

سلسلة تقارير أسبار

رقم (462)

ردمد : 2961-4074

ISSN: 2961-4074

رقم الإيداع : 1446/3664

التمر في التعليم والعمل: يستنزف رأس المال البشري ويعيق التنمية

لجنة الشؤون الاجتماعية



ملتقى أسبار
Asbar Council
(نادي تفكير)



مركز أسبار
ASBAR CENTER

32 Years
عامًا
منذ 1994

تقرير رقم (462)



ملتقى أسبار
Asbar Council
(نادي تفكير)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



تقرير يصدر عن ملتقى أسبار

- رئيس الملتقى:
- **د. فهد العرابي الحارثي**
- رئيس الهيئة الإشرافية للملتقى
- **د. خالد بن دهيش**
- الأمين العام
- **د. أماني البريكان**
- التحرير
- **د. إبراهيم إسماعيل عبده**
- التصميم والإخراج:
- **أ. صفوان يحيى مسعد**
- **لجنة الشؤون الاجتماعية**
- د. وفاء طيبة (رئيس اللجنة)
- د. عبدالله العمري (نائب رئيس اللجنة)
- **أعضاء اللجنة ***
- أ.سمها سعيد الغامدي
- د. صالحه آل شويل
- د.عبدالله محمد العمري
- د. عفاف محسن الأنسي
- د. منى الغريبي
- د. مها عبدالله العيدان
- د. هناء المسلط
- د. هيلة السليم

* ترتيب الأسماء حسب الحروف الأبجدية

مقدمو الأوراق العلمية

- الورقة الرئيسية: د. عفاف الأنسي
- التعقيب الأول: أ. أحمد المحيميد
- التعقيب الثاني: د. منى الغريبي
- إدارة الحوار: د. صالحه آل شويل



تمهيد

يعرض هذا التقرير لقضية مهمة تمّ طرحها للحوار في ملتقى أسبار خلال شهر يناير 2026م، وناقشها نخبة متميزة من مفكري المملكة في مختلف المجالات الذين أثاروا الحوار بأرائهم البناءة، ومقترحاتهم الهادفة، وجاءت بعنوان: "التنمر في التعليم، والعمل: يستنزف رأس المال البشري، ويعيق التنمية"، وأعد ورقتها الرئيسة د. عفاف الأنسي، وعقب عليها كلٌّ من: أ. أحمد المحميد، د. منى الغريبي، وأدار الحوار حولها د. صالحة آل شويل.





المحتويات

• الصفحة

1
3
8
18
28
28
29
29
32
35
37
40
41
42
43
44
46
47
48
49
51
52
53
54
56
57

• الموضوع

- تمهيد
- الملخص التنفيذي
- الورقة الرئيسية
- التعقيبات
- المداخلات حول القضية
- التنقّر في المجتمع: جذوره الثقافية، وتأثيرها على فعالية الضبط القانوني.
- التنقّر في المدارس، وأبعاده التربوية، والاجتماعية.
- معدلات التنمر المدرسي: دلائل دولية، وتفاوتات نوعية.
- نشأة التنقّر في بيئة العمل: مقارنة سوسولوجية، وتنظيمية متعددة الأبعاد.
- التنقّر المؤسسي الممنهج: أبعاد التكلفة الاقتصادية، والاجتماعية، وطرق القياس.
- التنمر الخفي في بيئات العمل: مظاهره، وتأثيره، وسبل مواجهته.
- الفجوة بين الأجيال والتنمر.
- العنف الرمزي، والتنقّر: كيف يتحول التهميش إلى شرعية اجتماعية؟
- التنقّر، والعنصرية: بنية التمييز الثقافي، ودورها في تكريس الإقصاء الاجتماعي.
- الأثر العصبي السلوكي للتنقّر.
- الفروق الجوهرية بين الجنسين في سلوكيات التنمر.
- التمييز القانوني بين التنقّر والنزاع المشروع: الإطار النظامي، والتحديات التطبيقية في البيئات التعليمية.
- التنقّر، ورأس المال البشري: من الأثر النفسي إلى الخسائر الاقتصادية، والتنمية.
- لائحة مقاطع كويك الكندية كنموذج شامل للوقاية من التنمر، وإدارة الحالات في المدارس.
- آليات حماية ضحايا التنمر: من الصمت إلى كسر دائرة الإعادة.
- مستويات المواجهة المتكاملة لظاهرة التنقّر.
- الوقاية التربوية من التنمر في السياق المؤسسي، والمجتمعي.
- مرصد وطني للتنمر كمنصة موحدة، وتكامل مؤسسي لرصد الظاهرة، ومكافحتها.
- مقاربات المروءة المؤسسية لمواجهة التنمر في بيئات العمل السعودية.
- إستراتيجية وطنية لتجريم التنمر: نحو بناء مجتمع سعودي رافض للإيذاء.
- التوصيات
- المصادر والمراجع
- المشاركون



الملخص التنفيذي:

يتناول هذا التقرير قضية التمر في التعليم، والعمل، وأشارت د. عفاف الأنسي في الورقة الرئيسية إلى أنه يمكن النظر إلى التمر؛ بوصفه عائقًا بنيويًا للتنمية البشرية، والنفسية، والتنظيمية؛ وذلك لما يخلّفه من آثار سلبية ممتدة لا تقتصر على الأفراد المتأثرين به بشكل مباشر؛ بل تمتد إلى المنظومات التعليمية، والوظيفية ككل؛ حيث يؤثر في الصحة النفسية، ويقوّض الشعور بالأمان، والانتماء، ويضعف الإنتاجية، وجودة الأداء، ويحدّ من فاعلية بيئات التعليم، والعمل، وانطلقت الورقة من محورين متكاملين: محور نظري مفاهيمي يتتبع تطور مفهوم التمر تاريخيًا، ودلاليًا موضّحًا انتقاله من كونه سلوكًا عدوانيًّا فرديًّا متكرّرًا إلى فهمه المعاصر كعملية اجتماعية نسقية تعكس اختلالات القوة المدعومة ثقافيًّا، ومؤسسيًّا؛ لاسيما مع اتساع نطاق الظاهرة في بيئات العمل، والفضاء الرقمي، ومحور تطبيقي يستعرض الاستجابات، والبرامج، والسياسات الفاعلة لمكافحة التمر في السياقات المدرسية، والوظيفية، والرقمية.

وبيّنت الورقة أن التعريفات الحديثة الصادرة عن اليونسكو، والمنتدى العالمي لمناهضة التمر قد نقلت التركيز من الفعل الفردي المعزول إلى السياق البنيوي الأوسع مع إعادة النظر في مفهومي التكرار، والنية، وتوسيع مفهوم القوة؛ ليشمل الأبعاد الرمزية، والمؤسسية، والتنظيمية، كما أوضحت أن التمر يقوّض التنمية من ثلاث زوايا مترابطة: بشرية عبر إضعاف القدرات النفسية، والتعليمية، وتقليص فرص النمو الشخصي، والمهني، واقتصادية عبر خفض الإنتاجية، واستنزاف الموارد، وارتفاع كلفة الغياب، والدوران الوظيفي، واجتماعية عبر تفكك الثقة، والعلاقات داخل المؤسسات، ويتضاعف هذا الأثر في حالة التمر الرقمي؛ بسبب سرعة الانتشار، واستدامة الأذى، وصعوبة الاحتواء، واستعرضت الورقة نماذج دولية ناجحة لمكافحة التمر، مثل: برنامجي KIVA وOLWEUS، إلى جانب أطر تشريعية، وتنظيمية رادعة في مجالي التعليم، والعمل، والفضاء الرقمي مع تقييم للجهود المحلية في المملكة العربية السعودية التي أظهرت تقدّمًا ملحوظًا في مجالي التوعية، والوقاية من خلال مبادرات، وبرامج وطنية، وحملات التوعية الأسرية، وتطبيق أنظمة الجرائم المعلوماتية مقابل استمرار بعض الثغرات المرتبطة بغياب تشريع شامل، ومتكامل لمناهضة التمر، وضعف آليات الرصد المركزي، وقصور التنظيم الخاص بالتمر الوظيفي، وخلصت الورقة إلى أن مواجهة التمر تتطلب تبني منظومة متكاملة تشريعية، وإدارية، وتربوية، ورقمية تتجاوز المعالجة الفردية، والظرفية إلى إصلاح السياق المؤسسي، والبنيوي؛ بما ينسجم مع قيم المجتمع، وأهداف رؤية المملكة 2030م، ويسهم في بناء رأس مال بشري آمن، ومنتج، ومجتمع أكثر تماسكًا، واستدامة.



بينما ركز أ. أحمد المحميد- في التعقيب الأول- على جانب الحماية النظامية في التعامل مع مشكلة التنمر في المملكة العربية السعودية، ولاسيما ما يتصل بحقوق الطفل، وآليات التعامل مع حالات التنمر في البيئات التعليمية، والوظيفية، وأوضح أن المملكة قامت منذ تأسيسها على مبدأ توفير الرعاية الاجتماعية، والصحية، والتعليمية لجميع المواطنين دون تمييزٍ مستندةً إلى ما قرره النظام الأساسي للحكم، خاصة المادة العاشرة التي أكدت حرص الدولة على توثيق أوامر الأسرة، ورعاية أفرادها، وتنمية ملكاتهم، وقدراتهم؛ بما يشكل أساساً نظامياً لحماية الأفراد من مختلف صور الإيذاء؛ بما في ذلك التنمر، كما أوضح أن نظام حماية الطفل يهدف إلى حماية كل من لم يتجاوز عمره ثمانية عشر عاماً من جميع أشكال الإيذاء، أو الإهمال، وعُرف- بدقة- مفاهيم الإساءة الجسدية، والنفسية، والإهمال، وحدد مجموعة من المحظورات التي تمس سلامة الطفل الجسدية، والنفسية، والاجتماعية، وتناول التعقيب التنمر في بيئة العمل؛ بوصفه سلوكاً عدوانياً متكرراً قد يصدر من زميل، أو مدير، ويؤدي إلى إلحاق ضرر نفسي، أو جسدي بالموظف، أو المتدرب موضحاً أن أسبابه تتنوع بين الغيرة المهنية والاجتماعية، والرغبة في الانتقام، وتدني احترام الذات، والتمييز، وضعف بيئة العمل، وأشار إلى أن هذه الممارسات تنعكس سلباً على أداء الموظفين من خلال الأضرار النفسية، والمشكلات الصحية، وتراجع الأداء، والعزلة الاجتماعية.

كما بيّن أن العقوبات، والتنظيمات المرتبطة بالتنمر الوظيفي تُطبق؛ وفق اللوائح الداخلية للمنشآت، ونظام العمل السعودي، وقد تصل إلى الفصل من العمل في الحالات الجسيمة مع الإشارة إلى القرار الوزاري رقم (20912) الذي وضع ضوابط الحماية من التبعديات السلوكية في بيئة العمل، ووسّع مفهوم الإيذاء؛ ليشمل مختلف صور الإساءة اللفظية، والسلوكية، واختتم التعقيب بتأكيد أن استمرار تعزيز الأطر النظامية، ورفع مستوى الوعي المجتمعي بحقوق الأفراد في بيئات التعليم، والعمل يمثل خطوة أساسية لضمان بيئات آمنة تحفظ الكرامة الإنسانية، وتدعم التنمية الشاملة، والمستدامة.

هذا في حين ذكرت د. منى الغريب- في التعقيب الثاني- أن التنمر لا يقتصر على كونه مشكلة بين الأفراد؛ بل هو عائق تنموي ذو عواقب وخيمة على النمو المعرفي، والعاطفي، والاجتماعي، والاقتصادي، وأن معالجته تتطلب إستراتيجيات متعددة المستويات تشمل الإصلاح التربوي، ودعم الصحة النفسية، والأطر القانونية، والتغيير الثقافي، وبرامج التنمية مشيرةً إلى أن الحد من التنمر يُعدُّ أمراً بالغ الأهمية؛ وذلك لتعزيز ازدهار الأفراد، وتحقيق التقدم المجتمعي المستدام، وأكدت أن مكافحة التنمر في السياق السعودي ينبغي أن تُفهم؛ باعتبارها استثماراً تنموياً، وليس تكلفة اجتماعية من منطلقات نظريات التنمية.

