

النموذج السببي للعلاقة بين الوفاء الوجودي والاحتراق الوظيفي والتنمر في بيئة العمل لدى المعلمين¹

The causal model of the relationship between existential fulfillment, job burnout, and bullying in the work environment among teachers

إعداد

رانيا عبد العظيم محمود أبوزيد

مدرس الصحة النفسية

كلية التربية - جامعة الزقازيق

المستخلص:

هدف البحث الحالي إلى الكشف عن النموذج السببي للعلاقة بين الوفاء الوجودي والاحتراق الوظيفي والتنمر في بيئة العمل لدى المعلمين؛ وتحقيقاً لهذا الهدف أجري البحث على عينة قوامها (٦٩٣) من معلمي محافظتي الشرقية والدقهلية تراوحت أعمارهم الزمنية بين (٢٧ - ٥٠) عاماً بمتوسط عمر زمني (٣٨.٥) وانحراف معياري (١.٠٩)، وبعد تطبيق مقياس كل من (الوفاء الوجودي، والاحتراق الوظيفي، والتنمر في بيئة العمل) (إعداد الباحثة)، أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند (٠.٠١) بين الوفاء الوجودي والاحتراق الوظيفي، ووجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند (٠.٠١) بين الوفاء الوجودي والتنمر في بيئة العمل، ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند (٠.٠١) بين الاحتراق الوظيفي والتنمر في بيئة العمل، ووجود تأثير دال إحصائياً للخبرة بالتدريس بينما لا يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من النوع والتخصص على درجات الوفاء الوجودي ككل، ولا يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من النوع والتخصص والخبرة بالتدريس على درجات الاحتراق الوظيفي ككل، ووجود تأثير دال إحصائياً للنوع بينما لا يوجد تأثير

دال إحصائياً لكل من الخبرة والتخصص على درجات التنمر في بيئة العمل ككل، وتوجد مطابقة جيدة بين النموذج السببي المقترح وبيانات عينة البحث ومتغيراته، ووجد تأثير مباشر سالب دال إحصائياً عند (0.01) بين الوفاء الوجودي وكل من الاحتراق الوظيفي والتنمر في بيئة العمل، ووجد تأثير مباشر موجب دال إحصائياً عند (0.01) بين الاحتراق الوظيفي والتنمر في بيئة العمل، ووجد تأثير غير مباشر بين الوفاء الوجودي كمتغير مستقل والتنمر في بيئة العمل كمتغير تابع من خلال الاحتراق الوظيفي كمتغير وسيط. وتشكل متغيرات البحث فيما بينها نموذجاً سببياً يفسر العلاقة بينهما .

الكلمات المفتاحية: الوفاء الوجودي، الاحتراق الوظيفي، التنمر في بيئة العمل.

Abstract:

The aim of the current research is to reveal the causal model of the relationship between existential fulfillment, job burnout, and bullying in the work environment among teachers. To achieve this aim, the research was applied to a sample of (693) teachers in the Sharkia and Dakahlia governorates their chronological ages ranged between (27-50) years, with (Mean=38,5, SD= 1.9) and after applying the scale of both (existential fulfillment, job burnout, and bullying in the work environment) (prepared by the researcher) The results showed a statistically significant negative correlation at (0.01) between existential fulfillment and job burnout, a statistically significant negative correlation at (0.01) between existential fulfillment and bullying in the work environment, a statistically significant positive correlation at (0.01) between Job burnout and bullying in the work environment, and there is a statistically significant effect of teaching experience, while there is no statistically significant effect for both gender and specialization on the degrees of existential fulfillment as a whole. There is no statistically significant effect for gender, specialization, and teaching experience on the degrees of job burnout as a whole. There was a statistically significant effect for gender, while there is no statistically significant effect for both experience and specialization on the degrees of bullying in the work environment

as a whole. There was a statistically significant positive direct effect at (0.01) between job burnout and bullying in the work environment, there isn't an indirect effect between existential fulfillment as an independent variable and bullying in the work environment as a dependent variable through job burnout as an intermediary variable, and the research variables form a causal model that explains the relationship between them.

Keywords: Existential fulfillment, Job burnout, Bullying in the work environment.

مقدمة:

يُعد المعلم أحد مقومات العملية التعليمية، وأحد دعائمها الأساسية التي يتوقف عليها مدى كفاءة هذا التعلم ومستواه؛ لذلك نجد أنه من الأهمية الاهتمام بتنمية وتطوير قدرات المعلمين، ولا نقصد بذلك قدراتهم المهنية فقط، ولكن قدراتهم الوجدانية أيضاً، وخاصة في ضوء المطالب المتزايدة التي تفرض على المعلم الكثير من الضغوط، سواء على الصعيد الشخصي، والأسري، والمجتمعي، والمهني، والاقتصادي؛ لذلك لا بد من أن تزيد الجهود الموجهة نحو الاهتمام ببناء أفضل الصفات للمعلم، وتعزيز مواطن القوة في شخصيته، والبحث عن كل ما يجعل حياته أفضل وذات قيمة ومعنى، ومن أبرز هذه الاهتمامات الوجدانية تعزيز الوفاء الوجداني، الذي يُعد مصدراً من مصادر الصحة النفسية ويُمثل بعداً إنسانياً متميزاً بما يتضمنه من مكونات إيجابية؛ مما يساعد المعلم في التغلب على الأزمات التي تواجهه، ويساعده على النظر إلى حياته نظرة تفاؤلية تدعوه للربحية في تطوير كفاءته وتحقيق أهدافه في الحياة.

وفي هذا السياق أشار كل من (Khairiyah, Dena & Dewinda, 2023; Danilenko & Nosova, 2020) إلى أن الوفاء الوجداني يوفر للمعلم الشعور بامتلاء حياته بالمعنى، ويكون لذلك تأثير قوي على تمتعه بالصحة النفسية الإيجابية، أما شعوره بأن حياته جوفاء وفارغة من أي هدف فيجعله يشعر بالوهن والضعف

النفسي، وذلك يتحقق من خلال إدارة الفرد لمسؤوليات حياته اليومية، وإقامة علاقات سوية مع الآخرين، وهو ما يساعده على الانتاجية العالية والاستعداد التام للمشاركة في المهام المكلف بها.

إن للوفاء الوجودي العديد من الآثار الإيجابية؛ فهو يُعتبر معززاً للشخصية السوية، وداعماً لتوافقها النفسي والاجتماعي؛ مما يزيد من قدرة المعلم على الاستمتاع بالحياة، والتعامل مع التحديات التي يواجهها (Galante et al., 2014, 1102).

أكدت على ذلك دراسة (Langel, 2003) التي أشارت إلى أن ضعف الوفاء الوجودي يترتب عليه نقص المبادرة، وفقدان الاهتمام بالعمل، ويصبح تركيز الأفراد على أهداف ثانوية: كتركيزهم على الدخل، والاعتراف بالتقدير، والقبول الاجتماعي، الذي يمنع الأفراد من تكريس جهودهم لعملهم وتقبلهم للمسؤوليات ذات الصلة.

إن الاهتمامات الوجودية الإيجابية المُتمثلة في بعض مكونات الوفاء الوجودي كقبول الذات وتحقيقها تُعد مكوناً حاسماً في تطوير الشعور الشخصي بمعنى الحياة، كما أنها استراتيجيات تأقلم لمواجهة أحداث الحياة الضاغطة (Lesueur, 2019). ولكن من جانب آخر يتأثر أداء المعلمين ببيئة العمل، وهذا لا يمكن إتمامه فقط بالتركيز على المحفزات الإيجابية في شخصية المعلم كتحفيزنا للوفاء الوجودي وحده، وإنما يجب التركيز على الحد من الأمراض الوظيفية والسلوكيات، والمعوقات السلبية في بيئة العمل: كالاحتراق الوظيفي، والتنمر؛ فهما من أهم المخاطر المهنية النفسية والاجتماعية.

إن الاحتراق الوظيفي هو أحد أعراض ضغوط العمل النفسية التي قد يترتب عليها نوع من الضيق النفسي، والخلل الذهني الذي يُسبب صعوبة في التكيف مع الأدوار المناط بها؛ مما يتسبب في الشعور بالإجهاد، والإحباط، والملل؛ مما ينتج عنه سلوكيات غير مرغوبة (محمد عبدالله الريالات، ٢٠٢٤، ٥٤).

لذلك حظي الاحتراق الوظيفي على اهتمام في مجال الدراسات النفسية؛ نظرًا لما يتركه من نتائج سلبية قد تصل في بعض الأحيان إلى الشعور بالإرهاك الجسدي، والاستنزاف الانفعالي، بالإضافة إلى فقدان الطموح والحماس؛ مما يتسبب في فقدان التوافق الوظيفي. (Prentice et al., 2023; Berglund et al., 2024).

وينتج الاحتراق الوظيفي عندما يكون هناك بعض السلوكيات السلبية بين العاملين كحدوث سلوكيات عدوانية بينهم؛ مما يؤدي إلى إجهادهم وظيفيًا؛ ومن ثم تكاسلهم عن الأعمال الموكلة إليهم، وافتقادهم الإحساس بالراحة (Akgunduz et al., 2015)؛ فهناك تأثير قوي للسلوك العدواني والتتمر على مستويات الاحتراق الوظيفي للعاملين، وخاصة الذين يعانون من الإساءة اللفظية، وذلك في النهاية يؤثر على مستوى إنجازهم المهني (Chen et al., 2016).

يُعد التتمر في بيئة العمل أحد الضغوطات الرائدة في مكان العمل؛ حيث إن له العديد من العواقب السلبية، فأثبتت العديد من الأبحاث أن العاملين الذين تعرضوا للتتمر لديهم مستويات عالية من القلق والاكتئاب، ومستويات أقل من الرضا الوظيفي، ومن المرجح أن يغادروا أماكن عملهم؛ مما يستوجب التوعية بأضرار التتمر في بيئة العمل. (Gillian et al., 2017; Berglund et al., 2024).

وتُشير العديد من الأبحاث التي ركزت على آثار التتمر في بيئة العمل على المؤسسات إلى أنه يؤدي إلى انخفاض إنتاجيتها والإبداع فيها؛ حيث ترتفع معدلات التغيب والإجازات المرضية، واستبدال العاملين بشكل مستمر، والتأثير على سمعة المؤسسات، وانخفاض الروح المعنوية والولاء، وهي من أخطر الآثار (Beale & Hoel, 2011, 14; Srivastava & Dey, 2020).

لا تكاد مؤسسة تعليمية تخلو من بعض هذه الظواهر السلبية، فمعالجتها تُعد أمرًا حتميًا، وهي مسؤولية مشتركة بين جميع الأطراف، فلا بد من استئصال الأسباب

المؤدية لها، والسعي لحلها بالطرق والأساليب السليمة (حسن محمد الشافعي، ومنيرة محمود الشerman، ٢٠٢١، ٢٢٠).

وباستناد الباحثة إلى الأدبيات المتعلقة بتلك الظواهر تبين أنه يمكن الحد من الاحتراق الوظيفي والتنمر في بيئة العمل برفع الروح المعنوية للمعلم؛ فيشعر بالرضا والحماس والإقبال على المدرسة للقيام بالمهام الموكلة إليه وسط أجواء يسودها التعاون، والاحترام المتبادل بين الزملاء؛ مما يشعره بقبول ذاته وتحقيقه لها؛ ومن ثم يشعر بجوده الحياة الوظيفية، وذلك لا يتحقق إلا من خلال تمتعهم بدرجة عالية من الوفاء الوجودي (Jain& Sharma, 2021, 10; Kay, 2019).

مشكلة البحث:

لقد نبعت مشكلة البحث الحالي من خلال توصيات العديد من البحوث والدراسات السابقة التي نادى بأهمية دراسة الوفاء الوجودي للمعلمين، وبحث علاقته بالاحتراق الوظيفي والتنمر في بيئة العمل، ومن هذه الدراسات (Nonnis et al., 2024; Adam et al., 2021; Kay, 2014)، ومن خلال مشاركة الباحثة في الإشراف على برامج التدريب الميداني بالمدارس ومقابلتها بشكل مباشر مع المعلمين لاحظت أن المعلمين يواجهون العديد من الضغوط المرتبطة بمهام عملهم، والضغوط المرتبطة ببعض السلوكيات السلبية من قبل إدارة المدرسة وزملائهم، ومن أولياء الأمور، والتي قد تُعيق أداءهم للعمل بالشكل الفعال؛ حيث إنهم الفئة الأكثر حاجة للتعامل بحذر؛ فتلك الضغوط تنعكس عليهم بشكل سلبي، وتؤثر على بنيتهم النفسية، وعلى استمرار أدائهم المهني، أما توفير بيئة عمل مناسبة للمعلمين فينعكس إيجابياً على القيام بواجباتهم المهنية، ولتدعيم الشعور بالمشكلة قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية على (٧٠) معلماً ومعلمة، ولاحظت أن المعلمين يتعرضون للعديد من الضغوط الحياتية، والمتطلبات اليومية داخل العمل وخارجه مثل المشكلات الاجتماعية، والأسرية، ومتطلبات المعيشة، هذه العوامل تؤثر على إحساسهم بالوفاء

الوجودي، وبمعنى حياتهم، وقد يؤثر ذلك بشكل أو آخر على أدائهم لعملهم، وكذلك أوضح بعض المعلمين شعورهم بالاحترق الوظيفي الناجم عن ممارسة بعض سلوكيات التمر اللغوية والمهنية والاجتماعية والإلكترونية في بيئة عملهم؛ ومن ثمّ ينعكس ذلك كله على قوة تحملهم الشخصية، وعلى قدرتهم على مواجهة الظروف الصعبة وتحديات الحياة، ويصابون بالعديد من الأمراض النفسية والجسمية؛ لذلك يسعى البحث الحالي للاهتمام بشريحة المعلمين في الظروف الراهنة والمستقبلية، والعمل على إيجاد ما يدعم صحتهم النفسية.

إن الوفاء الوجودي يُعد عاملاً وقائيًا لتقليل آثار الحياة الضاغطة، ومصدرًا ذا قيمة عالية للنمو الإنساني، وعنصرًا لا بد أن يتوفر لضمان نمط حياة سليم ومثمر، كما يُعتبر من سمات الشخصية المُميزة بالفعالية الاجتماعية؛ وذلك من أجل أن تُصبح حياة الفرد أرقى وأسمى (حنان موسى، ٢٠٢٢، ٩).

في ضوء ما سبق يتضح أن لكي يعيش المعلم حياة إيجابية ينبغي أن يشعر بالوفاء الوجودي حيث أكد عدد من الأبحاث (Langle et al., 2003; Sym et al., 2006; Adam et al., 2021) على وجود علاقة بين الكفاءة الشخصية الوجودية وتعامل الفرد مع ذاته ومع العالم المحيط؛ مما يؤكد أن الوفاء الوجودي يُسهم في خفض عدد كبير من الأعراض العصبية واضطرابات الشخصية.

ومما تقدم يلاحظ أن الدراسات حاولت أن تبيّن أثر الوفاء الوجودي على الكثير من جوانب الشخصية والخصائص النفسية للمعلمين إلا أن هذه الدراسات لم تولّ كثيرًا من الاهتمام إلى متغيرات وثيقة الصلة بالوفاء الوجودي وتؤثر فيه، وخاصة لدى فئة المعلمين؛ ألا وهي الاحترق الوظيفي والتتمر في بيئة العمل؛ فالوفاء الوجودي يؤثر على المعنى الوجودي للمعلم، وعلى رغبته في العيش، ويؤثر على أدائه لعمله وقدرته على تحمل الظروف الصعبة.

إن الاحتراق الوظيفي والتنمر في بيئة العمل يمثلان مشاكل موقوتة، ولهما مخاطر كارثية على المؤسسات التعليمية ومستقبلها؛ نظرًا لما يرافقهما من مشاكل كثيرة، وما يترتب عليهما من آثار نفسية واجتماعية، وخسائر مادية، ومن البديهي أن يؤثر كل هذا في النهاية على الوضع التعليمي.

إن الاحتراق الوظيفي من الأمراض الشائعة المصاحبة لهذا العصر في ظل وجود العديد من الضغوط الاجتماعية والنفسية التي إذا استمرت فسوف تؤدي إلى نتائج مأساوية؛ لذلك فلا بد من تطوير كفاءة الموظفين ومهاراتهم للتعامل معها (عبدالرؤوف حسن الشفلو، ٢٠١٥).

أما ظاهرة التنمر في بيئة العمل فقد اهتم بها المجتمع العالمي؛ وذلك للتهديد الجدي الذي تشكله على الصحة النفسية للمعلمين؛ فهي تمثل ظاهرة سلبية تخلق بيئة عدائية تتسم بانخفاض السلوكيات الأخلاقية، وبإجهاد المعلمين، وإرهاقهم، والتقليل من جودة العملية التعليمية (Kollerová, Květon, Zábrowská & Janošová, 2023, 10; Azmat, Rashidn & Taj, 2023, 54).

ويُعد التنمر في بيئة العمل أحد أشكال سوء المعاملة الشخصية التي تتجاوز مجرد الغضاظة؛ حيث تشتمل على أعمال مهينة متعمدة تجاه العاملين؛ مما يخلق بيئات عمل قمعية (محمد حمزة أمين، ٢٠٢٢، ٢٠٥).

وقد يرتضي المعلمون بهذه الممارسات قهراً في ظل غلاء المعيشة والحاجة للمال، ولكن ذلك ينعكس على جودة حياة المعلم، متمثلة في انخفاض جودة الحياة الوظيفية حيث انعدام طموحه، وفقدانه الشغف تجاه عمله، وانخفاض جودة حياته الاجتماعية حيث فقدان ثقته بنفسه، وإحساسه بالدونية، وكل ذلك يولد أشخاصاً مُنهكين وظيفياً، وبيئات عمل سلبية.

إن المعلم ليس جسراً بين المعرفة والطلاب، ولا يقتصر دوره على التدريس فحسب، ولكن مهمته أكبر من ذلك؛ حيث يجب عليه إظهار موقف إيجابي تجاه الحياة،

ويجب أن يعي أن عمله ليس عملاً أكاديمياً فقط؛ لذلك فمن المهم تحسين شعوره بالوفاء الوجودي؛ حيث يؤثر ذلك على الروتين اليومي له، ويُسهم في تحسين الصحة النفسية للمعلم، ولا يخفى على أحد الضغوط الواقعة على المعلمين؛ فمهنة التدريس تتطلب القيام بالعديد من الأعمال المجهدة انفعاليًا وبدنيًا؛ لذلك فإن البحث عن العوامل التي يمكن أن تؤثر على أدائهم، ومحاولة التخلص منها، أو على الأقل التقليل منها بات أمرًا ضروريًا.

ومن ثم، وفي ضوء نتائج الدراسات السابقة التي تم سردها، ونتائج الدراسة الاستطلاعية، ومجموعة المقابلات التي تم القيام بها، تظهر مشكلة البحث؛ حيث لم تعثر الباحثة - حدود اطلاعها - على دراسة في البيئة العربية تناولت متغيرات البحث مُجمعه؛ وهو الأمر الذي يُعزز أصالة البحث الحالي، بما يُلقي مزيدًا من الفهم والإيضاح على هذه المتغيرات، ويُشجع الباحثين على دراستها على عينات أخرى، وأيضًا وجود فجوة بحثية في وضع نموذج مقترح يفسر طبيعة العلاقة بين الوفاء الوجودي والاحترق الوظيفي والتتمر في بيئة العمل، ومن خلال ذلك يمكن بلورة مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

- ١- ما طبيعة العلاقة بين الوفاء الوجودي، والاحترق الوظيفي لدى المعلمين؟
- ٢- ما طبيعة العلاقة بين الوفاء الوجودي، والتتمر في بيئة العمل لدى المعلمين؟
- ٣- ما طبيعة العلاقة بين الاحترق الوظيفي، والتتمر في بيئة العمل لدى المعلمين؟
- ٤- ما التأثير الذي يُعزى إلى كل من النوع (ذكور/ إناث)، والتخصص (علمي/ أدبي)، والخبرة بالتدريس (أقل من خمس سنوات/ خمس سنوات فأكثر) والتفاعلات بينها على الوفاء الوجودي لدى المعلمين؟

- ٥- ما التأثير الذي يُعزى إلى كل من النوع (ذكور/ إناث)، والتخصص (علمي/ أدبي)، والخبرة بالتدريس (أقل من خمس سنوات/ خمس سنوات فأكثر) والتفاعلات بينها على الاحترق الوظيفي لدى المعلمين؟
- ٦- ما التأثير الذي يُعزى إلى كل من النوع (ذكور/ إناث)، والتخصص (علمي/ أدبي)، والخبرة بالتدريس (أقل من خمس سنوات/ خمس سنوات فأكثر) والتفاعلات بينها على التنمر في بيئة العمل لدى المعلمين؟
- ٧- هل توجد مطابقة جيدة بين النموذج السببي المقترح وبيانات عينة البحث للتأثيرات المختلفة بين الوفاء الوجودي والاحترق الوظيفي والتنمر في بيئة العمل لدى المعلمين؟
- ٨- هل يوجد تأثير مباشر بين الوفاء الوجودي وكلّ من الاحترق الوظيفي والتنمر في بيئة العمل لدى المعلمين؟
- ٩- هل يوجد تأثير مباشر بين الاحترق الوظيفي والتنمر في بيئة العمل لدى المعلمين؟
- ١٠- هل يوجد تأثير غير مباشر بين الوفاء الوجودي كمتغير مستقل والتنمر في بيئة العمل كمتغير تابع من خلال الاحترق الوظيفي كمتغير وسيط لدى المعلمين؟

أهداف البحث:

- ١- التعرف على طبيعة العلاقة بين الوفاء الوجودي والاحترق الوظيفي لدى المعلمين.
- ٢- التعرف على طبيعة العلاقة بين الوفاء الوجودي والتنمر في بيئة العمل لدى المعلمين.
- ٣- التعرف على طبيعة العلاقة بين الاحترق الوظيفي والتنمر في بيئة العمل لدى المعلمين.

- ٤- الكشف عن تأثير كل من النوع (ذكور - إناث) والتخصص (علمي - أدبي) والخبرة بالتدريس (أقل من خمس سنوات - أكثر من خمس سنوات) والتفاعل بينها في الوفاء الوجودي لدى المعلمين.
- ٥- الكشف عن تأثير كل من النوع (ذكور/ إناث)، والتخصص (علمي/ أدبي)، والخبرة بالتدريس (أقل من خمس سنوات/ خمس سنوات فأكثر) والتفاعلات بينها في الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين.
- ٦- الكشف عن تأثير كل من النوع (ذكور/ إناث)، والتخصص (علمي/ أدبي)، والخبرة بالتدريس (أقل من خمس سنوات/ خمس سنوات فأكثر) والتفاعلات بينها في التمر في بيئة العمل لدى المعلمين.
- ٧- التعرف على المطابقة بين النموذج السببي المقترح وبيانات عينة البحث للتأثيرات المختلفة بين الوفاء الوجودي والاحتراق الوظيفي والتمر في بيئة العمل لدى المعلمين.
- ٨- التعرف على التأثير المباشر بين الوفاء الوجودي وكل من الاحتراق الوظيفي والتمر في بيئة العمل لدى المعلمين.
- ٩- التعرف على التأثير المباشر بين الاحتراق الوظيفي والتمر في بيئة العمل لدى المعلمين.
- ١٠- التعرف على التأثير غير المباشر بين الوفاء الوجودي كمتغير مستقل والتمر في بيئة العمل كمتغير تابع من خلال الاحتراق الوظيفي كمتغير وسيط لدى المعلمين؟

أهمية البحث:

(أ) الأهمية النظرية:

- ١- يعتبر البحث الحالي إضافة جديدة إلى التراث العلمي الخاص بمتغيراته (الوفاء الوجودي - الاحتراق الوظيفي - التمر في بيئة

- (العمل) لما يوجد من ندرة في تناول هذه المتغيرات والعلاقة بينهم - في حدود إطلاع الباحثة - ويعتبر هذا البحث من أوائل الدراسات التي تناولت النموذج السببي للعلاقة بين الوفاء الوجودي والاحترق الوظيفي والتتمر في بيئة العمل لدى المعلمين.
- ٢- كذلك التأطير النظري لمتغير حديث نسبياً في البيئة العربية، وهو الوفاء الوجودي؛ حيث يُعد من المتغيرات المهمة التي ترتبط بمستوى الصحة النفسية، وأحد المتغيرات الإيجابية المهمة في حياة المعلم؛ حيث يلعب دورًا بارزًا في مساعدة المعلمين بشكل عام في التخلص من مَحَنهم النفسية، ومواجهة أحداث الحياة والعمل الضاغطة.
- ٣- توليد نماذج سببية توضح العلاقات بين الوفاء الوجودي والاحترق الوظيفي والتتمر في بيئة العمل.
- ٤- أهمية الفئة التي يتناولها البحث، وهي فئة المعلمين؛ لما لها من دور مهم وحيوي في المنظومة التعليمية، وفي التنمية المستقبلية للمجتمع؛ حيث إنهم هم العقل المفكر، واليد البانية لأي مجتمع يخطو للأمام.
- ٥- ملء الفجوة في الدراسات التي تناولت الاحترق الوظيفي والتتمر في بيئة العمل؛ فقد لقيًا اهتمامًا كبيرًا من الباحثين في إدارة الأعمال وعلم الاجتماع، لكنهما لم يلقيا اهتمامًا موازيًا في العلوم النفسية والتربوية؛ فما زالت هناك ندرة في الدراسات النفسية والتربوية التي تناولت هذا الموضوع؛ وهو ما يكشف عن أهمية البحث الراهن.

(ب) الأهمية التطبيقية:

- ١- قد تفيد نتائج البحث في تصميم برامج تدريبية وإرشادية تسهم في تنمية الوفاء الوجودي للمعلمين.

- ٢- كذلك قد تفيد نتائج البحث في إعداد برامج وقائية للمساعدة في التخفيف من حدة الآثار الناتجة عن الاحتراق الوظيفي والتتمر في بيئة العمل.
- ٣- أضف لذلك أن البحث يقدم أدوات حديثة يمكن أن تفيد المتخصصين في المجال مثل: مقياس الوفاء الوجودي، ومقياس الاحتراق الوظيفي، ومقياس التتمر في بيئة العمل، والمقاييس الثلاثة من إعداد الباحثة.
- ٤- قد تفيد نتائج هذه الدراسة في فتح المجال أمام الباحثين في تناول كل من الوفاء الوجودي، والاحتراق الوظيفي، والتتمر في بيئة العمل بالدراسة في علاقتها بمتغيرات أخرى جديدة.
- ٥- قد يكون الوفاء الوجودي بأبعاده المختلفة (قبول الذات - تحقيق الذات - السمو بالذات) نقطة انطلاق مهمة، لوضع ابتكارات وتدخلات نفسية تستهدف المعلمين؛ بما يحقق أعلى مستوى من الصحة النفسية الإيجابية؛ من حيث دمج مواضيع علم النفس الإيجابي، وكذلك الاهتمامات الإيجابية الوجودية في ندوات للمعلمين؛ وذلك لتحسين كفاءتهم الشخصية.
- ٦- قد يفيد هذا البحث في تقديم مجموعة من الآليات المقترحة التي يمكن أن تساعد المسؤولين في صياغة بعض الاستراتيجيات التي تساعد في الحد من شيوع الاحتراق الوظيفي، والتتمر في بيئة العمل؛ لتحسين الوفاء الوجودي للمعلمين.
- مصطلحات البحث الإجرائية:**

١- الوفاء الوجودي Existential Fulfillment:

هو قدرة المعلم على اكتساب قيمة ومعنى لحياته؛ مما يُشعره بأن الحياة جديرة بالعيش، ويُسهّم في زيادة قدرة المعلم على التعامل مع الأحداث الضاغطة، وإصدار الاستجابات المناسبة؛ مما يُحقق للمعلم التوافق مع ذاته والعالم من حوله؛ وذلك من خلال تقبله وتحقيقه لذاته وسموه بها، ويُعرف إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس الوفاء الوجودي (إعداد الباحثة).

٢- الاحتراق الوظيفي Job Burnout:

حالة ناتجة عن أعباء العمل يفقد فيها المعلم الرغبة في العمل، ويشعر فيها المعلم بالإرهاق النفسي والجسدي، وبقصور في التفاعلات مع الآخرين في بيئة العمل، وانخفاض كفاءته، ويُعرف إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس الاحتراق الوظيفي (إعداد الباحثة).

٣- التنمر في بيئة العمل Workplace Bullying:

مجموعة من السلوكيات المُسيئة التي تستهدف المعلم في مكان العمل، وتحدث بشكلٍ واعيٍّ ومتكررٍ؛ بهدف التقليل من شأن المعلم وإهانته، وتأخذ الإساءة أشكالاً متعددة: مهنية، ولفظية، واجتماعية، وإلكترونية، ويُعرف إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس التنمر في بيئة العمل (إعداد الباحثة).

محددات البحث:

تحدد نتائج البحث بالمحددات التالية:

١- المُحددات المنهجية:

- (أ) منهج البحث: المنهج الوصفي الارتباطي.
 (ب) عينة البحث: تضمنت عينة قوامها (٦٩٣) من معلمي محافظة الشرقية والدقهلية تراوحت أعمارهم الزمنية بين (٢٧ - ٥٠) عاماً بمتوسط عمر زمني (٣٨.٥) وانحراف معياري (١.٩).
 (ج) أدوات البحث: تم استخدام المقاييس الآتية (مقياس الوفاء الوجودي، ومقياس الاحتراق الوظيفي، ومقياس التنمر في بيئة العمل) (إعداد الباحثة).

٢- المُحددات المكانية: طبقت الأدوات في بعض المدارس الإعدادية والثانوية بمحافظة الشرقية والدقهلية.

٣- **المحددات الزمنية:** تتحدد النتائج بالفترة الزمنية التي تم تطبيق الأدوات فيها، والتي طبق بعضها ورقياً، والبعض الآخر إلكترونياً في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠٢٣ / ٢٠٢٤.

الإطار النظري ودراسات سابقة:

سوف تعرض الباحثة في هذا الجزء عرضاً نظرياً لمتغيرات البحث الحالي، والذي يتمثل في (الوفاء الوجودي - الاحتراق الوظيفي - التمر في بيئة العمل)، مع عرض لبعض الدراسات السابقة المرتبطة بهذه المتغيرات، بعضها مدمج في الإطار النظري، والبعض الآخر منفصل، مع إلقاء الضوء على طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات، وذلك من خلال أربعة محاور رئيسة على النحو التالي:

المحور الأول: الوفاء الوجودي Existential Fulfillment

الوفاء الوجودي أحد مجالات البحث في علم النفس الإنساني الوجودي المعاصر، ومن المفاهيم البحثية الحديثة نسبياً التي تبلورت على يد (Langel, 2003) أحد الباحثين البارزين في هذا المجال الذي أشار له بأنه سمة إنسانية تعني استخدام الفرد لكفاءته، وقدرته الشخصية الوجودية في التعامل مع الذات والعالم الخارجي.

أ- مفهوم الوفاء الوجودي:

عرفه (Khairiyah, Dena& Dewinda, 2023) بأنه مؤشر للشخصية التي تتمتع بالشغف، والثقة بالنفس، والقدرة على اتخاذ القرارات بصورة حاسمة ومسؤولة؛ حيث إنهم يُجيدون التعامل مع ذاتهم، ومع العالم المحيط بهم.

أكد (Danilenko& Nosova, 2020) أن الوفاء الوجودي شرط لحياة كاملة وسعيدة وهادفة؛ ولكي يتحقق ينبغي على الإنسان أن يدرك معنى الحياة، ويشعر الفرد من خلاله بقبول ذاته وتحقيقها، وسموه بذاته وبحريته، وبأنه على قدر من المسؤولية.

أشار (Barzoki et al., 2018, 41) إلى أن الوفاء الوجودي هو نسق نفسي وجودي للحياة يُساعد الفرد على التغلب على الأزمات التي تقابله في الحياة، وعلى أن يُخطط لمستقبله بتقاؤل؛ مما يدفع الفرد لتحقيق أهدافه في الحياة.

أضاف (Galante et al., 2014, 1102) فأضاف أن الوفاء الوجودي مؤشر للشخصية السوية المثالية، ومُعزز للشخصية، وداعم قوي للتوافق النفسي والاجتماعي.

يُشير (Tomic & Tomic, 2011) إلى أن الوفاء الوجودي أحد أهم العوامل الإيجابية للأداء الشخصي؛ حيث إنه من أبرز المُحددات للتفاني في أداء المهام والأنشطة التي يُكلف بها الشخص.

عرفه (Loonstra et al., 2007) فقد عرفه بأنه أسلوب حياة مليء بالهدف والمعنى، ويُساعد الفرد على التمتع بدفاعية عالية لإنجاز مهامه ومسؤولياته؛ مما يُساعده على إيجاد معنى شخصي لحياته.

من خلال عرض التعريفات السابقة يتضح أن الوفاء الوجودي من أقوى الدوافع الرئيسة التي تُساعد الفرد على تحقيق أهدافه؛ فبدونه لا يكون هناك مُبرر للاستمرار؛ فهو مُختلف في طبيعته من فرد لآخر، بل مُختلف لدى نفس الفرد من موقف لآخر، ويُمكن تحقيق الوفاء الوجودي من خلال قدرتنا على مواجهة التحديات التي تعوقنا عن إنجاز مهامنا المُختلفة.

ب- أهمية الوفاء الوجودي:

يُشير عدد من الأبحاث إلى أهمية الوفاء الوجودي؛ لما له من دور كبير في ضبط النفس، وقوة الإرادة التي تُمثل أساساً في الفاعلية الذاتية للفرد في السعي وراء الأهداف والقدرة على تحقيقها، كما أنه يجعل الفرد مُدرِكًا لاحتياجاته؛ فهو القوى الدافعة لإحداث تغييرات لدى الفرد من خلال إعادة اتصاله بقيمه وبمشاعره؛ مما يزيد

من قيمة الحياة لدى الفرد، ويجعل نظرتة للحياة أكثر تفاؤلاً وإيجابية، ويُسهل الوفاء الوجودي على الشخص اتخاذ القرارات في الموضوعات قيد النظر، حتى تلك الموضوعات التي تتعلق بالتعبير عن المشاعر غير السارة، ويُسهّم في زيادة ثقة الفرد بنفسه، وشعوره بالاستقلالية، كما يجعل الفرد مُتفانيًا فيما يقوم به من أنشطة، بالإضافة إلى جعله يتحرر من توقعات الآخرين (Prentice et al., 2023;

Solobutin & Miyassarova, 2019; Rubtcova et al., 2017).

من العرض السابق لأهمية الوفاء الوجودي يتضح أنه يُساعد الفرد على الشعور بالحماس لإنجاز أعماله، ويُحرر من الانتقال من يوم لآخر بنظام روتيني مُمل، ويشعر من خلاله الفرد أن حياته ذات قيمة؛ مما يساعده على مواجهة الأزمات والظروف الصعبة.

