mediating role of work alienation between workplace bullying and its outcomes. ASBBS Proceedings of the 26th Annual Conference, 26, 201–218. <https://2u.pw/ppgKCm7m>.
- Vukelic, M., Izmic, S., & Petrovic, I. B. (2019). Acceptance of workplace bullying behaviors and job satisfaction: Moderated mediation analysis with coping self-efficacy and exposure to bullying. Psychological Reports, 122(5), 1883–1906. <https://doi.org/10.1177/0033294118793985>.
- Yoo, G., & Lee, S. (2018). It doesn't end there: Workplace bullying, work-to-family conflict, and employee well-being in Korea. International Journal of Environmental Research and Public Health, 15(7), 2-13 . <https://doi.org/10.3390/ijerph15071548>.