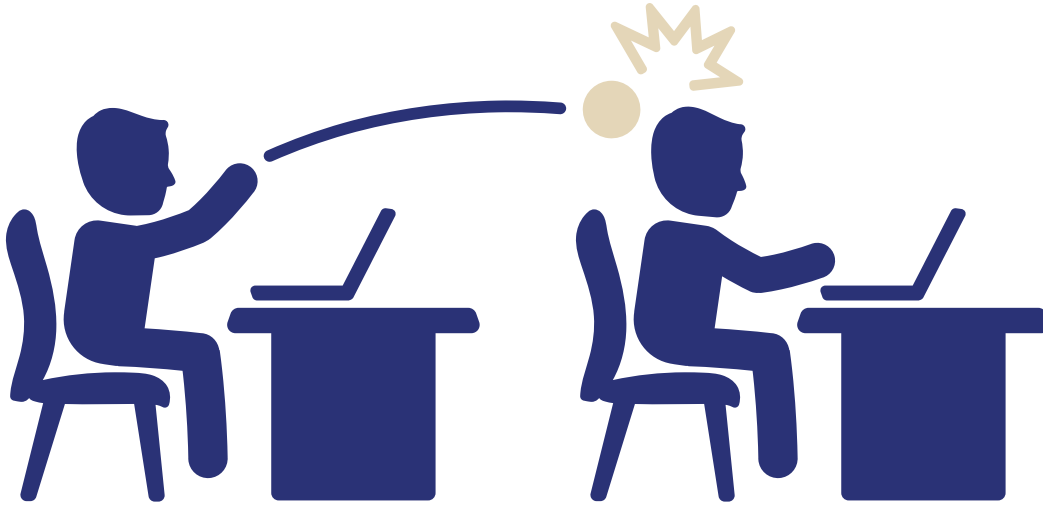


وأضافت أن الشخصية التنموية تمثل ركيزة أساسية في أي مشروع نهضوي، أو تحولي، وأن مقوماتها تتوزع على ثلاثة مستويات مترابطة: ذاتي، واجتماعي، وحضاري/مؤسسي مستندة إلى نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (OCEAN) الذي يُعَدُّ أكثر دقة في اختبارات الشخصية، ويتيح التنبؤ بالنجاح المهني، والأكاديمي.

ثم استعرض التعقيب صور التنمر في بيئة العمل مع عرض أمثلة متعددة للتنمر المباشر، مثل: (الإساءة اللفظية، والتخويف، ونشر الشائعات، والتمييز، وتغيير ترتيبات العمل بقصد الإضرار)، وغير المباشر، مثل: (العزل، وحجب المعلومات، وتحديد مهام متدنية، أو جداول غير معقولة)، وبيّنت أن تداعيات التنمر في بيئة العمل تتجلى على مستوى الفرد عبر الاحتراق الوظيفي، والضغط النفسي، وانخفاض الرضا، والارتباط الوظيفي، واستنزاف الثقة بالمنظمة، وعلى مستوى المنظمة من خلال ضعف الدعم التنظيمي، واختلال العدالة، وتأثير الثقافة التنظيمية، وما يترتب على ذلك من نوايا ترك العمل، وتدهور الأداء، كما أنه يمثل تهديدًا إستراتيجيًا لاستقرار القوى العاملة؛ بسبب ارتفاع تكاليف دوران الموظفين، وتراجع الإنتاجية، وتعطيل العمل أثناء التحقيقات، وتضرر سمعة المنظمة، واختتم التعقيب بتأكيد أنه من مكافحة التنمر في السياق السعودي يجب أن تُفهم كاستثمار تنموي؛ إذ يقيد التنمر القدرات البشرية، ويضعف رأس المال الاجتماعي، ويعرقل تحقيق مستهدفات رؤية 2030م، كما نصت على أهمية إجراء بحوث طويلة لرصد انتشار التنمر، ورفع التوصيات لصانعي السياسات مع حث المؤسسات على تنفيذ برامج تدريبية للمديرين، وتوفير الموارد، والتدريب للموظفين، وتطوير قنوات شكاوى فعّالة، ودمج الاستشارات النفسية ضمن إدارة الموارد البشرية، وتعزيز ثقافة الاحترام، وضمان تصميم أنظمة عمل آمنة، خصوصًا للفئات الضعيفة، والمهمشة.

وتضمنت المداخلات حول قضية التنمر معالجة شمولية للظاهرة؛ بوصفها سلوكًا مركبًا يتجاوز كونه أفعالاً فردية معزولة؛ إذ جرى تحليل التنمر في المجتمع؛ من حيث جذوره الثقافية، وما تفرضه من تحديات على فعالية الضبط القانوني مع إبراز كيف يسهم العنف الرمزي، والعنصرية، وبنى التمييز الثقافي في تحويل التهميش إلى شرعية اجتماعية تُكرّس الإقصاء، ولاسيما في البيئات العربية التي تتأثر بديناميكيات الفجوة بين الأجيال واختلاف أنماط السلطة، والتنشئة، كما تناولت المداخلات التنمر في المدارس؛ وذلك من خلال أبعاده التربوية، والاجتماعية مدعّمًا بقراءة في معدلات التنمر المدرسي؛ وفق دلائل دولية تُظهر تفاوتات نوعية مرتبطة بالجنس، والمرحلة التعليمية إلى جانب استعراض الأثر العصبي السلوكي للتنمر، وما يُحدثه من تعييرات في الدماغ تعيق التعلم، والقدرة على التكيف مع الإشارة إلى الفروق الجوهرية بين الجنسين في أنماط السلوك التنموي، والاستجابة له.

وامتد النقاش إلى بيئات العمل عبر مقارنة سوسولوجية، وتنظيمية لنشأة التّنّم مع التركيز على التّنّم المؤسسي الممنهج؛ بوصفه مصدرًا لخسائر نفسية، واقتصادية، وتنموية تمس رأس المال البشري، وعلى مظاهر التّنّم الخفي، وآثاره في الأداء، والثقة، والاندماج المهني، وسبل مواجهته، وفي الإطار النظامي جرى توضيح التمييز القانوني بين التّنّم والنزاع المشروع، وما يكتنفه من تحديات تطبيقية خاصة في البيئات التعليمية؛ وذلك بالتوازي مع طرح آليات حماية الضحايا، والانتقال بهم من الصمت إلى كسر دائرة الإعادة، واخْتِيَت المداخلات بتأكيد مستويات المواجهة المتكاملة لظاهرة التّنّم من خلال الوقاية التربوية في السياقين: المؤسسي، والمجتمعي، واقتراح إنشاء مرصد وطني للتّنّم؛ بوصفه منصة موحّدة لتعزيز التكامل المؤسسي في الرصد، والمعالجة، واستعراض مقاربات المروءة المؤسسية لمواجهة التّنّم في بيئات العمل السعودية، والاستفادة من لائحَة مقاطعة كوبيك الكندية كنموذج شامل للوقاية، وإدارة الحالات في المدارس؛ وصولًا إلى الدعوة لتبني إستراتيجية وطنية لتجريم التّنّم تسهم في بناء مجتمع سعودي رافض للإيذاء، ومتسق مع القيم الإسلامية، والأطر النظامية.





التوصيات

لبناء منظومة شاملة
لمكافحة التنمر في
قطاعي التعليم، والعمل

وركزت التوصيات التي تم الانتهاء إليها على بناء منظومة شاملة لمكافحة التنمر في قطاعي التعليم، والعمل تقوم على توحيد التعريفات، والأطر التنظيمية، وتعزيز الوقاية المؤسسية، وحماية الفئات المتضررة؛

في قطاع التعليم

أكدت التوصيات اعتماد تعريف تنفيذي واضح للتنمر المدرسي، وإدماج الوقاية منه ضمن السياسات، والمناهج بصورة مستدامة مع:

- تنظيم دمج الفئات الهشة؛ وفق معايير للأمان النفسي
- إلتزام المؤسسات التعليمية بمسارات مؤسسية لحماية الضحايا
- دعم ذلك بمسوح وطنية دورية تسهم في تطوير السياسات التعليمية
- رفع كفاءة الكوادر التعليمية، والإرشادية
- وضع اللوائح، والأنظمة التشريعية لدعم تطبيقها
- وضع الإطار الوطني التنظيمي لنظام رصد، والتصدي للتنمر، ومكافحته

في قطاع العمل

ودعت التوصيات إلى إصدار لائحة مستقلة للتنمر الوظيفي، وإلزام الجهات بـ:

- تمكين المتضررين من أدوات حماية مؤسسية مستدامة
- توسيع الحماية النظامية للفئات الهشة
- تعزيز دور إدارات الموارد البشرية
- سياسات داخلية معلنة، وأمنة للإبلاغ، والتحقيق

على المستوى المشترك

فقد شددت على:

- دعم المبلغين، وحمايتهم
- تطوير مؤشر وطني لقياس أثر التنمر
- تنسيق الأنظمة ذات الصلة
- إنشاء مرصد وطني للتنمر
- ربط مكافحة التنمر بمؤشرات الأداء المؤسسي
- قياس كلفته الاقتصادية على رأس المال البشري، وجودة الحياة
- ترسيخ التكامل بين الوقاية التربوية والردع القانوني



الورقة الرئيسية: د. عفاف الأنسي

يُعَدُّ التَّنَمُّرُ من العوامل المعيقة للتنمية البشرية، والنفسية؛ إذ يؤثر في الصحة النفسية، ويضعف الشعور بالأمان، والانتماء، ويؤدي إلى اضطرابات سلوكية، وعزلة اجتماعية، كما أن تكرار ممارساته يسهم في إضعاف الإنتاجية، والإبداع، ويقوّض بيئات العمل، والتعليم محدثاً خللاً في العلاقات الاجتماعية، وانطلاقاً من هذه الرؤية تتناول هذه الورقة التمر كعائق تنموي في محورين:

(أ) المحور المفاهيمي النظري: بتتبع تاريخ مفهوم التمر، وتطوره، إضافةً إلى الأدبيات التي توضح آثاره السلبية.

(ب) المحور التطبيقي: يستعرض أبرز ملامح الاستجابات الفعّالة: سواءً كانت (مدرسية، أو وظيفية، أو رقمية)، كما يتناول أمثلة لبرامج، وسياسات لمكافحة التمر. تاريخ المفهوم، وتطوره:

بدأ مفهوم التمر بالظهور في الأدبيات القديمة؛ بوصفه سلوكاً اجتماعياً يتكرر في سياقات القوة، والهيمنة؛ إذ استُخدمت كلمة bully في اللغة الإنجليزية منذ القرن السادس عشر؛ بمعنى: “الصديق”، أو “الرجل النبيل” قبل أن تتحوّل في القرن السابع عشر إلى دلالة سلبية تشير إلى “مضايقة الضعفاء”، وخلال القرن التاسع عشر بدأ التمر يُطرح في الأدب؛ بوصفه ظاهرة مدرسية كما في رواية أيام توم براون الدراسية (1857)، بينما سُجّل أول توثيق رسمي للمصطلح في صحيفة ذا تايمز البريطانية عام 1862م عقب وفاة جندي نتيجة تنمر ممنهج. (Smith, 2007)، ومع السبعينيات من القرن العشرين دسّن الباحث النرويجي دان أولفيوس أول دراسة علمية ممنهجة عن التمر المدرسي؛ فقد نقل مفهوم ظاهرة التمر من كونها سلوكاً عدوانياً عابراً إلى نموذج لفهم اختلالات القوة في العلاقات الإنسانية؛ فقد حدّد أولفيوس عناصر التعريف الثلاثة التي أصبحت معياراً عالمياً، وهي القصد المتعمد للإيذاء، والتكرار عبر الزمن، واختلال ميزان القوة لصالح المتتمر، لكن الأهم في إسهامه هو إبرازه أن التمر ليس مجرد عدوان بين الأقران؛ بل هو إساءة استخدام للقوة تتجلى في البيئات المدرسية، وتستمر بأشكالٍ مختلفة في الأسرة، ومكان العمل، والمؤسسات، وحتى في النظم السياسية. (Olweus, 2003)، ومنذ ذلك الحين اتسع المفهوم؛ ليتجاوز المدرسة إلى مجالاتٍ أوسع تشمل بيئات العمل، والعلاقات الاجتماعية، ثم الفضاء الرقمي في مطلع الألفية الجديدة؛ وذلك مع بروز مصطلحات كالتمر الإلكتروني، والوظيفي، والمؤسسي



وقد أضاف التعريف الشامل الصادر عن اليونسكو، والمنتدى العالمي لمناهضة التنمر (WABF, 2024) تَوْسُّعًا نوعيًا في فهم الظاهرة؛ إذ لم يعد يقتصر على توصيف السلوك العدواني الفردي؛ بل أصبح يُنظر إليه كعملية اجتماعية نسقية تتجذر في البنى الثقافية، والمؤسسية التي تسمح بتكريس اختلالات القوة، ومن أبرز ما أضافه هذا التعريف الحديث:

1. التكرار لم يعد عنصرًا ضروريًا في كل الحالات؛ إذ يمكن لحادثة واحدة أن تُعَدَّ تنمرًا إذا حملت أثرًا ممتدًا، أو انطوت على إمكانية إعادة النشر، أو الاستهداف كما في التنمر الرقمي.
2. النية العدوانية ليست شرطًا قاطعًا؛ فقد يمارس بعض الأفراد التنمر تحت ضغط الجماعة، أو بدافع الولاء الاجتماعي دون قصد مباشر للإيذاء.
3. اختلال القوة لم يُعَدَّ مقتصرًا على التفوق البدني؛ بل يشمل أشكال القوة الرمزية، والمؤسسية، والاجتماعية؛ بما فيها المكانة، والنوع الاجتماعي، والانتماء، والقدرة، والموقع التنظيمي.
4. المجال التطبيقي اتسع؛ ليشمل البيئات التعليمية، والمهنية، والرقمية مع تأكيد أن التنمر يتغذى على المعايير، والمؤسسات التي تطبع العنف الرمزي، أو الإقصاء.
5. التركيز انتقل من الفعل إلى السياق؛ فالتنمر يُفهم اليوم؛ بوصفه نتيجة لعلاقات غير متكافئة تدعمها الأعراف الاجتماعية، لا مجرد سلوك فردي منعزل.