ج- سمات الأشخاص الذين يتمتعون بالوفاء الوجودي:

يتميز الأشخاص الذين يتمتعون بالوفاء الوجودي بأنهم متسامحون ومتواضعون، ويمتلكون كفاية إنتاجية، وهم أقل شعورًا بالإرهاق، ويتقبلون أنفسهم وإمكانياتهم، ولا يبذلوا جهدًا من أجل خلق مواقف يتلقون فيها التقدير، ويركزون على ما يريدون إنجازه وينجزونه بدقة عالية، وهذا يجعلهم قادرين على مواجهة صعوبات الحياة بطريقة أكثر فاعلية، كما أنهم أشخاص مثاليون، يقدرون المعاني الجميلة في الحياة، ويقدمون العلاقات المبنية على الاحترام، ويعملون باجتهد لتوقعهم أن ما يقومون به من أنشطة ذو أهمية كبيرة في حياتهم، كما أنهم أشخاص قادرين على التحدي، ولديهم القدرة على اتخاذ القرارات بفهم وسهولة أكبر، ويؤمنون بقدرتهم على النجاح ومواجهة التحديات، ويتمتعون بدرجة عالية من الشغف والثقة بالنفس (Kozhukhar et al., 2023; Barzoki et al., 2018; Loonstra et al., 2009).

د- مجالات الوفاء الوجودي:

أشار (Loonstra et al., 2009) في نظريته إلى مجالات الوفاء الوجودي وهي:

تقبل الذات: فعندما يتقبل الإنسان ذاته يشعر وقتها بالانسجام بين ذاته والعالم الخارجي، وتحقيق الذات: وذلك من خلال التغلب على الصراعات النفسية، وبذلك يستكشف الفرد إمكانياته من أجل تحقيق النمو الشخصي الأفضل، والسمو الذاتي: حيث يكون لدى الفرد القدرة على رؤية الذات من منظور العالم الخارجي، وأنه جزء من كل أكبر، مع سعي الفرد للبحث عن علاقات إيجابية محترمة مع الآخرين.

هـ- النماذج والنظريات المُفسرة للوفاء الوجودي:

١- النظرية المعاصرة في التحليل الوجودي الشخصي (PEA): تفترض أن شعور الفرد بالوفاء الوجودي هو أسلوب فعال للذات والواقع المحيط، وذلك يتحقق من خلال أربعة مكونات رئيسية، وهي (المسافة الذاتية، والحرية، والمسؤولية، وسمو الذات)، وذلك كله يعتمد على إدراك الفرد للعالم المحيط، وتنفيذ الهدف الذي اختاره من أجل الشعور بالرضا عن نفسه وعن العالم المحيط به (Langle, 2003).

٢- نظرية فرانكل (Frankl, 2011): أشارت تلك النظرية إلى اهتمام الأفراد بالمحافظة على تفردهم وتميزهم عن غيرهم، وكذلك المحافظة على إقامة علاقات اجتماعية إيجابية مع الآخرين؛ وذلك من أجل إنشاء هوية تُحدد معالمها وفقاً لخصائص نفسية واجتماعية سوية، وذلك على العكس إذا أخفق الفرد في صنع هذه العلاقات الإيجابية؛ الأمر الذي يؤدي إلى فقدانه الشعور بالوجود الإنساني.

لقد نظر فرانكل إلى الشخصية الإنسانية على أنها وحدة كلية تتكون من ائتلاف الجوانب (البدنية والعقلية والروحانية)، مؤكداً على أهمية الجانب الروحي الذي يُميز الإنسان عن غيره من سائر المخلوقات، والذي يمد الإنسان بالطاقة لمواجهة المواقف الصعبة، ويُساعده في تحقيقه لذاته متوجّهاً

بفكره إلى مالم يُحققه بعد، وهذا هو الدافع الإنساني الحقيقي للحياة (فيكتور فرانكل، ١٩٨٢، ٦١).

إن الوفاء الوجودي يُمثل القوة الدافعة للإنسان لاكتشاف ما لديه من تصورات إيجابية عن ذاته؛ مما يُساعده على تغيير موقفه من حاضره وماضيه، فيُسهّم في فهم أفضل لنفسه ولعالمه؛ فإن الفرد الذي يستعمل كفايته الشخصية الوجودية في التعامل مع ذاته والعالم هو شخص يتمتع بصحة نفسية جيدة. (Solobutina& Miyassarova, 2019)

٣- نموذج (Loonstra et al., 2009): يُشير هذا النموذج إلى أن الوفاء الوجودي يتحقق من خلال تغلب الفرد على الصراعات النفسية التي تُثيرها الحدود الوجودية في حياتهم، وذلك يتطلب عدة مهام وجودية: قبول الذات، وتحقيق الذات، والسمو بالذات، وهذه المهام تُعد اللبنة الأساسية في بناء علم النفس الإنساني الوجودي، فيحرص الأفراد الذين يتمتعون بالوفاء الوجودي على رؤية ذواتهم من منظور العالم والواقع الخارجي، ويتجاوزون المصالح الذاتية، ويشعرون بالانسجام بين العالم والنفس؛ ففي تحقيق هذه المهام الوجودية يجد البشر معنى الحياة.

٤- نظرية علم النفس الفردي لألفريد أدلر (Alfred Adler): (١٨٧٠-١٩٣٧) يعتقد أدلر أن الأهداف الإنسانية تدور حول السعي إلى التفوق، وتحقيق الذات كمكون مهم من مكونات الوفاء الوجودي، وهو الغاية النهائية التي يسعى جميع الأفراد إلى بلوغها، والتي تمنح الشخصية الثبات وقوة التحمل، ومن ثم الإحساس بالجدارة والتقييم الإيجابي لنفسه وصولاً بالشعور أن هذا العالم أصبح بيتاً له، وذلك كله يرفع من سمو الفرد الذاتي واحترامه لنفسه، ويمكن الفرد من التوافق مع الظروف الصعبة ويمنحه أهداف ذات معنى (سهير كامل، ٢٠٠٠، ٩٥؛ Khairiyah, Dena& Dewinda, 2023).

مما تقدم يتضح أن أدلر يؤكد على الطبيعة الذاتية لكفاح الفرد، وأهمية تمتعه بالوفاء الوجودي من أجل تحقيق أهدافه؛ إذ يرى أدلر أن الإنسان قادر على أن يكون مُبدعاً، ويتحكم في ظروفه، ويتجاوز الصعوبات التي يواجهها بنجاح.

٥- **نظرية يالوم** : أشارت إلى أن الإنسان يواجه بداخله تحدياً بين أربعة عناصر أساسية، وهي (الحرية، والاعترا ب، والموت، وخواء المعنى)، ولمواجهة هذه التحديات يستخدم الفرد قوة معتقداته، وقيم التسامي لديه: كالوفاء، والإخلاص، والسعادة، والغيرية، يستخدمها كوسيلة دفاعية ضد هذه الصراعات، وذلك يؤكد على الحرية المطلقة للإنسان في تشكيل معنى حياته من خلال أفعاله وقراراته التي يتخذها بكامل إرادته. (Eagleton, 2007, 140)

من خلال العرض السابق للنماذج والنظريات المفسرة للوفاء الوجودي يتضح أن الوفاء الوجودي دوراً كبيراً في بناء الإنسان لماهيته وذاته؛ فمن خلال المثابرة والكفاح واكتشاف الفرد لجوانب جديدة في سلوكه، وبحثه الدائم عن معنى الحياة، وتنمية فهمه لذاته الحقيقية ولأحداث الحياة من حوله، من خلال ذلك كله يستطيع الإنسان زيادة وعيه بالعالم، وبالأحداث التي تواجهه.

المحور الثاني: الاحتراق الوظيفي Job Burnout

أ- مفهوم الاحتراق الوظيفي:

ظهر الاحتراق الوظيفي كمصطلح على يد العالم "Bradelly" في عام ١٩٦٩، وبالرغم أن "Bradelly" أول من استخدم هذا المصطلح إلا أن "Freudenberger" هو من نُسب إليه تقديم هذا المُصطلح عام ١٩٧٤؛ حيث يُشير إلى الشعور السلبي للموظفين نحو احترام ذواتهم، وما ينتج عنه من عواقب: كترك العمل، وارتفاع معدلات الغياب (محمد حمزة عبدالله، ٢٠١٧).

ويُعرف محمد عبدالله الريالات (٢٠٢٤، ٤٧) الاحتراق الوظيفي بأنه الحالة النفسية التي تُصيب الموظفين بالتعب والإرهاق، والتي تكون ناتجة عن الأعباء الإضافية

التي قد تُنَاط بهم، ويشعرون معها بأنهم غير قادرين على تحمل هذه الأعباء، وينعكس ذلك بشكل سلبي عليهم، وعلى المُتعاملين معهم.

كما يُعرف كل من ولاء نجيب عبدالحليم، وحافظ محمد فريد، وأحمد عبدالفتاح محمد (٢٠٢٤) الاحتراق الوظيفي بأنه حالة من الإرهاق العاطفي والنفسي الناتج عن ضغط العمل والإجهاد المستمر في العمل، ويمكن أن يحدث في أي مهنة، ولكنه يحدث بشكل أكبر في الوظائف التي تتطلب التعامل مباشرة مع العملاء. يري (Eseadi et al., 2023) أن الاحتراق الوظيفي حالة من الإرهاق الشديد وانخفاض الانتاجية التي تحدث بسبب متطلبات مكان العمل والضغط النفسي لفترة طويلة.

ويُشير (Angelini, 2023) إلى أن الاحتراق حالة من الإرهاق العاطفي والجسدي المُزمن تكون مصحوبة بمشاعر انفصال عن العمل؛ نتيجة للتعرض لضغوط العمل. وقد عرفه كل من جمال درهم زيد، وهدي جابر الحيدري (٢٠٢٣) بأنه حالة نفسية تُورق الفرد الذي يعمل في مهنة تتطلب تقديم خدمات اجتماعية وإنسانية لأناس كثيرين، وذلك نتيجة للضغوط التي تُسببها أعباء العمل.

وفي نفس السياق يعرفه كل من علوطني عاشور، ومغار عبدالوهاب (٢٠١٧) بأنه مجموعة من الأعراض النفسية التي تشمل الإجهاد العاطفي، والاستجابات العدائية تجاه الآخرين، مع الشعور بتدني الإنجاز الشخصي.

وعرفها (Kashif et al., 2017) بأنها مجموعة من السلوكيات تؤدي إلى الانسحاب من الوظيفة حيث عدم الرضا عن الوظيفة، والموقف السلبي من العامل تجاه نفسه، وتجاه وظيفته.

وأضاف (Adriaenssens et al., 2015) فقد أشار إلى أن الاحتراق الوظيفي هو رد فعل موجود بين العاملين في المؤسسات؛ مما يقلل من طاقتهم العاطفية والمادية، وهو أحد النتائج الرئيسية المرتبطة بظروف العمل المُجهدة، وخاصة السلوك العدواني بين العاملين.

من خلال العرض السابق لمفهوم الاحتراق الوظيفي يتضح تباين آراء الباحثين حول ماهية الاحتراق الوظيفي؛ فالبعض استند في تعريفه إلى ذكر أسباب الاحتراق، والبعض الآخر استند إلى وصف الأعراض، ومنهم من استند إلى ذكر أبعاده، ولكن اتفقت التعريفات في أنها ضغوط ناتجة عن العمل تتسبب في انخفاض دافعية الفرد، ومن ثم انخفاض مستوى أدائه للعمل؛ مما ينتج عنها النية لترك العمل.

أبعاد الاحتراق الوظيفي:

١- **الإرهاك الوظيفي:** حيث إن تراكم العواطف السلبية لدى العاملين يؤدي إلى الإرهاك العاطفي، ويكون عبارة عن شعور عام من التعب الانفعالي والعقلي ناتج عن المسؤوليات المهنية للعاملين، حيث الاستنزاف الداخلي للموظف، ونفاد طاقته، ويصبح الموظف عاجزاً عن العطاء، وعن أداء مهامه اليومية بشكل سليم، ويظهر ذلك كله وينعكس في شكل كراهية لمكان العمل (AI-Adwan & Al-Khayat, 2017; Polat, 2013).

٢- **الشعور بالسلبية في العلاقات:** يري كل من (Maslach & Leiter, 2016) أن ذلك يعد مؤشراً قوياً ينبئ بالنية لترك مكان العمل؛ حيث يتسم الموظف خلالها بكثرة انتقاد ولوم زملائه، والتشاؤم والافتقار للمعاملة الإنسانية مع الآخرين.

٣- **الشعور بتدني مستوى الانجاز الشخصي:** حيث تقليل الموظف من إمكانياته وقدراته؛ مما يؤدي إلى تدني أدائه؛ ومن ثم الشعور بالفشل، فيميل بعد ذلك إلى تقويم ذاته بطريقة سلبية، ويشعر بعدم كفاءته، وينتج ذلك الشعور من خلال التعارض بين توقعات الموظف الأساسية وأدائه الفعلي (محمود إبراهيم ملحم، ٢٠٢٠).

ومن ثمَّ يُسهم كل ذلك في شعور الفرد بأنه غير قادر على تحمل أعباء وظيفته، وأداء المهام المنوط بها؛ فيفقد الاهتمام بالعمل، ويشعر بالتوتر النفسي.

ج- مراحل الاحتراق الوظيفي:

١- **مرحلة الاستغراق:** وهي أول مراحل الاحتراق، فيها يبدأ فيها انخفاض الرضا عن العمل؛ بسبب وجود اختلاف بين ما هو متوقع من العمل وما يحدث بالفعل.

٢- **مرحلة التبدل:** يبدأ فيها انخفاض مستوى الأداء في العمل، ويميل الشخص فيها لممارسة أنشطة مختلفة لشغل أوقات فراغه.

٣- **مرحلة الانفصال:** يشعر الفرد فيها بالإجهاد النفسي الشديد، ويظهر ذلك الإجهاد في صورة اعتلال بدني ونفسي.

٤- **المرحلة الحرجة:** وهي أقصى مراحل الاحتراق التي يختل فيها تفكير الفرد، ويفكر في ترك العمل، وقد يميل للتفكير في الانتحار (Kay, 2019; Prentice et al., 2023).

وكل ما سبق يحول دون قيام الموظف بدوره المطلوب كما يتوقعه منه الآخرون؛ مما يؤدي إلى شعوره بتدني مفهومه عن ذاته، وانخفاض ثقته بنفسه، وتصيبه ردود أفعال مختلة وظيفياً تجاه المؤسسة التي ينتمي لها.

د- عوامل الاحتراق الوظيفي:

من خلال مطالعة العديد من الأبحاث التي تناولت أسباب الاحتراق الوظيفي كدراسة (Bria et al., 2014; Sholekar & Shoghi, 2017; Riberiro et al., 2024) يمكن حصر عوامل الاحتراق الوظيفي فيما يلي:

١- **ضغوط العمل:** من حيث زيادة الأعباء على الموظفين، وشعور الموظف بكثرة الأعباء عليه؛ لما يكلف به من أعمال كثيرة في مدة قصيرة.

٢- انخفاض التعزيز الإيجابي: فلا يوجد مقابل مادي أو معنوي لما يبذله الفرد من جهد كبير في العمل.

٣- صراع القيم: فقد يطلب من الموظف القيام بشيء يُخالف مبادئه وقيمه ومعتقداته.

٤- عدم العدالة: فالموظف يتحمل مسؤوليات أكبر من طاقاته وقدراته على تحملها، وعند حدوث أي تقصير يتم معاقبة الموظف على الرغم من أن هذا القصور قد يكون سببه ضعف الإمكانيات في مكان العمل.

ذلك كله يُسهم في عدم شعور الفرد بالأهمية والفاعلية في عمله، ومن ثم يفقد الركيزة الأساسية في توافقه النفسي والمهني، وينتج عنه رغبة الفرد في الانتقال من عمله لعمل آخر، أو الرغبة في ترك عمله نهائيًا.

هـ- مظاهر الاحترق الوظيفي:

تُشير رانياة محمد محمود (٢٠٢٠، ١٢٧) إلى أن الاحترق الوظيفي يشمل بعض المظاهر التالية:

١- المظاهر البدنية: تتمثل في الأرق، والإعياء، وارتفاع الضغط، والصداع، واللجوء للتدخين، والإحساس الدائم بالإرهاك والتعب.

٢- المظاهر النفسية والانفعالية: انخفاض الثقة بالنفس، والملل، والتوتر، وفقدان الحماس والهمة، وعدم الرغبة في الذهاب للعمل.

٣- المظاهر الاجتماعية: وهي متعلقة بالآخرين من حيث وجود اتجاهات سلبية نحو زملاء العمل والعمل، والرغبة الدائمة في الانسحاب من الجماعة.

وفي نفس السياق أشار كل من خليل على خليل، ومحمد صالح عبد الرؤوف (٢٠٢١) إلى مجموعة آثار يتركها الاحترق الوظيفي على العاملين وهي:

١- الآثار السلوكية: حدوث بعض التغيرات السلوكية غير المرغوبة كعدم احترام الموظف للقوانين والأنظمة.

٢- الآثار الصحية: وتتضمن الإصابة ببعض الأمراض: كقرحة المعدة، والسكر، وأمراض القلب.

٣- الآثار النفسية: مثل الشعور بالقلق، والإحباط، والانفعال الحاد، والتقلبات المزاجية.

من العرض السابق لمظاهر الاحتراق الوظيفي يتضح أن كل ذلك يولد لدى الموظف اتجاهًا سلبيًا تجاه العمل؛ مما يُسبب تراجع دافعية الموظف، وتراجع رغبته في العمل، ويصبح الموظف رتيبًا وفوضويًا.

و- النماذج والنظريات المُفسرة للاحتراق الوظيفي:

١- النظرية الاجتماعية:

تُفسر حدوث الاحتراق في ضوء استجابة الفرد للضغوط قصيرة المدى، وطويلة المدى؛ ففي كلتا الحالتين تحدث عملية الاحتراق، ولكن الأفراد الذين تكيفوا مع المشاكل والضغوط المرتبطة بالعمل، واكتسبوا مصادر التكيف النفسية والاجتماعية اللازمة للعمل يكونون أقل عرضة للاحتراق (سمير سعد خطاب، وماجدة حسين محمود، ٢٠١٠).

٢- النظرية المعرفية:

يرى أصحاب هذا الاتجاه أن الأفراد الذين يعانون من الاحتراق هم أشخاص لديهم أخطاء في طريقة تفكيرهم؛ فهم يتصورون الأخطاء البسيطة في صورة كوارث كبيرة، ويحملون معتقدات خاطئة عن أنفسهم. ويمكن تقليل ذلك عن طريق تعديل الأفكار السلبية لديهم (صلاح الدين فرج عطا الله، وزينب عبدالرحمن الحسن، ٢٠١١).

٣- النظرية الوجودية:

الاحترق الوظيفي يحدث من وجهة نظر الوجودية من خلال أن الفرد يبدأ عمله بأهداف عالية لا يمكن تحقيقها؛ مما يعرضه للصدمة، كما أنه بحاجة للتقدير الاجتماعي، وعندما يفشل في تحقيق هذه الأهداف فإنه يفقد احترامه لذاته وتقدير الناس له؛ مما يفقده معنى الحياة، ويشعر بالفراغ الوجودي الذي يفقده القدرة على التكيف، ويحرمه من الشعور بالتقدير الذي يشجعه على مواصلة حياته (Langle, 2003, 108).

٤- نموذج تشيرنس للاحترق الوظيفي (Cherniss Model) :

يربط هذا النموذج بين الاتجاهات السلبية للموظف نحو مهنته مثل (عدم وضوح أهداف العمل، والتناقض بين المثالية والواقعية، والاعتراب الوظيفي)، وبين خصائص بيئة العمل مثل (أهداف المؤسسة والقيادة)، والمتغيرات الشخصية مثل (المطالب خارج بيئة العمل)، حيث إن اتجاهات الفرد تتشكل نتيجة التفاعل بين خصائص بيئة العمل والمتغيرات الشخصية، ويعد هذا النموذج من النماذج الأكثر شمولية في تفسير ظاهرة الاحترق (Cherniss, 1985).

٥- النموذج البنائي للاحترق الوظيفي:

وضع هذا النموذج كل من (Maslach, Jackson & Leiter, 1996)، ووضحوا من خلاله أهم العوامل التي يمكن أن تكون سبباً في حدوث الاحترق الوظيفي، والمتمثلة في كل من عبء العمل، والصراع الشخصي، وضعف القدرة على التكيف، وضعف التدعيم الذاتي والمساندة الاجتماعية، وعدم المشاركة في اتخاذ القرار، ووضحوا أيضاً الآثار المترتبة على الاحترق الوظيفي من حيث كثرة الغياب، والتهرب من العمل.

من خلال العرض السابق للنظريات والنماذج المُفسرة للاحترق الوظيفي يتضح تعدد واختلاف الأسباب التي تؤدي إلى لاحترق الوظيفي، ويعود السبب في الاختلاف إلى اختلاف قدرة التحمل النفسي من فرد لآخر، واختلاف طريقة تعامل الفرد مع مسببات

ضغوط العمل بناءً على خبرات الفرد السابقة، وطبيعة شخصيته، والدعم الذي يتلقاه من البيئة المحيطة به.

المحور الثالث: التنمر في بيئة العمل Workplace Bullying

أ- مفهوم التنمر في بيئة العمل:

تم استخدام العديد من المصطلحات كمرادفات للتنمر بما في ذلك التهريب، Intimidation، والسلوك السيئ Bad Attitude، وإساءة العمل Work Abuse، صدام الشخصية Personality Clash، والصدمة في مكان العمل Workplace Trauma، حتى أصبح مصطلح التنمر مرئيًا في كثير من الأدبيات (Gillian et al., 2017).

تُشير أميرة سمير علي (٢٠٢٤، ٣٦١) إلى أن التنمر في بيئة العمل مجموعة من السلوكيات السلبية غير المرغوبة والمتكررة التي يتعرض لها المعلمون، والتي يتم تنفيذها بواسطة بعض الطلاب، أو المعلمين، أو المديرين، أو أولياء الأمور بهدف الإساءة للمعلمين، والتقليل من شأنهم؛ مما يؤدي لخفض الروح المعنوية للمعلمين. وفي نفس السياق أشار (Tight, 2023, 125) إلى أن التنمر في بيئة العمل هو سوء استخدام مستمر ومتعمد للسلطة من خلال الإساءة اللفظية، أو الجسدية، أو الاجتماعية، والتي تكون موجهة منفردة، أو من خلال جماعة، ويكون فيها الفرد المهاجم أقوى من الأفراد الباقين.

في حين عرفه (Elazzazy, 2023, 531) بأنه شكل من أشكال السلوك السلبي بين الأشخاص في بيئة العمل، ويتضمن سلوكيات مهينة ومدمرة، ويحدث بانتظام خلال فترة محددة؛ بهدف إلحاق الأذى والضرر بالضحية.

كما عرفه محمد حمزة أمين (٢٠٢٢، ٢١٣) بأنه سلوك مسيء ومهين تجاه عامل أو مجموعة من العاملين، يتسم بالاستمرار والتكرار، وينطوي على اختلال في توازن القوى.

كذلك عرفها كل من عامر محمد حسين، والزهران محمد حسين (٢٠٢٢، ٥١٨) بأنه سلوك لا أخلاقي، يقوم به بعض المعلمين أو المديرين في العمل تجاه معلمين آخرين، وغالبًا ما يظهر نتيجة التعقيد في الأنظمة والقوانين والقواعد التي تتبعها المنظمة.

أما نورهان حسين النشوي (٢٠٢١، ١٤٦) فعرفته بأنه مجموعة من الأفعال أو الممارسات السلبية المتكررة والمقصودة من فرد أو مجموعة أفراد تجاه فرد أو أكثر؛ مما يلحق الضرر بالضحية، ولا يستطيع الدفاع عن نفسه؛ وهو مما يشكل خطرًا كبيرًا على صحته النفسية والجسدية، ويؤثر سلبيًا على أدائه المهني.

كما عرف صلاح الدين عبدالعزيز غنيم (٢٠٢٠، ٣٣) التنمر في بيئة العمل بأنه أحد أشكال العنف والإيذاء والإساءة التي قد تكون موجهة إلى فرد أو مجموعة أفراد؛ وذلك عن طريق الاعتداء اللفظي، أو البدني، أو عن طريق وسائل التواصل.

من خلال العرض السابق لمفهوم التنمر في بيئة العمل يتضح أن التنمر نوع من العدوان في أماكن العمل، يمكن أن يكون سرّيًا أو علنيًا، ويؤثر بشكل سلبي على الحياة المهنية والشخصية والصحية للفرد؛ وذلك من خلال المكاييد بين الموظفين، أو من خلال الإهانات، وكذلك التقليل من أدائهم في العمل.

ب- أسباب التنمر في بيئة العمل:

أشارت بعض البحوث إلى أسباب التنمر في بيئة العمل ويمكن توضيحها فيما يلي:

١- ضغوط العمل: في المؤسسات التعليمية يحدث التنمر نتيجة لضغوط العمل

للمعلمين؛ حيث الضغط الواقع عليهم نتيجة للسرعة المطلوبة منهم في إنهاء عملهم، وزيادة أعداد الفصول، وتغير المناهج التعليمية (Bernstein &

.Batchelor, 2022, 4)

٢- **النظام الوظيفي الهرمي:** من حيث التنافسية الشديدة للحصول على الترقيات والسلطة الوظيفية، وذلك يكون له تأثيرات سلبية مدمرة (فاطمة زكريا محمد، ٢٠٢٣، ٦٣٤).

٣- **طبيعة المعلمين:** فعادة ما يكون المعلمون الجُدد هم الأكثر عرضة للتمتر في بيئة عملهم؛ فهم يكونون غير مُلمين بواجباتهم وحقوقهم المتعلقة بوظيفتهم

(Saleh& Taha, 2021, 4).

٤- **أسلوب القيادة:** يؤثر أسلوب القيادة على سلوك المعلمين؛ فعندما يقتصر دور القيادة على مراقبة ما يحدث من سلوكيات التتمتر في بيئة العمل دون إصدار استجابة مناسبة أو تدخل فإن ذلك يشجع على استمرار سلوكيات التتمتر في بيئة العمل (نهلة مصطفى لطفي، ٢٠٢٣، ٣٢٤).

يتضح مما سبق وجود أسباب عديدة تؤدي إلى التتمتر في بيئة العمل، بعضها يتعلق بالضغط الواقع على المعلم في ممارسته ليومه الدراسي من كثرة الحصص، وعبء المهام الموكلة إليه، مع انخفاض الرواتب، وبعضها يتعلق بالقيادة؛ فإذا وجد التتمتر بيئة عمل متساهلة، وأنه يفلت من العقاب يستمر في ممارسة سلوكيات التتمتر، وإن كان كل ذلك في النهاية يؤثر على أداء المعلم، وعلى المؤسسة التعليمية ككل.

ج- **أنواع التتمتر في بيئة العمل:**

ذكر (Magee et al., 2014, 19) الأنواع التالية للتمتر في مكان العمل

:

١- **التتمتر المتعلق بالعمل:** مثل الرفض غير المعقول للإجازة والترقية، وحجب المعلومات الضرورية في العمل، وزيادة أعباء العمل على الفرد.

٢- **التنمر المتعلق بالشخص:** كاستمرار النقد غير المبرر للفرد، أو نشر النميمة والشائعات حوله، أو التقليل من أي عمل يقوم به.

٣- **العنف والترهيب:** كالصراخ، والتهديدات اللفظية، والعنف الجسدي.

ووضح عبدالوهاب مغار (٢٠١٥، ٥١٦) أن من أنواع التنمر المنتشر في بيئة العمل نشر النميمة والشائعات، وتوجيه الاتهامات الملفقة لبعض الموظفين، ورفض المناداة بالاسم، والتعليقات المفتقدة للاحترام، والاحتفاظ بالمعلومات المهمة، واستبعاد أحد الأشخاص من المحادثات التقليدية في العمل من أجل إشعاره بأنه غير مرغوب فيه، والتهديد بالخصم من الراتب الشهري.

أوضحت إيمان خلف (٢٠٢٣) إضافة إلى أنواع التنمر في بيئة العمل السابقة هناك تنمر إلكتروني؛ وهو سلوك مسيء عبر الإنترنت باستخدام الأجهزة الإلكترونية مثل الهواتف الذكية، والحواسيب من خلال منصات التواصل الاجتماعي يتضمن نشر الشائعات والسخرية، وإرسال ملفات عمل تحمل فيروسات بشكل متعمد؛ وذلك بهدف إيقاع أذى مقصود للطرف الآخر.

كما أشار (Rayner & Hoel, 1997, 183) إلى الأنواع التالية:

- ١- التهديد للوضع المهني: كالاتهام بعدم بذل مجهود في العمل.
- ٢- العزلة: كحجب المعلومات عن الموظف، والعزلة المادية والاجتماعية.
- ٣- التهديد للمكانة الشخصية: مثل توجيه الإهانات المتكررة.
- ٤- العمل الإضافي وزعزعة الاستقرار: مثل زيادة عبء العمل على الموظف، والتذكير بالأخطاء ومواقف الفشل.

يتضح من العرض السابق لأنواع التنمر المختلفة في بيئة العمل أنها تخلق بيئة سامة، وضغوطات مهنية؛ مما يُضعف العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين الموظفين، وهذا بدوره يؤثر على عمل الفرد، ودافعيته للإنجاز.

د- آثار التتمر في بيئة العمل:**١- على مستوى المدرسة:**

يتسبب التتمر في إحداث بيئة عمل غير آمنة؛ إذ يخلق مناخًا من الخوف والتوتر والقلق؛ مما يؤثر سلبيًا على روح التعاون والتشارك بين المعلمين، وبين المعلمين والقيادات، ويظهر ذلك في صورة ارتفاع معدلات الغياب، وعدم الالتزام بأوقات العمل، وقد يصل بهم الأمر إلى عدم الرضا عن وظيفتهم، والتفكير في تركها، والبحث عن وظائف أخرى تلبى احتياجاتهم في بيئة عمل أخرى أكثر استقرارًا وأمنًا؛ مما قد يخسر المدرسة كفاءات صعب تعويضها. (Azmat et al., 2023, 59)

٢- على مستوى المعلمين:

يؤثر التتمر في بيئة العمل على المعلمين بشكل مباشر وخطير؛ حيث يظهر الاضطرابات النفسية لديهم، إضافة إلى شعورهم بالخجل والإذلال؛ لأنهم يشعرون بأنهم غير قادرين على تغيير وضعهم، ويعتقدون أنهم إذا قاموا بالإبلاغ عن المتممرين فسيتم إلقاء اللوم عليهم، وسوف يزداد وضعهم صعوبة؛ ومن ثم تنخفض روحهم المعنوية (Saka et al., 2023, 68).

من خلال العرض السابق لآثار التتمر في بيئة العمل يتضح أهمية التصدي للتتمر، واتخاذ إجراءات مناسبة للحد منه؛ حيث إنه لا بد من توفير بيئة تعليمية داعمة للطالب، وللمعلم، وللقيادات، تقوم على تعزيز العلاقات الاجتماعية الإيجابية، والاحترام، والتعاون.

هـ- آليات مواجهة التتمر في بيئة العمل:**١- آليات توعوية وثقافية:**

- عقد ندوات، ومحاضرات، ودورات تدريبية لتوعية وتثقيف المعلمين حول سلوكيات التتمر في بيئة العمل، وطرق الوقاية منها.

- إنشاء مكاتب لتلقي الشكاوى في المدارس، وتعيين مسؤولين يمكن اللجوء إليهم عند التعرض للتنمر بالفعل (حمدي أحمد عمر، ووفاء محمد علي، ٢٠٢١، ١٣٣؛ فاطمة زكريا محمد، ٢٠٢٣، ٦٦٧).

٢- آليات مؤسسية:

- تطبيق سياسة عدم التهاون مع المتنمر، من حيث مكافحة التنمر في بيئة العمل بالمدرسة، وتطبيق إجراءات علاجية جذرية لهذه الظاهرة السلبية.
- تحديد المهام الموكلة لكل فرد في المدرسة؛ وذلك لضمان عدم التعدي على مهام الآخرين؛ مما يعزز العدالة والاستقلالية.
- تدعيم القيم الدينية والأخلاقية، وتنمية المهارات الاجتماعية لدى المعلمين، ومفاهيم الحوار والتسامح.
- توفير بيئة عمل مناسبة تعزز الحماس والتعاون والإخلاص (فاطمة زكريا محمد، ٢٠٢٣، ٦٦٧؛ نوره القحطاني، ٢٠٢٣، ٥٥٠).

من خلال العرض السابق لآليات مواجهة التنمر في بيئة العمل تتضح أهمية وضع الإجراءات التي تكافح التنمر في بيئة العمل؛ فذلك يُعد أمرًا بالغ الأهمية لتعزيز ثقافة الاحترام والتعاون والكفاءة المهنية؛ فالتنمر في بيئة العمل يؤثر بالسلب بشكل أو بآخر على أداء المعلمين.

و- النظريات المفسرة للتنمر في بيئة العمل:

١- نظرية التحليل النفسي:

أشارت نظرية التحليل النفسي إلى أن التنمر غريزة فطرية؛ فالطفل يولد وهو مزود بغريزة الحياة والموت؛ فالعدوان قوة داخل الفرد تعمل بصورة دائمة على محاولة الفرد تدمير نفسه ولا يمكن الهروب منها، ولكن يمكن للفرد أن يحاول

تعديلها والسيطرة عليها عن طريق إبدالها أو إشباعها (عبدالله الزغبى، ٢٠١٥، ٣٤).

٢- النظرية السلوكية:

فسرت التتمر في بيئة العمل بأنه سلوك ناتج عن تفاعل الفرد مع البيئة؛ فعندما يحرز الفرد درجة من النجومية بين زملائه في العمل يجعله يشعر بأنه مختلف ومميز، يكون ذلك بمثابة تعزيز للشخص المتمم يدفعه لإنشاء مواقف تتمريه، وللاعتداء على الأفراد المحيطين به (إيمان يونس إبراهيم، ٢٠٢٠، ٣٨).

٣- نظرية التبادل الاجتماعي:

تعتبر نظرية التبادل الاجتماعي من أكثر النظريات التي تفسر السلوك في مكان العمل، وتساعد على فهم الأساس التحفيزي لسلوك العاملين؛ حيث تعد العوامل الاجتماعية العاطفية في مكان العمل هي التي تولد الالتزام والامتثال والثقة. وتقوم نظرية التبادل الاجتماعي على قاعدة المعاملة بالمثل، من حيث حدوث سلسلة من التبادلات المفيدة بين الموظف ومكان العمل، ومن ثم يصبح كل طرف على استعداد لتقديم ما هو قيم للطرف الآخر، فعندما يحدث التتمر يفكر الموظف بالفعل في ترك وظيفته والانسحاب منها؛ حيث يشعر الموظف وقتها أن تكلفة العمل تفوق عائده (Wikhamn & Hall, 2012, 57; Meira & Hancer, 2021, 472).