وبهذا الانتقال يتحوّل التنمر من كونه "سلوكًا عدوانيًّا فرديًّا" إلى كونه بنية علائقية تتجسّد فيها القوة الاجتماعية غير المتوازنة؛ مما يجعل مواجهته مسؤولية مؤسسية، وتشريعية، وتربوية متكاملة، لا مجرد مسألة ضبط سلوك فردي، أما المصطلح في صيغته العربية "التنمر"؛ فقد بدأ استخدامه مع تزايد الاهتمام بقضايا العنف المدرسي، والنفسي، خصوصًا مع ترجمة الأدبيات التربوية، والنفسية الغربية التي تناولت الظاهرة، وقد جاء اختيار "التنمر" كترجمة دلالية تراعي البعد السلوكي، والنفسي للظاهرة، لا كترجمة حرفية للكلمة الإنجليزية؛ فالمصطلح العربي مشتق من الفعل "نَمَرَ"؛ أي: صار كالنمر في شراسته، وجِدَّتِه [1]؛ مما يمنحه بعدًا تصويريًّا ملائمًا يعكس الطبيعة العدوانية المتكررة للسلوك الذي يُراد توصيفه.

وتتنوع مظاهر التنمر بحسب السياق الذي تحدث فيه، ويُعَدُّ التنمر المدرسي الشكل الأكثر تقليدية؛ إذ ينشأ بين الأقران في البيئة التعليمية نتيجة لاختلال في القوة الجسدية، أو الاجتماعية، ويُعَدُّ الجذر المفاهيمي لأنماط أخرى، ويظهر التنمر- أيضًا- في بيئات العمل من خلال سلوكيات عدائية متكررة، مثل: الإهانة، أو التهميش، أو إساءة استخدام السلطة، وقد يتطور- أحيانًا- إلى ما يُعرف بالتنمر المؤسسي حين تصبح هذه الممارسات مقبولة ضمنيًّا، أو مكرّسة ثقافيًّا داخل المؤسسة؛ مما يصعب مواجهتها، ويعمّق أثرها النفسي، والمهني

(1) في قاموس المعاني تنمَّر الشخص: من نَمَرَ غضب، وساء خلقه، وصار كالنمر الغاضب.



ويتقاطع مع هذه السياقات شكل آخر أكثر تعقيدًا، وهو التمر الرقمي؛ حيث تُستغل التقنيات الحديثة، ومنصات التواصل للإساءة عبر التهديد، أو التشهير، أو النبذ؛ بما يضاعف من سرعة انتشار الأذى، واستمراره خارج حدود الزمان، والمكان، وتتناول هذه الورقة الظاهرة في أبعادها النسقية المتقاطعة؛ باعتبارها حلقات متصلة ضمن بنية اجتماعية واحدة تُعيد إنتاج اختلالات القوة على نحو يعوق التنمية البشرية، والتنظيمية.

التمر كعائق تنموي:

على الرغم من ندرة الأدبيات التي تربط التمر بالتنمية بصورة مباشرة، وهو الذي قد يُعزى سببه إلى تركيز معظم الدراسات على التأثيرات قصيرة المدى، وتجنبها التعقيد المنهجي المطلوب لقياس العلاقة بين التمر ومخرجات التنمية إلا أن الأدلة المتراكمة من مجالات الاقتصاد التربوي، وعلم النفس التنظيمي تشير إلى أثر تنموي سلبي ممتد تتجاوز نتائجه الأذى الفردي؛ لتعكس على التعليم، والعمل، والإنتاجية؛ حيث يشكّل العنف، والتمر المدرسي تهديدًا مباشرًا للبيئة التعليمية؛ إذ يعكس سلبيًا على التحصيل الأكاديمي، ويزيد من معدلات التغيب، والانسحاب من التعليم؛ مما يقوّض فرص التعلّم، وتنمية رأس المال البشري (UNESCO, 2019; UNESCO, 2024).، وهو ما يؤدي لاحقًا إلى انخفاض فرص العمل، ومستويات الدخل.

وفي بيئة العمل بيّنت دراسات أن التمر الوظيفي يخفض الدافعية، والرضا الوظيفي، ويزيد الغياب، وتسرب الكفاءات؛ مما يعكس في تراجع الإنتاجية، والابتكار المؤسسي، وقد كشفت دراسة محلية عن التمر الوظيفي طبقت في مستشفى الملك عبد العزيز بمكة عن ارتفاع معدلات التمر بين العاملات الصحيات، وارتباطه بزيادة الضغوط النفسية، وقد أوصت الدراسة بضرورة وضع تشريعات واضحة لمكافحة التمر الوظيفي، وتفعيل قنوات التبليغ، والدعم؛ نظرًا لما تسببه هذه الظاهرة من أثر سلبي على الموظف؛ مما يستوجب منعه من تحقيق الأداء المؤسسي الأمثل (Omriani, 2022)، وفي بعض السياقات لا يظل التمر سلوكًا فرديًا؛ بل يتغلغل في الثقافة التنظيمية؛ ليصبح مقبولًا ضمنيًا، أو ممارسًا بصمت مؤسسي، وهو ما يُعرف بالتمر المؤسسي، وعندما تغيب آليات الردع، والمسائلة تتحوّل بيئة العمل إلى مساحة طاردة تضعف فيها الثقة، وتزيد معدلات الغياب، والاستقالات؛ مما يعكس- سلبيًا- على الأداء، والتنمية المؤسسية.



وتتضاعف الآثار السلبية في حالة التمرّ الرقمي الذي يتّسم بالانتشار السريع، واستمرارية الأثر، وصعوبة السيطرة؛ إذ ينقل الأذى من النطاق المحدود (المدرسة، أو العمل) إلى فضاءٍ مفتوح بلا حدود زمنية، أو مكانية؛ فحادثة واحدة من الإساءة الإلكترونية قد تُعَادُ مشاركتها آلاف المرات؛ لتتحول إلى ضغط نفسي دائم يُضعف قدرة الضحايا على التعافي، والاندماج في التعليم، أو العمل، وتؤكد الدراسات الدولية الحديثة أن آثار التمرّ الرقمي تتجاوز المدى القصير؛ إذ ترتبط بارتفاع معدلات الاكتئاب، والأفكار الانتحارية، واضطرابات الصحة النفسية طويلة الأمد، إضافة إلى العزلة، وفقدان الثقة، والتغيب عن المدرسة، أو العمل (Peprah et al., 2023). كما ينتج التمرّ الرقمي خللاً في العدالة الرقمية، والاجتماعية؛ حيث تُستغل التكنولوجيا لتكريس الإقصاء، والتمييز؛ بدلاً من تمكين الأفراد، وهذا التناقض بين الوظيفة الأصلية للتقنية كأداة تمكين واستخدامها كوسيلة إيذاء يخلق بيئة رقمية غير آمنة تقوّض الثقة بالتحول الرقمي ذاته، وهو ما أشار إليه تقرير منظمة العمل الأوروبية (EU-OSHA, 2022)؛ باعتباره أحد المخاطر النفسية، والاجتماعية الجديدة المهددة للتنمية الرقمية، ومطلياً أكدت دراسة حديثة طبقت في جيزان؛ حيث أظهرت أن تأثر أداء 26.3% من المشاركين دراسياً- بشكل ملحوظ- بسبب التمر الإلكتروني؛ إذ فكّر حوالي 20% من المشاركين في ترك مدارسهم، و19.7% في التوقف عن استخدام الإنترنت، و21.1% في إيذاء أنفسهم نتيجةً لعواقب التمر الإلكتروني. (Gohal et al., 2023)

ومما سبق يمكن القول إن التمرّ يقوّض التنمية

من ثلاث زوايا مترابطة:

- بشرياً**
عبر إضعاف القدرات النفسية، والتعليمية للأفراد.
- اقتصادياً**
عبر خفض الإنتاجية، وارتفاع تكلفة الرعاية، والدعم النفسي.
- اجتماعياً**
عبر تفكك الروابط المجتمعية، وتراجع الثقة الرقمية.



مكافحة التنمر:

إنّ معالجة الظاهرة لم تعد تقتصر على برامج الحماية، أو الإرشاد المدرسي؛ بل تستلزم سياسات تنموية شاملة تربط بين التعليم والصحة النفسية، والتحول الرقمي المسؤول؛ وذلك لضمان بناء رأس مال بشري متوازن، وقادر على الإسهام في التنمية المستدامة، وفيما يأتي استعراض لأبرز الجهود العالمية لمكافحة التنمر:

تُعَدّ البرامج المدرسيّة من أبرز الممارسات الدولية الناجحة في التصدي للتنمر؛ ففي فنلندا أُطلق برنامج KiVa، وهو برنامج تدخّل مدرسي شامل أظهرت نتائجه انخفاضًا كبيرًا في حالات التنمر المدرسي في فنلندا؛ إذ قضى البرنامج على التنمر في 80% من المدارس التي طُبّق فيها، وخفّضه بشكل ملحوظ في البقية، وانتقلت هذه التجربة إلى أكثر من 20 دولة حول العالم؛ نظرًا لنجاحها؛ وذلك لأن منهجية البرنامج لا تركز على الضحية، والمعتدي فقط؛ بل تشمل- أيضًا- دور الطلاب الشهود الذين قد يعززون التنمر بصمتهم، ويدرّب البرنامج فريقًا مدرسيًا خاصًا للتدخل عند رصد حالة تنمر؛ وفق بروتوكول واضح يشمل الضحية، والمعتدي، والشهود على حدة، كما يتضمن جانبًا وقائيًا معرفيًا عبارة عن دروس، وأنشطة صفّية مرتين شهريًا تُثقف الطلاب حول قيم التعايش، واحترام الآخر، والتمييز بين النزاع الطبيعي والتنمر، والهدف هو خلق ثقافة مدرسية إيجابية ترفض التنمر من الأساس عبر إشراك الأقران، كما طُبّق البرنامج النرويجي Olweus لمكافحة التنمر في المدارس، وهو يقوم على سياسات مدرسية شاملة تشمل قياسًا دوريًا لمعدلات التنمر، وتدخّلًا فوريًا لمساعدة الضحايا، ومحاسبة المعتدي، وفي المملكة المتحدة طُوّر نموذج مماثل، مثل: برنامج All Together («كلنا معًا») الذي يوفّر للمدارس منصّة إلكترونية لإعداد خطط عمل المعلمين، وتدريبهم على مكافحة التنمر؛ بما فيها التنمر الإلكتروني.

وعلى الصعيد التشريعي وضعت بعض الدول قوانين تتصدى صراحة للتنمر المدرسي؛ ففي اليابان أصدر البرلمان عام 2013م «قانون تعزيز تدابير منع التنمر» (Act No. 71 of June 28, 2013)، الذي يعرّف التنمر، ويشدد على حماية كرامة الطلاب، والتحذير من خطورة تنامي هذه الظاهرة على صحتهم، وحياتهم، وبالمثل اعتمدت فرنسا في 2 مارس 2022م «قانون مكافحة التحرش المدرسي» (Loi n° 2022-299 du 2 mars 2022 visant à combattre le harcèlement scolaire) الذي يجرم التنمر في المدارس، والجامعات؛ بما في ذلك التنمر الإلكتروني، ويفرض غرامات تصل إلى 150 ألف يورو، وسجنًا قد يصل إلى 10 سنوات على الجناة

وتظهر هذه التجارب القانونية حرص الدول على دمج معالجة التمر ضمن الإطار القانوني؛ بما يضمن ردًا قاضيًا واضحًا للفاعلين، كما طُرحت تشريعات خاصة بمكافحة التمر في بيئات العمل؛ ففرنسا- على سبيل المثال- أضافت في «قانون تحديث الاقتصاد، والمجتمع» (Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale) بابًا كاملًا لمجابهة التحرش المعنوي في العمل ينصُّ على أنه «لا يجوز لأي موظف أن يتعرَّض لأعمال تحرُّش معنوي متكررة تسبب تدهور ظروف العمل، أو تضر بكرامته، أو صحته الجسدية، أو النفسية، وفي السويد حدّدت لوائح بيئة العمل مفهوم الاعتداء المستمر كإفعال موجهة بازدرء نحو موظف، أو أكثر تؤدي إلى تدهور صحتهم، أو استبعادهم من العمل، وأخيرًا في اليابان أقرّ البرلمان في 2019م قانونًا جديدًا يلزم الشركات بمنع «التحرُّش بالسلطة، ويطلب من أرباب العمل توفير استشارات، وفرق تحقيق داخلية للتعامل مع شكاوى التحرُّش، وزيادة وعي الموظفين على منع هذا السلوك.

وفي مجال الفضاء الرقمي

شهدت السنوات الأخيرة تشريعات واسعة
لتعزيز الأمن الإلكتروني؛

على مستوى الاتحاد الأوروبي	في أستراليا
 <p>دخل حيز التنفيذ قانون الخدمات الرقمية (Digital Services Act, Regulation (EU) 2022/2065)</p>	 <p>أقر قانون الأمان الإلكتروني (Online Safety Act 2021) الذي أنشأ هيئة مستقلة (eSafety Commissioner)</p>
<p>التصدي للمحتوى غير القانوني، والمؤذي</p> <p>حماية حقوق المستخدمين</p> <p>تعزيز شفافية الإجراءات الرقابية</p>	<p>يُوسع نطاق الحماية ليشمل كل أفراد المجتمع</p> <p>صياغة قواعد واضحة لمقدمي الخدمات الرقمية</p> <p>حزم عقوبات على المحتوى الضار</p>

ومحليًا
<p>تبنّت المملكة العربية السعودية خلال السنوات الأخيرة عددًا من المبادرات لمكافحة التمر بمختلف أشكاله؛</p> <p>وفق مستهدفات رؤية 2030م في بناء مجتمع حيوي، ومجتمع آمن</p> <p>وذلك ضمن إطار تعزيز بيئة آمنة؛</p>



وفيما يأتي استعراض لأبرز هذه الجهود؛ ففي قطاع التعليم (التنمر المدرسي): أطلقت وزارة التعليم السعودية برنامجًا وطنيًا باسم "برنامج رفق" للوقاية من التنمر بين الطلاب، ورفق هو برنامج إرشادي شامل يهدف إلى نشر الوعي بمشكلة التنمر المدرسي، وسبل الوقاية منها بين منسوبي المدرسة (قادة، ومعلمين، ومرشدين)، وأولياء الأمور، والطلبة أنفسهم، ويتضمن البرنامج أدلة توعوية، مثل: (الدليل التوعوي للحد من التنمر 1446م، وقد وجهت الوزارة المدارس بتفعيل برامج رفق طوال العام الدراسي من خلال الإذاعة المدرسية، والنشاط الطلابي، وخصص الإرشاد؛ بهدف تعزيز ثقافة احترام الآخر، ونبذ العنف في البيئة المدرسية، هذا بالإضافة إلى عدد من المبادرات المحلية من الإدارات التعليمية المحلية، مثل: برامج "بأخلاق أسمو" في الرياض، و "التنمر بين الأقران" في مكة، و"السلوك العدواني" في الدوادمي، وغيرها، وجميعها تشترك في هدف نشر الوعي، والتدخل الوقائي ضد التنمر في المدارس، وعلى مستوى التشريع لا يوجد حتى الآن قانون سعودي مستقل يجرم التنمر المدرسي تحديدًا، لكن نظام حماية الطفل (2014)، ولائحته التنفيذية تعتبر إيذاء الأطفال بدنيًا، أو نفسيًا؛ بما في ذلك الاعتداء، أو الاستغلال بين الأقران مخالفة تستوجب المساءلة، وقد عيّنت وزارة التعليم على المدارس قواعد للسلوك، والمواظبة تتضمن تصنيف سلوك التنمر ضمن المخالفات المتوسطة، أو الكبرى بحسب شدته، وتحدد إجراءات لعلاجها تأديبيًا، وتربويًا؛ (بدءًا من جلسات الإرشاد، ووصولًا إلى نقل الطالب المتنمر لمدرسة أخرى، وفصله في الحالات القصوى).

وفي نطاق الأسرة، والمجتمع (التوعية المجتمعية) أنشأ مجلس شؤون الأسرة السعودي لجنة متخصصة للطفولة أطلقت منذ 2021م حملة مجتمعية سنوية بعنوان "ما لك حق" لمكافحة التنمر ضد الأطفال، وفي نسختها الثالثة عام 2024م استمرت هذه الحملة 14 يومًا متواصلة بدعم من برنامج تنمية القدرات البشرية، وبمشاركة أكثر من 50 جهة حكومية، وأهلية اشتملت الحملة على نشر مواد تثقيفية، وأفلام توعوية عبر وسائل التواصل، والإذاعة والتلفزيون، إضافةً إلى ورش عمل تدريبية في خمس مدن كبرى للأطفال من جميع المراحل الدراسية هدفت لتعليمهم أساليب مواجهة التنمر من خلال أنشطة تفاعلية متنوعة.



وفي مجال العمل (التنقّر الوظيفي) لا توجد حتى الآن برامج متخصصة بالاسم لمكافحة التنقّر في بيئة العمل، كما هو الحال في قطاع التعليم، وعلى الرغم من أن نظام العمل السعودي لا ينص صراحةً على تعريف، أو تجريم مباشر لسلوكيات التنقّر، أو التحرش المعنوي، والوظيفي إلا أنه يتضمّن أحكامًا تحمي كرامة العامل، وتُجرّم التعسف، والإساءة، وقد أصدرت وزارة الموارد البشرية، والتنمية الاجتماعية القرار الوزاري رقم 20912 بعنوان "ضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل" الذي يُلزم المنشآت بوضع سياسات واضحة للوقاية من التعديات السلوكية، والإبلاغ عنها، والتحقيق فيها بسريّة، واتخاذ الإجراءات التأديبية المناسبة، يشمل القرار صراحةً متعددة للتعدي، منها: الإيذاء اللفظي، والتهديد، والاستبعاد، والتهميش، وهي ممارسات تتقاطع مع مفهوم التنقّر الوظيفي، ومع ذلك لا يزال إطار الحماية القانونية من التنقّر المعنوي تحديًا بحاجة إلى مزيد من التفصيل، والتقنين.

وفي الفضاء السيبراني (التنقّر الإلكتروني) يبرز نظام مكافحة جرائم المعلوماتية (2007م)، وتعديلاته الذي يجرم التشهير بالآخرين، أو إلحاق الضرر بهم عبر وسائل تقنية المعلومات، ويعاقب مرتكبها بالسجن حتى سنة، وبغرامة تصل 500 ألف ريال، ويشمل ذلك رسائل السب، والقذف، والتهديد الإلكتروني، والتعدي على الحياة الخاصة بنشر الصور، أو المعلومات دون إذن، وهي أفعال تتقاطع مع مفهوم التنقّر الرقمي، وإجرائيًا وفّرت السلطات منصات إبلاغ سهلة للمواطنين، أهمها: تطبيق "كُلنا أمن" التابع لوزارة الداخلية الذي يمكّن أي شخص من تقديم بلاغ فوري من هاتفه ضد الجرائم الإلكترونية؛ بما فيها التهديدات، وانتحال الهوية، والابتزاز، وانتهاك الخصوصية، ومن المبادرات المميزة في التوعية الرقمية أطلقت وزارة الاتصالات، وتقنية المعلومات حملة "علّم، واسترح"؛ وذلك لتعزيز الوعي بالأمن الرقمي، ومكافحة التنقّر الإلكتروني بين الشباب، ومبادرة "حماية" من المجموعة السعودية لأمن المعلومات؛ بغرض نشر الثقافة الوقائية من الجرائم السيبرانية، ومن ضمنها التنقّر.

ومما تم عرضه سابقًا- نجد أن لدينا لَبِنات أساسية واعدة لمكافحة التنقّر، خاصة (المدرسي، والإلكتروني)؛ وذلك من خلال برامج التوعية المدرسية، وحملات الأسرة، والأنظمة المتعلقة بالجرائم المعلوماتية، وهذه الجهود تتقاطع مع الممارسات العالمية في التركيز على التدخل الوقائي، والتوعية، لكنها لا تزال تفتقر لبعض العناصر، مثل: وجود تشريع صريح شامل للتنقّر؛ سواء أكان (مدرسيًا، أو وظيفيًا) يعرفه بدقة، ويحدد عقوبات محددة له، ووجود آلية مركزية لرصد حالات التنقّر، وإصدار تقارير إحصائية دورية عن معدلاته كما تفعل وزارات التعليم في اليابان، وبريطانيا (مثلًا)، وأيضًا تختلف المقاربة المحلية في أن معظم جهودها حتى الآن هي إجرائية، وتوعوية داخلية أكثر منها ملزمة قانونيًا للجهات؛ فمثلًا: برنامج (رفق)

وتعاميم الوزارة تعتمد على التزام المدارس بتنفيذها، ولكن لا يوجد قانون يلزم المدارس غير الحكومية، أو يحدد مسؤولية واضحة في حال فشل مدرسة ما في منع تفشي التّمَر- حسب المعلومات المتاحة- وفي جانب التّمَر الوظيفي تركز الحماية على مبادئ عامة دون وجود تعريف نظامي للتّمَر المعنوي، أو آليات صريحة للتظلم؛ مما قد يصعب إثبات حالات التّمَر الإداري قضائياً؛ وذلك مقارنةً بدول كفرنسا، وكندا؛ حيث أُدرج المفهوم قانونياً تحت مسمى التحرش المعنوي، أو النفسي

ومن العرض السابق يبدو من الممكن حصر

أبرز الثغرات في جهود مكافحة التّمَر

- محلياً - في ست نقاط رئيسية:

- أولاً**

ضعف آليات الرصد، والتبليغ المدرسي الإلزامي؛
حيث لا يوجد نظام رقمي موحد يضبط الحالات المبلغ عنها ()، ويصنفها كما تفعل دول، مثل: اليابان.
- ثانياً**

غياب برامج، أو تشريعات مخصصة للتّمَر الوظيفي، خصوصاً في القطاع الخاص.
- ثالثاً**

ضعف التنسيق بين الجهات المعنية؛
فالمبادرات موزعة بين قطاعات التعليم والأسرة، والأمن السيبراني دون إطار تكاملي واضح.
- رابعاً**

نقص التدريب المتخصص؛
إذ لا يُلزم المعلمون، أو مسؤولو الموارد البشرية بتدريب منتظم، وممنهج كما هو الحال في تجارب، مثل: فنلندا.
- خامساً**

استمرار الحواجز الاجتماعية أمام التبليغ؛
إذ لا يزال البعض يتردد في الإبلاغ عن كونهم ضحية تّمَر؛ وذلك خوفاً من اللوم الاجتماعي، أو عدم أخذ الشكوى بجدية، وعلى الرغم من أن هذه ظاهرة عالمية، لكنها تقلصت في الدول التي كثفت حملات كسر حاجز الصمت.
- أخيراً**

محدودية الدراسات الميدانية المحلية؛
مما يصعب من عملية قياس حجم الظاهرة، وتقييم فاعلية البرامج القائمة.