٤- النظرية الفسيولوجية:

تفسر التتمر في بيئة العمل بأنه يحدث بسبب التلف الدماغي من حيث فقدان الخلايا العصبية وموتها؛ مما يفقد الفرد السيطرة على سلوكه، ويصيبه بصعوبة التحكم فيه بصورة إيجابية؛ إذ يزداد هرمون الأدرينالين في الدم، وهذا يساعد

على زيادة السلوك العدائي لدى الأفراد المتتمرين (عبدالوهاب مغار، ٢٠١٥، ٥١٨).

٥- النظرية السيسولوجيا:

تُشير تلك النظرية إلى أن المتتمر في بيئة العمل ينحدر من أوساط فقيرة حيث توجد العديد من المشاكل الاقتصادية، والعيش في مناطق محرومة ومعزولة؛ فعادة ما يكون المتتمرون -وخصوصًا القادة منهم - ذوي شخصيات قوية، وتكمن خطورة هذا النوع في إمكانية تحوله إلى مشروع مجرم يهدد استقرار وأمن المجتمع (حمدي أحمد عمر، ووفاء محمد علي، ٢٠٢١، ١١٥).

يتضح مما سبق تعدد النظريات المفسرة للتنمر في بيئة العمل، ولكن أجمعت جميع النظريات على أن التتمر في بيئة العمل ينتج عن دافع عدواني يكون هدفه إلحاق الأذى والضرر بالآخرين؛ مما يتسبب في الإذلال والتحقير لضحية التتمر في بيئة العمل، ويقلل من رضا المعلمين وحبهم لعملهم، ويؤدي إلى التفكير الفعلي في ترك العمل.

المحور الرابع : العلاقة بين الوفاء الوجودي والاحترق الوظيفي والتتمر في بيئة العمل

يتعرض المعلمون في الوقت الحالي لكثير من التحديات التي تؤثر سلبيًا على شخصياتهم، وتمنعهم من الوصول إلى مستوى الأداء الأمثل في عملهم، ومن ثم تصبح الحاجة ماسة إلى تحصينهم وتمييزهم بشخصية إيجابية بتعزيز شعورهم بكفاءتهم الشخصية، وذلك عن طريق دعم مكونات الوفاء الوجودي المتمثلة في قبولهم لذاتهم، وتحقيقهم لها، وسموهم بها.

ويكمن وباء عصرنا الحالي في الخواء الوجودي، وأن التعافي من وباء هذا العصر لا يكون إلا بكشف الفرد لمعناه الوجودي الذي يعيش به ومن أجله، وذلك مهم للإنسان طيلة مراحل حياته، فهو الدافع الذاتي لاستمرار وجود حياته وذاته كفرد، وهو أيضًا

دافع للترفع والارتقاء عن كل ما يجده الإنسان من صعوبات يمر بها في أحلك لحظات حياته؛ فالوفاء الوجودي يساعد الفرد على التمتع بقدر كبير من الصحة النفسية، والهناء الذاتي، ويساعده على تحقيق التقدم من خلال تفانيه في عمله، والتكيف مع الصعوبات التي تواجهه، ومن ثم إيجاد معنى لحياته (محمد السعيد، ٢٠٢٠، ٦١٩؛ Tomic & Tomic, 2011; Prentice et al., 2023).

ومما سبق عرضه تظهر أهمية الوفاء الوجودي الذي يُقلل ما يتعرض له المعلمون من مشاكل وتحديات في بيئة العمل؛ حيث يساعد الوفاء الوجودي على لفت نظر المعلمين إلى القضايا الوجودية المهمة التي نحا من أجلها، والهدف الرئيسي من الحياة، كما يُسهم في الارتقاء وبناء توقعات إيجابية نحو هذه الحياة، وتحقيق الأهداف بأساليب مناسبة، والتسامي بالذات وبالعلاقات مع الآخرين؛ مما يحسن الشعور بالتوافق المهني.

لذلك لا بد من شعور المعلمين بالتوافق المهني الذي يساعدهم على نجاحهم في عملهم، ويزيد من قدرتهم على التكيف مع ضغوط العمل ومتطلباته المادية، والاجتماعية، ويسهم في النهاية في تطوير مهنتهم بقدراتهم المتاحة (ريم أحمد محمود، ٢٠٢٤، ٤).

إن العمل يؤثر على حياة الفرد وعلى علاقاته بالمحيطين به؛ فسعادة الفرد في العمل تنعكس على سعادته في حياته، والعكس صحيح؛ فعندما يتعرض العامل لسلوكيات سلبية في بيئة العمل يشعر بالتهديد؛ وذلك يؤثر على دافعيته للإنجاز، ويُقلص من قدراته (بشرى إسماعيل أحمد، ٢٠١٩، ٤).

وفي سبيل ذلك تسعى المنظمات إلى الارتقاء بأدائها لتحقيق أفضل النتائج عن طريق توفير بيئة عمل تتوفر بها جميع المقومات الناجحة، إلا أن ذلك قد يُعد أمرًا مستحيلًا لوجود العديد من الظواهر السلبية التي تعد عائقًا، ومن هذه الظواهر الاحتراق الوظيفي، والتتمر في بيئة العمل الذي يعد ظاهرة كامنة خلف ركاب العمل، وهي نوع

من أخطر أنواع الأمراض الإدارية، وقد يتخذ طبيعة مُمنهجة ممتزجة بنزعات سادية، وفي النهاية تؤثر بشكل سلبي على سير العمل، وتعيق تحقيق جودة الأداء. وعلى الرغم مما يشهده العالم من تطورات تكنولوجية انعكست على الكثير من جوانب الحياة المُختلفة إلا أن كثيراً من الباحثين وصفوا القرن الحالي بأنه عصر الاحتراق الوظيفي والضغط النفسية (فهد بن أحمد الشعلان، ٢٠١٦). وتسعى أي مؤسسة إلى محاولة تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجل تحقيقها، كما تسعى دائماً إلى كيفية تطوير ميزتها التنافسية للمحافظة على بقائها واستمرارها، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال الاهتمام بالعنصر البشري، ولكن هناك بعض المؤسسات التي يُصيب بنيتها بعض المشكلات التي تقف حائلاً أمام تحقيق أهدافها، ومن أهم هذه المشكلات التمر في بيئة العمل (ندي نبيل أحمد، ٢٠٢٤، ٥٦٣).

إن التمر في بيئة العمل يكلف الكثير من الوقت والجهد والمال، وقد يؤدي إلى الإضرار بسمعة المؤسسة، وله آثار سلبية طويلة المدى على الموظفين وأسرهم ومجتمعهم، ومن هنا يتوجب إصلاح بيئة العمل، وهذا يتطلب التعرف على واقع التمر في بيئة العمل (سليمان مفتاح الشاطر، وسعاد محمد سالم، ٢٠٢٤، ٣).

دراسات سابقة:

تم تقسيم الدراسات السابقة إلى أربع محاور على النحو التالي:

١- دراسات سابقة تناولت العلاقة بين الوفاء الوجودي والاحترق الوظيفي :

هدفت دراسة (Nonnis et al., 2024) إلى دراسة توسط الوفاء وخبية الأمل في العلاقة بين الرضا الوظيفي والاحترق الوظيفي، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق مقياس الوفاء وخبية الأمل، واستبيان الرضا الوظيفي والاحترق الوظيفي، وذلك على عينة قوامها (٢٩٥) موظفًا في الرعاية الصحية في ثلاث مستشفيات بإيطاليا، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الوفاء والاحترق

الوظيفي، ووجود تأثير مباشر سلبي لأبعاد الاحتراق الوظيفي على الرضا الوظيفي، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الاحتراق الوظيفي وخيبة الأمل. بحثت دراسة (Prentice et al., 2023) العلاقة بين كل من الوفاء الوجودي والاحتراق الوظيفي والهناء الذاتي، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق مقياس الوفاء الوجودي، ومقياس الاحتراق الوظيفي، ومقياس الهناء الذاتي على عينة قوامها (١١٥٧) موظفًا أستراليًا، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الوفاء الوجودي والهناء الذاتي، ووجود علاقة ارتباطية سلبية بين الوفاء الوجودي والاحتراق الوظيفي، وأشارت النتائج أيضًا إلى إمكانية التنبؤ بالهناء الذاتي والاحتراق الوظيفي من خلال الوفاء الوجودي. سعت دراسة (Kay, 2019) إلى بحث العلاقة بين الوفاء الوجودي والاحتراق الوظيفي، وذلك على عينة من الموظفين عددهم (١٩٣) في (٧٥) جامعة من جامعات كينيا، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق مقياسي الوفاء الوجودي، والاحتراق الوظيفي، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الوفاء الوجودي والاحتراق الوظيفي، وكان من أبرز توصيات الدراسة تعزيز برامج الدعم النفسي للموظفين لمكافحة الاحتراق الوظيفي. وفي نفس السياق هدفت دراسة (Barzoki et al., 2018) إلى بحث العلاقة بين الصحة النفسية والوفاء الوجودي والاحتراق الوظيفي، وكشف إمكانية التنبؤ بالصحة النفسية والاحتراق الوظيفي من خلال الوفاء الوجودي، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق مقياس الوفاء الوجودي (ES)، واستبيان الصحة العامة، وقائمة (MBI)، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الوفاء الوجودي والصحة النفسية، ووجود علاقة سالبة بين الوفاء الوجودي والاحتراق الوظيفي، وأظهرت النتائج إمكانية التنبؤ بالصحة النفسية والاحتراق الوظيفي من خلال أبعاد الوفاء الوجودي.

كما هدفت دراسة (Tomic, 2016) إلى الكشف عن العلاقة بين الوفاء الوجودي، والاحترق الوظيفي، والمشاركة في العمل، وذلك على عينة من الموظفين قوامها (٤٢٠) موظفًا، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الوفاء الوجودي بأبعاده (تقبل الذات - تحقيق الذات - والسمو بالذات)، وبين المشاركة في العمل بأبعاده (النشاط - التفاني - والاستيعاب)، ووجود علاقة ارتباطية سالبة بين الوفاء الوجودي والاحترق الوظيفي.

بحث دراسة (Kay, 2014) تأثير الخصائص الديموغرافية (الجنس، والعمر، والخبرة التدريسية) على العلاقة بين الوفاء الوجودي والاحترق الوظيفي لدى عينة من معلمي المدارس الثانوية عددها (٨٩) معلمًا، ولتحقيق هذا الهدف تم تطبيق مقياسي الوفاء الوجودي والاحترق الوظيفي، وأشارت النتائج إلى عدم وجود تأثيرات مهمة للخصائص الديموغرافية على متغيرات الدراسة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الوفاء الوجودي ترجع للجنس والعمر والخبرة التدريسية، كما أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية بين الوفاء الوجودي والاحترق الوظيفي.

هدفت دراسة (Tomic & Tomic, 2011) إلى بحث العلاقة بين عبء العمل والوفاء الوجودي والتفاني في العمل، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق أدوات الدراسة المتمثلة في مقياس الوفاء الوجودي، ومقياس عبء العمل، ومقياس التفاني في العمل على عينة قوامها (١٦٩) ممرضة، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الوفاء الوجودي والتفاني في العمل، ووجود علاقة ارتباطية سالبة بين التفاني في العمل وعبء العمل، كما أشارت النتائج إلى إسهام بُعد (تحقيق الذات) كأحد أبعاد الوفاء الوجودي في التنبؤ بالتفاني في العمل، واعتبار كل من عبء العمل والوفاء الوجودي من المحددات المهمة للتفاني في العمل.

كما بحثت دراسة (Loonstra et al., 2009) العلاقة بين الوفاء الوجودي والاحترق الوظيفي، وللتحقق من هذه العلاقة تم تطبيق مقياسي الوفاء الوجودي، والاحترق الوظيفي، وذلك على عينة قوامها (٥٠٤) من معلمي المدارس الثانوية بهولندا مكونة من (٢٢٩ من الذكور، ٢٧٥ من الإناث)، تراوحت أعمارهم بين ٢٠-٦٤، وأكدت نتائج الدراسة على سلبية العلاقة بين الوفاء الوجودي والاحترق الوظيفي، وأشارت إلى أهمية التمتع بالوفاء الوجودي للوقاية من الشعور بالإرهاق الذي يُسبب الاحترق الوظيفي.

وهدفت دراسة (Tomic & Tomic, 2008) إلى بحث العلاقة بين الوفاء الوجودي والإرهاق الوظيفي لدى عينة من المعلمين ومديري المدارس ببعض المدارس الهولندية، وتكونت العينة من (٥١٤) مديرًا، و(٢١٥) معلمًا، بعد تطبيق مقياسي الوفاء الوجودي وعبء العمل أشارت النتائج إلى أن الافتقار الوفاء الوجودي لدى المديرين والمعلمين عامل مهم من العوامل المُسببة للإرهاق الوظيفي.

كما أوضحت دراسة (Tomic et al., 2004) العلاقة بين الوفاء الوجودي والضغوط المهنية، وذلك بتطبيق مقياسي الوفاء الوجودي وعبء العمل على عينة قوامها (٢١٥) معلمًا، وأشارت النتائج إلى وجود ارتباط سالب بين الوفاء الوجودي والضغوط المهنية.

٢- دراسات سابقة تناولت العلاقة بين الوفاء الوجودي والتنمر في بيئة العمل:

سعت دراسة (Adam et al., 2021) التعرف على طبيعة العلاقة بين الوفاء الوجودي والتنمر في بيئة العمل، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق مقياسي الوفاء الوجودي والتنمر في بيئة العمل، وذلك على عينة قوامها (٨٨) موظفًا من أماكن عمل مُختلفة، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن تحقيق الذات - كأحد أبعاد الوفاء الوجودي - يُسهم في خلق بيئة عمل إيجابية، ويجعل الموظفين أكثر استعدادًا للالتزام في العمل، والمُساهمة في إنجاز وإتقانه، ووجود علاقة سلبية بين الوفاء

الوجودي والتمتر في بيئة العمل؛ فالموظفون يفضلون الوجود في بيئة عمل بعيدة عن التنمر؛ مما يوفر لهم التفاعل الاجتماعي الإيجابي، وذلك كله يُسهم في بقاء الموظفين سُعداء في مكان عملهم.

هدفت دراسة (Li, Liu & Chen, 2020) إلى بحث العلاقة بين التنمر في بيئة العمل وكل من النية لترك العمل، وتقبل الذات كمؤشر للوفاء الوجودي، وذلك على عينة قوامها (٢١٥) موظفًا، وتم تطبيق مقياس التنمر في بيئة العمل، ومقياس النية لترك العمل، ومقياس تقبل الذات، وأشارت النتائج إلى أن تقبل الذات واحترامها مؤشر قوي يُنبئ بالوفاء الوجودي، وتقبل الذات يرتبط سلبًا بالتنمر في بيئة العمل، ويُنبئ التنمر في مكان العمل بالنية لترك العمل.

وفي نفس السياق هدفت دراسة (Mock, 2020) إلى بحث العلاقة بين سمو الذات كأحد أبعاد الوفاء الوجودي وبين التنمر في بيئة العمل، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق مقياسي سمو الذات والتنمر في بيئة العمل على عينة قوامها (١٥٤) موظفًا عبر الإنترنت، وأظهرت النتائج وجود علاقة سلبية بين سمو الذات كأحد أبعاد الوفاء الوجودي وبين التنمر في بيئة العمل.

بحثت دراسة (Al- Hakim, Taher & Al- Obeidi, 2017) العلاقة بين سمو الذات والتنمر في بيئة العمل، على عينة قامها (٤٥٠) من الموظفين، باستخدام مقياسي سمو الذات والتنمر في بيئة العمل، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة بين سمو الذات كأحد المؤشرات للوفاء الوجودي، والتنمر في بيئة العمل.

وهدفت دراسة (Han & Ha, 2016) إلى بحث العلاقة بين التنمر في بيئة العمل، وتقبل الذات، والمساندة الاجتماعية، ولتحقيق هذا الهدف تم تطبيق مقياس التنمر في بيئة العمل، ومقياس تقبل الذات، واستبانة المساندة الاجتماعية على عينة من الممرضات قوامها (١٢٢)، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة سالبة بين التنمر في

بيئة العمل وكل من تقبل الذات - كأحد أبعاد الوفاء الوجودي - وبين المساندة الاجتماعية.

دراسات سابقة تناولت العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والتنمر في بيئة العمل:

هدفت دراسة (Berglund et al., 2024) إلى فحص العلاقة بين التنمر في بيئة العمل والاحتراق الوظيفي، وتم تطبيق مقياسي التنمر في بيئة العمل والاحتراق الوظيفي عبر الإنترنت على عينة قوامها (١٥٠٨٠) موظفًا في (٣٨) مؤسسة للتعليم العالي في السويد، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التنمر في بيئة العمل والاحتراق الوظيفي؛ حيث إن استقلالية المهمة في الوظيفة لا ترتبط بشكل كبير بالتنمر في بيئة العمل، وأن تضارب الأدوار الوظيفية، وغموضها، ونقص المشاركة في صنع القرارات ترتبط بشكل إيجابي بالتنمر الوظيفي؛ مما يُنبئ بالاحتراق الوظيفي.

وفحصت دراسة (Riberiro et al., 2024) الدور الوسيط للتنمر في مكان العمل، وعلاقته بالنية لترك العمل، والاحتراق الوظيفي، وشملت العينة (٨٨٤) موظفًا من مختلف المنظمات البرتغالية في قطاع الخدمات والصناعة، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق مقياس التنمر في بيئة العمل، ومقياس الاحتراق الوظيفي، واستبانة النية لترك العمل، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين التنمر في بيئة العمل والاحتراق الوظيفي، وأن التنمر في بيئة العمل يتوسط العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والنية لترك العمل، وأوصت الدراسة بضرورة تنفيذ المبادئ التوجيهية الأخلاقية في مكان العمل؛ مما يُسهم في تنمية الثقافات التنظيمية التي ترفض أي شكل من أشكال التنمر الذي يقلل من قيمة الموظف داخل المنظمة التي ينتمي لها.

هدفت دراسة (Zanabazar et al., 2023) إلى التعرف على الدور الوسيط للتنمر في بيئة العمل في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق مقياس التنمر في بيئة العمل، ومقياس الاحتراق الوظيفي، ومقياس

الرضا الوظيفي على عينة قوامها (٧٤٩) موظفًا، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التنمر في بيئة العمل والاحتراق الوظيفي، ووجود علاقة ارتباطية سالبة بين التنمر في بيئة العمل والشعور بالرضا الوظيفي، وأكدت النتائج أن المستوى المرتفع للتنمر في بيئة العمل يُنبئ بمستوى منخفض من الرضا الوظيفي للموظفين.

سعت دراسة (Chowdhury et al., 2022) إلى التعرف على العلاقة بين التنمر في بيئة العمل وكل من الرضا الوظيفي، والاحتراق الوظيفي، ومدى تأثيرهما على الاكتئاب، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق عدد من المقاييس (مقياس التنمر الوظيفي الصورة المختصرة، ومقياس الرضا الوظيفي، ومقياس الاحتراق الوظيفي، ومقياس الاكتئاب)، وذلك على عينة قوامها (١٢٦٤) ممرضة من البنجلاديش بمتوسط عمري (٢٨.٤١)، وانحراف معياري (٥.٥٤)، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباط إيجابية بين التنمر في بيئة العمل وكل من الاحتراق الوظيفي والاكتئاب، ووجود علاقة ارتباطية سلبية بين الرضا الوظيفي والاكتئاب، وأشارت الدراسة إلى عدد من التوصيات حول ضرورة تقديم الدعم من قبل المسؤولين، ووضع ضوابط للحد من التنمر في بيئة العمل، وما ينتج عنه من مشاكل تؤثر على صحة الموظفين النفسية.

في حين قامت دراسة (Srivastava & Dey, 2020) التعرف على مدى تأثير التنمر في بيئة العمل على الاحتراق الوظيفي، والتعرف على دور المتغير الوسيط التفاعلي والتفسيري وهما الاحتراق الوظيفي وصلابة العلاقات، وتم قياس التنمر في بيئة العمل من خلال تطبيق مقياس التنمر الوظيفي (المقسم إلى بعدين هما: التنمر الموجه نحو العمل، والتنمر الموجه نحو الشخص الضحية)، ومقياس الاحتراق الوظيفي، ومقياس صلابة العلاقات، وذلك على عينة قوامها (٣٥٠) موظفًا، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التنمر في بيئة العمل

والاحتراق الوظيفي، كما أوضحت النتائج أن التمر في بيئة العمل يرتبط سلبياً بصلاية العلاقات، ووجود علاقة ارتباطية بين التمر في بيئة العمل والاحتراق الوظيفي من خلال صلاية العلاقات كمتغير وسيط، كما ظهر دور الذكاء العاطفي في التخفيف من حدة العلاقة بين صلاية العلاقات والاحتراق الوظيفي، وأوصت الدراسة بضرورة وضع استراتيجيات للتعامل مع ظاهرة التمر في بيئة العمل؛ مما يُسهم في توفير بيئة عمل مناسبة مع معنويات أفضل للموظفين، وزيادة مستوى الإنتاجية.

هدفت دراسة (Arcega et al., 2019) إلى التعرف على تأثير رأس المال النفسي كمتغير وسيط بين التمر في بيئة العمل والاحتراق الوظيفي، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق مقياس رأس المال النفسي، ومقياس التمر الوظيفي، ومقياس الاحتراق الوظيفي، وذلك على عينة قوامها (٤٤٧) موظفًا، وأشارت النتائج أن زيادة مستوى رأس المال النفسي كان مرتبطًا بانخفاض التمر في بيئة العمل والاحتراق الوظيفي، وأن الدرجة الوظيفية والعمر لهما ارتباط قوي بالتمر في بيئة العمل، بالإضافة إلى أن ارتفاع مستوى التمر في بيئة العمل يرتبط إيجابيًا بزيادة مستوى الاحتراق الوظيفي.

وتأكيد لما سبق قامت دراسة (Gupta & Bakhshi, 2018) بفحص العلاقة بين التمر في بيئة العمل والرفاهية التنظيمية من خلال رأس المال النفسي، والاحتراق الوظيفي كمتغير وسيط، واشتملت عينة الدراسة على (٥٧٤) موظفًا في قطاع الخدمات الإنسانية في الهند، وأشارت النتائج إلى وجود تأثير غير مباشر للتمر في مكان العمل على الرفاهية التنظيمية، كما أوضحت الدراسة أن رأس المال النفسي يُضعف العلاقة الإيجابية بين التمر في بيئة العمل والاحتراق الوظيفي، كما يُخفف رأس المال النفسي من الآثار السلبية غير المباشرة للتمر في بيئة العمل على الرفاهية التنظيمية.

و في نفس السياق نفسه هدفت دراسة (Livne & Goussinsky, 2018) إلى التعرف على العلاقة بين التتمر الوظيفي والاحترق الوظيفي، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق مقياسي (التتمر الوظيفي، والاحترق الوظيفي) وذلك على عينة قوامها (٣٠٩) من موظفي الرعاية الصحية، و(١٠٥) من الممرضات في إدارة النظم الصحية، وأسفرت النتائج عن وجود ارتباط إيجابي بين التتمر الوظيفي وأبعاد الاحترق الوظيفي في ظل وجود استقلالية مهنية، وكفاءة ذاتية وظيفية.

كذلك سعت دراسة (Giorgi, 2016) إلى تطوير نموذج سببي يركز على التفاعلات المتداخلة بين التتمر في بيئة العمل والاحترق الوظيفي، اشتملت عينة الدراسة على (٦٥٨) ممرضاً في المؤسسات الصحية، ولتحقيق هذا الهدف تم تطبيق مقياسي التتمر في بيئة العمل والاحترق الوظيفي، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التتمر في بيئة العمل والاحترق الوظيفي، وذلك يُسهم في التنبؤ بحالة صحية نفسية سلبية على الممرضين والممرضات، كما توصلت الدراسة إلى وجود دور وسيط للتتمر في بيئة العمل في العلاقة بين المناخ التنظيمي والاحترق الوظيفي.

كما هدفت دراسة (Alkan et al., 2011) إلى تطوير نموذج سببي يركز على التفاعلات المتداخلة بين التتمر في بيئة العمل والاحترق الوظيفي، اشتملت عينة الدراسة على (٦٥٨) ممرضاً في المؤسسات الصحية، ولتحقيق هذا الهدف تم تطبيق مقياسي التتمر في بيئة العمل والاحترق الوظيفي، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التتمر في بيئة العمل والاحترق الوظيفي، وذلك يُسهم في التنبؤ بحالة صحية نفسية سلبية على الممرضين والممرضات، كما توصلت الدراسة إلى وجود دور وسيط للتتمر في بيئة العمل في العلاقة بين المناخ التنظيمي والاحترق الوظيفي.

دراسة تناولت العلاقة بين الوفاء الوجودي والاحتراق الوظيفي والتنمر في بيئة العمل:

هدفت دراسة (Joao & Portelada, 2023) إلى بحث استراتيجيات مواجهة التنمر في بيئة العمل، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق مقياس التنمر في بيئة العمل إلكترونياً على (٢٠١٥) ممرضاً وممرضة في المستشفيات البرتغالية، وتم إجراء مقابلات شخصية مع بعض أفراد العينة، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن من أبرز استراتيجيات مواجهة التنمر في بيئة العمل هي مواجهة المتنمر بأفعاله، والتحدث مع الزملاء في العمل عن ما يواجه الضحية من قبل المتنمر، والبعض أقدم على المواد المؤخرة كوسيلة للهروب من التنمر في مكان العمل، وأشارت النتائج أيضاً إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية بين التنمر في بيئة العمل، وتقبل الذات كبعد من أبعاد الوفاء الوجودي للموظفين، وأشارت النتائج أيضاً إلى أن معظم الموظفين تعرضوا للتنمر من جانب الزملاء الأكبر سناً، ومكانة كل منهم في مكان العمل، كما وجدت علاقة ارتباطية موجبة بين التنمر في مكان العمل والاحتراق الوظيفي، فقد وجد أن (٢٠.٦٨٪) من الممرضات يعانين بالفعل من الاحتراق بدرجة بسيطة، بينما كان (٤٢.٦٨) يعانين من الاحتراق بدرجة متوسطة، بينما كان (٢٣.٣٧) يعانين من الاحتراق الوظيفي بدرجة كبيرة، وأوصت الدراسة بضرورة مشاركة المديرين لمنع حدوث سلوكيات التنمر في بيئة العمل، وكذلك للمساعدة في تعزيز العلاقات القائمة بين الموظفين على أساس الاحترام والتعاون؛ وذلك للحد من ظاهرة التنمر لما لها من تأثير نفسي وجسدي على الموظفين.

تعليق على البحوث والدراسات السابقة:

يتضح من عرض البحوث والدراسات السابقة تنوعها من حيث الأهداف؛ فبعضها ركز على العلاقة بين متغيرين فقط من متغيرات البحث الحالي كدراسة العلاقة بين الوفاء الوجودي والاحتراق الوظيفي، في حين ركز البعض الآخر على فحص العلاقة

بين الوفاء الوجودي والتنمر في بيئة العمل، كما ركزت دراسات أخرى على العلاقة بين الاحترق الوظيفي والتنمر في بيئة العمل، وقد استفادت الباحثة من تلك الدراسات في عمل منظومة ارتباطية جمعت بين المتغيرات الثلاثة؛ وذلك للوصول إلى نموذج سببي يُفسر العلاقة بين متغيرات البحث الحالي، في حين يختلف البحث الحالي مع البحوث والدراسات السابقة بتناوله لمتغيرات تتم دراستها مجتمعة لأول مرة - في حدود علم الباحثة - في البيئة العربية.

كما يظهر تنوع عينات الدراسات السابقة بين معلمين، وممرضين، وأطباء، وأعضاء هيئة تدريس، وقد كانت عينة المعلمين هي الأكثر وجودًا في تلك الدراسات؛ مما يُفيد الباحثة في تعميم نتائج تلك الدراسات على عينة البحث الحالي؛ لأنها تشترك في نفس الخصائص النفسية، والشخصية، والاجتماعية، كما استفادت الباحثة من أدوات تلك الدراسات في إعداد أدوات البحث الحالي، وكذلك تحديد إطار نظري خاص بمتغيرات البحث.

وبعد مراجعة الأطر النظرية والبحوث السابقة، تم اقتراح: النموذج السببي للعلاقات بين الوفاء الوجودي، والاحترق الوظيفي، والتنمر في بيئة العمل، وفقًا للخطوات التالية:

١- **توصيف النموذج:** تم تحليل الإطار النظري والبحوث السابقة التي تناولت العلاقة بين المتغيرات المكونة للنموذج، ووجد أنها أشارت إلى وجود علاقات ارتباطية، وتأثيرات مباشرة وغير مباشرة بين الوفاء الوجودي، والاحترق الوظيفي، والتنمر في بيئة العمل، بما يبرر اختبار النموذج السببي بين هذه المتغيرات.

٢- **تحديد عناصر النموذج:** تم تحديد بارامترات النموذج، وطبيعة كل متغير، وتحديد المتغيرات الكامنة، والمتغيرات المشاهدة، وكان المتغير الكامن الأول (الوفاء الوجودي)، وهو متغير مستقل يحتوي على ثلاثة متغيرات مشاهدة

فروض البحث:

- ١- توجد علاقات ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين الوفاء الوجودي، والاحترق الوظيفي لدى المعلمين.
- ٢- توجد علاقات ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين الوفاء الوجودي، والتتمر في بيئة العمل لدى المعلمين.
- ٣- توجد علاقات ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الاحترق الوظيفي، والتتمر في بيئة العمل لدى المعلمين.
- ٤- لا يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من: النوع (ذكور/ إناث)، والتخصص (علمي/ أدبي)، والخبرة بالتدريس (أقل من خمس سنوات/ خمس سنوات فأكثر) والتفاعلات بينها على درجات الوفاء الوجودي لدى المعلمين.
- ٥- لا يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من: النوع (ذكور/ إناث)، والتخصص (علمي/ أدبي)، والخبرة بالتدريس (أقل من خمس سنوات/ خمس سنوات فأكثر) والتفاعلات بينها على درجات الاحترق الوظيفي لدى المعلمين.
- ٦- لا يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من: النوع (ذكور/ إناث)، والتخصص (علمي/ أدبي)، والخبرة بالتدريس (أقل من خمس سنوات/ خمس سنوات فأكثر) والتفاعلات بينها على درجات التتمر في بيئة التعلم لدى المعلمين.
- ٧- لا توجد مطابقة جيدة بين النموذج السببي المقترح وبيانات عينة البحث للتأثيرات المختلفة بين الوفاء الوجودي، والاحترق الوظيفي، والتتمر في بيئة العمل لدى المعلمين.
- ٨- لا يوجد تأثير مباشر دال إحصائياً بين الوفاء الوجودي وكل من: الاحترق الوظيفي، والتتمر في بيئة العمل لدى المعلمين.
- ٩- لا يوجد تأثير مباشر دال إحصائياً بين الاحترق الوظيفي، والتتمر في بيئة العمل لدى المعلمين.

١٠- لا يوجد تأثير غير مباشر دال إحصائياً بين الوفاء الوجودي كمتغير مستقل، والتتمر في بيئة العمل كمتغير تابع من خلال الاحتراق الوظيفي كمتغير وسيط لدى المعلمين.

منهجية البحث وإجراءاته:

أ- منهج البحث:

استخدمت الباحثة في هذا البحث المنهج الوصفي الارتباطي؛ بهدف الكشف عن النموذج السببي للعلاقة بين الوفاء الوجودي، والاحتراق الوظيفي، والتتمر في بيئة العمل لدى المعلمين.

ب- عينة البحث:

١- عينة الخصائص السيكومترية: تم حساب الخصائص السيكومترية لأدوات البحث الحالي على عينة قوامها (١٠٠) معلم ومعلمة بالمرحلتين الإعدادية والثانوية في كلا التخصصين العلمي والأدبي.

٢- عينة البحث الأساسية: تكونت عينة البحث الرئيسة من (٦٩٣) من معلمي المرحلتين الإعدادية والثانوية بمحافظة الشرقية والدقهلية، تراوحت أعمارهم الزمنية بين (٢٧- ٥٠) عاماً بمتوسط عمر زمني (٣٨.٥) وانحراف معياري (١.٩)، موزعة على النحو التالي من حيث النوع الذكور (١٩٦) والإناث (٤٩٧)، ومن حيث التخصص العلمي (٢٦٥) والأدبي (٤٢٨)، ومن حيث الخبرة بالتدريس الأقل من خمس سنوات (٤٥٠) ، الأكثر من خمس سنوات (٢٤٣).

جدول يوضح البيانات الوصفية لعينة البحث الأساسية)

البيانات	المجموعات	الأعداد
النوع	ذكور	١٩٦
	إناث	٤٩٧
التخصص	علمي	٢٦٥

٤٢٨	أدبي	
٤٥٠	أقل من خمس سنوات	الخبرة بالتدريس
٢٤٣	أكثر من خمس سنوات	

ج- أدوات البحث:

تحقيقاً لأهداف البحث استخدمت الباحثة الأدوات التالية:

- مقياس الوفاء الوجودي (إعداد الباحثة)
- مقياس الاحترق الوظيفي (إعداد الباحثة)
- مقياس التنمر في بيئة العمل (إعداد الباحثة)

١- مقياس الوفاء الوجودي (إعداد الباحثة):

- الهدف من تصميم المقياس:

هو التوصل إلى أداة لقياس الوفاء الوجودي لدى المعلمين من الجنسين، وبما يتناسب مع طبيعة وخصائص العينة.

- خطوات إعداد المقياس :

أ- الدراسة الاستطلاعية:

لتحقيق هذا الهدف أجرت الباحثة استطلاع رأي لبعض المعلمين بعد أن عرّفت لهم الوفاء الوجودي، وكان الاستطلاع عبارة عن استبانة تتضمن السؤال التالي: وضح العوامل التي تُساعدك على تحقيق الوفاء الوجودي؟.

ب- الاطلاع على ما توفر من مقاييس صممت لقياس الوفاء الوجودي:

راجعت الباحثة الأطر النظرية، وما توفر من دراسات وبحوث سابقة تناولت الوفاء الوجودي؛ بهدف تحديد مفهوم الوفاء الوجودي وأبعاده، والتعريف الإجرائي لكل بُعد، كما اطلعت الباحثة على بعض المقاييس المُتاحة منها: مقياس الوجود (Langle et al., 2003) المكون من (٤٦) عبارة مُقسمة على أربعة أبعاد وهي (الإدراك الواقعي، النمو الذاتي، الحرية، والمسؤولية والقدرة على اتخاذ القرار) وذلك بهدف

التمييز بين الأشخاص الأسوياء والمرضى النفسيين ممن تراوحت أعمارهم بين ١٨-٦٩ عام، ومقياس الوفاء الوجودي (Loonstra et al., 2007) الذي أعده للتطبيق على طلاب الجامعة الذي يتكون من (١٥) عبارة مُقسمة على ثلاثة أبعاد وهي (تقبل الذات، تحقيق الذات، والسمو الذاتي) كل بُعد يتكون من (٥) عبارات ويُعد هذا المقياس هو الأكثر استخداماً لقياس الوفاء الوجودي في معظم البحوث، ومقياس (Shumskiy et al., 2016) الذي يتكون من (٣٦) عبارة تم إعداده باللغة الروسية في ضوء نظرية الدوافع الأساسية الوجودية، ومقياس الوفاء الوجودي (سناة حسن خلف، ٢٠٢٣) على طلاب الجامعة ويتكون المقياس من (٣٠) عبارة مُقسمة إلى ثلاثة أبعاد وهي (تقبل الذات- تحقيق الذات- والسمو الذاتي).