وانطلاقاً من الثغرات التي تم استعراضها يمكن الإشارة إلى عدد من المسارات الممكنة لتعزيز الجهود الوطنية، من أبرزها: مراجعة الأنظمة ذات الصلة، وصياغة لائحة تنفيذية خاصة بمكافحة التنمر تشمل تعريفاً دقيقاً بأنواعه، وتأسيس مرصد وطني يصدر تقارير سنوية ترصد البلاغات، ومناطق الخطورة، والأنماط المتكررة وتطوير مؤشرين وطنيين لتعزيز البيئات الآمنة والوقاية من التنمر: مؤشر جودة الحياة المدرسية بقيادة وزارة التعليم، ومؤشر الرفاه في بيئة العمل بقيادة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؛ لقياس مستوى الأمان النفسي والاجتماعي، وانتشار السلوكيات المؤذية، وفاعلية آليات الوقاية والإبلاغ والاستجابة، على أن تُصدر نتائج المؤشرين في تقارير سنوية ترصد البلاغات، ومناطق الخطورة، والأنماط المتكررة، بما يدعم التدخل المبكر، وتطوير السياسات الوقائية، وحماية رأس المال البشري، كما يمكن اقتراح إجراء دراسات دورية كل عامين لقياس انتشار الظاهرة، وتطوير دليل إجرائي للموظف حول التعامل مع التنمر الوظيفي، وتكثيف تدريب الكوادر التعليمية، والإرشادية، أما في الفضاء الرقمي؛ فيُقدَّرُ مطالبَةُ المنصات بتوفير أدوات تحكّم للمستخدمين في مواجهة المحتوى المسيء، وتفعيل تقنيات الذكاء الاصطناعي لرصد حملات التنمر المنظم بشكل استباقي.

وفي الختام لا يمكن النظر إلى التنمر بمعزل عن طبيعته الجذرية كأحد مظهرات اختلال توازن القوة بين الأفراد، وهو سلوك يتسلل إلى المؤسسات التربوية، والمهنية، والرقمية حين تغيب الأطر الرادعة التي تمنع استقواء البعض على حساب كرامة الآخرين، وهو ليس فقط فعلاً مؤذياً نفسياً؛ بل هو مؤشرٌ على خلل أوسع يهدد نسيج الثقة، والعدالة في المجتمع، ولقد أثبتت التجارب الدولية أن الحدّ من هذا الخلل لا يتحقق بالعظات وحدها؛ بل عبر بناء منظومة تشريعية، وإدارية، وثقافية تتكامل فيها أدوات القانون، والتوعية، والمسائلة، ومن منظور سيادة القانون، وحماية الحقوق لا يمكن أن نتساهل مع مظاهر الهيمنة الصامتة داخل المدارس، أو مواقع العمل، أو الفضاء الرقمي؛ فالمجتمعات التي تُهمل مظاهرها الصغيرة تُراكم هشاشة تنموية تُضعف قدرة الإنسان على العطاء، والانتماء.

ومن هذا المنطلق تُتيح القيم الدينية، والأخلاقية الراسخة في المملكة العربية السعودية إلى جانب التوجهات الطموحة لرؤية 2030م أرضية صلبة لتعزيز الجهود الوطنية في مواجهة ظاهرة التنمر بجميع أشكاله؛ فإذا ما تحولت الجهود الحالية إلى منظومة مؤسسية متكاملة تردع التجاوز، وتستثمر في تنشئة جيل يوازن بين القوة والرحمة، وحينها يصبح التصدي للتنمر لبنة في مشروع تنموي أوسع: بناء مجتمع مسؤول، آمن، ومتماسك.

التعقيبات:

التعقيب الأول - أ. أحمد المحميد

تبرز الورقة الرئيسية أهمية تناول موضوع التمر في بيئي التعليم، والعمل، وتسييل الضوء عليه كعائق يؤثر على الصحة النفسية، ويضعف من مستوى الإنتاجية، والانتماء، ويُعيق التنمية بشكل عام، ويستعرض هذا التعقيب جانب الحماية النظامية لهذه الظاهرة في المملكة العربية السعودية، خاصة ما يتعلق بحقوق الطفل، والتعامل مع حالات التمر في التعليم، والعمل، وتقوم المملكة العربية السعودية- منذ تأسيسها- على توفير الرعاية الاجتماعية، والصحية، والتعليمية لجميع المواطنين على قدم المساواة، وقد نص النظام الأساسي للحكم على تعزيز هذا الحق، وحمايته؛ حيث جاء في المادة العاشرة: "تحرص الدولة على توثيق أواصر الأسرة، والحفاظ على قيمها العربية، والإسلامية، ورعاية جميع أفرادها، وتوفير الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم، وقدراتهم"، وقد كفل النظام لجميع الأفراد الرعاية، والحماية الشاملة.

مفهوم حقوق الطفل (الحماية من التمر):

حقوق الطفل هي مجموعة من حقوق الإنسان التي حُصت لمن لم يتجاوز سن الثامنة عشرة؛ وذلك مراعاةً لضعفهم واحتياجهم لرعاية خاصة، ويتمتع الأطفال بهذه الحقوق إلى جانب حقوق الإنسان الأساسية مع الأخذ في الاعتبار حاجاتهم المرتبطة بالعم، والتطور، والنمو.



أبرز الأنظمة الوطنية لحماية الطفل:



<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> 3 نظام مكافحة جرائم الاتجار بالأشخاص. </div>  </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> 2 نظام الحماية من الإيذاء. </div>  </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> 1 نظام حماية الطفل. </div>  </div>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> 6 نظام مكافحة جرائم المعلوماتية. </div>  </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> 5 نظام مكافحة جريمة التحرش. </div>  </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> 4 نظام الأحداث. </div>  </div>

نظام حماية الطفل:

يُغنى هذا النظام بحماية كل من لم يتجاوز عمره 18 سنة، ويهدف إلى مواجهة جميع أشكال الإيذاء، أو الإهمال الذي قد يتعرض له الطفل في بيئته، وقد أكد النظام على حقوق الطفل كما وردت في الشريعة الإسلامية، والأنظمة المحلية، والاتفاقيات الدولية. ومن التعريفات الواردة فيه:

- الطفل: كل من لم يتجاوز 18 عامًا.
- الإيذاء: أية إساءة، أو استغلال يتعرض لها الطفل، أو يُهدد بها.
- الإساءة الجسدية: تعريض الطفل لضرر، أو أذى بدني.
- الإساءة النفسية: سوء تعامل يسبب له ضررًا نفسيًا، أو صحيًا.
- الإهمال: عدم توفير احتياجاته الأساسية؛ سواءً كانت (الجسدية، أو الصحية، أو النفسية، أو التعليمية...).

أهم المحظورات المتصلة بحماية الطفل:

- تشغيله قبل بلوغه سن الخامسة عشرة.
- تكليفه بأعمال قد تضر بسلامته، أو بصحته البدنية، أو النفسية.
- استخدامه في الأعمال العسكرية، أو النزاعات المسلحة.
- استغلاله جنسيًا، أو تعريضه للاستغلال الجنسي، أو المتاجرة به في الإجرام، أو التسول.
- استخدامه في أماكن إنتاج المواد المخدرة، أو المؤثرات العقلية، أو تداولها.
- استيراد ألعاب الطفل، وبيعها، أو الطوى المصنعة على هيئة سجاثر، أو أداة التدخين.
- القيام بأي تدخل، أو إجراء طبي للجنين إلا لمصلحة، أو ضرورة طبية.

التمتع في بيئة العمل:

هو سلوك عدواني يصدر من زميل، أو مدير بشكل متكرر يتسبب في الضغط، أو الضرر النفسي، والجسدي للموظف، أو المتدرب، وقد يحدث في مختلف أماكن العمل: المكاتب، والمتاجر، والمؤسسات، وغيرها، وأبرز أسبابه:

- الغيرة المهنية.
- الغيرة الاجتماعية.
- الرغبة في الانتقام.
- تدني احترام الذات.
- التمييز، أو العنصرية.
- ضعف بيئة العمل، وسلبيتها.

آثاره على أداء الموظفين:

- أضرار نفسية.
- مشكلات صحية.
- تراجع الأداء.
- العزلة، والانطواء.

العقوبات، والتنظيمات المرتبطة بالتمتع في بيئة العمل:

تُطبق العقوبات المتعلقة بالتمتع الوظيفي؛ وفق اللوائح الداخلية للمنشآت، وكذلك وفقاً لنظام العمل السعودي، وقد تصل العقوبة إلى الفصل من العمل، خصوصاً في حالات الاعتداء على المدير، أو الزملاء، أو الإخلال بأداب بيئة العمل، وسلوكياتها، ومن أبرز التنظيمات ذات العلاقة: القرار الوزاري رقم (20912) بشأن ضوابط الحماية من التعديت السلوكية في بيئة العمل، وحدد القرار ضوابط الحماية من التعديت السلوكية في بيئة العمل التي تهدف إلى صيانة خصوصية الفرد، وكرامته، وحريته الشخصية. وتطرق الفرار إلى أن المقصود بالتعدي السلوكي (الإيذاء) هو جميع ممارسات الإساءة من طرف على طرف آخر، ومن ذلك: جميع أشكال الاستغلال، أو التهديد، أو الترشح، أو الابتزاز، أو الإغراء، أو التشاجر، أو الشتم، أو التحقير، أو الإيذاء بما يحدش الحياء، أو تعمد الخلوة مع الجنس الآخر. والمؤكد أن استمرار تعزيز الأطر النظامية، ورفع الوعي المجتمعي بحقوق الأفراد في بيئات التعليم، والعمل، ويُعدُّ خطوةً مهمةً؛ وذلك لضمان بيئة آمنة تحفظ الكرامة، وتدعم التنمية الشاملة.

التعقيب الثاني - د. منى الغريب

مقدمة:

لا يقتصر التمتع على كونه مشكلة بين الأفراد؛ بل هو عائق تنموي ذو عواقب وخيمة على النمو المعرفي، والعاطفي، والاجتماعي، والاقتصادي، وتتطلب معالجة التمتع إستراتيجيات متعددة المستويات تشمل الإصلاح التربوي، والصحة النفسية، والأطر القانونية، والتغيير الثقافي، وبرامج التنمية العالمية، ويُعدُّ الحدُّ من التمتع أمراً بالغ الأهمية لتعزيز ازدهار الأفراد، والتقدم المجتمعي المستدام.

الشخصية التنموية:

هي الشخصية القادرة على إحداث أثر إيجابي مستدام في ذاتها، وفي المجتمع، وتُعدُّ ركيزةً أساسيةً في أي مشروع نهضوي، أو تحولي، ويمكن تفكيك مقوماتها، وصفاتها على ثلاثة مستويات مترابطة: ذاتي، واجتماعي، ونهضوي، أو تحولي، ومؤسسي/حضاري، وبحسب الدراسات المتعددة: فإن نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (OCEAN) التي تصف أبعاد الشخصية الإنسانية من وجهة علم النفس الحديث، ويعتبر أكثر دقة في اختبارات الشخصية، ويمكن من خلاله التنبؤ بنجاح الفرد المهني، والأكاديمي، ويقاس ثبات الشخصية ضمن أطراف سماتية ثنائية القطب ما بين درجات مرتفعة ودرجات منخفضة، ويندرج بين القطبين العديد من السمات، والصفات الشخصية؛ وذلك على النحو الآتي:



- العامل الأول - الانفتاح على التجربة (OPENNESS TO EXPERIENCE)، وقياس مدى إبداع الشخص، ورغبته في تجربة كل ما هو جديد.
- العامل الثاني - تفاني الضمير / اليقظة (CONSCIENTIOUSNESS)، ويتعلق بالتنظيم، والمسؤولية، والقدرة على الانضباط الذاتي.
- العامل الثالث - الانبساط (EXTRAVERSION)، وقياس مدى اجتماعية الشخص، ومستوى طاقته، وتفاعله مع الآخرين.
- العامل الرابع - المقبولية / الوفاق (AGREEABLENESS)، وتعكس توجه الشخص نحو الآخرين، ومدى تعاونه، وتعاطفه معهم.
- العامل الخامس - العصبية (NEUROTICISM)، وتتعلق بمدى الاستقرار العاطفي، وقدرة الشخص على التعامل مع الضغوط.

ويمكن تناول ذلك فيما يأتي:

أولاً - المقومات الذاتية للشخصية التنموية:

تمتاز الشخصية التنموية بمجموعة من الصفات النفس - اجتماعية التي تعتبر الأساس النفسي، والقيمي للفعل التنموي، ومن ذلك: الوعي بالذات، وإدراك الفرد لدوره في المجتمع، ووضوح المعنى، والهدف من العمل، والحياة، وربط النجاح الشخصي بالمنفعة العامة، والعقلية النمائية (GROWTH MINDSET)، وتقبل الفشل كجزء من التطور، والمرونة الفكرية، وعدم الجمود، والانضباط، والمسؤولية، والالتزام بالوقت، والمهام، وتحمل نتائج القرارات، واحترام القوانين، والنظم، والكفاءة، والجدارة، وامتلاك المهارات، والمعرفة، والاستثمار في تطوير القدرات، والاستقلالية الأخلاقية، واتخاذ قرارات قائمة على القيم، لا على الإملاءات، ومقاومة الفساد، والمحسوبية، والنزاهة، والشفافية.