ج- إعداد المقياس في صورته الأولية:

لاحظت الباحثة أن المقاييس المُتاحة لا تتناسب مع مجتمع وعينة البحث الحالي، ولا تُناسب هدف البحث، واستفادت الباحثة مما سبق في وضع تعريف إجرائي للوفاء الوجودي وأبعاده كالتالي:

الوفاء الوجودي Existential Fulfillment: هو قدرة الفرد على اكتساب قيمة ومعنى لحياته؛ مما يُشعره بأن الحياة جديرة بالعيش، ويُسهّم ذلك في زيادة قدرة الفرد على التعامل مع الأحداث الضاغطة، وإصدار الاستجابات المُناسبة؛ مما يُحقق للفرد التوافق مع ذاته والعالم من حوله، وذلك من خلال تقبله وتحقيقه لذاته وسموه بها، وتحدد إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس الوفاء الوجودي.

أما عن الأبعاد فتُعرفها الباحثة كالتالي:

البُعد الأول : تقبل الذات Self- Acceptance : حُكم شخصي يُصدره الفرد عن نفسه ويُظهر مدى إدراك الفرد الإيجابي لذاته، ويتكون من (١٢) مفردة، من المفردة رقم (١ : ١٢).

البعد الثاني: تحقيق الذات Self- Actualization - إدراك الفرد لإمكانياته وقدراته، ومدى استفادته منها لأقصى درجة مُمكنة لتحقيق أهدافه وطموحاته، ويتكون من (١٢) مفردة، من المفردة رقم (١٣ : ٢٤).

البعد الثالث: السمو بالذات Self- Transcendence خاصة ترتبط بالحالة الروحية، وعنصر أساسي في نمو الشخصية الإيجابية؛ حيث يدفع الفرد إلى التحدي والمثابرة؛ مما يجعله أرقى وأقوى من كل ما يتعرض له من أزمات، ويتكون من (١٤) مفردة، من المفردة رقم (٢٥ : ٣٨).

بعد إعداد الصورة الأولية للمقياس عرضته الباحثة على مجموعة من المحكمين، وعددهم (٨) محكمين من أساتذة الصحة النفسية، وعلم النفس؛ وذلك للاستفادة من خبراتهم وآرائهم في تحكيم المقياس من حيث وضوح العبارات والمفردات، وانتمائها للمقياس، وتم تعديل صياغة ما اتفق أغلب المحكمين على إعادة صياغته، وكذلك حذف بعض العبارات، وبذلك أصبح المقياس يتكون من (٣٨) عبارة بدلاً من (٤٢).

د- الكفاءة السيكومترية لمقياس الوفاء الوجودي:

تم تطبيق المقياس علي العينة المبدئية المكونة من (١٠٠) معلماً ومعلمةً بالمرحلة الإعدادية والثانوية، وحساب الخصائص السيكومترية كما يلي:

١- الاتساق الداخلي:

أ- (اتساق المفردات مع الأبعاد):

تم حساب اتساق المفردات مع الأبعاد، بحساب معاملات الارتباط (بيرسون) بين درجات المفردات ودرجات الأبعاد التي تنتمي لها علي المقياس، والنتائج كما يلي:

جدول (١) معاملات الارتباط بين درجات المفردات ودرجات الأبعاد التي تنتمي لها علي مقياس الوفاء الوجودي لدي المعلمين (ن = ١٠٠) معلماً ومعلمة

(٢) تحقيق الذات				(١) تقبل الذات			
معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة
**٠.٥٤٥	١٩	**٠.٦٠٢	١٣	**٠.٦٦٥	٧	**٠.٤٢٨	١
**٠.٥٦٦	٢٠	**٠.٥١٧	١٤	**٠.٥٥٣	٨	٠.١٨١	٢
**٠.٥٢٥	٢١	**٠.٥٧٣	١٥	**٠.٥٨٩	٩	**٠.٥٦٥	٣
**٠.٥٨٣	٢٢	**٠.٤٦٢	١٦	**٠.٦٥٣	١٠	**٠.٦٩٧	٤
**٠.٥٧٠	٢٣	**٠.٦١٤	١٧	**٠.٤٥١	١١	**٠.٦٤٧	٥
**٠.٥٥٦	٢٤	**٠.٦٧٢	١٨	٠.٣٧٦ *	١٢	**٠.٦٤٢	٦
(٣) السمو بالذات							
معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة
**٠.٣٩٠	٣٧	**٠.٥٥٠	٣٣	**٠.٦٤٠	٢٩	**٠.٥٩٧	٢٥
	٣٨	**٠.٦٢٦	٣٤	**٠.٦٦١	٣٠	**٠.٦٤١	٢٦
		**٠.٥٩٩	٣٥	**٠.٥٦٦	٣١	**٠.٥٣٧	٢٧
		**٠.٤٣٥	٣٦	**٠.٦٢٧	٣٢	**٠.٥٥٩	٢٨

* دال عند مستوى ٠.٠٥ ** دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول أن: جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١), عدا المفردة رقم (٢) بالبعد الأول (تقبل الذات), حيث كان معامل الارتباط بين درجات المفردة مع درجات البعد الذي تنتمي له غير دال إحصائياً , وهذا يعني اتساق جميع المفردات مع الأبعاد التي تنتمي لها, أي ثبات جميع المفردات, عدا هذه المفردة فهي غير متسقة مع البعد الذي تنتمي له , أي غير ثابتة , ويتم حذفها

ب- اتساق الأبعاد مع المقياس (ككل):

تم حساب اتساق الأبعاد مع المقياس (ككل)، بحساب معاملات الارتباط (بيرسون) بين درجات الأبعاد، والدرجات الكلية للمقياس، والنتائج كما يلي:

جدول (٢) معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد، والدرجات الكلية لمقياس: الوفاء الوجودي لدي المعلمين (ن = ١٠٠) معلماً ومعلمة

الوفاء الوجودي	معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد والدرجات الكلية للمقياس
(١) تقبل الذات	**٠.٨٤١
(٢) تحقيق الذات	**٠.٨٦٧
(٣) النمو بالذات	**٠.٨٣٦

* دال عند مستوى ٠.٠٥ ** دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول أن :

جميع معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١)، وهذا يعني اتساق جميع الأبعاد مع المقياس (ككل)، ويدل ذلك علي ثبات جميع الأبعاد.

٢- صدق المقياس:

تم حساب صدق المقياس (صدق المفردات)، بحساب معاملات الارتباط بين درجات المفردات ودرجات الأبعاد التي تنتمي لها (محذوفاً منها درجة المفردة)، باعتبار مجموع بقية درجات البعد محكاً للمفردة، والنتائج كما يلي:

جدول (٣) معاملات الارتباط بين درجات المفردات ودرجات الأبعاد التي تنتمي لها في مقياس الوفاء الوجودي لدي المعلمين (ن = ١٠٠) معلماً ومعلم

(٢) تحقيق الذات				(١) تقبل الذات			
معامل الارتباط	الرقم	معامل الارتباط	الرقم	معامل الارتباط بين	الرقم	معامل الارتباط	الرقم
بين درجات		بين درجات		درجات المفردة		بين درجات	
المفردة ودرجات		المفردة ودرجات		و درجات البعد		المفردة ودرجات	
البعد (محذوفاً		البعد (محذوفاً		(محذوفاً منها درجة		البعد (محذوفاً	
منها درجة		منها درجة		المفردة)		منها درجة	
(المفردة)		(المفردة)				(المفردة)	

**٠.٤٢١	١٩	**٠.٥١٩	١٣	**٠.٥٦٤	٧	**٠.٣٦٩	١
**٠.٤٣٢	٢٠	**٠.٤١٤	١٤	**٠.٤٤٩	٨	٠.٠٣٨	٢
**٠.٣٩١	٢١	**٠.٤٦٣	١٥	**٠.٤٧٨	٩	**٠.٤٦٠	٣
**٠.٤٥٣	٢٢	**٠.٣٥٦	١٦	**٠.٥٥٢	١٠	**٠.٦٠٨	٤
**٠.٤٤٩	٢٣	**٠.٥٠٧	١٧	**٠.٣١٤	١١	**٠.٥٨٧	٥
**٠.٤٤٧	٢٤	**٠.٥٨٠	١٨	**٠.٢٧٢	١٢	**٠.٥٣٤	٦

(٣) السمو بالذات

الرقم	معامل الارتباط بين درجات المفردة ودرجات البعد (محذوفاً منها درجة المفردة)	الرقم	معامل الارتباط بين درجات المفردة ودرجات البعد (محذوفاً منها درجة المفردة)	الرقم	معامل الارتباط بين درجات المفردة ودرجات البعد (محذوفاً منها درجة المفردة)	الرقم	معامل الارتباط بين درجات المفردة ودرجات البعد (محذوفاً منها درجة المفردة)
٢٥	**٠.٤٩٦	٢٩	**٠.٥٦٦	٣٣	**٠.٤٢٩	٣٧	**٠.٢٩٧
٢٦	**٠.٥٣٧	٣٠	**٠.٥٦٢	٣٤	**٠.٥٥٦	٣٨	**٠.٤٦٢
٢٧	**٠.٣٨٩	٣١	**٠.٤٧٠	٣٥	**٠.٥٣٠		
٢٨	**٠.٤٩١	٣٢	**٠.٥٢١	٣٦	**٠.٣٤١		

* دال عند مستوي ٠.٠٥ ** دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً (عند مستوي ٠,٠١), عدا المفردة رقم (٢) بالبعد الأول (تقبل الذات), حيث كان معامل الارتباط بين درجات المفردة مع درجات البعد الذي تنتمي له (محذوفاً منها درجة المفردة) غير دال إحصائياً, وهذا يعني صدق جميع المفردات عدا هذه المفردة فهي غير صادقة , ويتم حذفها.

٣- ثبات المقياس :

أ- الثبات بمعامل ألفا (كرونباخ):

تم حساب معاملات ألفا للأبعاد, ثم حساب معاملات ألفا للأبعاد (مع حذف كل مفردة), والنتائج كما يلي:

جدول (٤) معاملات ألفا (مع حذف المفردة) لأبعاد مقياس:
الوفاء الوجودي لدى المعلمين (ن = ١٠٠) معلماً ومعلمة)

(٢) تحقيق الذات				(١) تقبل الذات			
معامل ألفا للبعد مع حذف المفردة	الرقم	معامل ألفا للبعد مع حذف المفردة	الرقم	معامل ألفا للبعد مع حذف المفردة	الرقم	معامل ألفا للبعد مع حذف المفردة	الرقم
٠.٧٩١	١٩	٠.٧٨٤	١٣	٠.٧٥٣	٧	٠.٧٧٤	١
٠.٧٩٠	٢٠	٠.٧٩٢	١٤	٠.٧٦٦	٨	٠.٨١٠	٢
٠.٧٩٥	٢١	٠.٧٨٧	١٥	٠.٧٦٢	٩	٠.٧٦٥	٣
٠.٧٩٠	٢٢	٠.٧٩٦	١٦	٠.٧٥٤	١٠	٠.٧٤٩	٤
٠.٧٨٨	٢٣	٠.٧٨٣	١٧	٠.٧٨٠	١١	٠.٧٥٢	٥
٠.٧٨٩	٢٤	٠.٧٦٧	١٨	٠.٧٨١	١٢	٠.٧٥٦	٦
معامل ألفا للبعد = ٠.٨٠٤				معامل ألفا للبعد = ٠.٧٨٣			
(٣) السمو بالذات							
معامل ألفا للبعد مع حذف المفردة	الرقم	معامل ألفا للبعد مع حذف المفردة	الرقم	معامل ألفا للبعد مع حذف المفردة	الرقم	معامل ألفا للبعد مع حذف المفردة	الرقم
٠.٨٢١	٣٧	٠.٨١٦	٣٣	٠.٨٠٥	٢٩	٠.٨٠٨	٢٥
٠.٨١٣	٣٨	٠.٨٠٦	٣٤	٠.٨٠٣	٣٠	٠.٨٠٥	٢٦
		٠.٨٠٨	٣٥	٠.٨١١	٣١	٠.٨١٨	٢٧
		٠.٨٢٠	٣٦	٠.٨٠٦	٣٢	٠.٨١١	٢٨
معامل ألفا للبعد = ٠.٨٢٣							

يتضح من الجدول أن:

جميع معاملات ألفا للأبعاد (مع حذف المفردة) أقل من أو تساوي معامل ألفا للبعد الذي تنتمي له المفردة، عدا المفردة رقم (٢) بالبعد الأول (تقبل الذات)، حيث كان معامل ألفا (مع حذف المفردة) أكبر من معامل ألفا للبعد الذي تنتمي له المفردة، وهذا يعني ثبات جميع المفردات، عدا هذه المفردة رقم (٢) فهي غير ثابتة، ويتم حذفها.

ب- الثبات بالتجزئة النصفية :

تم حساب معاملات الثبات للمقياس (لأبعاد, والمقياس ككل) بالتجزئة النصفية (طريقة: جتمان), والنتائج كما يلي:

جدول (٥) معاملات الثبات بالتجزئة النصفية (بطريقة: جتمان)
لمقياس: الوفاء الوجودي لدي المعلمين (ن = ١٠٠) معلماً ومعلم

معامل الثبات (بمعادلة : جتمان)	الوفاء الوجودي
٠.٧٩٦	(١) تقبل الذات
٠.٨١١	(٢) تحقيق الذات
٠.٨٢٢	(٣) السمو بالذات
٠.٨٧٩	الوفاء الوجودي (ككل)

يتضح من الجدول أن :

جميع معاملات الثبات مرتفعة نسبياً، وهذا يدل علي ثبات جميع الأبعاد, وثبات المقياس (ككل).

من الإجراءات السابقة يتضح أن :مقياس الوفاء الوجودي لدي المعلمين يتمتع بخصائص سيكومترية مناسبة, وتم حذف المفردة رقم (٢) بالبعد الأول (تقبل الذات) لأنها غير ثابتة وغير صادقة.

هـ - المقياس في صورته النهائية:

وأصبحت الصورة النهائية للمقياس مكونة من (٣٧) مفردة, موزعة علي الأبعاد كما يلي:
 مفردة .

(٢) البعد الثاني (تحقيق الذات), وقيسه (١٢) مفردة.

(٣) البعد الثالث (السمو بالذات), وقيسه (١٤) مفردة .

وهذه الصورة صالحة للتطبيق علي العينة الأساسية.

و- طريقة تصحيح المقياس:

استخدمت الباحثة طريقة ليكرت الثلاثية، حيث تم وضع ثلاثة استجابات للمقياس وهي: غالباً (٣)، أحياناً (٢)، نادراً (١).

١- مقياس الاحترق الوظيفي (إعداد الباحثة):

• الهدف من تصميم المقياس:

الهدف من تصميم المقياس هو التوصل إلى أداة لقياس الاحترق الوظيفي لدى المعلمين من الجنسين، وبما يتناسب مع طبيعة وخصائص العينة.

• خطوات إعداد المقياس :

أ- الدراسة الاستطلاعية:

ولتحقيق هذا الهدف أجرت الباحثة استطلاع رأي لبعض المعلمين بعد تعريف الباحثة للاحترق الوظيفي للمعلمين وذلك عن طريق استبانة تضمنت سؤالين مفتوحين وهما: تحدث عن أبرز الضغوط التي تواجهك أثناء عملك ومدى تأثير ذلك عليك من الناحية النفسية والجسدية ، ثم وضح العوامل التي تسبب الاحترق الوظيفي لك ومظاهر ذلك الاحترق.

ب- الاطلاع على ما توفر من مقاييس التي صممت لقياس الاحترق الوظيفي:

ثم راجعت الباحثة الأطر النظرية وما توفر من دراسات وبحوث سابقة تناولت الاحترق الوظيفي بهدف تحديد مفهوم الاحترق الوظيفي وأبعاده، والتعريف الإجرائي لكل بُعد، كما اطلعت الباحثة على بعض المقاييس المتاحة منها: مقياس الاحترق لدى المعلمين إعداد (Seidman & Zager, 1987) والذي قام بترجمته وتقنيته (عادل عبدالله، ١٩٩٤) يتكون المقياس من (٢١) عبارة موزعة على أربعة مقاييس فرعية (عدم الرضا المهني، انخفاض المساندة الإدارية، الضغوط المهنية، الاتجاه السلبي نحو الطلاب)،

ومقياس (Maslach, Jackson & Leiter, 1997) ويتكون هذا المقياس من (٢١) عبارة مقسمة على ثلاثة أبعاد كالتالي (الإنهاك الانفعالي، والشعور بتدني الإنجاز الشخصي، وفقدان العنصر الإنساني أو الشخصي في التعامل مع الآخرين) وتم تطبيق هذا المقياس على العاملين في المجالات المختلفة ويُعد هذا المقياس هو الأكثر استخداماً لقياس الاحتراق الوظيفي، ومقياس (هبة محمد الهندي، و سوزان محمد القرشي، ٢٠٢١) الذي تم تطبيقه على الإداريين و يتكون من (٢٧) عبارة مقسمة إلى أربعة أبعاد كالتالي (الإنهاك الوظيفي، عدم الإنسانية، الإنجاز الشخصي، و العوامل التي من المتوقع أن لها أثر على تسريب الموظفين)، ومقياس (فاطمة السيد حسن، ٢٠٢٣) الذي تم تطبيقه على أعضاء هيئة التدريس و يتكون من (٢٤) عبارة أحادي البعد، ومقياس (مريم عبدالله الزهراني، ٢٠٢٣) تم تطبيقه على موظفي البنوك ويتكون من (٢٤) عبارة مقسمة إلى ثلاثة أبعاد كالتالي (الإجهاد الانفعالي، واقع الشعور بتدني الإنجاز الشخصي، الاتجاهات السلبية نحو الذات والآخرين)، ومقياس (فرح على فرح، والطيب محمد القبلي، ٢٠٢٣) تم تطبيقه على أعضاء هيئة التدريس يتكون من (١٥) عبارة مقسمة على ثلاثة أبعاد كالتالي (الإنهاك الوظيفي، تدني مستوى الانجاز، تبلد المشاعر).

ج- إعداد المقياس في صورته الأولية:

لاحظت الباحثة أن المقاييس المتاحة لا تتناسب مع مجتمع وعينة البحث الحالي ولا تُناسب هدف البحث، واستفادت الباحثة مما سبق في وضع تعريف إجرائي للاحتراق الوظيفي وأبعاده كالتالي:

الاحتراق الوظيفي Job Burnout: حالة ناتجة عن أعباء العمل يفقد فيها المعلم الرغبة في العمل و شعور المعلم بالإرهاق النفسي والجسدي وقصوره في التفاعلات

مع الآخرين في بيئة العمل وانخفاض كفاءته، وتحدد إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس الاحتراق الوظيفي.

أما عن الأبعاد فتعرفها الباحثة كالتالي:

البعد الأول: الإجهاد الانفعالي Emotional Exhaustion

شعور المعلم بالاستنزاف العاطفي والجسدي في العمل وينتج عنه عدم القدرة على الاستمرار في العطاء والانتاج في العمل مما يشعر الفرد بالإحباط ويتكون من (٧) مفردات من المفردة ١: ٧.

البعد الثاني: تبرد المشاعر Depersonalization

حالة يتصف فيها المعلم بالبرود واللامبالاة وعدم الاكتراث بعمله وشعوره السلبي نحو زملائه، ويتكون من (٧) مفردات، من المفردة ٨: ١٤.

البعد الثالث: قلة الإنجاز الشخصي Lack of personal achievement:

إحساس المعلم بعدم كفاءته في العمل وتقويمه لذاته بشكل سلبي نتيجة لانخفاض إنتاجه في العمل وعدم القيام بمهامه، ويتكون من ٧ مفردات من المفردة، ١٥: ٢١. ثم قامت الباحثة بعد إعداد الصورة الأولية للمقياس بعرضه على مجموعة من المحكمين وعددهم (٨) محكمين من أساتذة الصحة النفسية وعلم النفس وذلك للاستفادة من خبراتهم وآرائهم في تحكيم المقياس من حيث وضوح العبارات والمفردات وانتمائها للمقياس، وتم تعديل صياغة ما اتفق عليه أغلب المحكمين على إعادة صياغته وحذف بعض العبارات، وبذلك أصبح المقياس يتكون من (٢١) عبارة بدلاً من (٢٥) عبارة نتيجة آراء المحكمين

د- الكفاءة السيكومترية لمقياس الاحتراق الوظيفي:

تم تطبيق المقياس على العينة المبدئية المكونة من (١٠٠) معلماً ومعلمة، وحساب الخصائص السيكومترية كما يلي:

١- الاتساق الداخلي:

أ- (اتساق المفردات مع الأبعاد):

تم حساب اتساق المفردات مع الأبعاد، بحساب معاملات الارتباط (بيرسون) بين درجات المفردات ودرجات الأبعاد التي تنتمي لها علي المقياس، والنتائج كما يلي:

جدول (٦) معاملات الارتباط بين درجات المفردات ودرجات الأبعاد التي تنتمي لها علي مقياس الاحتراق الوظيفي لدي المعلمين ن = (١٠٠) معلماً ومعلمة

(٣) ضعف الإنجاز الشخصي		(٢) تبدل المشاعر		(١) الإجهاد الانفعالي	
معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة
**٠.٧٩٣	١٥	**٠.٧٠٩	٨	**٠.٥٤٦	١
**٠.٧٤٩	١٦	**٠.٦٦٣	٩	**٠.٦٢٦	٢
**٠.٧١٦	١٧	**٠.٧٢٩	١٠	**٠.٦١١	٣
**٠.٨٠٨	١٨	**٠.٥٥٤	١١	**٠.٧٠٦	٤
**٠.٧٠٩	١٩	**٠.٦٦٢	١٢	**٠.٥٥٢	٥
**٠.٧١٤	٢٠	**٠.٧٤٠	١٣	**٠.٦٢٩	٦
٠.٦٠٥	٢١	**٠.٦٩٦	١٤	**٠.٤٤٩	٧

* دال عند مستوى ٠.٠٥ ** دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١)، وهذا يعني اتساق جميع المفردات مع الأبعاد التي تنتمي لها، أي ثبات جميع المفردات.

ب- اتساق الأبعاد مع المقياس (ككل):

تم حساب اتساق الأبعاد مع المقياس (ككل)، بحساب معاملات الارتباط (بيرسون) بين درجات الأبعاد، والدرجات الكلية للمقياس، والنتائج كما يلي:

جدول (٧) معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد, والدرجات الكلية
لمقياس: الاحترق الوظيفي لدي المعلمين (ن = ١٠٠) معلماً ومعلم

الاحترق الوظيفي	معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد والدرجات الكلية للمقياس
١- الإجهاد الانفعالي	**٠.٧٧٧
٢- تبدل المشاعر	**٠.٨٧٥
٣- ضعف الإنجاز الشخصي	**٠.٨٨٤

* دال عند مستوى ٠.٠٥ ** دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول أن :

جميع معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١), وهذا يعني
اتساق جميع الأبعاد مع المقياس (ككل), ويدل ذلك علي ثبات جميع الأبعاد.

٢- **صدق المقياس:** تم حساب صدق المقياس (صدق المفردات), بحساب
معاملات الارتباط بين درجات المفردات ودرجات الأبعاد التي تنتمي لها
(محذوفاً منها درجة المفردة), باعتبار مجموع بقية درجات البعد محكاً للمفردة
, والنتائج كما يلي:

جدول (٨) معاملات الارتباط بين درجات المفردات ودرجات الأبعاد التي تنتمي
لها في مقياس الاحترق الوظيفي لدي المعلمين (ن = ١٠٠) معلماً ومعلمة

١- الإجهاد الانفعالي		٢- تبدل المشاعر		٣- ضعف الإنجاز الشخصي	
الرقم	معامل الارتباط بين درجات المفردة و درجات البعد (محذوفاً منها درجة المفردة)	الرقم	معامل الارتباط بين درجات المفردة و درجات البعد (محذوفاً منها درجة المفردة)	الرقم	معامل الارتباط بين درجات المفردة و درجات البعد (محذوفاً منها درجة المفردة)
١	**٠.٤٦٥	٨	**٠.٦٧٤	١٥	**٠.٦٩٤
٢	**٠.٥٢٩	٩	**٠.٦١٧	١٦	**٠.٦٣٢
٣	**٠.٥٣٢	١٠	**٠.٦٩٥	١٧	**٠.٦١١

**٠.٣١٧	١٨	**٠.٥١٠	١١	**٠.٦٤٨	٤
**٠.٥٩٠	١٩	**٠.٦٢١	١٢	**٠.٤٤٥	٥
**٠.٦٠٥	٢٠	**٠.٧٠٩	١٣	**٠.٥٣٤	٦
**٠.٤٥٦	٢١	**٠.٦٦٠	١٤	**٠.٣١٩	٧

* دال عند مستوي ٠.٠٥ ** دال عند مستوي ٠.٠١

يتضح من الجدول أن :

جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً (عند مستوي ٠,٠١), وهذا يعني صدق جميع المفردات.

٣- ثبات المقياس:

أ- الثبات بمعامل ألفا (كرونباخ):

تم حساب معاملات ألفا للأبعاد, ثم حساب معاملات ألفا للأبعاد (مع حذف كل مفردة), والنتائج كما يلي:

جدول (٩) معاملات ألفا (مع حذف المفردة) لأبعاد

مقياس الاحتراق الوظيفي لدي المعلمين (ن = ١٠٠) معلماً ومعلمة

١- الإجهاد الانفعالي		٢- تبدل المشاعر		٣- ضعف الإنجاز الشخصي	
الرقم	معامل ألفا للبعد مع حذف المفردة	الرقم	معامل ألفا للبعد مع حذف المفردة	الرقم	معامل ألفا للبعد مع حذف المفردة
١	٠.٦٥٩	٨	٠.٧٧٧	١٥	٠.٨١٩
٢	٠.٦٤٧	٩	٠.٧٨٨	١٦	٠.٨٢٨
٣	٠.٦٤١	١٠	٠.٧٧٢	١٧	٠.٨٣٢
٤	٠.٦٠٧	١١	٠.٨٠٣	١٨	٠.٨١٦
٥	٠.٦٦٤	١٢	٠.٧٨٦	١٩	٠.٨٣٥
٦	٠.٦٣٩	١٣	٠.٧٧٠	٢٠	٠.٨٣٣
٧	٠.٦٨٣	١٤	٠.٧٧٩	٢١	٠.٨٥٠

معامل ألفا للبعد = 0.685	معامل ألفا للبعد = 0.808	معامل ألفا للبعد = 0.852
--------------------------	--------------------------	--------------------------

يتضح من الجدول أن:

جميع معاملات ألفا للأبعاد (مع حذف المفردة) أقل من أو تساوي معامل ألفا للبعد الذي تنتمي له المفردة, وهذا يعني ثبات جميع المفردات.

ب- الثبات بالتجزئة النصفية :

تم حساب معاملات الثبات للمقياس (للأبعاد, والمقياس ككل) بالتجزئة النصفية (طريقة: جتمان), والنتائج كما يلي:

جدول (١٠) معاملات الثبات بالتجزئة النصفية (بطريقة: جتمان)

لمقياس: الاحترق الوظيفي لدى المعلمين (ن = ١٠٠) معلماً ومعلمة)

الاحترق الوظيفي	معامل الثبات (بمعادلة : جتمان)
١- الإجهاد الانفعالي	0.602
٢- تبدل المشاعر	0.785
٣- ضعف الإنجاز الشخصي	0.794
الاحترق الوظيفي (ككل)	0.867

يتضح من الجدول أن :

جميع معاملات الثبات مرتفعة نسبياً, وهذا يدل علي ثبات جميع الأبعاد, وثبات المقياس (ككل).

هـ - المقياس في صورته النهائية:

من الإجراءات السابقة يتضح أن :

- مقياس الاحترق الوظيفي لدى المعلمين يتمتع بخصائص سيكومترية مناسبة , وأن الصورة النهائية للمقياس مكونة من (٢١) مفردة , موزعة علي الأبعاد كما يلي :
- ١- البعد الأول (الإجهاد الانفعالي), وقيسه (٧) مفردات .
 - ٢- البعد الثاني (تبدل المشاعر), وقيسه (٧) مفردات.

٣- البعد الثالث (ضعف الإنجاز الشخصي), وقيسه (٧) مفردات .
وهذه الصورة النهائية للمقياس صالحة للتطبيق علي العينة الأساسية.

و- طريقة تصحيح المقياس:

استخدمت الباحثة طريقة ليكرت الثلاثية, حيث تم وضع ثلاثة استجابات للمقياس وهي: غالباً (٣), أحياناً (٢), نادراً (١).

٣ - مقياس التمر في بيئة العمل (إعداد الباحثة):

• الهدف من تصميم المقياس:

هو التوصل إلى أداة لقياس التمر في بيئة العمل لدى المعلمين من الجنسين, وبما يتناسب مع طبيعة وخصائص العينة.

• خطوات إعداد المقياس:

أ- الدراسة الاستطلاعية:

ولتحقيق هذا الهدف أجرت الباحثة استطلاع رأي لبعض المعلمين بعد تعريف الباحثة للتمر في بيئة العمل للمعلمين وذلك عن طريق استبانة تضمنت سؤالين مفتوحين وهما: تحدث عن أبرز أنواع التمر التي تواجهك أثناء عملك ومدى تأثير ذلك على القيام بالمهام الموكلة إليك من الناحية المهنية والاجتماعية .

ب- الاطلاع على ما توفر من مقاييس التي صممت لقياس التمر في بيئة

العمل:

راجعت الباحثة الأطر النظرية وما توفر من دراسات وبحوث سابقة تناولت التمر في بيئة العمل بهدف تحديد مفهوم التمر في بيئة العمل وأبعاده, والتعريف الإجرائي لكل بُعد, كما اطلعت الباحثة على بعض المقاييس المتاحة منها: مقياس سليمان مفتاح الشاطر, وسعاد محمد سالم يتكون من (٢٥) عبارة وكان أحادي البعد تم تطبيقه على موظفي الجامعة من العاملين بالإدارات والكليات والمكاتب , مقياس أميرة سمير علي (٢٠٢٤) يتكون المقياس من (٣٦) مفردة مقسمة إلى ستة أبعاد

هي (التنمر المهني، التنمر اللفظي، التنمر الجسدي ، التنمر العاطفي، التنمر الاجتماعي، التنمر الإلكتروني) تم تطبيقه على معلمي المدارس الثانوية، ومقياس حسام قرني (٢٠٢٣) يتكون من (١٠) عبارات مقسمة إلى بعدين هما (التنمر المرتبط ببيئة العمل، و التنمر المرتبط بالفرد) وتم تطبيقه على غير العاملين بالمسؤوليات القيادية العليا، ومقياس كريمة حسن عبد الشافي (٢٠٢٢) يتكون من بعدين البعد الأول صور التنمر الوظيفي بين العاملين ويتكون من (٤٣) عبارة والبعد الثاني أدوار الأخصائي الاجتماعي في التخفيف من التنمر الوظيفي ويتكون من (٢١) عبارة وذلك على العاملين بالمدارس الإعدادية كانت الإجابة عنه بنعم أو لا، ومقياس صلاح الدين عبدالعزيز غنيم (٢٠٢٠) يتكون (٢٠) مفردة مقسمة إلى خمسة أبعاد هي (تهديد الوضع المادي، تهديد الوضع الشخصي، العزل، الأعمال الإضافية والإجهاد، زعزعة الاستقرار) تم تطبيقه على العاملين بالأكاديمية المهنية للمعلمين، ومقياس نجلاء يسري النشار، وإلهام عبد الرؤوف السواح (٢٠٢٠) يتكون من (٦٠) عبارة مقسمة إلى ثلاثة أبعاد هي (التنمر اللفظي، التنمر الاجتماعي، التنمر النفسي) تم تطبيقه على النساء العاملات (ربة الأسرة العاملة)، مقياس (Kewan et al., 2020) يتكون المقياس من (١٨) عبارة مقسمة إلى بعدين (العوامل المرتبطة بالعمل بالروضة، والعوامل المرتبطة بطبيعة شخصية المعلمة) تم تطبيقه على معلمين رياض الأطفال في دول الشرق الأقصى الصين والفلبين وماليزيا.

ج- إعداد المقياس في صورته الأولية:

لاحظت الباحثة أن المقاييس المتاحة لا تتناسب مع مجتمع وعينة البحث الحالي ولا تُناسب هدف البحث، واستفادت الباحثة مما سبق في وضع تعريف إجرائي للتنمر في بيئة العمل وأبعاده كالاتي:

التنمر في بيئة العمل Workplace Bullying

مجموعة من السلوكيات المسيئة التي تستهدف المعلم في مكان العمل، وتحدث بشكل واع ومتكرر بهدف التقليل من شأن المعلم وإهانته وتأخذ الإساءة أشكالاً متعددة مهنية ولفظية واجتماعية وإلكترونية، وتحدد إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس التنمر في بيئة العمل.

أما عن الأبعاد فتعرفها الباحثة كالتالي:

البُعد الأول: التنمر المهني Professional bullying:

التعرض لضغوط مختلفة في العمل وإسناد مهام للمعلمين دون قدرتهم تنعكس سلباً على أداء المعلمين، يكون الهدف منها إفشالهم في أداء المهام الموكلة إليهم، ويتكون هذا البعد من (٦) مفردات ، من المفردة رقم ١ : ٦ .

البُعد الثاني: التنمر اللفظي Verbal bullying

تعرض المعلمين لأحداث عدوانية غير أخلاقية تحمل كم من السخرية والاستهزاء والأصوات العالية، ويتكون هذا البعد من (٦) مفردات ، من المفردة رقم ٧ : ١٢ .

البُعد الثالث: التنمر الاجتماعي Social bullying

تحالف مجموعة أشخاص ضد شخص ونبذه وتوجيه نظرات مُهينة له بهدف تدميره نفسياً، ويتكون هذا البعد من (٦) مفردات ، من المفردة رقم ١٣ : ١٨ .

البُعد الرابع: التنمر الإلكتروني Cyber bullying

سلوك مسيء ومتعمد عبر الانترنت باستخدام الأجهزة الإلكترونية من خلال وسائل التواصل الاجتماعي، ويتكون هذا البعد من (٦) مفردات ، من المفردة رقم ١٩ : ٢٤ .

ثم قامت الباحثة بعد إعداد الصورة الأولية للمقياس بعرضه على مجموعة من المحكمين وعددهم (٨) محكمين من أساتذة الصحة النفسية وعلم النفس وذلك للاستفادة من خبراتهم وآرائهم في تحكيم المقياس من حيث وضوح العبارات والمفردات وانتمائها للمقياس، وتم تعديل صياغة ما اتفق عليه أغلب المحكمين على إعادة صياغته وحذف بعض العبارات، وبذلك أصبح المقياس يتكون من (٢٤) عبارة بدلاً من (٣٠) عبارة نتيجة آراء المحكمين

د- الكفاءة السيكومترية لمقياس التنمر في بيئة العمل:

تم تطبيق المقياس على العينة المبدئية (المكونة من (١٠٠) معلماً ومعلمةً) وحساب الخصائص السيكومترية كما يلي:

١- الاتساق الداخلي:

أ- (اتساق المفردات مع الأبعاد):

تم حساب معاملات الارتباط بين درجات المفردات ودرجات الأبعاد التي تنتمي لها على المقياس، والنتائج كما يلي:

جدول (١١) معاملات الارتباط بين درجات المفردات ودرجات الأبعاد التي

تنتمي لها على مقياس التنمر في بيئة العمل لدى المعلمين (ن = ١٠٠) معلماً ومعلم

١- التنمر المهني		٢-التنمر اللفظي		٣- التنمر الاجتماعي		٤- التنمر الإلكتروني	
المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط
١	**٠.٧٥٩	٧	**٠.٨٨٢	١٣	**٠.٨٢٧	١٩	**٠.٨١٨
٢	**٠.٧٢٦	٨	**٠.٨٦٨	١٤	**٠.٨٦١	٢٠	**٠.٨٤٢
٣	**٠.٧٦٣	٩	**٠.٨٥٢	١٥	**٠.٧٥٥	٢١	**٠.٨٦٨
٤	**٠.٧٧٤	١٠	**٠.٨٥٣	١٦	**٠.٨١٠	٢٢	**٠.٨٨١

**٠.٨٦٧	٢٣	**٠.٨٣٦	١٧	**٠.٨٠١	١١	**٠.٧٤٣	٥
**٠.٨٦٩	٢٤	**٠.٨٦٢	١٨	*٠.٨٥٧	١٢	**٠.٧٤٤	٦

* دال عند مستوى ٠.٠٥ ** دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١), وهذا يعني اتساق جميع المفردات مع الأبعاد التي تنتمي لها, أي ثبات جميع المفردات

ب- اتساق الأبعاد مع المقياس (ككل):

تم حساب معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد, والدرجات الكلية للمقياس , والنتائج موضحة كما يلي:

جدول (١٢) معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد, والدرجات الكلية

لمقياس: التمر في بيئة العمل لدي المعلمين (ن = ١٠٠) معلماً ومعلمة)

معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد والدرجات الكلية للمقياس	التمر في بيئة العمل
**٠.٨٥٧	١- التمر المهني
**٠.٩٥٩	٢- التمر اللفظي
**٠.٩٥٦	٣- التمر الاجتماعي
**٠.٩٢٢	٤- التمر الإلكتروني

* دال عند مستوى ٠.٠٥ ** دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول أن :

جميع معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١), وهذا يعني اتساق جميع الأبعاد مع المقياس (ككل), ويدل ذلك علي ثبات جميع الأبعاد.

٢- صدق المقياس:

تم حساب صدق المقياس (صدق المفردات)، بحساب معاملات الارتباط بين درجات المفردات ودرجات الأبعاد التي تنتمي لها (محذوفاً منها درجة المفردة)، باعتبار مجموع بقية درجات البعد محكاً للمفردة ، والنتائج كما يلي:

جدول (١٣) معاملات الارتباط بين درجات المفردات ودرجات الأبعاد التي

تنتمي

لها في مقياس التنمر في بيئة العمل لدى المعلمين (ن = ١٠٠) معلماً
ومعلمة (

الرقم	معامل الارتباط						
١	**٠.٦٤٨	٧	**٠.٨٢٥	١٣	**٠.٧٥٤	١٩	**٠.٧٥٣
٢	**٠.٥٧٥	٨	**٠.٧٩٤	١٤	**٠.٧٨٣	٢٠	**٠.٧٦٣
٣	**٠.٦٢١	٩	**٠.٧٨٦	١٥	**٠.٦٢٩	٢١	**٠.٨٠٢
٤	**٠.٦٦٥	١٠	**٠.٧٧٩	١٦	**٠.٧٢٩	٢٢	**٠.٨٦٧
٥	**٠.٦٢٠	١١	**٠.٧٢٠	١٧	**٠.٧٣١	٢٣	**٠.٨٠٣
٦	**٠.٦٢٣	١٢	**٠.٧٩٢	١٨	**٠.٦٧٢	٢٤	**٠.٨٠٧

** دال عند مستوى ٠.٠١

* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول أن:

جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١)، وهذا يعني صدق جميع المفردات.

٣- ثبات المقياس:

أ- الثبات بمعامل ألفا (كرونباخ):

تم حساب معاملات ألفا للأبعاد، ثم حساب معاملات ألفا للأبعاد (مع حذف كل مفردة)، والنتائج كما يلي:

جدول (١٤) معاملات ألفا (مع حذف المفردة) لأبعاد مقياس التمر في بيئة العمل لدي المعلمين (ن = ١٠٠) معلماً ومعلمة (

١- التمر المهني		٢- التمر اللفظي		٣- التمر الاجتماعي		٤- التمر الإلكتروني	
الرقم	معامل ألفا للبعد مع حذف المفردة	الرقم	معامل ألفا للبعد مع حذف المفردة	الرقم	معامل ألفا للبعد مع حذف المفردة	الرقم	معامل ألفا للبعد مع حذف المفردة
١	٠.٨١٣	٧	٠.٨٨٢	١٣	٠.٨٦٦	١٩	٠.٩١٩
٢	٠.٨٢٨	٨	٠.٨٦٨	١٤	٠.٨٥٨	٢٠	٠.٩١٧
٣	٠.٨١٩	٩	٠.٨٥٢	١٥	٠.٨٨٤	٢١	٠.٩١٢
٤	٠.٨١٠	١٠	٠.٨٥٣	١٦	٠.٨٦٩	٢	٠.٩١٠
٥	٠.٨١٨	١١	٠.٨٠١	١٧	٠.٨٧٠	٢٣	٠.٩١١
٦	٠.٨١٧	١٢	٠.٨٥٧	١٨	٠.٨٧٨	٢٤	٠.٩١١
	معامل ألفا للبعد = ٠.٨٤٣		معامل ألفا للبعد = ٠.٩٢٤		معامل ألفا للبعد = ٠.٨٩٠		معامل ألفا للبعد = ٠.٩٢٧

يتضح من الجدول أن جميع معاملات ألفا (مع حذف المفردة) أقل من ٢٦ و تساوي معامل ألفا للبعد الذي تنتمي له المفردة، وهذا يعني ثبات جميع المفردات

ب- الثبات بالتجزئة النصفية :

تم حساب معاملات الثبات للمقياس (لأبعاد، والمقياس ككل) بالتجزئة النصفية (طريقة: جتمان)، والنتائج كما يلي:

جدول (١٥) معاملات الثبات بالتجزئة النصفية (بطريقة: جتمان) لمقياس التمر في بيئة العمل لدي المعلمين (ن = ١٠٠) معلماً ومعلمة

معامل الثبات (بمعادلة : جتمان)	التنمر في بيئة العمل
٠.٨٢٨	١- التنمر المهني
٠.٩١٠	٢- التنمر اللفظي
٠.٩٠٨	٣- التنمر الاجتماعي
٠.٩٣٤	٤- التنمر الإلكتروني
٠.٩٧٥	التنمر في بيئة العمل (المقياس ككل)

يتضح من الجدول أن :

جميع معاملات الثبات مرتفعة نسبياً، وهذا يدل علي ثبات جميع الأبعاد، وثبات المقياس (ككل).

هـ - المقياس في صورته النهائية:

من الإجراءات السابقة يتضح أن:

مقياس التنمر في بيئة العمل لدي المعلمين يتمتع بخصائص سيكومترية مناسبة، وأصبحت الصورة النهائية للمقياس مكونة من (٢٤) مفردة، موزعة علي الأبعاد كما يلي :

- ١- البعد الأول (التنمر المهني)، وقيسه (٦) مفردات .
 - ٢- البعد الثاني (التنمر اللفظي)، وقيسه (٦) مفردات .
 - ٣- البعد الثالث (التنمر الاجتماعي)، وقيسه (٦) مفردات.
 - ٤- البعد الرابع (التنمر الإلكتروني) ، وقيسه (٦) مفردات .
- وهذه الصورة النهائية للمقياس صالحة للتطبيق علي العينة الأساسية.

و- طريقة تصحيح المقياس:

استخدمت الباحثة طريقة ليكرت الثلاثية، حيث تم وضع ثلاثة استجابات للمقياس وهي: دائماً (٣)، أحياناً (٢)، نادراً (١).

د- إجراءات البحث:

بعد أن تم إعداد الأدوات المستخدمة في البحث، وحساب الخصائص السيكومترية لها على أعضاء عينة حساب الخصائص السيكومترية، والاطمئنان من صلاحيتها لقياس متغيرات البحث، تمت إجراءات البحث على النحو التالي:

١- اختارت الباحثة عينة البحث الأساسية بالطريقة العشوائية الطبقية من معلمي ومعلمات المرحلتين الإعدادية والثانوية.

٢- طبقت الباحثة المقاييس على أعضاء عينة البحث الأساسية في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠٢٣ / ٢٠٢٤.

٣- صحت الباحثة الأدوات، ورصدت الدرجات تمهيداً لمعالجتها إحصائياً باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة من حزمة البرامج الإحصائية والاجتماعية **Spss**.

٤- ناقشت الباحثة نتائج البحث في ضوء ما أسفر عنه التحليل الإحصائي للبيانات، وقدمت بعض التوصيات والبحوث المقترحة.

نتائج البحث ومناقشتها:

١- اختبار صحة الفرض الأول ومناقشته:

نتائج الفرض الأول :

نص الفرض علي أنه: توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين درجات الوفاء الوجودي، والاحترق الوظيفي لدي المعلمين، ولاختبار هذا الفرض تم حساب معاملات الارتباط (بيرسون)، والنتائج كما يلي:

جدول (١٦) معاملات الارتباط بين درجات درجات الوفاء الوجودي، والاحترق الوظيفي لدى المعلمين (ن = ٦٩٣ معلماً ومعلمة)

معاملات الارتباط مع درجات الاحترق الوظيفي				الوفاء الوجودي
الاحترق الوظيفي (ككل)	(٣) نقص الإنجاز الشخصي	(٢) تباعد المشاعر	(١) الإجهاد الانفعالي	
**٠.١٦٤-	**٠.١٠٧-	**٠.١٤٢-	**٠.١٤٦-	(١) تقبل الذات
**٠.١٧٦-	**٠.١٦٩-	**٠.١٢٠-	**٠.١٤٤-	(٢) تحقيق الذات
**٠.٢٦٥-	**٠.٢٠٦-	**٠.٢٢٥-	**٠.٢١٠-	(٣) السمو الذاتي
**٠.٢٤٢	**٠.١٩٨-	**٠.١٩٤	**٠.٢٠٣-	الوفاء الوجودي (ككل)

* دال عند مستوي ٠.٠٥ ** دال عند مستوي ٠.٠١

يتضح من الجدول أنه :

توجد علاقات ارتباطية سالبة دالة إحصائياً (عند مستوي ٠,٠١) بين درجات المعلمين علي مقياس الوفاء الوجودي (جميع الأبعاد، والمقياس ككل)، ودرجاتهم علي مقياس الاحترق الوظيفي (جميع الأبعاد، والمقياس ككل).

تتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (Prentice et al., 2023) ، و دراسة (Kay, 2019)، و دراسة (Barzoki et al., 2018) و دراسة (Tomic, 2016) حيث أشاروا إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الوفاء الوجودي والاحترق الوظيفي.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة من خلال عرض أهمية الوفاء الوجودي في خفض الاحترق الوظيفي لدى المعلمين؛ حيث يعتبر مكوناً حاسماً، وتُمثل أبعاده استراتيجيات تكيف تُعزز الموارد النفسية الإيجابية: كالأمل، والتفاؤل، واليقظة، والهناء الذاتي، واستكشاف ما يجعل حياة المعلم ذات معنى؛ مما يساعد المعلم على تقدير ذاته، وتقبلها بشكل إيجابي، فيسعى لاستخدام تلك الإمكانيات في خدمة أفراد مجتمعه؛ فالوفاء الوجودي يعكس مشاعر إيجابية نحو العمل؛ مما يؤدي إلى تعزيز دافعية

المعلم ورضاه عن عمله، ويقلل من احتمالية شعوره بالاحتراق الوظيفي، وتشير هذه النتيجة إلى أهمية تعزيز الوفاء الوجودي للحد من الاحتراق الوظيفي للمعلمين؛ فطبيعة عمل المعلمين مليئة بالعديد من المصاعب كتعرضهم للعديد من الضغوط التي تفوق قدراتهم، بالإضافة إلى الأعباء المنوط عليهم القيام بها، كل ذلك يعرضهم إلى فقدان الاهتمام بعملهم ورضاهم عنه، ويصيبهم بالشعور باللامبالاة، وقلة الدافعية تجاه عملهم، ومن ثم شعورهم بالاحتراق الوظيفي الذي يُسبب قلة الإنجاز الشخصي بسبب استنزاف الطاقة اللازمة للقيام بالعمل المطلوب بشكل جيد، وعدم استعداد المعلم المستمر للاجتهاد وبذل النشاط من أجل الوصول للهدف المنشود؛ مما يقلل من سعيه ومثابرتة لتحقيق النجاح؛ ومن ثم لا يبذل مجهودًا للتغلب على العقبات والتحديات التي تواجهه في عمله.

إن تحسين مستوى الوفاء الوجودي سيؤدي إلى الحد من الاحتراق الوظيفي، والارتقاء بمعدلات ومستويات الرضا والأداء الوظيفي من إشباع حاجات المعلمين المعنوية والمادية والاجتماعية؛ حيث يعيش المعلم في وسط اجتماعي مليء بالتغيرات السلبية والإيجابية على حد سواء، وعليه التعايش معها سواء قبل ذلك أو رفض، وذلك يشعر المعلم بقيمته كإنسان قبل أن يكون موظفًا؛ فالمعلم ليس أداة تؤدي دورها بشكل روتيني، بل لديه أحاسيس وميول واتجاهات وحب الاهتمام به وإعطائه قيمته الحقيقية لتقبل ذاته وتحقيقها.

وفي هذا السياق أكد (Tomic & Tomic, 2011) أن الوفاء الوجودي يُعد من أفضل العوامل التي تساعد على الأداء الشخصي الإيجابي، حيث أنه من المحددات الرئيسية للتفان في العمل وأداء المهام.

٢- نتائج الفرض الثاني :

نص الفرض علي أنه: توجد علاقات ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين درجات الوفاء الوجودي، والتنمر في بيئة العمل لدي المعلمين، ولاختبار هذا الفرض تم حساب معاملات الارتباط (بيرسون)، والنتائج كما يلي:

جدول (١٧) معاملات الارتباط بين درجات درجات الوفاء الوجودي،
والتنمر في بيئة العمل لدي المعلمين (ن = ٦٩٣ معلماً ومعلمةً)

معاملات الارتباط مع درجات التنمر في بيئة العمل					الوفاء الوجودي
(١) التنمر المهني	(٢) التنمر اللفظي	(٣) التنمر الاجتماعي	(٤) التنمر الإلكتروني	التنمر في بيئة العمل (ككل)	
-	-	-	-	-	(١) تقبل الذات
**٠.١١٢	**٠.١١٨	**٠.١٩٤	**٠.٠٦٧	**٠.٢٠٤	
-	-	-	-	-	(٢) تحقيق الذات
**٠.٠٩٩	**٠.١٢٦	**٠.١٨٥	**٠.٠٨٣	**٠.١٩٧	
-	-	-	-	-	(٣) السمو الذاتي
**٠.١٢٧	**٠.٠٨٩	**٠.٢١٦	**٠.١١٩	**٠.٢٢٤	
-	-	-	-	-	الوفاء الوجودي (ككل)
**٠.١٣٨	**٠.١٥٩	**٠.٢٤٣	**٠.١١٠	**٠.٢٥٧	

** دال عند مستوي ٠.٠٥ * دال عند مستوي ٠.٠١

يتضح من الجدول أنه :

توجد علاقات ارتباطية سالبة دالة إحصائياً (عند مستوي ٠,٠١) بين درجات المعلمين علي مقياس الوفاء الوجودي (جميع الأبعاد، والمقياس ككل) ودرجاتهم علي مقياس التنمر في بيئة العمل (جميع الأبعاد ، والمقياس ككل).
تنفق نتيجة هذا الفرض مع دراسة كل من (Adam et al., 2021) ، ودراسة

(Li, Liu & Chen, 2020), ودراسة (Mock, 2020), ودراسة (Al- Hakim, 2017) , حيث أشاروا إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الوفاء الوجودي والتتمر في بيئة العمل.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن المعلم لكي ينجح في تحقيق أهدافه سواء في حياته الشخصية أو المهنية يجب أن يتمتع بالوفاء الوجودي ليتحقق لديه قدر كاف من الصحة النفسية والذهنية؛ ومن ثم يستطيع تطبيقها في كل مواقفه الحياتية؛ حيث يساعد الوفاء الوجودي المعلم في أن يستخدم ما لديه من إمكانيات وكفاءات بشكل عملي إبداعي، فيصبح فردًا نافعًا لذاته ولمجتمعه؛ فالمعلم الذي يتمتع بالوفاء الوجودي يكون قادر على العطاء الدائم بلا حدود؛ فهو يقدر العلاقات المهنية القائمة على الاحترام والتقدير، سواء بينه وبين طلابه، وزملائه، وأولياء الأمور، والقيادات، ويكون لديه القدرة على التغلب على تحديات الحياة المهنية والاجتماعية.

ومن أبرز المشكلات التي تواجه المعلم في عمله - حسبما كشفت الدراسة الاستطلاعية - التتمر في بيئة العمل، فيشعر المعلم بعدم التقبل من أفراد المجتمع الوظيفي، وذلك كله ينعكس بطريقة سلبية على نفسيته، ويصيبه باليأس، والشعور بالنقص وعدم الثقة في نفسه؛ مما يولد لديه عدم القدرة على المشاركة الوجدانية، ويجعل حياتهم جافة ومتوترة، وذلك يخلق لديه درجة عالية من التمرکز حول ذاته، ويولد لدى المعلم خبرة ذاتية بالاغتراب والنزب الاجتماعي في عالم وظيفي مليء بحب الظهور؛ فالتتمر في بيئة العمل يزيد من الضغوط الاجتماعية، وكلما زادت الضغوط قلت رغبة المعلم في العمل، وبالتالي الاحتكاك السلبي بالزملاء ورؤساء العمل.

وهنا تتضح أهمية الوفاء الوجودي؛ حيث يكون داعماً نفسياً قوياً للمعلمين، فهو يعمل كحائط صد منيع ضد تعرض المعلمين للتتمر الوظيفي، والأزمات، والاضطرابات النفسية، والصمود حيالها، والاستمرار في مواجهتها (Sym et al.,

2006)

٣-نتائج الفرض الثالث : نص الفرض علي أنه: توجد علاقات ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين درجات الاحترق الوظيفي, والتنمر في بيئة العمل لدي المعلمين ,ولاختبار هذا الفرض تم حساب معاملات الارتباط (بيرسون), والنتائج كما يلي:

جدول (١٨) معاملات الارتباط بين درجات درجات الاحترق الوظيفي, والتنمر في بيئة العمل لدي المعلمين (ن = ٦٩٣ معلماً ومعلمة)

معاملات الارتباط مع درجات التنمر في بيئة العمل					الاحترق الوظيفي
(١)التنمر المهني	(٢)التنمر اللفظي	(٣)التنمر الاجتماعي	(٤)التنمر الإلكتروني	التنمر في بيئة العمل (ككل)	
**٠.٢٧٣	**٠.١٥٥	**٠.٠٨٨	**٠.٠٦٧	**٠.٢٧٩	(١)الاجهاد الانفعالي
**٠.٣٣٥	**٠.١٦٢	**٠.١٧٢	**٠.١٠٩	**٠.٣٧٠	(٢) تبدل المشاعر
**٠.٢٧٨	**٠.٢١١	**٠.٢١٠	**٠.١١٦	**٠.٣٦٣	(٣) نقص الإنجاز الشخصي
**٠.٣٥٩	**٠.٢١٣	**٠.١٨٧	**٠.١١٢	**٠.٤٠٨	الوفاء الوجودي (ككل)

* دال عند مستوي ٠.٠٥ ** دال عند مستوي ٠.٠١

يتضح من الجدول أنه :

توجد علاقات ارتباطية موجبة دالة إحصائياً (عند مستوي ٠,٠١) بين درجات المعلمين علي مقياس الاحترق الوظيفي (جميع الأبعاد, والمقياس ككل), ودرجاتهم علي مقياس التنمر في بيئة العمل (جميع الأبعاد , والمقياس ككل). تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Berglund et al., 2024) , ودراسة (Riberiro et al., 2024), ودراسة (Zanabazar et al., 2023), ودراسة (Srivastava&

(Dey, 2020) حيث أشاروا إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الاحتراق الوظيفي والتمتع في بيئة العمل.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن الاحتراق الوظيفي يؤدي إلى شعور المعلمين بعدم الكفاءة، وأنهم لا يؤدون بشكل جيد، ويلومون أنفسهم باستمرار، ويطورون معتقدات بأنه لا قيمة لهم بالفعل، وينشغلون بشكل دائم بنقاط ضعفهم، وهذا التركيز السلبي لا يترك مواردهم النفسية ولا طاقاتهم كاملة لمشاركة الآخرين الآامهم، والشعور بما يشعرون به، بل يخلق منهم أشخاصًا متممرين، ومن ثم لا يستطيعون أداء الأعمال المكلفين بها، وذلك يؤدي إلى تضائل التواصل المتوازن مع الآخرين، ويؤدي إلى انخفاض تعاطفهم وسلوكهم الاجتماعي الإيجابي تجاه الآخرين.

إن المعلم الذي يعاني من الاحتراق الوظيفي والتمتع في بيئة العمل يتأثر إدراكه لذاته؛ إذ يدرك ذاته دائماً على أنها مرهقة، ويزداد انتباه للمواقف التي تتوافق مع احترامه المتدني لذاته، وعدم قدرته على تقبلها، ويؤدي تكرار الشعور بذلك إلى مزيد من الإحباط الذي يؤدي بدوره إلى مزيد من المشكلات والاضطرابات النفسية.

ويمكن تفسير النتيجة السابقة في ضوء نظرية التبادل الاجتماعي؛ حيث ينظر المعلم للتمتع في بيئة العمل باعتباره تجاوزاً وخرقاً للالتزام برفاهية العاملين من قبل التنظيم؛ مما يدفعه إلى التفكير الفعلي في الانسحاب الوظيفي كرد فعل لاحتراقه الوظيفي؛ فإن المعلم دائماً يميل إلى تقييم توازن وعدالة الأخذ والعطاء، فإذا أدرك عدم التوازن في هذه العلاقة فإنه يلجأ للقيام بعمل ما للتكيف مع هذا الموقف (Molm et al., 2003).

٤- نتائج الفرض الرابع:

نص الفرض علي أنه: لا يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من: النوع (ذكور/ إناث)، والتخصص (علمي/أدبي)، والخبرة بالتدريس (أقل من خمس سنوات/ خمس سنوات فأكثر) والتفاعلات بينها علي درجات: الوفاء الوجودي لدى

المعلمين, ولاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين ذو التصميم العاملي ($2 \times 2 \times 2$ النوع (ذكور/ إناث $2X$), التخصص (علمي/أدبي X 2) (الخبرة) أقل/أكبر $2X$), والنتائج كما يلي:

جدول (١٩) نتائج تحليل التباين ذو التصميم العاملي ($2 \times 2 \times 2$) لدلالة الفروق التي تعزى إلي: النوع , والتخصص , والخبرة بالتدريس والتفاعلات بينها في درجات

الوفاء الوجودي لدى المعلمين

الوفاء الوجودي	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	الفروق (ف)	مستوي الدلالة
(١) تقبل الذات	(أ) النوع	١٤.٣٤٠	١	١٤.٣٤٠	٢.٣٨٣	٠.٣٢٦ غير دالة
	(ب) التخصص	٣.٢٥٣	١	٣.٢٥٣	٠.٥٤١	دالة
	(ج) الخبرة	١٨.٨٩٥	١	١٨.٨٩٥	٣.١٤٠	٠.٤٦٢ غير دالة
	(أ) X (ب)	٠.٢٠٩	١	٠.٢٠٩	٠.٠٣٥	٠.٠٧٧ غير دالة
	(أ) X (ج)	٠.٣٠٤	١	٠.٣٠٤	٠.٠٥٠	دالة
	(ب) X (ج)	١.٩٦١	١	١.٩٦١	٠.٣١٩	٠.٥٠٤ غير دالة
	(أ) X (ب) X (ج) الخطأ	٤١٢١.٤٤١		٦.٠١٧	----	دالة
						٠.٨٥٢ غير دالة
						٠.٨٢٢ غير دالة
						٠.٥٧٣ غير دالة
(٢) تحقيق الذات	(أ) النوع	٣٧.٥١٣	١	٣٧.٥١٣	٤.٧٧٨	٠.٠٥
	(ب) التخصص	١٢.٩٣٧	١	١٢.٩٣٧	١.٦٤٨	٠.٢٠١ غير دالة
	(ج) الخبرة	١٩.٧٨٣	١	١٩.٧٨٣	٢.٥١٤	دالة

غير	٠.١١٣	٠.١٠٣	٠.٨١١	١	٠.٨١١	(ج) الخبرة	
دالة	٠.٠٠٤	٠.٠٣٣	٠.٠٣٣	١	٠.٠٣٣	(أ) X (ب)	
غير	٠.٧٤٨	٠.٠٥٧	٠.٤٤٤	١	٠.٤٤٤	(أ) X (ج)	
دالة	٠.٥٣٨	٤.٢٢٤	٤.٢٢٤	١	٤.٢٢٤	(ب) X (ج)	
غير	٠.٩٤٨	-----	٧.٨٥١	٦٨٥	٥٣٧٧.٩٩٥	(أ)	
دالة	٠.٩١٢					(ب) X (ج)	
غير	٠.٦٤٦					الخطأ	
دالة	-----						
غير	٠.٧٠٧	٠.١٤٢	٠.٧٧٦	١	٠.٧٧٦	(أ) النوع	(٣) السمو
دالة	٠.٠٨٦	٠.٤٦٩	٠.٤٦٩	١	٠.٤٦٩	(ب)	الذاتي
غير	٠.٧٧١	٢.٥٢٠	١٣.٨٠١	١	١٣.٨٠١	التخصص	
دالة	٠.٠٧١	٠.٣٣٨	٠.٣٣٨	١	٠.٣٣٨	(ج) الخبرة	
غير	٠.١١٣	٠.٥٥٣	٣.٠٢٩	١	٣.٠٢٩	(أ) X (ب)	
دالة	٠.٥٣٤	٢.٩٢٥	٢.٩٢٥	١	٢.٩٢٥	(أ) X (ج)	
غير	٠.٧٩٠	٠.٢٨٥	١.٦٥٢	١	١.٥٦٢	(ب) X (ج)	
دالة	-----	٥.٤٧٧	٦٨٥	٣٧٥١.٥٣٢		(أ)	
غير	٠.٤٥٧					(ب) X (ج)	
دالة	٠.٤٦٥					الخطأ	
غير	٠.٥٩٣						
دالة	-----						
غير	٠.٠٧٩	٣.٠٩٠	١١٦.٤٧٦	١	١١٦.٤٧٦	(أ) النوع	الوفاء

دالة	٠.٥٩٠	٢٢.٢٣٨	١	٢٢.٢٣٨	(ب)	الوجودي
غير	٠.٤٤٣	٤.١٤٩	١٥٦.٣٦٤	١٥٦.٣٦٤	التخصص	(ككل)
دالة	٠.٢٦٥	٩.٩٩٨	١	٩.٩٩٨	(ج) الخبرة	
٠.٠٥	٠.١٠٨	٤.٠٦٦	١	٤.٠٦٦	(أ) X (ب)	
غير	٠.٦٠٧	٢.٥٤٣	١	٢.٥٤٣	(أ) X (ج)	
دالة	٠.٥٨٣	٢١.٩٨٩	١	٢١.٩٨٩	(ب) X (ج)	
غير	٠.٧٤٣	-----	٣٧.٦٩١	٦٨٥	٢٥٨١٨.٠٣٧	(أ)
دالة					(ب) X (ج)	الخطأ
غير	٠.٧٥٩					
دالة						
غير	٠.٤٤٥					
دالة	-----					

يتضح من الجدول أن:

- (١) بشأن البعد الأول (تقبل الذات), (والبعد الثالث) السمو الذاتي (كانت جميع قيم (ف) غير دالة إحصائياً , أي أنه: لا يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من: النوع (ذكور/ إناث), والتخصص (علمي/أدبي), والخبرة بالتدريس (الأقل خبرة/ الأكثر خبرة), والتفاعلات بينها علي درجات كل من : تقبل الذات والسمو الذاتي.
- (٢) بشأن البعد الثاني (تحقيق الذات), وجد تأثير دال إحصائياً للنوع, حيث كانت قيمة (ف) للفرق بين متوسطي درجات الذكور والإناث دالة إحصائياً) عند مستوي (٠,٠٥) لصالح الذكور {متوسط درجات الذكور (٣٢,٢٧) , ومتوسط درجات الإناث (٣١,٧٠)}, بينما كانت باقي الفروق غير دالة إحصائياً , أي أنه : لا يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من: التخصص (علمي/أدبي), والخبرة بالتدريس (الأقل خبرة/ الأكثر خبرة) , وجميع التفاعلات بين النوع , والتخصص , والخبرة علي درجات تحقيق الذات.

(٣) بشأن الدرجات الكلية للوفاء الوجودي ، وجد تأثير دال إحصائياً للخبرة بالتدريس علي درجات الوفاء الوجودي (ككل)، حيث كانت قيمة (ف) للفرق بين متوسطي درجات (الأقل خبرة، والأكثر خبرة) دالة إحصائياً (عند مستوي ٠,٠٥) لصالح (الأقل خبرة الأقل) { متوسط درجات الأقل خبرة (١٠٠,٤٦) ، ومتوسط درجات الأكثر خبرة (٩٩,٤٦) } ، بينما كانت باقي الفروق غير دالة إحصائياً ، أي أنه: لا يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من: النوع (ذكور/إناث)، والتخصص (علمي/أدبي)، وجميع التفاعلات بين النوع، والتخصص ، والخبرة بالتدريس علي درجات الوفاء الوجودي (ككل).

لا توجد دراسات سابقة تناولت دلالة الفروق التي ترجع للتخصص وللخبرة فيما يتعلق بمتغير الوفاء الوجودي (في حدود إطلاع الباحثة)، ولكن وجدت بعض الدراسات التي تناولت دلالة الفروق التي ترجع للنوع فيما يتعلق بمتغير الوفاء الوجودي لذلك جاءت نتيجة هذا الفرض متفقة بشكل جزئي مع دراسة (Langle et al., 2003) التي أشارت إلى عدم وجود فروق في الوفاء الوجودي تُعزى إلى الجنس، و دراسة كل من (Danilenko, Nosova, 2020; Kay, 2014) الذين أكدوا في نفس السياق عدم وجود فروق في الوفاء الوجودي تُعزى إلى الجنس وأضافوا أن المعلمون بغض النظر عن النوع معرضون إلى نفس الصراعات النفسية التي تثيرها الحدود الوجودية المتمثلة في حدود حياتهم وقوتهم وقدراتهم.

- وتفسر الباحثة عدم وجود تأثير دال إحصائياً لكل من النوع، والتخصص، والخبرة بالتدريس، والتفاعلات بينها على درجات كل من بعدي (تقبل الذات، والسمو الذاتي) بأن المعلمين الذين يتمتعون بتقبلهم لذواتهم، وسموهم الذاتي يزداد لديهم الإحساس بالرفاه النفسي والمهني؛ مما يخلق لديهم نوعاً من الاستقرار الانفعالي والمهني، ويزيد ذلك من قدرتهم على تحديد متطلبات مهنتهم بنجاح؛ وبالتالي يُمكنهم من التطور والاستمرار في العطاء،

والاستمتاع بمعنى حياتهم؛ فغن ذلك يمثل عوامل وقائية للمعلمين فيسمح لهم بتنظيم سلوكهم وبيئة عملهم في وقت واحد؛ وهو ما يُعد وسيلة فعالة لمواجهة تحديات حياتهم الاجتماعية والمهنية، بغض النظر عن النوع، والتخصص، ودرجة خبرتهم.

- كما تفسر الباحثة دلالة الفروق في البعد الثاني (تحقيق الذات) تبعًا للنوع لصالح الذكور، في ضوء البناء النفسي للذكور؛ حيث يتميزون بالالتزام والتحمل والصلابة في مواجهة مشاق الحياة ومشكلاتها بفاعلية وإيجابية أكثر من الإناث، وكذلك يتميزون بتحملهم الشدائد دون كلل أو ملل، كما يعزى إلى طبيعة الاختلاف بين الذكور والإناث في السلوك والشخصية، وذلك لتميز الذكور بشخصية قوية وحبهم للسيطرة، بالإضافة لقدرتهم على الثبات، والصبر، وحرية المشاركة، وإبداء الرأي دون خوف أو خجل، بالإضافة إلى زيادة الأعباء، وخاصة المادية على الذكور، ومسئولياتهم في المجتمع؛ مما يدفعهم إلى تحقيق ذاتهم بصورة أكبر للرغبة في زيادة العائد المادي والنفسي، وذلك عكس الإناث؛ حيث يتعرضن لصراع الدور بين مسئولياتهن في بيوتهن كأمهات وزوجات، وبين مسئولياتهن في العمل، بالإضافة إلى طبيعة شخصية المرأة التي يغلب عليها العاطفة أكثر من العقل؛ مما يجعلها لا تقوى على مواجهة تحديات الحياة بفاعلية وإيجابية وقوة مقارنة بالمعلمين الذكور الذين يركزون كل طاقتهم في المقام الأول في عملهم؛ مما يزيد من قدرتهم على تحقيق الذات، والتميز بصورة أكبر.

كما أكد على ذلك كل من (Lesueur, 2019; Barzoki et al., 2018) فالاهتمامات الوجودية الإيجابية المتمثلة في بعض مكونات الوفاء الوجودي كقبول الذات وتحقيقها تُعتبر مكوناً حاسماً في تطوير الشعور الشخصي بمعنى الحياة كما أنها استراتيجيات تأقلم لمواجهة أحداث الحياة الضاغطة.