ثانياً - الصفات الاجتماعية للشخصية التنموية:

تعتبر الصفات الاجتماعية من المقومات التي تجعل الفرد عنصرًا فاعلاً في النسيج الاجتماعي بشكل عام المبني على روح التعاون، والعمل الجماعي، والمواطنة الفاعلة، وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الفردية، والقدرة على العمل ضمن فرق متنوعة، ورأس مال اجتماعي تجسيري مرتفع يساهم في بناء الثقة المتبادلة، وقادر على احترام الاختلاف الثقافي، والفكري، والقدرة على التواصل، والحوار، والإيمان بالحقوق، والواجبات، والمشاركة المجتمعية، ودعم المبادرات التطوعية، والتنموية، وإدارة الخلاف بطريقة بناءة.



ثالثاً - الصفات الحضارية، والمؤسسية:

وهي التي تربط الشخصية بمسار التنمية الشاملة من خلال الإيمان بالتنمية المستدامة، والتفكير طويل المدى، واحترام الموارد والبيئة، والربط بين الحاضر والمستقبل، والوعي بالتنمية كعملية، وثقافة، وسلوك لا كشعار، ورفض الحلول السطحية، والشعبوية، والقدرة على التكيف مع التحولات، واستيعاب التغيرات التقنية، والاجتماعية، وإعادة إنتاج الذات؛ وفق السياق الجديد، والالتزام بالمؤسسات، واحترام دور الدولة، والأنظمة، والزملاء.

صور التمر في بيئة العمل:

يمكن أن يتخذ التمر في مكان العمل أشكالاً متعددة، منها: الإساءة اللفظية، أو الجسدية المباشرة، أو عبر البريد الإلكتروني، والرسائل النصية، وغرف الدردشة على الإنترنت، والرسائل الفورية، أو غيرها من قنوات التواصل الاجتماعي، وفي بعض الحالات قد يمتد التمر إلى خارج مكان العمل، وقد يستهدف التمر في مكان العمل فرداً واحداً، أو مجموعة من الأفراد، وقد يمارسه فرد واحد، أو أكثر. ويمكن أن يحدث بشكل أفقي بين الموظفين، أو بشكل عامودي من أعلى الهرم الإداري إلى أسفل الهرم، أو من أسفل الهرم الإداري إلى أعلى، كما يمكن أن يستهدف التمر في مكان العمل أشخاصاً آخرين في مكان العمل، أو أن يمارسه هؤلاء الأشخاص، مثل: العملاء، والمرضى، والطلاب، والزبائن، وأفراد الجمهور، ويتجلى التمر في صورتين: إما بشكل مباشر، أو غير مباشر، وإما يكون وجهاً لوجه، أو من خلال استخدام واحدة من وسائل التواصل الاجتماعي أما الصور المباشرة بحسب ما جاء في دراسة العمل الآمن في أستراليا (SAFE WORK AUSTRALIA 2021)؛ فيكون بواحدٍ، أو أكثر من الأساليب الآتية:

- استخدام لغة، أو تعليقات مسيئة، أو مهينة، أو جارحة، مثل: اظهار الاستهزاء المتكرر باسمه، أو شكله، أو أصله، ونعته بها.
- سلوك عدواني، أو تخويفي، ومنها: افتعال المقالب، أو الطقوس غير المشروعة.
- تعليقات مُهينة، أو مُدلة.
- النقد، أو الشكاوى غير المبررة
- نشر معلومات مضللة، أو شائعات مغرضة.
- تغيير ترتيبات العمل، مثل: جداول المناوبات، والإجازات؛ وذلك بقصد إلحاق الضرر بموظف، أو أكثر
- التمييز بين الموظفين، والمعاملة غير العادلة فيما يتعلق بالاستحقاقات، مثل: الإجازات، أو الترقية، أو التدريب.



أما أساليب التمر غير المباشرة؛

فتظهر في صورة من الصور الآتية:

- 1** إرهاق الضحية في العمل، وإشعاره بالتقصير.
- 2** تقييد حرية الموظف بعزله، أو نقله، أو استبعاده عمداً من الأنشطة المتعلقة بالعمل.
- 3** حجب معلومات حيوية لأداء العمل بفعالية، أو حرمانه من الوصول إلى المعلومات، أو الإشراف، أو الاستشارة، أو الموارد؛ بما يضر بمصلحته.
- 4** تحديد مهام متدنية، أو مهام تتجاوز مستوى مهارة الموظف، وتأهيله.
- 5** تحديد جداول زمنية غير معقولة، أو تغيير المواعيد النهائية باستمرار.

تداعيات التمر في بيئة العمل:

يُعَدُّ التمر في مكان العمل مشكلة خطيرة لكل من أصحاب العمل، والموظفين؛ فوادة من المفارقات الصارخة هي أنه لا يوجد- عمليًا- أي دليل تنظيمي فيما يتعلق بفعالية التدخلات لمنع التمر، أو الحد منه في مكان العمل، وأنه على مر السنين قد تم تخصيص مجموعة واسعة من الأبحاث لهذه القضية؛ مما أدى إلى فهم أفضل للآثار السلبية للتمر في مكان العمل، وأنه بمراجعة الأدبيات حول التمر في مكان العمل اتضح أن هناك أربع فئات وراء التمر، مثل: الخصائص الوظيفية، وجودة العلاقات الشخصية، وأساليب القيادة، والثقافة التنظيمية، ونتيجة لذلك وجدت علاقات إيجابية بينها وبين الإرهاق المهني، والضييق النفسي، والتغيب، ونية مغادرة الشركة (TURNOVER INTENTIONS (MALOLA, DESRUMAUX, DOSE & JEOFFRION 2024). وجاء هذا

على النحو الآتي:

أولاً - على مستوى الفرد: التأثير على طيف السمات الشخصية التنموية (OCEAN):

- الاحتراق الوظيفي، والإرهاك العاطفي PSYCHOLOGICAL DISTRESS؛ إذ يستنزف التمر طاقة الموظف النفسية؛ مما يؤدي إلى الإرهاك العاطفي؛ وذلك بما له تأثير سلبي على أداء العمل، والتركيز، والقدرة على اتخاذ القرارات، وبعضها ينعكس على شكل أمراض جسدية، مثل: شد العضلات، والصداع، والإرهاق، ومشاكل في الجهاز الهضمي؛ فيصبح خيار ترك العمل - هنا- وسيلة دفاعية للنجاة، وحماية الصحة العقلية.



• الضغوط النفسية BURNOUT؛ إذ يعاني ضحايا التمر من فقدان الثقة بالنفس، واحترام الذات، والقلق، والاكتئاب، واضطرابات النوم، والأفكار الانتحارية؛ مما يزيد من رغبتهم في الهروب من بيئة العمل السامة.

• استنزاف الارتباط النفسي DEPLETION؛ فعادة ما يكون هناك ارتباط نفسي بين الموظف والمنظمة، وهو الذي عادة ما يولد نوعًا من الثقة، والولاء، وعندما يجد الموظف أن المنظمة خذلتها بفشلها في توفير بيئة آمنة يؤدي هذا إلى فقدان الولاء، والرغبة في مغادرة تلك البيئة.

• انخفاض الرضا، والارتباط الوظيفي JOB SATISFACTION & ENGAGEMENT؛ إذ يقوض التمر شعور الموظف بالإنجاز، والانتماء؛ مما يقلل من حماسه، وتفانيه.

ثانيًا - على مستوى المنظمة: التأثير على الهيكلة التنظيمية داخل المنظمة:

- ضعف الدعم التنظيمي: وجود دعم من المشرفين، أو الزملاء يعمل مثل حاجز (BUFFER) يقلل من حدة تأثير التمر على نية الموظف في الاستقالة.
 - اختلال العدالة التنظيمية: في البيئات التي تفتقر للعدالة يتفاقم الشعور بالظلم؛ فعدم المساواة يؤدي إلى هشاشة أكبر لدى النساء، والشباب، والفئات المهمشة؛ مما يعجل بقرار الرحيل. وتفعيل أنظمة إدارة الصراع الفعالة يقلل من هذه الآثار.
 - الخروج عن السياق الثقافي: تزداد قوة العلاقة بين التمر وترك العمل في الثقافات التي ترفض التسلسل، أو سوء استخدام الصلاحيات كما هو في السعودية؛ وذلك مقارنة بالثقافات التي تتقبل مسافة القوة العالية.
 - السمات الشخصية: الموظفون الذين يتمتعون بتقدير ذاتي مرتفع قد يميلون أكثر لترك العمل عند تعرضهم للتمر؛ وذلك ليقينهم بقدرتهم على إيجاد فرص أفضل.
- ثالثًا - على مستوى التهديد الإستراتيجي لاستقرار القوى العاملة، واستمرارية المؤسسات:**
- تتحمل المنظمات تكاليف باهظة نتيجة نوايا ترك العمل، حتى لو لم يستقل الموظف فعليًا، وتتمثل تلك النوايا فيما يأتي:

- ارتفاع معدل دوران الموظفين، وما يرتبط به من تكاليف التوظيف، والتدريب البديلة.
- انخفاض الإنتاجية، وضعف الالتزام المهني؛ بسبب انخفاض الروح المعنوية، والتحفيز، والتغيب عن العمل.
- تعطيل العمل أثناء التحقيق في الشكاوى المعقدة، بالإضافة إلى تكاليف الاستشارة، والوساطة، والدعم.
- تضرر سمعة المنظمة (EMPLOYER BRAND)؛ مما يصعب جذب الكفاءات الجديدة.



الاستجابة السلبية من إدارة الموارد البشرية:

خرجت دراسة بحثية حديثة (BODDY AND BOULTER 2024) حول الأسباب التي تجعل الموظفين ينظرون إلى إدارة الموارد البشرية (HR) كجهة غير فعالة في مواجهة الإساءات الوظيفية، وتؤكد الدراسة أن الموارد البشرية فقدت ثقة العديد من الموظفين الذين باتوا يرونها جهة ضعيفة، أو فاسدة، وتجادل الدراسة بأن دوامة التمرر ستستمر ما لم يتم وضع سياسات لقواعد سلوك صارمة، ومراقبة بشكل مستقل بعيدًا عن ضغوط الإدارة العليا، ومن خلال تحليل آراء الموظفين في بيئة العمل





مكافحة التمر في السياق السعودي؛ باعتباره استثمارًا تنمويًا، وليس تكلفة اجتماعية:

في السياق السعودي لا يُعدُّ التمرُ مسألةً اجتماعيةً هامشيةً؛ بل يُعدُّ عائقًا بنيويًا أمام التنمية البشرية، وكفاءة المؤسسات، والتماسك الاجتماعي، ويؤثر سلبيًا على التنافسية الوطنية؛ وذلك على المدى الطويل؛ إذ إن تبني إطار تنموي لمكافحة التمر يعزز رأس المال البشري، ويحمي القيم الوطنية، ويسرّع تحقيق مستهدفات رؤية 2030م؛ وعليه فإن مكافحة التمر يمثل استثمارًا تنمويًا، لا تكلفة اجتماعية؛ فمن منظور نظرية التنمية يقيد التمر القدرات الإنسانية، ويُضعف الثقة الاجتماعية، ويُبطئ التقدم نحو تحقيق المستهدفات التنموية الإستراتيجية لرؤية السعودية 2030م لبناء مجتمع يتمتع بجودة حياة عالية، كما نص الهدف الثالث، وتعليم جيد، ومتكافئ كما نص عليه الهدف الرابع، والحدّ من أوجه عدم المساواة كما جاء في الهدف العاشر، والهدف السادس عشر الذي ينص على السلام، والعدل، وبناء مؤسسات قوية.

ويمكن تناول الأمر على النحو الآتي:

أولاً - منطلق نظرية التنمية البشرية:

تركز الإستراتيجية التنموية في المملكة العربية السعودية على رفاه الإنسان، وجودة الحياة، وتنمية المواهب إلا أن التمر يقلل من الانخراط، والتحصيل التعليمي، كما يضر بالصحة النفسية، والثقة بالذات، ويحدّ من مشاركة الشباب في الحياة الاجتماعية، والمدنية، وهو ما يتعارض مع هدف رؤية 2030م في بناء مجتمع حيوي، ومواطن طموح.