- كما تفسر الباحثة وجود تأثير دال إحصائيًا للخبرة بالتدريس على درجات الوفاء الوجودي (ككل) لصالح الأقل خبرة حيث يكون لدى المعلم في بداية عمله تفسير لسلوكه الإنساني على أنه يخدم أغراضًا أخلاقية واجتماعية ذات قيمة، إضافة إلى أنه في بداية العمل يكون لدى المعلمين الرغبة في التقدم الوظيفي لتحقيق الطموح، والوصول إلى مستويات أعلى من الرضا الوظيفي، وذلك كله يوفر لهم بيئة عمل ملائمة تشبع حاجتهم الأساسية؛ مما يزيد من معدلات شعورهم بالاستقرار والاستبقاء الوظيفي، ويعزز لديهم الإبداع، والجودة، والتعلم، وينعكس ذلك بالإيجاب على إنتاجية وأهداف المؤسسة التعليمية، وذلك كله يسهم في زيادة درجات أبعاد الوفاء الوجودي؛ فمن خلال تقبل المعلم لذاته، ورضاه عنها يستطيع تحقيق ذاته؛ ومن ثم السمو بها، بالإضافة إلى صغر سنهم؛ مما يجعل لديهم طاقة وحيوية أكبر لأداء عملهم، وذلك عكس المعلمين الأكثر خبرة؛ إذ نجد لديهم زيادة وجدة في المنافسة؛ مما يعزز أعباء العمل عليهم، ويؤدي إلى انخفاض في عوامل العمل الاجتماعية والإنسانية، بالإضافة لكبر سنهم؛ مما يجعل طاقتهم للعمل أقل بسبب تعدد مسؤولياتهم.

- وفي نفس السياق تفسر الباحثة عدم وجود تأثير دال إحصائيًا لكل من: النوع (ذكور/ إناث)، والتخصص (علمي/ أدبي)، وجميع التفاعلات بين النوع، والتخصص، والخبرة بالتدريس على درجات الوفاء الوجودي (ككل)، بأن الوفاء الوجودي يساعد المعلم على أن يتخذ قرارًا بالنظر للأمور بتفاوت، بغض النظر عن تخصصه، أو خبرته، أو نوعه؛ حيث يعزز توقع المعلم لقدرته على تحقيق النجاح؛ مما يساعده أن يكون داعمًا لذاته، مشجعًا لها، ويتخلى عن جلده لذاته، وينقدها بإيجابية؛ حيث لا توجد حياة دون عقبات، مما يؤثر على استجابات المعلمين النفسية، ويجعلهم أكثر إصرارًا على

النجاح في عملهم، مع التمتع بالمرونة في مواجهة أعباء عملهم بين تحضير دروس، والتفاعل مع الطلاب بمختلف مستوياتهم، ومع زملائهم في العمل، بالإضافة للالتزامات الأسرية؛ فالمعلمون الذين يتمتعون بالوفاء الوجودي يكون لديهم القدرة على التكيف ومواجهة التحديات، ويتعاملون مع الآخرين بإنسانية، بصرف النظر عن مستواهم الاجتماعي، أو الوظيفي، أو دينهم، أو جنسيتهم، ومن ثم يتكون لديهم القدرة على الفصل في الحكم على سلوكياتهم الخاطئة، وتقديرهم لذواتهم، وتقبلهم لها، وسعيهم لتحقيق ذواتهم، وسموهم بها.

فأكدت على ذلك دراسة كل من (Prentice et al., 2023; Tomic& Tomic, 2011) حيث أن المعلمون الذين يتمتعون بالوفاء الوجودي يتمتعوا بمستوى عال من الهناء الذاتي وذلك على العكس من المعلمون الذين لا يتمتعون بالوفاء الوجودي يرون أن الأحداث لا يمكن السيطرة عليها مما يؤدي إلى تفاعلهم بشكل سلبي مع هذه الأحداث المجهددة ومن المرجح أن يعانون من القلق والاكتئاب مستقبلاً وبمرور الوقت ينعكس ذلك بشكل واضح على أبعاد الوفاء الوجودي.

٥- نتائج الفرض الخامس:

نص الفرض علي أنه: لا يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من: النوع (ذكور/ إناث)، والتخصص (علمي/أدبي)، والخبرة بالتدريس (أقل من خمس سنوات/ خمس سنوات فأكثر) والتفاعلات بينها علي درجات: الاحترق الوظيفي لدى المعلمين، ولاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين ذو التصميم العاملي

(2 X2X 2) النوع (ذكور/ إناث 2X)، (التخصص (علمي/أدبي) X 2) (الخبرة) أقل/أكبر X، والنتائج كما يلي:

جدول (٢٠) نتائج تحليل التباين ذو التصميم العاملي (2X2X2) لدلالة الفروق التي تعزي إلي: النوع , والتخصص, والخبرة بالتدريس والتفاعلات بينها في درجات الاحتراق الوظيفي لدي المعلمين

الاحتراق الوظيفي	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	الفروق (ف)	مستوي الدلالة
(١) الاجهاد الانفعالي	(أ) النوع	١٤.٤٢١	١	١٤.٤٢	٢.٣٥	٠.١٢٥
	(ب) التخصص	٢٨.٢٥١	١	١	٦	غير دالة
	(ج) الخبرة	٠.٢٢٩	١	٢٨.٢٥	٤.٦١	٠.٠٥
	(أ) X (ب)	٦.٢٤٩	١	١	٦	٠.٨٤٧
	(أ) X (ج)	٨.٥٩٥	١	٠.٢٢٩	٠.٠٣	غير دالة
	(ب) X (ج)	١.٢٦٥	١	٦.٢٤٩	٧	٠.٣١٣
	(أ) X (ب) X (ج)	١٦.٩٧٨	١	٨.٥٩٥	١.٠٢	غير دالة
	(خطأ)	٤١٩٢.٣٧٤	٦٨٥	١.٢٦٥	١	٠.٢٣٦
	(خطأ)			١٦.٩٧	١.٤٠	غير دالة
	(خطأ)			٨	٤	٠.٦٤٩
			٦.١٢٠	٠.٢٠	غير دالة	
			٧	٧	٠.٠٩٦ غير	
			٢.٧٧	٢.٧٧	ر دالة	
			٤	٤	----	
			----	----	----	
(٢) تباين المشاعر	(أ) النوع	٤.٦٠٥	١	٤.٦٠٥	٠.٧٦	٠.٣٨٣
	(ب) التخصص	٠.٣٠٣	١	٠.٣٠٣	٢	غير دالة
	(ج) الخبرة	١٣.٦٣٢	١	١٣.٦٣	٠.٠٥	٠.٨٢٣
	(أ) X (ب)	١.٥٣٧	١	٢	٠	غير دالة
	(أ) X (ج)	١٣.١٥٢	١	١.٥٣٧	٢.٢٥	٠.١٣٤
			١	١٣.١٥	٥	غير دالة

غير دالة	٣	٥	١	١٣.٢١٩	(ج) الخبرة
٠.٢٩٣	١.١١	٣٨.٨٢	١	١.٠٥٥	(أ) X (ب)
غير دالة	٠	٢	١	٥.٣٤٣	(أ) X (ج)
٠.٥٣٩	٠.٣٧	١٣.٢١	١	٣١.٣٤٥	(ب) X (ج)
غير دالة	٨	٩	٦٨٥	٢٣٩٦٧.٩٣	(أ)
٠.٨٦٢	٠.٠٣	١.٠٥٥	٠	٠	(ب) X (ج)
غير دالة	٠	٥.٣٤٣			(
٠.٦٩٦	٠.١٥	٣١.٣٤			الخطأ
غير دالة	٣	٥			
٠.٣٤٤	٠.٨٩	٣٤.٩٩			
غير دالة	٦	٠			
-----	-----				

يتضح من الجدول أن:

(١) بشأن البعد الأول (لإجهاد الانفعالي، وجد تأثير دال إحصائياً للتخصص علي درجات الإجهاد الانفعالي حيث كانت قيمة (ف) للفرق بين متوسطي درجات التخصص العلمي، والتخصص الأدبي دالة إحصائياً) عند مستوي (٠,٠٥) لصالح التخصص العلمي، فكان متوسط درجات المعلمين بالتخصص العلمي (١٢,٠٦) ، ومتوسط درجات المعلمين بالتخصص الأدبي (١١,٦٦) ، بينما كانت باقي الفروق غير دالة إحصائياً ، أي أنه : لا يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من: النوع (ذكور/إناث)، والخبرة بالتدريس (الأقل خبرة/ الأكثر خبرة) ، وجميع التفاعلات بين النوع ، والتخصص ، والخبرة علي درجات الإجهاد الانفعالي.

(٢) بشأن البعد الثاني (تبلد المشاعر)، والبعد الثالث (نقص الإنجاز الشخصي) ، والاحترق الوظيفي (ككل) (كانت جميع قيم (ف) غير دالة إحصائياً ، أي أنه: لا يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من: النوع (ذكور/ إناث)، والتخصص (علمي/أدبي)،

والخبرة بالتدريس (الأقل خبرة/ الأكثر خبرة)، والتفاعلات بينها علي درجات كل من :
تبلد المشاعر، ونقص الإنجاز الشخصي، والاحترق الوظيفي (ككل).

- اتفقت نتيجة وجود تأثير دال إحصائياً للتخصص علي درجات الإجهاد الانفعالي
لصالح التخصص العلمي بشكل جزئي مع نتيجة دراسة (Laschinger & Fida, 2014)
التي توصلت إلى وجود تأثير إيجابي لسلوكيات التمر على الاحترق
الوظيفي من خلال التأثير على بعدين وهما الإجهاد العاطفي وانخفاض التقدير
الذاتي.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن الإجهاد الانفعالي يؤثر على مستوى عطاء المعلم،
وخاصة في التخصص العلمي؛ لما يتطلب هذا التخصص من دقة ومجهود أكبر،
والاطلاع على كل ما هو جديد من أسئلة ونظم امتحانات؛ وما يسبب ذلك من ملل
وتعب وروتين؛ فمتطلبات هذا التخصص تتطلب جهداً عقلياً وجسدياً يجعل المعلم
يلجأ إلى استراتيجيات تأقلم مختلفة ينتج عنها آثار طويلة المدى تستنزف طاقته
الجسدية والنفسية، وذلك كله يجعل المعلم يستجيب بطرق انفعالية خاطئة؛ مما يفقده
في النهاية القدرة على ضبط نفسه والتحكم فيها.

- تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (سعيد بن علي بن ظافر، ٢٠٢١؛
وهيبة حاتم، ٢٠١٥) التي أشارت إلى وجود فروق في الاحترق الوظيفي تعزى إلى
النوع وسنوات الخبرة، حيث أن الأفراد الذين خدموا مدة طويلة في وظائفهم يعانون
بشكل أكبر من أقرانهم الأقل منهم في مدة الخدمة، وتختلف أيضاً مع دراسة (
حماده فوزي أبو زيد، و عصام عبدالغني علي، و سهى عطا الله علي عطا الله،
٢٠٢٣) التي أشارت إلى وجود فروق في الاحترق الوظيفي تعزى إلى النوع لصالح
الإناث، وتختلف أيضاً مع دراسة (محمد محمود عبداللطيف، وأميرة سالم
عبداللطيف، ٢٠٢١) التي أكدت على وجود فروق في الاحترق الوظيفي تعزى إلى
النوع لصالح الإناث، وتختلف مع دراسة (Leong, 2022) التي أجريت على

(٣٣٣) موظفاً حيث أشارت إلى أن الإناث تعاني من الاحتراق الوظيفي بدرجة أكبر من الذكور، وأن المتزوجات منهن أظهرن مستويات احتراق وظيفي أعلى، في حين أن بقية المتغيرات الديمغرافية لا تؤثر في الاحتراق الوظيفي.

بينما تتفق هذه النتيجة بشكل جزئي مع دراسة (Cepni & Akatay, 2022) التي أكدت إلى أنه لا يوجد فرق كبير في مستويات الاحتراق الوظيفي من حيث النوع والفئات المهنية، ولكن هناك اختلافات في مستويات الاحتراق فيما يتعلق بمتغير العمر حيث أن مستوى الاحتراق يتناقص مع التقدم بالعمر ويزداد خطر الاحتراق لدى الموظفين الأصغر سناً، و تتفق أيضاً مع دراسة (Makhetha, 2022) التي بحثت العلاقة بين العوامل الديموغرافية والاحتراق الوظيفي بين معلمي المدارس على عينة قدرها (٣٥٠) مستجيباً وتوصلت الدراسة أن عمر المعلم وشخصيته وخبرته العملية ليس لها تأثير كبير على الاحتراق الوظيفي.

وتفسر الباحثة ذلك بأن الاحتراق الوظيفي يؤدي إلى زيادة مشاعر الغضب، بالإضافة إلى تعزيز انشغال المعلم بفشله وقدراته المحدودة الضعيفة؛ مما يشعره بالضيق النفسي، والعجز عن مواجهة المشكلات، فيتولد لديه عداً اجتراري، وأفكار انتقامية، تتحول إلى سلوكيات تتم في بيئة العمل، فيتصرف المعلم بشكل مؤذٍ، ويرتكب سلوكيات استفزازية، ويعتدي على زملائه في العمل بغض النظر عن نوعه، وتخصصه، وسنوات خبرته.

٦- نتائج الفرض السادس:

نص الفرض علي أنه: لا يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من: النوع (ذكور/ إناث)، والتخصص (علمي/أدبي)، والخبرة بالتدريس (أقل من خمس سنوات/ خمس سنوات فأكثر) والتفاعلات بينها علي درجات: التنمر في بيئة التعلم لدى المعلمين، ولاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين

ذو التصميم العاملي (2 X2X 2) النوع (ذكور/إناث 2X),
التخصص (علمي/أدبي 2 X), (الخبرة (أقل/أكبر 2 X), والنتائج كما يلي:
جدول (٢١) نتائج تحليل التباين ذو التصميم العاملي (2X2X2) لدلالة الفروق
التي تعزى إلي: النوع , والتخصص , والخبرة بالتدريس والتفاعلات بينها في درجات
التنمر في بيئة العمل لدى المعلمين

التممر في بيئة العمل	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	الفروق (ف)	مستوي الدلالة
(١) التتمر المهني	(أ) النوع	٢.٩٨٠	١	٢.٩٨٠	١.٢٣٦	٠.٢٧٦ غير دالة
	(ب) التخصص	٢.٤٦١	١	٢.٤٦١	١.٠٢١	دالة
	(ج) الخبرة	٠.٠٠١	١	٠.٠٠١	٠.٠٠١	٠.٣١٣ غير دالة
	(أ) X (ب)	٣.٢٦٧	١	٣.٢٦٧	١.٣٥٥	٠.٩٨١ غير دالة
	(أ) X (ج)	٠.٠٠٣	١	٠.٠٠٣	٠.٠٠١	دالة
	(ب) X (ج)	٠.٨٠٨	١	٠.٨٠٨	٠.٣٣٥	٠.٧٩٨ غير دالة
	(أ) X (ب) X (ج)	١٦٥١.٣٦٩	٦٨٥	٢.٤١١	----	دالة
	(ب) X (ج) الخطأ					٠.٢٤٥ غير دالة
						٠.٩٧٢ غير دالة
						٠.٥٦٣ غير دالة
(٢) التتمر اللفظي	(أ) النوع	٢.٢٤٣	١	٢.٢٤٣	٤.٠٢٦	٠.٠٥
	(ب) التخصص	٠.٠٨٨	١	٠.٠٨٨	٠.١٥٩	٠.٦٩١ غير دالة
		٠.٠٣٠	١	٠.٠٣٠	٠.٠٥٣	دالة

٠.٨١٨ غير	٠.٠٢٠	٠.٠١١	١	٠.٠١١	(ج) الخبرة	
دالة	٠.٢٠٦	٠.١١٥	١	٠.١١٥	(أ) X (ب)	
٠.٨٨٨ غير	٠.٢٢٥	٠.١٢٥	١	٠.١٢٥	(أ) X (ج)	
دالة	٠.٨٩٠	٠.٤٩٦	١	٠.٤٩٦	(ب) X (ج)	
٠.٦٥٠ غير	-----	٠.٥٥٧	٦٨٥	٣٨١.٦٦٧	(أ)	
دالة					(ب) X (ج)	
٠.٦٣٥ غير					الخطأ	
دالة						
٠.٣٤٦ غير						
دالة						

٠.٠١	١٠.٩٤٤	١٢.٢٥٢	١	١٢.٢٥٢	(أ) النوع	(٣) التتمـر
٠.٤٦٣ غير	٠.٥٤٠	٠.٦١٥	١	٠.٦١٥	(ب)	الاجتماعي
دالة	٠.٠١٥	٠.٠١٦	١	٠.٠١٦	التخصص	
٠.٩٠٤ غير	٠.١٣٢	٠.١٤٨	١	٠.١٤٨	(ج) الخبرة	
دالة	٠.٢٥٥	٠.٢٨٥	١	٠.٢٨٥	(أ) X (ب)	
٠.٧١٧ غير	١.٧٤٩	١.٩٥٨	١	١.٩٥٨	(أ) X (ج)	
دالة	٠.٤١٨	٠.٤٦٧	١	٠.٤٦٧	(ب) X (ج)	
٠.٦١٤ غير	-----	١.١١٩	٦٨٥	٧٦٦.٨٥١	(أ)	
دالة					(ب) X (ج)	
٠.١٨٦ غير					الخطأ	
دالة						
٠.٥١٨ غير						
دالة						

٠.٦٢١ غير	٠.٢٤٤	٠.٠٧٧	١	٠.٠٧٧	(أ) النوع	(٤) التتمـر
دالة	٠.٠٢٢	٠.٠٠٨	١	٠.٠٠٨	(ب)	الإلكتروني

غير	٠.٨٨١	٦.٣١٠	١.٩٨٢	١	١.٩٨٢	التخصص	
دالة		١.٠١٧	٠.٣١٩	١	٠.٣١٩	(ج) الخبرة	
غير	٠.٠٥	١.٨٨٨	٠.٥٩٣	١	٠.٥٩٣	(أ) X (ب)	
غير	٠.٣١٤	١.٨٦٦	١.٩٨٦	١	١.٩٨٧	(أ) X (ج)	
دالة		٢.٨٠٥	٠.٨٨١	١	٠.٨٨١	(ب) X (ج)	
غير	٠.١٧٠	----	٠.٣١٤	٦٨٥	٢١٥.١٧٠	(أ)	
دالة						(ب) X (ج)	
غير	٠.١٩٣					الخطأ	
دالة							
غير	٠.٠٩٤						
دالة							

غير	٠.٠١	٧.٩٥٨	٤٩.٠١٨	١	٤٩.٠١٨	(أ) النوع	التمتع في بيئة
غير	٠.٦٣٧	٠.٢٢٣	١.٣٧٤	١	١.٣٧٤	(ب)	العمل (ككل)
دالة		٠.٣٦٠	٢.٢٢٠	١	٢.٢٢٠	التخصص	
غير	٠.٥٤٨	٠.٣٤٣	٢.١١٠	١	٢.١١٠	(ج) الخبرة	
دالة		٠.٤٧٢	٢.٩٠٤	١	٢.٩٠٤	(أ) X (ب)	
غير	٠.٥٥٩	٠.٠٠٤	٠.٠٢٥	١	٠.٠٢٥	(أ) X (ج)	
دالة		٠.٣٣١	٢.٠٣٩	١	٢.٠٣٩	(ب) X (ج)	
غير	٠.٤٩٣	---	٦.١٥٦	٦٨٥	٤٢١٩.١١١	(أ)	
دالة						(ب) X (ج)	
غير	٠.٩٤٩					الخطأ	
دالة							
غير	٠.٥٦٥						
دالة							

يتضح من الجدول أن:

(١) بشأن البعد الأول: التمر المهني, (كانت جميع قيم (ف) غير دالة إحصائياً, أي أنه: لا يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من: النوع (ذكور/ إناث), والتخصص (علمي/أدبي), والخبرة بالتدريس (الأقل خبرة/ الأكثر خبرة), والتفاعلات بينها علي درجات التمر المهني.

(٢) بشأن البعد الثاني: التمر اللفظي, (وجد تأثير دال إحصائياً للنوع, حيث كانت قيمة (ف) للفرق بين متوسطي درجات الذكور والإناث دالة إحصائياً) عند مستوى (٠,٠٥) لصالح الإناث متوسط درجات الذكور (٦,٣٢), ومتوسط درجات الإناث (٦,٤٧), بينما كانت باقي الفروق غير دالة إحصائياً, أي أنه: لا يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من: التخصص (علمي/أدبي), والخبرة بالتدريس (الأقل خبرة/ الأكثر خبرة), وجميع التفاعلات بين النوع, والتخصص, والخبرة علي درجات التمر اللفظي.

(٣) بشأن البعد الثالث: التمر الاجتماعي, (وجد تأثير دال إحصائياً للنوع, حيث كانت قيمة (ف) للفرق بين متوسطي درجات الذكور والإناث دالة إحصائياً) عند مستوى (٠,٠١) لصالح الإناث متوسط درجات الذكور (٦,٨٤), ومتوسط درجات الإناث (٧,١٣), بينما كانت باقي الفروق غير دالة إحصائياً, أي أنه: لا يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من: التخصص (علمي/أدبي), والخبرة بالتدريس (الأقل خبرة/ الأكثر خبرة), وجميع التفاعلات بين النوع, والتخصص, والخبرة علي درجات التمر الاجتماعي.

(٤) بشأن البعد الرابع: التمر الإلكتروني, (وجد تأثير دال إحصائياً للخبرة بالتدريس, حيث كانت قيمة (ف) للفرق بين متوسطي درجات (الأقل خبرة), (الأكثر خبرة) دالة إحصائياً) عند مستوى (٠,٠٥) لصالح الأكثر خبرة متوسط درجات الأقل خبرة (٦,٢٠), ومتوسط درجات الأكثر خبرة (٦,٢٨), بينما كانت باقي الفروق غير دالة إحصائياً, أي أنه: لا يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من: النوع (ذكور/

إناث)، والتخصص (علمي/أدبي)، وجميع التفاعلات بين النوع، والتخصص، والخبرة علي درجات التتمر الإلكتروني.

(٥) بشأن الدرجات الكلية للتتمر في بيئة العمل وجد تأثير دال إحصائياً للنوع، حيث كانت قيمة (ف) للفرق بين متوسطي درجات الذكور والإناث دالة إحصائياً) عند مستوى (٠,٠١) لصالح الإناث متوسط درجات الذكور (٢٦,٧٤٠) ، ومتوسط درجات الإناث (٢٧,٧٤٥) ، بينما كانت باقي الفروق غير دالة إحصائياً ، أي أنه : لا يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من: التخصص (علمي/أدبي)، والخبرة بالتدريس(الأقل خبرة/ الأكثر خبرة) ، وجميع التفاعلات بين النوع ، والتخصص ، والخبرة علي الدرجات الكلية للتتمر في بيئة العمل.

اتفقت نتيجة هذا الفرض مع دراسة (محمد محمود عبداللطيف، وأميرة سالم عبداللطيف، ٢٠٢١) التي أشارت إلى وجود فروق في التتمر في بيئة العمل تعزى إلى النوع لصالح الإناث، واتفقت هذه النتيجة بشكل جزئي مع دراسة (نورهان حسين النشوي، ٢٠٢١) التي أشارت إلى وجود فروق في التتمر في بيئة العمل تعزى للنوع وعدم وجود فروق تعزى لسنوات الخبرة، اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (حماده فوزي أبوزيد، و عصام عبدالغني علي، و سهى عطا الله علي عطا الله، ٢٠٢٣) التي أكدت على عدم وجود فروق في التتمر في بيئة العمل تعزى إلى النوع.

- وتفسر الباحثة عدم وجود تأثير دال إحصائياً لكل من النوع ، والتخصص، والخبرة بالتدريس، والتفاعلات بينها على درجات التتمر المهني؛ فالمعلم الذي يتعرض للتتمر المهني يشعر بالفشل في تحقيق ذاته واحترامه لها، ونتيجة لذلك من الممكن أن يُسقط المعلم ما يشعر به في وقت لاحق على الآخرين، وقد يصل إلى نقطة حرجة بين استسلامه كضحية للتتمر، أو ممارسة العنف كرد فعل لذلك، بصرف النظر عن تخصصه أو خبرته أو نوعه.

- وفي نفس السياق تفسر الباحثة وجود تأثير دال إحصائيًا للنوع لصالح الإناث في البعدين الثاني والثالث (التنمر اللفظي، والتنمر الاجتماعي)؛ حيث إن الذكور أكثر قدرة وجرأة على مواجهة السلوكيات العدوانية، والإناث يفتقرن إلى القوة ويعجزن عن مواجهة المتنمرين بشكل مباشر، بالإضافة إلى رغبة البعض في إضعاف المرأة والسيطرة عليها لعدم وصولها إلى نجاحات تفوق الرجال.

- بينما تُرجع الباحثة وجود تأثير دال إحصائيًا للخبرة لصالح الأكثر خبرة في البعد الرابع (التنمر الإلكتروني) إلى تعرض المعلمين الأكثر خبرة للتنمر في بيئة العمل بصورة أكبر بسبب غموض وصراع الدور لدى المعلمين الأحدث خبرة، مع صعوبة تقلدهم مناصب تسمح لهم بالتحكم في جوانب الوظيفة الخاصة بهم، بل يصدر لهم التعليمات من الأكثر خبرة، وعليهم تنفيذها؛ فيخلق ذلك نوعًا من الشعور بالتنمر عبر الوسائط الرقمية من الأقل خبرة تجاه الأكثر خبرة كنوع من الانتقام منهم، ويساعدهم على ذلك القدرة على إخفاء هويتهم؛ فالمتمتم يستهدف الأشخاص الأكثر كفاءة، ويحاول مضايقتهم، وتوجيه سلوكيات عدوانية لهم.

و تفسر الباحثة أيضًا وجود تأثير دال إحصائيًا للنوع في الدرجات الكلية للتنمر في بيئة العمل لصالح الإناث بأن دوافعهن العاطفية تغلب عليهن أكثر من الذكور الذين تغلب عليهم الدوافع العقلانية؛ مما يجعل الإناث أكثر تأثرًا بالمواقف السلبية في بيئة العمل، بينما ترجع الباحثة عدم وجود تأثير دال إحصائيًا للتخصص والخبرة في الدرجات الكلية للتنمر في بيئة العمل حيث ينظر المتمتم للتورط في التنمر على أنه رد فعل دفاعي مبرر ليدافعا عن نفسه ضد أذى خصومه، وقد يبرر أيضًا ذلك بأنه سلوك قهري أملته عليه الظروف، ولم يصدر بإرادته الشخصية؛ مما يشعر الفرد

بشعور مزيف بالصلاح الذاتي، والورع، والنقاء، وأنه مجبر على فعل ذلك، وذلك بصرف النظر عن تخصصه أو خبرته التدريسية.

٧- نتائج الفرض السابع:

نص الفرض على " لا توجد مطابقة جيدة بين النموذج السببي المقترح وبيانات عينة البحث للتأثيرات المختلفة بين الوفاء الوجودي والاحترق الوظيفي والتنمر في بيئة العمل لدى المعلمين". ولاختبار هذا الفرض تم القيام بالخطوات الإجرائية التالية:

١- حساب مصفوفة معاملات الارتباط بين درجات متغيرات النموذج الثلاثة كما بالجدول التالي:

جدول (٢٢) مصفوفة الارتباط بين درجات: الوفاء الوجودي

والاحترق الوظيفي والتنمر في بيئة العمل لدي المعلمين (ن = ٦٩٣ معلماً ومعلمةً)

م	المتغير	الوفاء الوجودي	الاحترق الوظيفي	التنمر في بيئة العمل
١	الوفاء الوجودي	-----		
٢	الاحترق الوظيفي	-.٢٤٢.٠**	-----	
٣	التنمر في بيئة العمل	-.٢٥٧.٠**	٠.٤٠٨	-----

من الجدول (٢٢) يتضح أنه :

١- توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين الوفاء الوجودي والاحترق الوظيفي.

٢- توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين الوفاء الوجودي والتنمر في بيئة العمل.

٣- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الاحترق الوظيفي والتنمر في بيئة العمل.

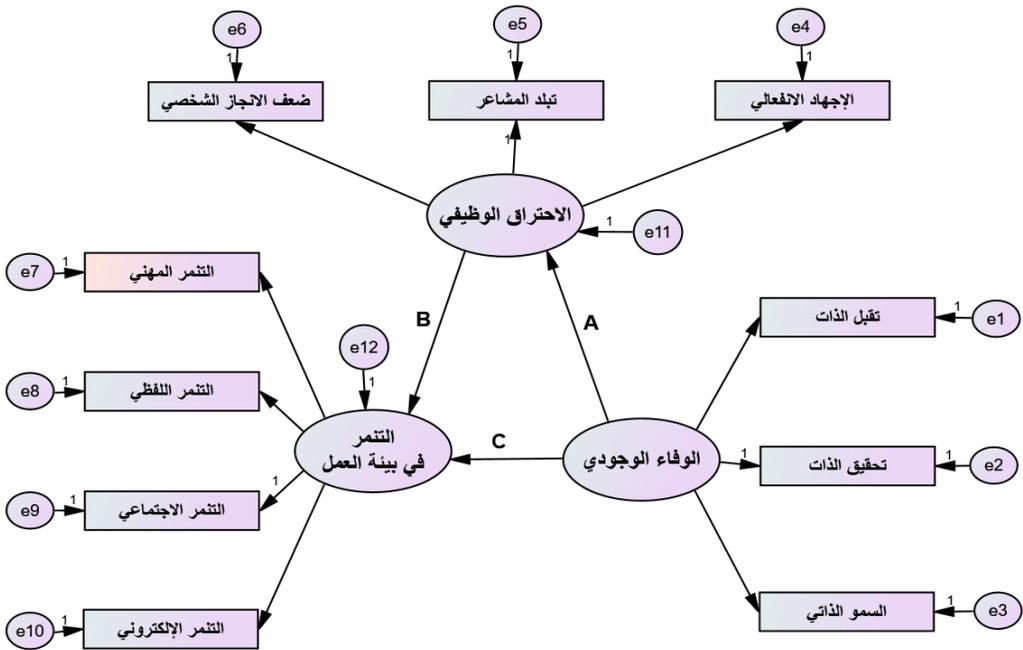
وهذه العلاقات هي التي سيقوم عليها النموذج السببي المقترح.

٢- اقتراح النموذج السببي للعلاقات بين المتغيرات الثلاثة:

بعد مراجعة الأطر النظرية للبحث، تم اقتراح : النموذج السببي للعلاقات بين الوفاء الوجودي ، والاحتراق الوظيفي ، والتمتع في بيئة العمل، كما هو موضح بالشكل التالي

شكل (٢)

النموذج السببي المقترح لمتغيرات البحث



٣- اختبار حُسن مطابقة النموذج: Goodness of Fit

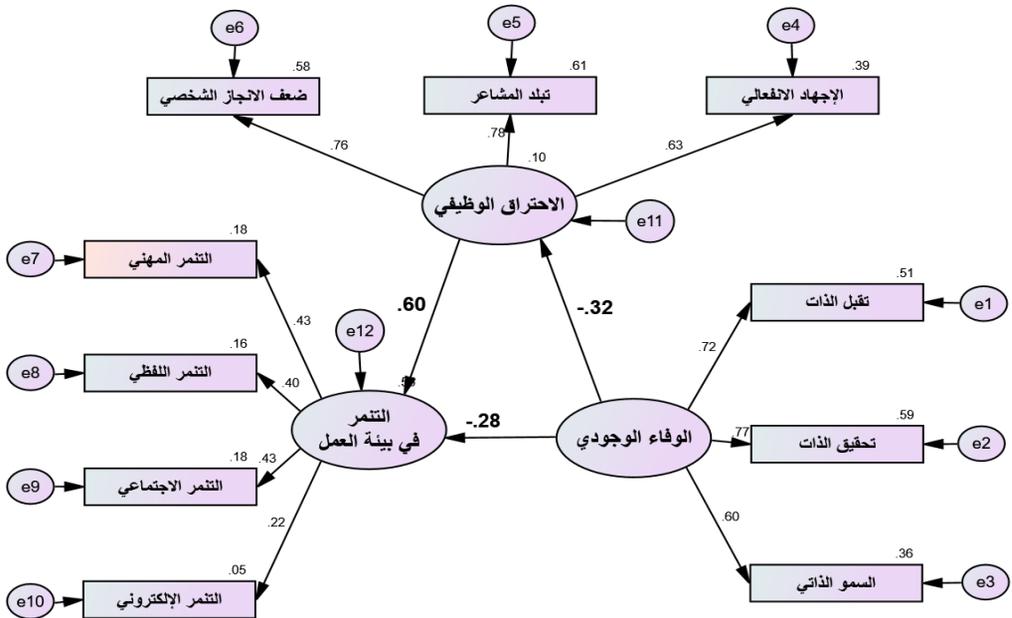
بعد تقدير النموذج وتحديد طريقة الأرجحية العظمى في تحليل النموذج، واختبار الاعتدالية، وتحديد التأثيرات المباشرة وغير المباشرة، تأتي مرحلة اختبار النموذج؛ وفي تلك المرحلة تُحدد مؤشرات حُسن المطابقة التي سوف يعتمد عليها للحكم على النموذج السببي، بالإضافة إلى اختبار وتحديد معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية والقيمة الحرجة ومستوى الدلالة الإحصائية لهم، ويعتمد البحث الحالي على حدود القطع التي

أشار إليها بحث كل من (Zainudin, 2012, 64; Misba & Jailani,2019, 134).

وبناء على ما سبق وللحصول على نتائج هذا الفرض ؛ تم اختبار النموذج السببي لعينة البحث الأساسية (ن=٦٩٣) معلمًا ومعلمة، وتم حساب معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية والخطأ المعياري والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودلالاتها، والشكل (٣) يوضح النموذج السببي المستخرج لمتغيرات البحث.

شكل (٣)

النموذج السببي المستخرج لمتغيرات البحث (الوفاء الوجودي، والاحترق الوظيفي، والتنمر في بيئة العمل)



جدول (٢٣)

مؤشرات حُسن المطابقة النهائية للنموذج البنائي الأول

م	المؤشر	قيمة المؤشر	المطابقة المقبولة	القرار
1	كاي المعياري $X^2/DF(CMIN/DF)$	3.193	$CMIN/DF < 5$	مقبول
9	حُسن المطابقة (GFI)	.970	$(GFI) > 0.90$	مقبول
2	المطابقة المعدل (AGFI)	.949	$(AGFI) > 0.90$	مقبول
3	المطابقة المعياري (NFI)	.924	$(NFI) > 0.90$	مقبول
4	المطابقة المتزايد (IFI)	.947	$(IFI) > 0.90$	مقبول
5	المطابقة غير المعياري (TLI)	.924	$(TLI) > 0.90$	مقبول
6	المطابقة المقارن (CFI)	.946	$(CFI) > 0.90$	مقبول
7	جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)	.056	$(RMSEA) < 0.08$	مقبول

يتضح من الجدول (٢٣) أن قيم مؤشرات المطابقة للنموذج جاءت في المدى المثالي لحُسن المطابقة ودرجات القطع مثل مؤشر كاي المعياري (CMIN/DF) الذي بلغت قيمته (٣.١٩٣) وهي قيمة أقل من (٥)، وتم الاعتماد عليها نظراً لحجم العينة (٦٩٣) وهذا يتماشى مع ما أشار إليه السيد أبو هاشم (٢٠٢٣) من أن كاي تربيع تتأثر بحجم العينة، ويفضل الاعتماد على قيمة كاي المعيارية، وبلغت قيم المؤشرات كمؤشر حُسن المطابقة للنموذج (GFI) (.970)، والمطابقة المعدل (AGFI) (.949)، والمطابقة المعياري (NFI) (.924)، والمطابقة المتزايد (IFI) (.947)، والمطابقة غير المعياري (TLI) (.924)، والمطابقة المقارن (CFI) (.946)، وجميعها قيم جيدة تقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر بين (٠.٩٠-١.٠٠) حيث تشير القيم القريبة من الواحد الصحيح إلى مطابقة مثالية، كما بلغت قيمة مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) (0.056) وهي قيمة مثالية للمؤشر حيث أنها أقل من (٠,٠٨) وهو

من أهم مؤشرات جودة المطابقة، حيث تشير القيم التي تقع في هذا المدى إلى مطابقة جيدة؛ مما يدل على أن النموذج السببي حقق مطابقة بدرجة كبيرة.