ثانيًا - منطلق القدرات البشرية:

تُعرف التنمية بأنها توسيع الحريات، والقدرات الفعلية للأفراد، ويؤدي التمر في المدارس، والجامعات، وبيئات العمل، والفضاءات الرقمية إلى تقييد القدرة على التعلّم في بيئات آمنة، وكبح الحماس، والفاعلية، والقدرة على القيادة، والتأثير غير المتكافئ على الفئات الاجتماعية الأكثر هشاشة؛ وعليه فإن التمر يمثل حرمانًا من القدرات، ويقوّض- بشكل مباشر- تنمية رأس المال البشري الوطني.

ثالثًا - منطلق رأس المال الاجتماعي، والتنمية الاجتماعية:

تعتمد التنمية في المملكة على مؤسسات قوية، وثقة اجتماعية، وتماسك مجتمعي إلا أن التمر يرسخ إساءة استخدام السلطة، والإقصاء، ويضعف شرعية المؤسسات، مثل: الأكاديميات التعليمية، وأماكن العمل؛ فهو يقوّض قيم الاحترام، والتكافل، والمسؤولية الاجتماعية، وهو ما يتناقض مع مرتكزات رؤية 2030م على التماسك الاجتماعي، والتميز المؤسسي.



وبناءً على ما ذكر أعلاه؛ فمن المهم إجراء البحوث الطولية لرصد مدى انتشار التمر، وتأثيره التفاعلي، أو الإلكتروني في بيئة العمل؛ ومن ثمّ رفع المقترحات إلى واضعي السياسة العامة، وتحديدًا: وزارة التعليم، ووزارة العمل، ووزارة الموارد البشرية، والتنمية الاجتماعية؛ بهدف وضع لوائح، وتشريعات تُحدِّد من انتشار التمر؛ حتى لا يصبح ظاهرة اجتماعية، كما يتعين على المنظمات، والمؤسسات باختلاف اختصاصاتها المهنية اتخاذ خطوات لمكافحة التمر، وتحسين بيئة العمل، وإبداء مزيدٍ من الاهتمام لأدوارها الأساسية، مثل: الدور الوقائي، والدعم الهرمي، وهذه الأدوار السياسية منها ما يأتي:

- تنفيذ برامج تدريبية للمديرين، وهذا لتعزيز القيادة التعاطفية، ومهارات التواصل.
- تزويد العاملين بالموارد، والمعلومات، والتدريب اللازم لمعرفة حقوقهم، ولأداء مهامهم بأمان، وفعالية.
- محو الأمية الرقمية، وفتح قنوات تواصل فعالة؛ وذلك لضمان وجود آليات لتقديم الملاحظات، والشكاوى بجديّة، وتدريب منسوبي المنظمة على استخدام أساليب واضحة للتعبير عن التمر.
- وضع دليل إرشادي، وسياسات واضحة لمكافحة التمر، وتشجيع الحول البناءة لفض النزاعات مع اعتباره مهمة أساسية لإدارة الموارد البشرية.
- دمج الاستشارات النفسية ضمن إدارة الموارد البشرية؛ وذلك للتدخل المبكر لتقديم الرعاية، واحتواء الصدمات النفسية، والتخفيف من الآثار طويلة المدى.
- تعزيز معايير السلوك الإيجابية، وثقافة الاحترام، والقيم المجتمعية، وعدم التسامح مع أي شكل من أشكال الإساءة، أو الأذى من قبل جميع المنسوبين، خصوصًا عند الإبلاغ عن حالات التمر؛ بل رفضه، ومواجهته.
- ضمان تصميم أنظمة عمل آمنة، وتحديد الإجراءات الإدارية، والقانونية، وتوضيحها، وفهمها داخل الهرم الهيكلي للمنظمات، خصوصًا للفئات الضعيفة، والمهمشة التي تتعامل مع أطراف خارجية، مثل: (الموظفات في المبيعات، والمحلات التجارية، والحراسة، والأمن).



المدخلات حول القضية:

التنمر في المجتمع: جذوره الثقافية، وتأثيرها على فعالية الضبط القانوني:

لا يقتصر التنمر على كونه ممارسات فردية يمكن ضبطها عبر النظام القانوني فحسب؛ بل إنه- في بعض صورته- متجذر في ثقافة المجتمع؛ مما يزيد من صعوبة التعامل معه من منظور قانوني، ويظهر ذلك بوضوح في بعض الممارسات الاجتماعية التي تعيد إنتاج التنمر، أو تُبرره ضمن إطار قيم اجتماعية متوارثة، حتى عندما تتوافر جهات ضبط قضائية، وتنظيمية قادرة على التعامل مع الأفعال العدوانية،

ومن أبرز صور التنمر الثقافية في البيئة المدرسية- على سبيل المثال- تحريض أحد الآباء لابنه الذي تعرّض لاعتداء على "أخذ حقه بيده" من المعتدي؛ وذلك بدل تقديم شكوى لإدارة المدرسة، ويُنظر في الثقافة السائدة إلى تقديم التلميذ ضحية التنمر شكوى للمدرسة؛ باعتباره دليلاً على ضعف الشخصية، أو عدم القدرة على حماية النفس؛ مما يدفع إلى ترسيخ فكرة الانتقام كخيار مقبول، ويُظهر أن الثقافة، ونمط التنشئة الاجتماعية يمكن أن يحرضا بقوة على ممارسة التنمر.

وتتجلى أشد صور التنمر في جرائم القتل بداعي الثأر؛ حيث تقف خلفها منظومة قيم قبلية (TRIBAL) لا ترى غضاضة في ممارستها، على الرغم من وجود جهات ضبطية، وعدلية تهدف إلى حماية الأفراد من الاعتداء، وتُعَدُّ ممارسة الثأر إشارة إلى استمرار بقايا مرحلة ما قبل نشأة الدولة الحديثة؛ أي: زمن القبيلة؛ حيث تستمر هذه الممارسة على نطاق ضيق، لكنها تغذيها منظومة قيم، وعادات لم تتكيف مع متطلبات الدولة الحديثة، وأجهزتها الرسمية.

ويُعَدُّ انتشار السلاح غير المرخص، وهوس امتلاكه، وحمله من قبل البعض مظهرًا آخر من مظاهر الثقافة الاجتماعية التي تشجع على اقتنائه، وربما استخدامه؛ مما يعكس في كثير من الحالات عدم الثقة في الأجهزة الرسمية، ودورها في حماية الأفراد، ويُظهر هذا الانتشار أن بعض عناصر الثقافة المجتمعية لا تزال تكترس منطق القوة الفردية كبديل عن المنظومة الرسمية للضبط، والحماية؛ وعليه يُعَدُّ التنمر ظاهرة ذات جذور اجتماعية عميقة تدفع إلى ممارستها، وتكرس بعض صورته؛ وبالتالي فإن شيوعه يشير إلى خلل ثقافي، وفشل في أساليب التنشئة الاجتماعية؛ مما يتطلب مقاربات تربوية، وثقافية إلى جانب الأطر القانونية؛ وذلك لضمان الحد من انتشاره.



التنمر في المدارس، وأبعاده التربوية، والاجتماعية:

يُعَدُّ كلُّ من: قطاعي التعليم، والعمل من البيئات التي تتجلى فيها مظاهر التنمر بوضوح؛ إذ يظهر في المؤسسات التعليمية بصورة متكررة، بينما يخضع في قطاع الأعمال لضوابط تنظيمية، وأنظمة قانونية واضحة تسهم في الحد منه، وتتيح آليات رسمية لتلقي الشكاوى، والتطلّعات الإدارية التي يُعزّي جزءٌ منها إلى ممارسات تنمر قد تصل في بعض البيئات الوظيفية إلى مستوى الإهانة المهنية وتُظهر البيئات المدرسية، ولاسيما في مرحلتي التعليم الابتدائي، والمتوسط ممارسات تنمر تتزامن مع مرحلة حساسة من تكوّن القيم، والسلوكيات لدى الطلبة؛ حيث تتداخل مفاهيم الأخلاق، وأساليب التعامل، وتتأثر عملية بناء الشخصية؛ بما يُمارَس داخل المدرسة من سلوكيات صادرة عن الأقران، أو بعض أفراد الهيئة التعليمية، وغالبًا ما تبدأ هذه الممارسات بالتنمر اللفظي، ثم تتطور تدريجيًا إلى أشكال أكثر حدّة قد تشمل التنمر البدني.

كما يتداخل التنمر في البيئة المدرسية مع مظاهر العنف التي تناولتها تشريعات الحماية من العنف، والتمييز؛ لاسيما ما يرتبط بالعنصرية، أو الاختلاف في الشكل، أو العرق، أو المستوى الاجتماعي، والاقتصادي؛ فضلًا عن تأثير المخزون الثقافي، والقيمي لدى الفرد تجاه المختلفين عنه، ويُضاف إلى ذلك ما قد يكون ناتجًا عن تلقي أنماط تنشئة غير تربوية داخل الأسرة تسهم في ترسيخ سلوكيات عدوانية لدى الطفل، ولا يُنظر إلى التنمر؛ بوصفه سلوكًا عارضًا؛ بل يُعَدُّ نتيجة لأساليب تربوية غير متوازنة، ومكتسبات أخلاقية تشكّلت في مراحل التنشئة الأولى؛ وعليه يُعَدُّ الوعي الأسري عنصرًا محوريًا في الوقاية من هذا السلوك، والحدّ من آثاره؛ وذلك من خلال تعزيز قيم الاحترام المتبادل، وتقبّل الآخر منذ الطفولة المبكرة، كما تبرز أهمية تضمين مفاهيم مكافحة التنمر في مناهج الطفولة المبكرة، وإدراج المصطلح ضمن البرامج التوعوية الموجهة للأسر.

وتؤكد الأدبيات التربوية على ضرورة اعتماد برامج مدرسية واضحة تحدد آليات التعامل مع حالات التنمر، وتوضح إجراءات الرصد، والتدخل، والدعم، وفي هذا الإطار يمكن للجمعيات غير الربحية أن تؤدي دورًا داعمًا في إعداد الكوادر التعليمية، وتأهيلها، وتعزيز فهمهم لمفاهيم التنمر، والحماية؛ بما يسهم في بناء بيئة تعليمية آمنة تسهم في النمو النفسي، والاجتماعي السليم للطلبة.

معدلات التنمر المدرسي: دلائل دولية، وتفاوتات نوعية:

تشير الإحصاءات الدولية إلى أن التنمر ظاهرة منتشرة بين الطلاب، حيث يقَرّ واحد من كل خمسة طلاب (19.2%) بتعرضه للتنمر، وتظهر دراسة متعددة الجنسيات شملت 83 دولة أن 30.5% من المراهقين أبلغوا عن تعرضهم للتنمر (ECLINICALMEDICINE,2020)، كما تكشف البيانات الأمريكية تفاوتًا بين الجنسين في أشكال التنمر؛ إذ تبلغ نسبة الإناث اللواتي أبلغن عن تعرضهن للتنمر في المدرسة 21.8%؛ وذلك مقارنة بـ 16.7% لدى الذكور، بينما تبلغ نسبة الذكور الذين تعرضوا للتنمر الجسدي 6% مقابل 3.7% لدى الإناث، ويظهر -أيضًا- أن أكثر حالات التنمر الجسدي تحدث في المرحلة المتوسطة؛ حيث يبلغ معدل التعرض للتنمر 26.1% بين طلاب الصفوف 6-8؛ وذلك مقارنة بـ 14.6% بين طلاب الصفوف 9-12.