وعلى ما سبق فإنه يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل الذي ينص على "توجد مطابقة جيدة بين النموذج السببي المقترح وبيانات عينة البحث للتأثيرات المختلفة بين الوفاء الوجودي والاحتراق الوظيفي والتتمر في بيئة العمل لدى المعلمين".

وتتفق نتيجة هذا الفرض مع دراسة (Nonnis et al., 2024) التي أشارت إلى توسط الوفاء الوجودي العلاقة بين الرضا الوظيفي والاحتراق الوظيفي وأكدت على وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الوفاء الوجودي والاحتراق الوظيفي، ودراسة (Prentice et al., 2023) التي أكدت على وجود علاقة ارتباطية سلبية بين الوفاء الوجودي والاحتراق الوظيفي، ودراسة (Khairiyah, Dena & Dewinda, 2023) التي أسفرت عن وجود علاقة ارتباطية سالبة بين احترام الذات وتقديرها كأحد أبعاد الوفاء الوجودي و التتمر الوظيفي، ودراسة (Adam et al., 2021) التي أشارت أن تحقيق الذات كأحد أبعاد الوفاء الوجودي يُسهم في خلق بيئة عمل إيجابية ويجعل الموظفين أكثر استعداداً للالتزام في العمل والمُساهمة في إنجاز واثقان العمل، ووجود علاقة سلبية بين الوفاء الوجودي والتتمر الوظيفي، فالموظفين يفضلون الوجود في بيئة عمل بعيدة عن التتمر مما يوفر لهم التفاعل الاجتماعي الإيجابي، وذلك كله يُسهم في بقاء الموظفين سُعداء في مكان عملهم، ودراسة (Li, Liu & Chen, 2020) التي أكدت أن تقبل الذات واحترامها مؤشر قوى يُنبأ بالوفاء الوجودي، و تقبل الذات يرتبط سلباً بالتتمر الوظيفي، و يُنبأ التتمر في مكان العمل بالنية لترك العمل، ودراسة (Berglund et al., 2024) التي أشارت في نفس ذلك السياق على وجود علاقة ارتباطية سالبة بين التتمر في بيئة العمل والاحتراق الوظيفي، حيث أن استقلالية المهمة في الوظيفة لا ترتبط بشكل كبير بالتتمر في بيئة العمل، وأن تضارب الأدوار الوظيفية وغموضها ونقص المشاركة في صنع القرارات ترتبط بشكل إيجابي بالتتمر في بيئة العمل مما يُنبأ بالاحتراق الوظيفي.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة من خلال بيئة العمل التي تُعد سلاحًا ذا حدين: فإما أن تصبح بيئة جذب واستقطاب، وإما أن تكون عنصر طرد ونفور وشيوع العديد من الاضطرابات النفسية؛ فالوفاء الوجودي يُعزز قدرة المعلم على الاستمتاع بالحياة، والتعامل مع التحديات التي يواجهها في مكان عمله، ومن ثم يتكون لديه القدرة على إدارة مسؤولياته المكلف بها، وإقامة علاقات اجتماعية إيجابية مع الآخرين، وذلك كله يساعده أن يصبح شخصًا أفضل يكتشف إمكانياته، ويسعى إلى تطويرها ونموها؛ فتصبح بيئة العمل بيئة جذب للمعلم، وذلك على عكس التتمر في مكان العمل الذي يزيد من شعور المعلمين بالغضب والإحباط؛ مما يزيد من توترهم النفسي؛ وبالتالي زيادة الاحتراق الوظيفي، وتفكيرهم بطريقة جدية لترك وظيفتهم، والبحث عن وظيفة أخرى، فيأتي دور الوفاء الوجودي الذي يُعد بمثابة طاقة إيجابية، وقوة محفزة من خلال أبعاده المتمثلة في (تقبل الذات، وتحقيق الذات، والسمو الذاتي) التي تجعل المعلمين يشعرون بأن حياتهم ذات معنى وقيمة، ويمكنهم من إحداث تغيير للأفضل، ويجعل المعلمين يقدر بعضهم بعضًا؛ وبالتالي يشعرون بأنهم مقبولون ومقدرون ممن حولهم، ويساعدهم ذلك كله في تحقيق إشباع حاجاتهم الأساسية، ويشعرهم بأن عملهم جزء من هويتهم؛ مما يحفزهم على الاستمتاع والاهتمام به بحماس وشغف، فعلى المؤسسات التعليمية ضمان استقرار موردها البشري، والعمل على تحقيق بيئة عمل آمنة تكون سنْدًا حقيقيًا في حفظ صحة وسلامة المعلم.

كما دعم الإطار النظري هذه النتيجة؛ حيث يكمن وباء عصرنا الحالي في الخواء الوجودي، وأن التعافي من وباء هذا العصر لا يكون إلا بكشف الفرد لمعناه الوجودي الذي يعيش به ومن أجله، وذلك مهم للإنسان طيلة مراحل حياته، فهو الدافع الذاتي لاستمرار وجود حياته وذاته كفرد، ودافع أيضًا للترفع والارتقاء عن كل ما يجده الإنسان من صعوبات يمر بها في أحلك لحظات حياته؛ فالوفاء الوجودي يساعد الفرد على التمتع بقدر كبير من الصحة النفسية والهناء الذاتي، ويساعده على تحقيق التقدم من

خلال تقاينه في عمله، والتكيف مع الصعوبات التي تواجهه في بيئة عمله من أمراض وظيفية: كالاحتراق الوظيفي، والتمتع في بيئة عمله، ومن ثم إيجاد معنى لحياة الفرد (محمد السعيد، ٢٠٢٠، ٦١٩؛ Tomic & Tomic, 2011; Prentice et al., 2023).

٨- نتائج الفرض الثامن:

نص الفرض على " لا يوجد تأثير مباشر دال إحصائياً بين الوفاء الوجودي وكل من : الاحتراق الوظيفي, لدى المعلمين". ولاختبار الفرض تم بناء واختبار النموذج السببي على عينة البحث الأساسية (ن= ٦٩٣)، وتم حساب كل من التأثير المباشر من خلال معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودلالاتها بين الوفاء الوجودي والاحتراق الوظيفي، والنتائج كما يلي:

(١) التأثير المباشر بين الوفاء الوجودي والاحتراق الوظيفي:

تم بناء واختبار النموذج السببي على عينة البحث الأساسية (ن= ٦٩٣) معلماً ومعلمةً، وتم حساب التأثير المباشر من خلال معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودلالاتها بين الوفاء الوجودي والاحتراق الوظيفي، والجدول (٢٤) التالي يوضح ذلك.

جدول (٢٤) التأثير المباشر ومعاملات الانحدار اللامعيارية

والمعيارية بين الوفاء الوجودي والاحتراق الوظيفي لدى المعلمين

مستوى الدلالة	معامل الانحدار المعياري	القيمة الحرجة	الخطأ المعياري	معامل الانحدار اللامعيارية	المتغير واتجاه التأثير
٠.٠١	-٠.٣١٦	-٦.١٦١	٠.٤٦	٠.٢٨٠-	الوفاء الوجودي >--- الاحتراق الوظيفي

يتضح من الجدول (٢٤) أنه تم حساب اتجاه التأثير المباشر بين الوفاء الوجودي والاحتراق الوظيفي (A)، وبلغ قيمته معامل الانحدار اللامعيارية (-

٠,٢٨٠)، وبلغت قيمة معامل الانحدار المعياري (0,316 -) وقيمتها الحرجة بلغت (6,1611 -) وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١. مما يشير لوجود تأثير مباشر سالب دال إحصائياً من الوفاء الوجودي على الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين.

- وتتفق تلك النتائج مع دراسة كل من (Galante et al., 2014, 1102) التي أكدت أن الوفاء الوجودي مؤشر للشخصية السوية المثالية ومُعزز للشخصية وداعم قوي للتوافق النفسي والاجتماعي، فالوفاء الوجودي يجعل المعلمون على دراية بنقاط قوتهم الداخلية، مما يدعم قدراتهم على مواجهة الصعوبات والأحداث الضاغطة مما يسهم في الحفاظ على اتجاهاتهم الإيجابية نحو الحياة، كما يساعد المعلمين على التعامل مع الصعود والهبوط في الحياة والتكيف مع العالم والآخرين بأقصى قدر من الفاعلية مما يجعلهم يعيشون قدر من الرفاه الوجداني والاجتماعي، ودراسة (Loonstra et al., 2009) التي أكدت سلبية العلاقة بين الوفاء الوجودي والاحتراق الوظيفي، وأشارت إلى أهمية التمتع بالوفاء الوجودي للوقاية من الشعور بالإرهاق مما يُسبب الاحتراق الوظيفي، ودراسة (Tomic & Tomic, 2008) التي أشارت نتائجها أن لافتقار الوفاء الوجودي لدى المديرين والمعلمين عاملاً هاماً من العوامل المسببة للاحتراق الوظيفي، ودراسة (Tomic & Tomic, 2011) التي أشارت نتائجها إلى إسهام بُعد (تحقيق الذات) كأحد أبعاد الوفاء الوجودي في التنبؤ بالتفاني في العمل، واعتبار كل من عبء العمل والوفاء الوجودي من المحددات المهمة للتفاني في العمل مما يؤكد وجود تأثير مباشر سالب دال إحصائياً من الوفاء الوجودي على الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين.

(ب) التأثير المباشر بين الوفاء الوجودي والتنمر في بيئة العمل

تم بناء واختبار النموذج السببي على عينة البحث (ن = ٦٩٣) معلماً ومعلمة، وحساب التأثير المباشر من خلال معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودلالاتها بين الوفاء الوجودي والتنمر في بيئة العمل، والجدول (٢٥) التالي يوضح ذلك.

جدول (٢٥) التأثير المباشر ومعاملات الانحدار اللامعيارية

والمعيارية بين الوفاء الوجودي والتنمر في بيئة العمل لدى المعلمين

المتغير واتجاه التأثير	معامل الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	معامل الانحدار المعيارية	مستوى الدلالة
الوفاء الوجودي --> التنمر في بيئة العمل	٠.٥٠-	٠.٠١٣	٣.٨٥٢-	٠.٢٨٢-	٠.٠١

يتضح من الجدول (٢٥) أنه تم حساب اتجاه التأثير المباشر بين الوفاء الوجودي التنمر في بيئة العمل (C)، وبلغ قيمته معامل الانحدار اللامعيارية (-0,50)، وبلغت قيمة معامل الانحدار المعياري (- ٢٨٢, -) وقيمتها الحرجة بلغت (3,852 -) وهي دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 مما يشر لوجود تأثير مباشر سالب دال إحصائياً من الوفاء الوجودي على التنمر في بيئة العمل لدى المعلم.

- وتتفق تلك النتائج مع دراسة (Han & Ha, 2016) التي أكدت على وجود علاقة سالبة بين التنمر في بيئة العمل وكل من تقبل الذات كأحد أبعاد الوفاء الوجودي وبين المساندة الاجتماعية، ودراسة (Al- Hakim, 2017) التي أشارت وجود علاقة ارتباطية سالبة بين سمو الذات كأحد المؤشرات للوفاء الوجودي وبين التنمر في بيئة العمل، ودراسة (Li, Liu & Chen, 2020) التي أشارت أن تقبل الذات واحترامها مؤشر قوى يُنبأ بالوفاء الوجودي، و تقبل الذات يرتبط سلباً بالتنمر الوظيفي،

و يُنبأ التتمر في مكان العمل بالنية لترك العمل، فقد أكدت دراسة (Danilenko& Nosova, 2020) أن الوفاء الوجودي شرط لحياة كاملة وسعيدة وهادفة، ولكي يتحقق ينبغي على الإنسان أن يدرك معنى الحياة ويشعر الفرد من خلاله بقبول ذاته وتحقيقها وسموه بذاته وبحريته وبأنه على قدر من المسؤولية.

- وتفسر الباحثة ذلك بأن المعلم يتأثر بشكل سلبي بوظيفته إذا لم تتمّ احتياجه؛ فالمعلم بحاجة إلى مقابل جزاء ما يؤديه من مهام، فمن المفترض أن يتحقق ما يصبو إليه، سواء ما يتعلق بالجانب المادي وما يتعلق بالجانب المعنوي، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال تمتعه بالوفاء الوجودي الذي يُسهم بشكل أو بآخر في خفض أبعاد التتمر في بيئة العمل، وفيما يتعلق بالبعد الأول للتتمر في بيئة العمل (التتمر المهني) يُلاحظ إقدام بعض زملاء العمل على بعض سلوكيات المضايقة، والتهديد، والأفعال غير الجيدة: كالنظرات السلبية، والهمسات، والتقليل من كفاءة المهنية للآخرين المهنية، واتهام بعض الزملاء لهم بشكل غير عادل، واتهام المديرين لهم كذلك؛ بغرض التقليل من شأن الضحية، وإشعاره بالتقصير، ونشر الأقاويل، وكذلك حجب بعض المعلومات، وتغيير بعض المهام كجعلها صعبة عليهم، أو تافهة، وإعطاء مواعيد غير منطقية لإنهاء العمل.

- أما فيما يخص البعد الثاني (التتمر اللفظي) فيظهر على شكل إهانات، أو تهكم، أو شتائم، ونقد مستمر، وقد يرتبط هذا النوع من التتمر ببعض السمات الشخصية للمتتمر مثل حب السيطرة، والحقد، والحسد، والخوف، والقلق المستمر من تفوق الهدف عليه في العمل، وكذلك بعض السمات المرتبطة بالضحية كإتقانه لعمله، وتفوقه، وتميزه، وتقاؤله الزائد.

- أما فيما يخص البعد الثالث (التنمر الاجتماعي) فإن المتنمر يسعى إلى تكوين جماعات ضد المعلم في مكان عمله لإشعاره بالوحدة والعزلة؛ لأنه يرى في الضحية أنه مهذب، وغير تصادمي، وذو شعبية، وملفت، وهادئ في مواجهة المواقف، ونادرًا ما يتحدى المتنمر أو يرد على مواقفه؛ مما يدفع المتنمر إلى ممارسة سلوكيات التنمر عليه، كما قد يرجع ذلك للمؤسسة التعليمية التي تحفز على ظهور هذا النوع من التنمر؛ وذلك إذا ما كانت القيادة ضعيفة وسلبية؛ فتسمح بإساءة معاملة المعلمين لبعضهم، والانخراط في الصراعات المستمرة، والانحياز للمتنمر.
- أما فيما يخص البعد الرابع (التنمر الإلكتروني) فهو يختلف تمامًا عن التنمر التقليدي بسبب العلم الافتراضي، وما يعتمد عليه من أدوات، وطبيعة العلاقات التي تختلف تمامًا عن العلاقات في العالم الحقيقي؛ فالمتنمر يتبع الضحية في كل مكان حتى في منزله، كذلك يعمل على إهانة الضحية أمام جمهور كبير؛ مما يسبب آثارًا سلبية أكثر تدميرًا للشخص، وذلك من خلال الوسائط التكنولوجية كالهواتف الذكية، ومدى إمكانيتها في التصوير، والتسجيل، وإعادة معالجة الصور، وغيرها من الإمكانيات التي يسيء المتنمر استخدامها. إن أي مؤسسة تعليمية لا يمكنها إهمال الجوانب النفسية والوجودية؛ إذ لا تستطيع تحقيق أهدافها دون لمس المشاعر والقيم الإنسانية السامية في الحياة الوظيفية، فالوفاء الوجودي عملية حيوية تؤدي للشعور بالاطمئنان والانتماء، وذلك يرتبط بشكل سلبي بالاحترق الوظيفي والتنمر في بيئة العمل؛ مما يؤكد على نتيجة ذلك الفرض من حيث وجود تأثير مباشر سالب دال إحصائيًا من الوفاء الوجودي على كل من الاحترق الوظيفي، والتنمر في بيئة العمل لدى المعلم.

٩- نتائج الفرض التاسع:

نص الفرض على " لا يوجد تأثير مباشر دال إحصائياً بين الاحتراق الوظيفي والتتمر في بيئة العمل لدى المعلمين". ولاختبار هذا الفرض تم بناء واختبار النموذج السببي على عينة البحث (ن= ٦٩٣)، وتم حساب كل من التأثير المباشر من خلال معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودلالاتها بين الاحتراق الوظيفي والتتمر في بيئة العمل، والجدول (٢٦) يوضح ذلك.

جدول (٢٦) التأثير المباشر ومعاملات الانحدار اللامعيارية

والمعيارية بين الاحتراق الوظيفي والتتمر في بيئة العمل لدى المعلمين

المتغير واتجاه التأثير	معامل الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	معامل الانحدار المعيارية	مستوى الدلالة
الاحتراق الوظيفي >--- التتمر في بيئة العمل	٠.١٢٠	٠.٠١٨	٦.٧٢٦	٠.٦٠٢	٠.٠١

يتضح من الجدول (٢٦) أنه تم حساب اتجاه التأثير المباشر بين الاحتراق الوظيفي والتتمر في بيئة العمل (B)، وبلغ قيمته معامل الانحدار اللامعيارية (٠.١٢٠)، وبلغت قيمة معامل الانحدار المعيارية (٠.٦٠٢) وقيمتها الحرجة بلغت (٦.٧٢٦) وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١. مما يشر لوجود تأثير مباشر موجب دال إحصائياً من الاحتراق الوظيفي على التتمر في بيئة العمل لدى المعلمين.

وعلى ما سبق يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل الذي ينص على " يوجد تأثير مباشر موجب دال إحصائياً بين الاحتراق الوظيفي والتتمر في بيئة العمل لدى المعلمين".

- تتفق نتيجة هذا الفرض مع دراسة (حماده فوزي أبو زيد، و عصام عبدالغني علي، و سهى عطا الله علي عطا الله، ٢٠٢٣) التي أشارت نتائجها إلى

وجود علاقة موجبة بين الاحتراق الوظيفي والتتمر في بيئة العمل، ومع دراسة (محمد محمود عبداللطيف، وأميرة سالم عبداللطيف، ٢٠٢١) التي أكدت على وجود علاقة موجبة بين الاحتراق الوظيفي والتتمر في بيئة العمل، و دراسة (Liven & Goussinsky, 2018) التي توصلت إلى وجود تأثير مباشر للتتمر بأمكان العمل على الاحتراق الوظيفي، ووجود تأثير غير مباشر للتتمر على الاحتراق الوظيفي من خلال توسيط الاستقلال الوظيفي، ومع دراسة كل من (Aristidou et al., 2020; Teo et al., 2021) حيث أشاروا إلى أن سلوكيات التتمر (التتمر المرتبط بالشخص، والتتمر المرتبط بالعمل، والتتمر الجسدي) يؤثر تأثيراً معنوياً مباشراً على الاحتراق الوظيفي بأبعاده (الإجهاد العاطفي، وعدم الإنسانية، وانخفاض الإنجاز)، ودراسة (Berglund et al., 2024) التي أشارت إلى وجود ارتباط إيجابي بين الاحتراق الوظيفي والتتمر في بيئة العمل، وأن التتمر الوظيفي يُنبأ بالاحتراق الوظيفي لدى المعلمين، ودراسة (Riberiro et al., 2024) التي أشارت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين التتمر في بيئة العمل والاحتراق الوظيفي، وأن التتمر في بيئة العمل يتوسط العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والنية لترك العمل، وأوصت الدراسة بضرورة تنفيذ المبادئ التوجيهية الأخلاقية في مكان العمل مما يُسهم في تنمية الثقافات التنظيمية التي ترفض أي شكل من أشكال التتمر الذي يقلل من قيمة الموظف داخل المنظمة التي ينتمي لها.

- وترى الباحثة أن تلك النتيجة منطقية ومقبولة لعدة أسباب؛ فالاحتراق الوظيفي ليس ناتجاً عن عامل واحد فقط بل عدة عوامل ترجع لطبيعة بيئة العمل، ومناخ العمل، والعلاقة مع كل من الطلبة، وأولياء الأمور، والزملاء، إضافة إلى أعباء العمل، والرواتب، والحوافز، وفرص التقدم المهني، وصراع

تحقيق التوازن بين الحياة الأسرية والوظيفية، وكذلك تنافس المعلم مع أقرانه، بالإضافة إلى تحضير الدروس، وشرحها، والتواصل مع الطلبة حتى بعد انتهاء اليوم الدراسي، وضرورة التعامل مع التقنيات الحديثة للاطلاع على كل ما هو حديث في مجال تخصصه، إضافة إلى تعرض بعض المعلمين للتمتر في بيئة العمل، سواء أكان ذلك بطريقة لفظية من بعض الزملاء والطلاب أم كان مهنيًا يتعلق بمجال عمله، أم اجتماعيًا، ويتسبب ذلك في شعوره بأنه منبوذ اجتماعيًا، أو تعرضه للتمتر إلكترونيًا عبر الوسائط الرقمية، وذلك كله يضطره لزيادة الطاقة والمجهود المبذول؛ مما يؤدي إلى زيادة الاحتراق الوظيفي لديه، وبمرور الوقت يستنزف ذلك طاقته شيئًا فشيئًا، ويسبب له الإجهاد الانفعالي، وتبليد المشاعر، ويشعر بقله إنجازاته الشخصي، وبعدم تأثيره بشكل فعال في المجتمع؛ فيصبح كارهاً لعمله، ويفكر في تركه بطريقة جدية، وذلك كله يؤكد على التأثير المباشر الموجب بين التمر في بيئة العمل والاحتراق الوظيفي.

١٠- نتائج الفرض العاشر:

ينص الفرض على " لا يوجد تأثير غير مباشر دال إحصائيًا بين الوفاء الوجودي كمتغير مستقل والتمتر في بيئة العمل كمتغير تابع من خلال الاحتراق الوظيفي كمتغير وسيط لدى المعلمين". ولاختبار هذا الفرض تم القيام بالتالي:

١- حساب الدور الوسيط للاحتراق الوظيفي من خلال:

● اختبار سوبل (Sobel(1982)

يساعد اختبار "Sobel" على تحديد قيمة التأثير غير المباشر للمتغيرات، والتعرف على قدرتها على إحداث تأثير غير مباشر من المتغير المستقل على المتغير التابع في وجود المتغير الوسيط، ويتميز بأن له مستوى دلالة إحصائية عن غيره من الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذا الغرض، ويمكن حسابه إلكترونيًا على اللينك

التالى (<http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>)، وتظهر نتائجه ثلاث اختبارات (Sobel Test,1982; Aroian Test,1944; Goodman Test Goodman1960: Sobel test equation)

$$z\text{-value} = a * b / \text{SQRT}(b^2 * s_a^2 + a^2 * s_b^2)$$

a = معامل الانحدار اللامعيارى بين المتغير المستقل والوسيط. (-.280)

b = معامل الانحدار اللامعيارى بين المتغير الوسيط والتابع. (.120)

S_a = الخطأ المعيارى بين المتغير المستقل والمتغير الوسيط. (.046)

S_b = الخطأ المعيارى بين المتغير الوسيط والمتغير التابع. (.013)

جدول (٢٧)

قيم اختبار Sobel Test للوساطة بين متغيرات البحث

م	الاختبار	قيمة الاختبار	الخطأ المعيارى	مستوى الدلالة	قرار الوساطة
1	Sobel	-4.4951	0.0074	0,01	قبول الوساطة
2	Aroian	-4.4678	0.0075	0,01	قبول الوساطة
3	Goodman	-4.5229	0.0074	0,01	قبول الوساطة

يتضح من الجدول (٢٧) أن قيمة معامل الانحدار اللامعيارى بين الوفاء الوجودى "متغير مستقل" والاحترق الوظيفى "متغير وسيط" بلغت (-.٢٨٠)، وأن قيمة معامل الانحدار اللامعيارى بين الاحترق الوظيفى "متغير مستقل" والانتمى في بيئة العمل "متغير تابع" بلغت (.120)، وبلغت قيمة اختبار Sobel (-4.4951)، وبلغت قيمة Aroian (-4.4678)، وبلغت قيمة اختبار Goodman (-4.5229)، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، وعليه تم قبول قرار الوساطة بين المتغيرات.

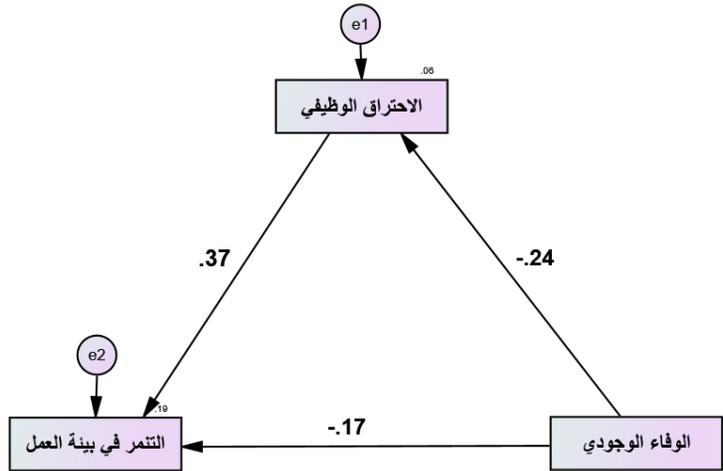
• اختبار: Baron and Kenny (1986)

يحتوى هذا الاختبار على ثلاث معادلات يتم اختبارهم بواسطة تحليل الانحدار البسيط والمتعدد، المعادلة الأولى A وتشير لأثر المتغير المستقل على المتغير الوسيط،

المعادلة الثانية B وتشير لأثر المتغير الوسيط على المتغير التابع في وجود المتغير المستقل، المعادلة الثالثة C وتشير لأثر المتغير المستقل على المتغير التابع، وباستخدام تحليل الانحدار المتعدد برنامج SPSS:V٢٣، وبرنامج Amos:٢٣؛ للخروج بنموذج يوضح تلك التأثيرات أو ناتج تلك المعادلات من خلال حساب كل من معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية والخطأ المعياري والقيمة الحرجة ودالاتها الإحصائية، وشكل (٤) يوضح النموذج المستخرج باستخدام طريقة بارون- كيني، ويوضح جدول (٢٨) معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية المستخرجة من النموذج.

وشكل (٤)

النموذج المستخرج باستخدام طريقة (Baron and Kenny (١٩٨٦)



يتضح من الشكل (٤) وجود ثلاث مسارات تحدد التأثيرات بين متغيرات النموذج من خلال معاملات الانحدار المعيارية، حيث بلغت قيمة تأثير الوفاء الوجودي على الاحتراق الوظيفي -0.242، وبلغت قيمة تأثير الاحتراق الوظيفي في التمتع في بيئة العمل 0.367، وهي قيم مقبولة، وبلغت قيمة تأثير الوفاء الوجودي على التمتع في بيئة العمل -0.168،

وللتعرف على دلالتها يجب الإشارة لمعاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية والمعيارية والخطأ المعياري والقيمة الحرجة كما بالجدول التالي:

جدول (٢٨) معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية وفق طريقة (Baron ١٩٨٦) and Kenny

المتغيرات واتجاه تأثيراتها	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	معاملات الانحدار المعيارية	مستوى الدلالة
الوفاء الوجودي>---الاحتراق الوظيفي	-0.233	.035	-6.564	-0.242	0,01
الاحتراق الوظيفي>--التنمر في بيئة العمل	.142	.014	10.439	.367	0,01
الوفاء الوجودي>---التنمر في بيئة العمل	-0.062	.013	-4.764	-0.168	0,01

يتضح من الجدول (٢٨) أن معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية جاءت قيمها الحرجة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١؛ مما يدل على تحقق المعادلة الأولى لطريقة بارون وكيني حيث يوجد تأثيرات مباشرة بين المتغير المستقل (الوفاء الوجودي) على المتغير الوسيط (الاحتراق الوظيفي) حيث بلغت معاملات الانحدار اللامعيارية (-0.233)، وبلغت قيمتها الحرجة (-6.564) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١، وايضاً تحققت المعادلة الثانية حيث يوجد تأثير من المتغير الوسيط (الاحتراق الوظيفي) على المتغير التابع (التنمر في بيئة العمل) حيث بلغت معاملات الانحدار اللامعيارية (0.142)، وبلغت قيمتها الحرجة (10.439) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١، كما تحققت المعادلة الثالثة حيث يوجد تأثير بين المتغير المستقل (الوفاء الوجودي) والمتغير التابع (التنمر في بيئة العمل) في وجود المتغير الوسيط (الاحتراق الوظيفي) حيث بلغت

معاملات الانحدار اللامعيارية (-0.062)، وبلغت قيمتها الحرجة (-4.764) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١، وبلغت قيمة الأثر المباشر في المعادلة الثالثة (-1.68) وهي قيمة أقل من المعادلة الثانية (0.367)، مما يبرهن على وجود وساطة جزئية لمتغير الاحتراق الوظيفي بين الوفاء الوجودي والتتمر في بيئة العمل.

بعد اختبار الوساطة بين المتغيرات من خلال حساب الدرجات الكلية للمتغيرات الثلاثة باختبار سوبل وبارون وكيني، والاستقرار على إمكانية قيام الاحتراق الوظيفي بالدور الوسيط بين الوفاء الوجودي والتتمر في بيئة العمل، تأتي المرحلة التالية.

٢- نتائج اختبار الفرض العاشر للتأثيرات غير المباشرة:

ولاختبار الفرض تم بناء واختبار النموذج السببي ذو السمات الكامنة على عينة البحث الأساسية

($n = 693$)، وباستخدام طريقة التمهيد اللامعلمي (Bootstrap)، بحدود ثقة (٩٥%)، وعينة التمهيد اللامعلمي (٥٠٠)، تم حساب الدلالة الإحصائية لمعاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية، وتم الاعتماد على الخطأ المعياري، وحدود الثقة الدنيا والعليا المعيارية (BC) Bounds، والجدول

(٢٩) يوضح التأثير غير المباشر بين الوفاء الوجودي والتتمر في بيئة العمل من خلال الاحتراق الوظيفي كمتغير وسيط.

جدول (٢٩) التأثير غير المباشر ومعاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية

باستخدام (Bootstrap)

الحد الأدنى	الحد الأعلى	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار المعيارية	معامل الانحدار اللامعيارية	المتغيرات واتجاه تأثيراتها
0,283	0,123	0,041	-0,191	-0,034	الوفاء الوجودي -> الاحتراق الوظيفي -> التتمر في بيئة العمل

يتضح من الجدول (٢٩) أن معامل الانحدار اللامعاري بلغ (-0,034)، وهو دال عند مستوى 0.01، ومعامل الانحدار المعياري بلغ (-0,191) ويلاحظ أن حدود الثقة سالبتين وهذا يؤكد على الدلالة الاحصائية للتأثير غير المباشر بين الوفاء الوجودي والتنمر في بيئة العمل من خلال الاحتراق الوظيفي كمتغير وسيط، فكان حد الثقة الأعلى (-0,123) والأدنى (-0,283) عند مستوى الثقة ٩٥٪، وهذا يدل على وجود تأثير غير مباشر سالب دال إحصائياً عند مستوى 0.01 للوفاء الوجودي في التنمر في بيئة العمل من خلال الاحتراق الوظيفي كمتغير وسيط لدى المعلمين، كما يتضح أن الوساطة جزئية سالبة، وليست وساطة كلية؛ وهذا لوجود تأثير مباشر سالب بين الوفاء الوجودي (C) والتنمر في بيئة العمل ذات دلالة إحصائية قريبة من الصفر، حيث بلغ معامل الانحدار المعياري (C) للتأثير المباشر (-0,28) وعليه يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل الذي ينص على "يوجد تأثير غير مباشر دال إحصائياً بين الوفاء الوجودي كمتغير مستقل والتنمر في بيئة العمل كمتغير تابع من خلال الاحتراق الوظيفي كمتغير وسيط لدى المعلمين".

- تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Joao & Portelada, 2023) التي أشارت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين التنمر في بيئة العمل وتقبل الذات كأحد أبعاد الوفاء الوجودي للموظفين، وأشار نتائج هذه الدراسة أيضاً أن معظم الموظفين تعرضوا للتنمر من جانب الزملاء الأكبر سناً ومكانة منهم في مكان العمل، كما أشارت أيضاً علاقة ارتباطية موجبة بين التنمر في مكان العمل و الاحتراق الوظيفي، وأوصت الدراسة أنه من الضروري مشاركة المديرين لمنع حدوث سلوكيات التنمر في بيئة العمل وكذلك للمساعدة في تعزيز العلاقات القائمة بين الموظفين على أساس الاحترام والتعاون ، وذلك للحد من ظاهرة التنمر لما لها من تأثير نفسي وجسدي على الموظفين، واتفقت مع دراسة (Arcega et al., 2019) التي أشارت

ارتفاع مستوى التتمر في بيئة العمل يرتبط إيجابياً بزيادة مستوى الاحتراق الوظيفي.

-وتفسر الباحثة ذلك بأن الوفاء الوجودي يساعد المعلمين على مواجهة العديد من الأمراض الوظيفية: كالاكتراق الوظيفي، والتتمر في بيئة العمل؛ فهو يساعدهم على فهم مشاعرهم واحتياجاتهم؛ مما يعزز قبولهم لذاتهم، وتحقيقهم لها، وسموهم بها؛ فالضغط، والمعاملة المشروطة، والإحراج في أماكن العمل، واستخدام التعليقات اللاذعة والتعبيرات والتعليقات السلبية، والانتقادات - سواء وجهًا لوجه أو عبر الوسائط الرقمية - كل ذلك من شأنه تحفيز حالة من الإحباط والاكتراق الوظيفي لدى المعلمين، كما يؤدي إلى تطوير مفهوم ذات ضعيف قد يؤدي بدوره إلى انخفاض الوفاء الوجودي، وارتفاع شعور المعلم بالتتمر في بيئة العمل؛ نتيجة لما يتعرض له من اكتراق وظيفي؛ فالمعلم يعزو عدم القدرة على تحقيق طموحه وأهدافه وذاته إلى الظروف المحيطة به في عمله؛ مما يجعله يعزز التوقعات السلبية المسبقة دون اكتراث إلى أي معلومات جديدة أو مغايرة تعزز نجاحه وتحقيقه لذاته؛ فالوفاء الوجودي أحد عناصر النجاح الأساسية للمعلم؛ حيث يساعده على أداء عمله بإخلاص وتقان، مع وجود نوع من المرونة؛ مما يُتيح للمعلم التحرر من أعباء عمله وضغوطه، وتحقيق التوازن بين عمله وحياته الاجتماعية، فلا يطغى أحدهما على الآخر، وهذا يساعد المعلم على أن يمارس عمله وهو مستمتع وسعيد، ويمنع من استنزاف المزيد من طاقته النفسية والبدنية والعقلية، ويساعد بشكل أو بآخر على تحسين علاقات المعلم الاجتماعية في بيئة عمله مع زملائه ورؤسائه في العمل؛ مما يدفعه إلى المشاركة والانخراط في العمل طواعية وبشكل أكبر من خلال سلوكيات استباقية دون انتظار تقدير أو حافز، ومن أمثلة هذه السلوكيات: تقديم

النصح والإرشاد لزملائه، وتجنب افتعال أي أزمات أو تصيد الأخطاء، مع حرصه على الظهور بمظهر يعكس مدى انتمائه لمدرسته، وذلك كله يخلق بيئة عمل هادفة ومثمرة للمعلمين، تزيد من ارتباطهم لمؤسستهم التعليمية، وهو ما يساعد المعلمين على الحفاظ على حياتهم النفسية متوازنة، ويُشعرهم بمعنى حياتهم، وقيمة العمل والانخراط فيه بحب، ويؤدي إلى انخفاض مستوى الاحترق الوظيفي؛ ومن ثم انخفاض مستوى التتمى فى بيئة العمل، وهذا كله يؤكد توسط الاحترق الوظيفي العلاقة بين الوفاء الوجودي والتتمى فى بيئة العمل.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة أيضًا فى ضوء أبعاد الوفاء الوجودي المتمثلة فى (تقبل الذات، وتحقيق الذات، والسمو بالذات)، وهو من أهم مفاتيح نجاح أي معلم حيث يساعده على بناء علاقات جيدة، وذلك للرقى بطموحه، والنظر للمستقبل بطريقة مشرقة وبتفاؤل؛ مما يساعد على بعث طاقة إيجابية على ذاته وعلى طلابه وزملائه، ويتطلع للعيش فى بيئة وظيفية واجتماعية صحية ومناسبة؛ مما يسهم فى زيادة ثقة المعلم بنفسه، ويساعده على بلوغ طموحاته وأهدافه فى الحياة، ويولد لديه الشعور بالقبول الذاتى والمجتمعي، وذلك يعد الغاية الكبرى من النمو؛ مما يحقق للمعلم معنى الحياة.

وهذا ما أكدته دراسة (Kay, 2019) أن الوفاء الوجودي له أثر كبير على الصحة النفسية للفرد فى مكان عمله، فعندما يعتقد الفرد أن حياته ذات مغزى ومفيدة ينعكس ذلك كله على شعوره بالرفاه النفسي وتوافقته النفسي والاجتماعي.

وأضاف كل من (Barzoki et al., 2018; Rubtcova et al., 2017) أن للوفاء الوجودي دور هام وقوي فى ضبط النفس وقوة الإرادة والسعي وراء الأهداف والقدرة على تحقيقها، حيث أن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى عال

من الوفاء الوجودي لا يبذلون طاقة كبيرة في خلق مواقف يتلقون فيها قدرًا إضافيًا من شعورهم بالتقدير ولكنهم يركزوا بشكل أكبر على مهام عملهم وبالتالي يصبح لديهم فرصة أكبر لمواجهة تحديات الحياة بفاعلية.

كما يرى (Solobutine & Miyassrova, 2019) أن الوفاء الوجودي قوى دافعة لإحداث تغييرات لدى الفرد في فهم نفسه والعالم من خلال تغيير موقفه من حاضره وماضيه وذلك يسهم في تعامله مع ما يواجهه من تحديات وصعوبات بشكل جيد، حيث إعادة اتصاله بمشاعره وقيمه مما يساعده في أن يفهم ما يحدث في حياته بشكل أفضل.

كما كشفت دراسة (Alwakeel et al., 2023) أن التمر في بيئة العمل يزداد مع المواجهة غير الفعالة للمواقف المحبطة بالإضافة إلى تصعيد النزاعات في العمل مع عدم وجود حلول جذرية تنظيمية.

وتضيف الباحثة أنه كلما ارتفع مستوى التمر في بيئة العمل بشكل مستمر ومتكرر، مع عدم قدرة المعلم على منع مثل هذه السلوكيات غير الأخلاقية، شعر المعلم بعدم الرضا والراحة في بيئة العمل؛ مما يؤثر بالسلب على مستوى الوفاء الوجودي لديه، وكلما زاد التمر في بيئة العمل نتيجة الاحتراق الوظيفي الذي يتعرض له المعلم ضعف الوفاء الوجودي عند المعلم؛ إذ يشك في أهمية العمل الذي يقدمه، ولا يشعر بتأثيره الإيجابي على زملائه في العمل وطلابه ورؤسائه، بالإضافة إلى عدم شعوره بإنجاز العديد من المهام المنوط بها.

إن الوفاء الوجودي عامل مضاد للخوف والقلق الناجم عن الاحتراق الوظيفي والتمر في بيئة العمل؛ حيث يساعد الفرد على التفكير بطريقة موجبة نحو ذاته، ويساعد على تهدئه أي مشاعر مضادة لذاته، ويعمل على تعديل اتجاهات الكراهية نحو الذات والآخرين؛ مما يقلل أي أفكار غير منطقية لدى المعلمين.

التوصيات:

بناءً على إجراءات البحث وما تم التوصل إليه من نتائج يمكن تقديم بعض التوصيات الهادفة والمقترحات البحثية وذلك على النحو التالي:

١- عقد ندوات وورش عمل لتزويد المتخصصين والمعلمين والمرشدين بمجال التربية والتعليم والإرشاد النفسي ببعض المعلومات عن الوفاء الوجودي ومدى إسهامه في النمو النفسي والوجداني السليم للمعلمين؛ مما يساعد على توفير بيئة عمل تشجع على الاستقرار النفسي والمهني.

٢- تقديم البرامج الإرشادية والتوجيهية للمعلمين من خلال المتخصصين للتوعية بمخاطر الاحترق الوظيفي.

٣- عقد محاضرات توعوية لتثقيف المعلمين بسلوكيات التمر في بيئة العمل وكيفية مواجهتها والإبلاغ عنها.

٤- تشجيع المعلمين على العمل الجماعي، وتقاسم المسؤولية، والتعاون؛ مما يعزز العلاقات الإنسانية بينهم، ويحد من الاحترق الوظيفي والتتمر في بيئة العمل.

٥- توفير توازن بين العمل والحياة الشخصية للمعلمين من خلال توفير مرونة في ساعات العمل والإجازات؛ مما يؤدي إلى الشعور بالوفاء الوجودي وجودة الحياة الوظيفية.

٦- وضع قوانين صارمة للحد من انتشار سلوكيات التمر في بيئة العمل بالمؤسسات التعليمية.

بحوث مقترحة:

١- فعالية برنامج قائم على بعض فنيات علم النفس الإيجابي في تحسين الوفاء الوجودي لدى المعلمين ضحايا سلوكيات التمر في بيئة العمل.

٢- القيادة الكاريزمية وعلاقتها بالاحترق الوظيفي لدى المعلمين.

- ٣- أنماط الشخصية وعلاقتها بسلوكيات التمر في بيئة العمل.
- ٤- فعالية برنامج إرشادي قائم على القبول والالتزام لخفض التمر في بيئة العمل.
- ٥- النموذج السببي للعلاقة بين الكمالية العصابية والمنافسة والاحترق الوظيفي.
- ٦- صراع الأدوار وعلاقته بالاحترق الوظيفي لدى المرأة العاملة.
- ٧- الغباء الانفعالي وعلاقته بسلوكيات التمر في بيئة العمل.
- ٨- التفاؤل الواقعي وغير الواقعي وعلاقته بالوفاء الوجودي.

المراجع

أميرة سمير علي. (٢٠٢٤). ظاهرة التمر في بيئة العمل بالمدرسة الثانوية وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين. مجلة كلية التربية-جامعة المنوفية، ١، ٣٤٩-٤٨٢.

إيمان خلف. (٢٠٢٣). التمر الإلكتروني واثره علي المجتمع المصري. الإنسانيات، ٢٠٢٣، (٦٠)، ٤٧١-٥٠٠.

إيمان يونس إبراهيم. (٢٠٢٠). التمر لدى الأطفال. الأردن: مركز الكتاب الأكاديمي.

بشرى إسماعيل أحمد. (٢٠١٩). فعالية برنامج قائم على العلاج بالقبول والالتزام عبر الانترنت في خفض أعراض التمر الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس. مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، ١(٥٧)، ١-٣٩.

جمال درهم زيد، وهدي جابر الحيدري. (٢٠٢٣). أثر المساندة الاجتماعية في تقليل مستوى الاحتراق الوظيفي. مجلة التطوير العلمي للدراسات والبحوث، ٤(١٦)، ١٩٠-٢٢٤.

حسام قرني. (٢٠٢٣). التمر الوظيفي وأثره على أداء العاملين في المنظمات. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، ٢٤(٣)، ١٨٩-٢١٦.

- حسن محمد الشافعي, ومنيرة محمود الشerman. (٢٠٢١). الاستقواء لدى مديري المدارس الاعدادية في منطقة النقب من وجهة نظر المعلمين. *المجلة التربوية الأردنية للعلوم التربوية*, ٦(٣), ٢١٨-٢٤٤.
- حماده فوزي أبو زيد, وعصام عبدالغني علي, وسهى عطا الله علي عطا الله. (٢٠٢٣). أثر التمر الوظيفي على العلاقة بين رأس المال التنظيمي الاجتماعي والاحتراق الوظيفي (بالطبيق على الجامعات الحكومية المصرية). *مجلة بنها للعلوم الإنسانية*, ٢(١), ٢٢٧-٢٧٢.
- حمدي أحمد عمر, ووفاء محمد علي. (٢٠٢١). التمر في بيئة العمل والانغماس الوظيفي - دراسة سيولوجية على عينة من الأكاديميين ومعاونيهم والموظفين الإداريين في جامعة سوهاج. *مجلة علوم الإنسان والمجتمع بالجزائر*, ١٠(١), ٩١-١٤٣.
- حنان موسي السيد. (٢٠٢٢). الوفاء الوجودي والصحة النفسية الإيجابية لدى طلاب الجامعة: دراسة تنبؤية فارقة. *مجلة الإرشاد النفسي*, ٧(٢), ٣-٨٦.
- خليل على خليل, و محمد صالح عبدالرؤوف. (٢٠٢١). المناخ المدرسي وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظة قطاع غزة. *مجلة ربحان للنشر العلمي*, ٩, ٩٩-١٣٠.
- رانية محمد محمود. (٢٠٢٠). دور الاحتراق الوظيفي في التأثير على الرضا الوظيفي على الإداريين في مستشفى عسير المركزي بمدينة أبها" كدراسة حالة". *المجلة المصرية للدراسات التجارية*, ٤٤(٣), ١١٩-١٥١.
- ريم أحمد محمود. (٢٠٢٤). فاعلية برنامج تدريبي قائم على بعض مهارات إدارة الذات المهنية في خفض حدة الاحتراق النفسي وتحسين الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة. *مجلة التربية وثقافة الطفل*, ٢٩(١), ٩٦-١.

- سعيد بن علي بن ظافر . (٢٠٢١). الاحتراق الوظيفي: الأسباب وطرق العلاج .
دراسات في التعليم العالي, ١٩(٩), ١٣٨ - ١٦٤ .
- سليمان مفتاح الشاطر, و سعاد محمد سالم. (٢٠٢٤). واقع التتمر الإداري بجامعة
سرت من وجهة نظر الموظفين بها. المجلة العلمية لكلية التربية, ٣(١), ١ -
١٩ .
- سمير سعد خطاب, وماجدة حسين محمود. (٢٠١٠). الاحتراق النفسي والأعراض
السيكوسوماتية لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة حوليات آداب عين شمس,
٣٨, ٣١٣ - ٣٨٠ .
- سهير كامل أحمد. (٢٠٠٠). التوجيه والإرشاد النفسي. الإسكندرية: مركز
الإسكندرية للكتاب .
- السيد محمد أبو هاشم. (٢٠٢٣) . مؤشرات جودة المطابقة للصدق البنائي وتطبيقاتها
في البحوث النفسية العربية. المجلة العربية للقياس والتقويم , (٤) , (٧) ,
(١-٢٥) .
- صلاح الدين عبد العزيز غنيم. (٢٠٢٠). التتمر في مكان العمل بالأجهزة الحكومية
دراسة تطبيقية في البيئة المصرية. مجلة الإدارة التربوية, ٢٨(٢٨), ١٣ -
٨٢ .
- صلاح الدين فرج عطاالله, وزينب عبدالرحمن الحسن. (٢٠١١). الاحتراق النفسي
ومصادره لدى معلمي الموهوبين في السودان. مجلة العلوم التربوية والنفسية,
٣(١), ١١ - ٦٨ .
- عادل عبد الله محمد. (١٩٩٥). بعض سمات الشخصية والجنس ومدة الخبرة وأثرها
على درجة الاحتراق النفسي للمعلمين. مجلة دراسات نفسية, ٥(٢), ٣٤٥ -
٣٧٥ .

- عامر محمد حسين, وزهراء محمد حسين. (٢٠٢٢). القيادة الملهمة ودورها في الحد من آثار التنمر الوظيفي " دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في أمانة مسجد الكوفة المعظم والمزارات الملحقة به. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية, كلية الإدارة والاقتصاد, جامعة الكوفة, ١٨(٢), ٥٠٩ - ٥٢٨.
- عبد الرؤوف حسن الشفلو. (٢٠١٥). العلاقة بين الاحترق الوظيفي والالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على مصرف الوحدة فرع قصر الأخيار. مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية, ٦, ٢٣٥ - ٢٧١.
- عبدالله الزغبى. (٢٠١٥). السلوك العدواني والمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية. عمان: دار الخليج العربي.
- عبد الوهاب مغار. (٢٠١٥). التنمر الوظيفي-مقاربة نظرية. مجلة العلوم الإنسانية بالجزائر, ٤٣(٤), ٥١١ - ٥٢١.
- علوطي عاشور, ومغار عبدالوهاب. (٢٠١٧). علاقة غياب العدالة التوزيعية بأبعاد الاحترق الوظيفي دراسة ميدانية على مستشاري التوجيه والإرشاد النفسي لولاية سكيكدة. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية, ٣١, ٧١ - ٨٠.
- فاطمة زكريا محمد. (٢٠٢٣). آليات مقترحة لمكافحة التنمر في أماكن العمل بالجامعات المصرية على ضوء أفضل الممارسات العالمية. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج, ١١١(١١١), ٦٣١-٦٧٤.
- فاطمة السيد حسن. (٢٠٢٤). نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحترق الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر. المجلة المصرية للدراسات النفسية, ٣٤(١٢٢), ٢٨١-٣٨٠.

فرج علي فرج نصر، و الطيب محمد القبلي. (٢٠٢٣). الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة حالة على كلية الاقتصاد بجامعة سرت الليبية. مجلة الدراسات الاقتصادية، ٦ (١)، ١٨٥-٢٠٩.

فهد بن أحمد الشعلان. (٢٠١٦). مواجهة الاحتراق الوظيفي نحو نموذج مقترح لمسؤولية الفرد والقيادة. المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، ٦٥ (٣٢)، ٤٥-٣.

فيكتور فرانكل. (١٩٨٢). الإنسان يبحث عن المعنى: مقدمة في العلاج بالمعنى والتسامي بالنفس، ترجمة: طلعت منصور. الكويت: دار القلم.

كريمة حسن عبدالشافى. (٢٠٢٢). أدوار الأخصائي الاجتماعي كمارس عام في التعامل مع التمر الوظيفي للعاملين بالمدرسة. المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، ١٩ (٢)، ٢٩٠-٣٢١.

محمد حمزة أمين. (٢٠١٧). المناخ التنظيمي والاحتراق الوظيفي لدى الأطباء: بحث ميداني بمستشفى بنى سويف العام. مجلة كلية الآداب، ٣ (٧٧)، ٧٧-١٥٢.

محمد حمزة أمين. (٢٠٢٢). التمر في بيئة العمل والرغبة في الانسحاب الوظيفي بحث ميداني. مجلة كلية التربية في العلوم الإنسانية و الأدبية، ٢٨ (٤)، ٢٠٣-٢٦٠.

محمد السعيد أبو حلاوة. (٢٠٢٠). معنى الحياة: مقارنة لغوية وفلسفية وسيكولوجية. مجلة بحوث في التربية النوعية، ٣٧، ٦١٧-٦٣١.

محمد عبدالله الريالات. (٢٠٢٤). أثر الأبعاد المكونة لبيئة العمل الداخلية على الاحتراق الوظيفي في الجامعات الأردنية. مجلة مؤتة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، ٣٩ (١)، ٤١-٧٢.

محمد محمود عبداللطيف, وأميرة سالم عبداللطيف. (٢٠٢١). العلاقة بين سلوكيات التتمر بأماكن العمل والاحترق الوظيفي: دراسة تطبيقية على هيئة التمريض بالمستشفيات . *مجلة الدراسات التجارية المعاصرة*, ٧(١٢), ٧٢٢-٧٧٣.
محمود إبراهيم ملحم. (٢٠٢٠). تأثير العدالة التنظيمية في الاحترق الوظيفي في المدارس الحكومية الفلسطينية. *IUG Journal of Economics & Business*, ٢٨ (٢).

مريم عبدالله الزهراني. (٢٠٢٣). واقع الاحترق الوظيفي لدى موظفي البنك الأهلي بالمملكة العربية السعودية. *مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية و القانونية*, ٧(٥), ١١٨-١٣٦.

نجلاء يسري النشار, و إلهام عبد الرؤف السواح. (٢٠٢٠). التتمر الوظيفي في بيئة العمل وعلاقته بالكفاءة الإنتاجية لربة الأسرة العاملة. *مجلة الاقتصاد المنزلي*, ٣٦ (١), ١-٣٦.

ندي نبيل أحمد. (٢٠٢٤). الأبعاد الاجتماعية للتتمر الوظيفي ضد المرأة وانعكاساتها علي جودة الحياة الوظيفية (دراسة حالة). *مجلة كلية الاداب. جامعة المنصورة*, ٧٤ (٧٤), ٥٦٣-٦١٠.

نهلة محمد لطفي. (٢٠٢٣). التتمر الوظيفي في رياض الأطفال: الأشكال والأسباب والمقاييس المستخدمة. *مجلة البحث في التربية وعلم النفس*, ٣٨ (٣), ٣١١-٣٤٦.

نوره القحطاني. (٢٠٢٣). التتمر في بيئة العمل الأكاديمية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*, ٥(٢), ٥٣٩-٥٥٢.

نورهان حسين النشوي. (٢٠٢١). سلوكيات التمر الوظيفي وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي. *المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة المنصورة،* ٧(٣)، ١٣٧ - ١٩٧.

هبة محمد الهندي، و سوزان محمد القرشي. (٢٠٢١). العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والتسرب الوظيفي لدى الإداريين والإداريات-دراسة مقارنة بين جامعة الملك عبد العزيز وجامعة جدة-. *مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية و القانونية،* ٥(١٢)، ٤٥-٢٥.

ولاء نجيب عبدالحليم، وحافظ محمد فريد، وأحمد عبدالفتاح محمد. (٢٠٢٤). السعادة الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي "دراسة ميدانية على مستشفيات جامعة المنوفية". *مجلة التجارة والتمويل،* ١(٤٤)، ٢٧٣ - ٢٩٥.

وهيبة حاتم. (٢٠١٥). الإنهاك المهني لدى أطباء مصلحة الإستعجالات (دراسة مقارنة). *دراسات عربية في التربية وعلم النفس،* ٥٩(٥٩)، ٢٥١ - ٢٦٨.

Adam, S., Amir, N., Jah, N., Hanim, N., Rahmat, A., & Ahmad, M. (2021). Exploring Psychological and Self-Fulfilment Needs at the Workplace. *International Journal of Academic Research in Bussiness& social science*, 11(8), 140- 153.

Adriaenssens, J., De Gucht, V., & Maes, S. (2015). Determinants and prevalence of burnout in emergency nurses: a systematic review of 25 years of research. *International journal of nursing studies*, 52(2), 649-661.

Akgunduz, Y., Bardakoglu, O., & Alkan, C. (2015). The moderating role of job resourcefulness in the impact of work-family and family-work life conflict on the burnout levels of travel agency employees. *Turizam*, 19(3), 111-126.

Al-Adwan, F., & Al-Khayat, M. (2017). Psychological Burnout in Early Childhood Teachers: Levels and Reasons. *International Education Studies*, 10(1), 179-189.

- Al-Hakim, L., Taher, M., & Al-Obeidi, E. (2017). Spiritual transcendence as a moderator variable on the relationship between visceral leadership and bullying behavior at workplace: An empirical study in hospitals of the Babylon Province. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 6(12), 162-185.
- Alkan, E., Yıldız, S., & Bakır, M. (2011). The effect of mobbing on burnout of physical education and sports teachers. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 13(3), 270-280.
- Alwakeel, A., Al Musawi, M., Alabedi, H., & Mohammed, H. (2023). RETRACTED ARTICLE: Dosimetric assessment of IMRT treatment planning for unilateral breast cancer patient using Octavius phantom detector. *Applied Nanoscience*, 13(1), 549-549.
- Angelini, G. (2023). Big five model personality traits and job burnout: a systematic literature review. *BMC psychology*, 11(1), 49.
- Arcega, A., & Caballero, R. (2019). The moderating effects of psychological capital on workplace bullying and burnout in the Philippine National Police. *International Journal of Advanced Research and Publications*, 3(5), 128-137.
- Aristidou, L., Mpouzika, M., Papathanassoglou, E., Middleton, N., & Karanikola, M. (2020). Association between workplace bullying occurrence and trauma symptoms among healthcare professionals in Cyprus. *Frontiers in psychology*, 11.
- Aroian, L.(1944/1947). The probability function of the product of two normally distributed variables. *Annals of Mathematical Statistics*, 18, 265-271.
- Azmat, S., Rashid, J., & Taj, Z. (2023). A study to find the association between workplace bullying and its effecting on job performance among university teachers of punjab. *Pakistan Journal of Social Research*, 5(02), 54-61.
- Baron, R., & Kenny, D.(1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual,

- strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Barzoki, S., Rafieinia, P., Bigdeli, I., & Najafi, M. (2018). The role of existential aspects in predicting mental health and burnout. *Iranian journal of psychiatry*, 13(1), 40.
- Beale, D., & Hoel, H. (2011). Workplace bullying and the employment relationship: exploring questions of prevention, control and context. *Work, employment and society*, 25(1), 5-18.
- Berglund, D., Toropova, A., & Björklund, C. (2024). Workplace bullying, stress, burnout, and the role of perceived social support: findings from a Swedish national prevalence study in higher education. *European Journal of Higher Education*, 1-21.
- Bernstein, C., & Batchelor, T. (2022). Qualitative exploration of workplace demands, resources and bullying among teachers in South African schools: Implications for individual and organisational well-being. *South African Journal of Education*, 42(2), 1-9.
- Bria, M., Spânu, F., Băban, A., & Dumitrașcu, D. (2014). Maslach burnout inventory—general survey: factorial validity and invariance among Romanian healthcare professionals. *Burnout Research*, 1(3), 103-111.
- Çepni, N., & Akatay, A. The Relationship Between Employees 'Demographic Characteristic And Burnout: The Example Of Healthcare Professionals. *Route Educational& Social Science Journal*, 9(6), 472- 486.
- Chen, J., Hsien, H., Chin, N., & Kuang Ho, T. (2016). A study into the impact of occupational burnout on the job performance of enterprises' employees. *The Journal of Global Business Management*, 12(2), 173-85.
- Cherniss, C. (1985). Stress, burnout, and the special services provider. *Special Services in the Schools*, 2(1), 45-61.
- Chowdhury, S., Kabir, H., Mazumder, S., Akter, N., Chowdhury, M., & Hossain, A. (2022). Workplace violence, bullying, burnout, job satisfaction and their correlation with depression among

- Bangladeshi nurses: A cross-sectional survey during the COVID-19 pandemic. *PLoS one*, 17(9), e0274965.
- Danilenko, O., & Nosova, A. (2020). Existential fulfillment and socio-psychological adaptability as predictors of subjective well-being of students. *Perspectives of Science and Education*, 46(4), 316.
- Eagleton, T. (2007). *The meaning of life*. Britian: Oxford University Press, USA.
- Elazzazy, O. (2023). The Moderating Role of Workplace Social Support In The Relationship Between Workplace Bullying and Job Performance. *Journal of System and Management Sciences*, 13(2), 529-542.
- Eseadi, C., Ardi, Z., Victor-Aigbodion, V., Ndille, R., Obasuyi, H., & Ogbuabor, S. (2023). Intervention for job burnout reduction among a sample of Nigerian lecturers. *Medicine*, 102(15), e33425.
- Frankl, V. (2011). *The unheard cry for meaning: Psychotherapy and humanism*. New York: Simon and Schuster.
- Galante, J., Galante, I., Bekkers, M., & Gallacher, J. (2014). Effect of kindness-based meditation on health and well-being: a systematic review and meta-analysis. *Journal of consulting and clinical psychology*, 82(6), 1101.
- Gillen, P., Sinclair, M., Kernohan, W., Begley, C., & Luyben, A. (2017). Interventions for prevention of bullying in the workplace. *Cochrane database of systematic reviews*, 1, 1- 59.
- Giorgi, G., Mancuso, S., Fiz Perez, F., Castiello D'Antonio, A., Mucci, N., Cupelli, V., & Arcangeli, G. (2016). Bullying among nurses and its relationship with burnout and organizational climate. *International journal of nursing practice*, 22(2), 160-168.
- Goodman, L.(1960). On the exact variance of products. *Journal of the American Statistical Association*, 55, 708-713.
- Gupta, R., & Bakhshi, A. (2018). Workplace bullying and organizational well-being: A moderated mediation model of psychological capital and burnout in human services sector of

- India. *Indian Perspectives on Workplace Bullying: A Decade of Insights*, 111-146.
- Han, E., & Ha, Y. (2016). Relationships among self-esteem, social support, nursing organizational culture, experience of workplace bullying, and consequence of workplace bullying in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(3), 303-312.
- Jain, M., & Sharma, S. (2021). Factors affecting morale of the management teachers. *International Journal of Advanced Research in Commerce Management Social Science (IJARCMSS)*, 4(4), 10- 24.
- João, A. L., Vicente, C., & Portelada, A. (2023). Burnout and its correlation with workplace bullying in Portuguese nurses. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 33(7), 940-951.
- Kashif, M., Braganca, E., Awang, Z., & Cyril De Run, E. (2017). You abuse but I will stay: The combined effects of job stress, customer abuse, and emotional intelligence on employee turnover. *Journal of Management Development*, 36(7), 899-914.
- Kay, J. (2014). Existential Fulfillment, Work Engagement and Job Burnout. *Kabarak Journal of research & Innovation (KJRI)*, 2(1), 90- 101.
- Kay, J. (2019). Influence of existential fulfillment on job burnout among Kenya Universities professional counsellors. *Editon Consortium Journal of Psychology, Guidance and Counseling*, 1(1), 1-9.
- Khairiyah, U., Dena, I., & Dewinda, H. (2023). Hubungan Self-Esteem dengan Workplace Bullying pada Karyawan PT. X di Kota Padang. *Psyche 165 Journal*, 353-358.
- Kollerová, L., Květon, P., Záborská, K., & Janošová, P. (2023). Teacher exhaustion: the effects of disruptive student behaviors, victimization by workplace bullying, and social support from colleagues. *Social Psychology of Education*, 26(4), 885-902.
- Kozhukhar, G., Breus, E., & Belousova, A. (2023). Readiness for changes in life and experiencing the existential fulfillment of

- life among university . In *INTED2023 Proceedings* (pp 7094-7098). IATED.
- 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), e0223235.
- Längle, A. (2003). Burnout–Existential meaning and possibilities of prevention. *European Psychotherapy*, 4(1), 107-121.
- Laschinger, H., & Fida, R. (2014). A time- Lagged analysis of the effect of authentic leadership on workplace bullying, burnout, and occupational turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(5), 739- 753.
- Leong, K., Fong, P., Kuok, C., & Meng, L. (2022). Cross-sectional association and influencing factors of job satisfaction and burnout among nurses in Macao. *SAGE Open*, 12(2).
- LeSueur, I. (2019). *An investigation of existential and positive psychological resources in college students*. Seton Hall University.
- Li, X., Liu, X., & Chen, W. (2020). The impact of workplace bullying on employees' turnover intention: the role of self-esteem. *Open Journal of Social Sciences*, 8(10), 23-34.
- Livne, Y., & Goussinsky, R. (2018). Workplace bullying and burnout among healthcare employees: The moderating effect of control-related resources. *Nursing & health sciences*, 20(1), 89-98.
- Loonstra, B., Brouwers, A., & Tomic, W. (2007). Conceptualization, construction and validation of the existential fulfilment scale. *European Psychotherapy*, 7(1), 5-18.
- Loonstra, B., Brouwers, A., & Tomic, W. (2009). Feelings of existential fulfilment and burnout among secondary school teachers. *Teaching and teacher education*, 25(5), 752-757.
- Magee, C., Gordon, R., Caputi, P., Oades, L., Reis, S., & Robinson, L. (2014). *Workplace bullying in Australia: Final Report* , Center for Health Initiatives and university of Wollongong.
- Makhetha, I. (2022). Impact of Demographic Factors on Teacher Burnout: A Case of Primary School Teachers in Lesotho.

- International Journal of Education and Research*, 10(11), 1-16.
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1997). *Maslach burnout inventory*. Scarecrow Education.
- Maslach, C., & Leiter, M. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Meira, J., & Hancer, M. (2021). Using the social exchange theory to explore the employee-organization relationship in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(2), 670-692.
- Misba , M., & Jailan, I. (2019). The Construct Validity of Skills for Learning Questionnaire to Measure the Skill Gap in Vocational High School, *Advances in Social Science. Education and Humanities Research*, 379, 132- 137.
- Mock, R. (2020). *An Exploration of the Relationship between Theistic and Self-Transcendent Spirituality and Workplace Deviance* (Doctoral dissertation, Keiser University).
- Molm, L., Takahashi, N., & Peterson, G. (2003). In the eye of the beholder: Procedural justice in social exchange. *American Sociological Review*, 68(1), 128-152.
- Nonnis, M., Agus, M., Corona, F., Aru, N., Urban, A., & Cortese, C. (2024). The Role of Fulfilment and Disillusion in the Relationship between Burnout and Career Satisfaction in Italian Healthcare Workers. *Sustainability*, 16(2), 893.
- Polat, S. (2013). The impact of teachers' organizational trust perceptions on organizational cynicism perception. *Educational Research and Reviews*, 8(16), 1483.
- Prentice, S., Benson, J., Need, P., Pitot, M., & Elliott, T. (2023). Personal value fulfillment predicts burnout and wellbeing amongst Australian General Practitioners. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 1-17.
- Rayner, C., & Cooper, C. (1997). Workplace bullying: myth or reality-can we afford to ignore it?. *Leadership & Organization Development Journal*, 18(4), 211-214.

- Ribeiro, N., Gomes, D., Gomes, G., Ullah, A., Dias Semedo, A., & Singh, S. (2024). Workplace bullying, burnout and turnover intentions among Portuguese employees. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Rubtcova, M., Pavenkov, O., & Stankovskaya, E. (2017, March). The Role of Existential Fulfillment in Interpersonal Relations: Methodological Aspects. In *Proceedings of the Conference on Spirituality and Psychology, Bangkok, Thailand* (pp. 13-15).
- Saka, K., Olaleye, B., Sarpong, E., Ibrahim, A., & Adedokun, J. (2023). The influence of workplace bullying on the performance of hotel employees: the mediating role of emotional intelligence and psychological resilience. *Tourism & Management Studies*, 19(3), 59-71.
- Saleh, S., & Taha, H. (2021). Bullying Behavior In The Workplace and its influential Factors: Exploratory study in number of Iraq Universities. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(5), 1- 16.
- Shumskiy, V., Ukolova, E., Osin, E., & Lupandina, Y. (2016). Measuring Existential Fulfillment: An Original Russian Version of Test of Existential Motivations. *Psychology. Journal of Higher School of Economics*, 13(4), 763-788.
- Sholekar, S., & Shoghi, B. (2017). The impact of organizational culture on organizational silence and voice of faculty members of Islamic Azad University in Tehran. *Interdisciplinary Journal of Management Studies (Formerly known as Iranian Journal of Management Studies)*, 10(1), 113-142.
- Sobel, M. (1982). Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological methodology 1982* (pp. 290-312). San Francisco: Jossey-Bass.
- Solobutina, M., & Miyassarova, L. (2019). Dynamics of existential personality fulfillment in the course of psychotherapy. *Behavioral Sciences*, 10(21), 1- 10.
- Srivastava, S., & Dey, B. (2020). Workplace bullying and job burnout: A moderated mediation model of emotional intelligence and hardiness. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1), 183-204.

- Sym, A., Wiraszka-Lewandowska, K., & Kokoszka, A. (2006). Corrective experience of values and existential fulfillment in a course of short-term psychodynamic group psychotherapy. *Existenzanalyse*, 23(1), 61.
- Teo, S., Nguyen, D., Trevelyan, F., Lamm, F., & Boocock, M. (2021). Workplace bullying, psychological hardiness, and accidents and injuries in nursing: A moderated mediation model. *PLoS one*, 16(1), 1-15.
- Tight, M. (2023). Bullying in higher education: an endemic problem?. *Tertiary Education and Management*, 29(2), 123-137.
- Tomic, M. (2016). Workload, Existential Fulfillment, and Work Engagement Among City Council Members. In *Logotherapy and Existential Analysis: Proceedings of the Viktor Frankl Institute Vienna, Volume 1* (pp. 219-235). Springer International Publishing.
- Tomic, W., Evers, W., & Brouwers, A. (2004). Existential fulfillment and teacher burnout. *European Psychotherapy*, 5(1), 65-73.
- Tomic, W., & Tomic, E. (2008). Existential fulfillment and burnout among principals and teachers. *Journal of beliefs & values*, 29(1), 11-27.
- Tomic, M., & Tomic, E. (2011). Existential fulfillment, workload and work engagement among nurses. *Journal of Research in Nursing*, 16(5), 468-479.
- Wikhamn, W., & Hall, A. (2012). Social exchange in a Swedish work environment. *International Journal of Business and Social Science*, 3(23), 56-64.
- Zainudin, A. (2012). A handbook on SEM: Structural equation modeling using Amos graphics (4th ed.). Kelantan: University Technology MARA Press.
- Zanabazar, A., Jigjiddorj, S., Togtokhbayar, B., & Jambaldorj, A. (2023). The Mediating Effect of Job Burnout on the Relationship Between Workplace Bullying and Job Satisfaction. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 10(5), 72- 83.