وتشير الإحصاءات كذلك إلى أن أكثر أشكال التمر شيوعًا هو نشر الشائعات (13.0%)، تليه السخرية، أو إطلاق الألقاب (11.9%)، كما يبرز أن 41.3% من الطلاب الذين أبلغوا عن تعرضهم للتمر يعتقدون أن التمر سيستمر (المركز الوطني الأمريكي للإحصاءات التعليمية، 2022م)، ويُعدُّ الاستبعاد من الأنشطة الاجتماعية من أشد أشكال التمر تأثيرًا؛ حيث بينت دراسة تحليلية لردود 14,083 طالبًا أن آثار الاستبعاد الاجتماعي على المدى القصير، والطويل قد تكون ضارة، مثل: التعرض للضرب اليومي (استطلاع حول العدوان العلاقاتي بين الشباب: تأثير التمر، الوضع الاجتماعي، والمواقف، 2022م). وعلى صعيد مواقع حدوث التمر داخل المدرسة تتصدر الفصول الدراسية بنسبة 39%، تليها الممرات، أو الدرج بنسبة 37.5%، ثم الكافتيريا 25.1%، وساحة المدرسة 24.4%، كما أظهر الاستطلاع الوطني أن 44.2% من الطلاب أبلغوا عن التمر إلى بالغ موثوق، وتُظهر البيانات- أيضًا- أن التمر قد يرتبط بخصائص شخصية؛ حيث يذكر الطلاب أن المظهر هو السبب الأكثر شيوعًا للتمر (32.7%)، يليه العرق (13%)، ثم الإعاقة (9.7%)، والأصل العرقي (9.4%)، والجنس (9.2%)، والتوجه الجنسي (8.9%)، والدين (5.8%) (المركز الوطني الأمريكي للإحصاءات التعليمية، 2022م)، وتشير الدراسات إلى أن الطلاب ذوي الإعاقة يتعرضون لمعدلات أعلى من التمر؛ وذلك مقارنة بأقرانهم، ويشاركون في مستويات أعلى من التمر بمرور الوقت (ROSE & GAGE، 2016م)، كما تبرز البيانات الحديثة أن المراهقين ذوي الإعاقة التنموية (44.4%) أكثر عرضة للتمر من المراهقين بدون إعاقة تنموية (31.3%) (مراكز السيطرة على الأمراض والوقاية منها، 2024م). وفيما يتعلق بالتمر القائم على التحيز أظهرت البيانات أن هويات (90% LGBTQ)، وهويات المتحولين جنسيًا، والمتنوعة جندريًا الذين لديهم تساؤلات (54%) توجد بشكل متكرر ضمن المجموعات ذات مستويات الضيق العاطفي الأعلى، بينما كانت معدلات الضيق العاطفي أقل بنسبة 20% إلى 60% في المجموعات المماثلة دون تمر قائم على التحيز بمتوسط انخفاض قدره 38.8% (الأكاديمية الأمريكية لطب الأطفال، 2024م)، كما يعاني أكثر من 3 من 5 طلاب LGBTQ+ من مشاعر مستمرة من الحزن، أو اليأس خلال العام الماضي، وأكثر من نصفهم من صحة نفسية سيئة خلال الشهر الماضي (مراكز السيطرة على الأمراض، والوقاية منها، 2024م).



نشأة التنمر في بيئة العمل: مقارنة سوسولوجية، وتنظيمية متعددة الأبعاد:
يُعَدُّ التساؤلُ حول العوامل التي يمكنُ ردَّ نشأة التنمر في بيئة العمل إليها تساؤلًا مشروعًا؛ لاسيما في ظل التحولات الاجتماعية، والتنظيمية المتسارعة التي تشهدها المجتمعات المعاصرة، وقد برزت ظاهرة التنمر في هذا السياق؛ بوصفها ممارسة مركبة تتجاوز كونها سلوكًا فرديًا عابرًا؛ لتغدو قضية اجتماعية، ونفسية، وثقافية ذات آثار عميقة على الأفراد، والمؤسسات، وعلى مسارات التنمية بوجه عام؛ بما في ذلك المشروع التنموي السعودي، ولا تقتصر آثار التنمر على الإضرار بالسلامة النفسية للأفراد؛ بل تسهم كذلك في إعادة إنتاج علاقات قوة غير متكافئة داخل البيئات التعليمية، والمهنية والاجتماعية؛ بما يقوِّض قيم العدالة، والكرامة الإنسانية، وتكمن خطورة هذه الظاهرة في طابعها الصامت؛ إذ غالبًا ما تُمارس تحت غطاء المزاح، أو التنافس، أو السلطة التنظيمية، الأمر الذي يجعلها أقل ظهورًا، وأكثر تأثيرًا على المدى البعيد.

واستناداً إلى المنطلق النظري تتداخل عدة مقاربات تفسيرية “ في فهم نشأة التنمر في بيئة العمل، من أبرزها:

أربع نظريات رئيسة، جاءت على النحو الآتي:



أولها - نظرية العنف الرمزي لبيير بورديو

التي تفسر التنمر؛ بوصفه شكلاً من أشكال العنف غير المرئي يُمارس عبر اللغة، والتهميش، وآليات التقييم المهني، ويُعاد إنتاجه حين يُنظر إليه؛ بوصفه ممارسة طبيعية، أو جزءًا من ثقافة العمل.

01



وثانيها - نظرية التعلم الاجتماعي لألبرت باندورا

التي ترى أن التنمر ينتشر عندما يصدر عن القيادات، أو تتم مكافأته ضمناً؛ فيتعلم الأفراد أن السلوك العدواني أداة للنجاح، والترقي.

02



أما المقاربة الثالثة - فتتمثل في نظرية الصراع، والتنظيم النيوليبرالي للعمل

التي تشير إلى أن بيئات التنافس الصفري، وضغوط الأداء، والإنجاز تحوّل العلاقات المهنية إلى علاقات صراع؛ فيغدو التنمر آلية إقصاء غير رسمية.

03



وتأتي رابعاً - نظرية الحوكمة الرشيدة، والمسؤولية المؤسسية

التي تؤكد أن غياب القواعد الواضحة، والمساءلة الفاعلة يفتح المجال لهيمنة القوة الشخصية؛ وذلك بدل الاحتكام إلى القانون المؤسسي.

04



وبناءً على هذه المقاربات ينضح أن المنظور الاجتماعي لا يدعم ردّ جذور المشكلات الاجتماعية إلى عامل واحد؛ بل ينظر إليها؛ بوصفها نتاج تفاعل بنيوي بين مجموعة من العوامل المتداخلة؛ وعليه تنشأ إشكالية التّنقّر في بيئة العمل من تفاعل عنصرين، أو أكثر، من أبرزها ما يأتي:

- أولاً - عنصر القيادة؛ بوصفها محددًا للمعايير؛ إذ تُعد القيادة المرجعية الأخلاقية، والسلوكية داخل المؤسسة، وعندما تتسامح القيادة مع الإهانة، أو الإقصاء بحجة ضغط العمل، أو تحقيق نتائج سريعة، أو عندما تمارس أنماطًا سلطوية؛ مما يتحول معه التّنقّر من سلوك مرفوض إلى ممارسة مشروعة تنظيماً، ويفقد صفته كفعلٍ منبؤ اجتماعياً، ومهنياً.
 - ثانياً - عنصر الثقافة التنظيمية؛ حيث تتحول الثقافة المؤسسية إلى بيئة حاضنة للتّنقّر في حال مكافأة الصمت عن الشكوى؛ وذلك على حساب الرفاه النفسي للموظف، أو في حال الخلط بين التّنقّر والمزاح؛ بما يؤدي إلى تطبيع هذه السلوكيات، وإعادة إنتاجها أفقياً بين الزملاء، وعمودياً بين المستويات الإدارية، وهو ما ينسجم مع تفسير بورديو للعنف الرمزي.
 - ثالثاً - عنصر الحوكمة المؤسسية؛ إذ إن غياب سياسات واضحة للحدّ من التّنقّر، وعدم وجود آليات تواصل فعّالة لتقديم الشكاوى، وغياب المساءلة الحقيقية، والعدالة يؤدي إلى تكريس بيئة تنظيمية معززة للتّنقّر، وهو ما يبرز دور إدارات الموارد البشرية في هذا السياق.
 - رابعاً - عنصر بنية التنافس داخل المنظمة؛ حيث إن بناء بيئة العمل على تنافس صفري دون مؤشرات أداء مهنية واضحة- ومع ندرة الفرص، والترقيات- يدفع بعض الأفراد إلى استخدام التّنقّر؛ بوصفه إستراتيجية غير رسمية للبقاء، أو التفوق داخل المؤسسة.
- وفي ضوء ما سبق يتضح أن معالجة التّنقّر في بيئة العمل تستلزم فهماً شمولياً لبنيتها الاجتماعية، والتنظيمية، والانتقال من مقارنة لوم الفرد إلى تبني مقارنة مؤسسية تعالج جذور الظاهرة عبر القيادة، والثقافة التنظيمية، والحوكمة، ونمط التنافس، وهو ما يمهد لتفعيل آليات، وتوصيات عملية تحدّ من انتشار التّنقّر، وتعزز بيئات عمل صحية، وعادلة.

التّنقّر المؤسسي الممنهج: أبعاد التكلفة الاقتصادية، والاجتماعية، وطرق القياس:

يلاحظ- أحياناً- وجود نوع من التمر الممنهج الذي يُمارس من قبل المدراء على مرؤوسيه، حتى أصبح جزءاً من السمات المكتسبة، والمشروعة للمدير، ويتحمل الموظف ثمن ذلك؛ بغض النظر عن المستوى الإداري التراتبي، ولا يقتصر أثر هذه الممارسة على الضرر النفسي، والمعنوي للمرؤوس؛ بل يتعداه إلى نتائج سلبية على الإنتاجية، والثقافة المؤسسية، والصحة النفسية، وسلامة بيئة العمل، ومستوى جودة الحياة



كما يمكن دراسة السلوكيات القيادية الناشئة عن التمر المؤسسي الممنهج، وقياس تكلفتها من الناتج الاقتصادي؛ حيث ظهرت بعض المقاربات في احتساب الأثر الاقتصادي للتمر الممنهج، أو التمر العام على الاقتصاد، والتنمية، وتُظهر الأدبيات البحثية منذ سنوات محاولات لتحويل أثر التمر إلى أرقام اقتصادية، واجتماعية على مستوى الفرد، والمؤسسة، وأحياناً الاقتصاد الكلي إلا أن قوة هذه الأدلة تختلف حسب المنهج؛ إذ تكون الأقوى- غالباً- على مستوى التكاليف، والناتج طويلة الأجل للأفراد من جهة (الدخل، والتوظيف، والصحة)، ثم تُجمع- لاحقاً- لتقدير أثر "مجتمعي".

ويمكن تفصيل ذلك الأمر على النحو الآتي:

1- ما الذي "يحتسب" اقتصادياً في دراسات التمر؟

أكثر مسارات القياس شيوعاً في هذا المجال تشمل ما يأتي:

- خسائر رأس المال البشري: تتمثل في تراجع التحصيل، والغياب، والتسرب، وانخفاض المهارات، ودخل أقل لاحقاً.
- سوق العمل: بطالة/تعطل، وإنتاجية أقل، ودوران وظيفي أعلى.
- الصحة: زيادة استخدام الخدمات الصحية، (خصوصاً النفسية)، وأحياناً أعباء جودة الحياة.
- تكاليف مؤسسية/قطاعية: أيام عمل مفقودة، وانخفاض الأداء، وشكاوى، ونزاعات، وتدريب بدائل... إلخ، (خصوصاً في التمر الوظيفي).
- تكاليف اجتماعية: تدهور الثقة، والتماسك الاجتماعي، والعنف المدرسي، وتفاوتات اجتماعية، ويُقاس أحياناً (بمؤشرات وسيطة أكثر من كونه رقمًا ماليًا مباشرًا).
- 2- أمثلة مباشرة لدراسات "تقدير تكلفة" التمر:
- أ- التمر المدرسي/الطفولة (أثر اقتصادي طويل المدى):
- دراسة طويلة المدى (بيانات تتبع حتى منتصف العمر تقريباً) وجدت ارتباطاً بين التعرض للتمر في الطفولة وانخفاض فرص التوظيف، وتراجع الثروة/الملكية، وفروقات بالدخل، هذا مع اختلافات حسب الجنس، ونوع التكلفة (تكاليف توظيف/صحة).
- توجد- أيضاً- تلخيصات سياسات، وعروض مبنية على أدلة متعددة حول "تكلفة التمر في المدارس" تُحاول ربطه بمخرجات تعليمية، واقتصادية.



ب - التمر في بيئة العمل (تكلفة إنتاجية، وصحية):

- دراسة في إيطاليا قَدّرت "تكلفة إنتاجية" مرتبطة بالتمر الوظيفي كنسبة/قيمة سنوية للفرد؛ وذلك (ضمن منهجيات اقتصاديات الصحة، والإنتاجية).
- تقارير دولية تناقش كلفة العنف/الضغط/التمر في العمل عبر مسارات، مثل: الغياب المرضي، والنية لترك العمل.
- توجد تقديرات على مستوى دولة/اقتصاد، مثل: (تغطيات لبحوث في أيرلندا عن أيام عمل مفقودة، وتكلفة سنوية).

3 - تقارير دولية تربط التمر بالتنمية الاجتماعية، (وأحياناً الاقتصادية):

- تقارير اليونسكو، واليونيسيف (UNESCO/UNICEF) عن العنف، والتمر في المدارس تجمع بيانات انتشاره، وآثاره التعليمية، والنفسية، والاجتماعية، وتذكر أن الأثر الاقتصادي "كبير" عبر قنوات، مثل: التسرب، وفقدان العائد التعليمي.
- منظمة التنمية، والاقتصاد OECD وثّقت قياس التعرض للتمر؛ وذلك عبر اختبارات التحصيل المدرسي PISA، وناقشت علاقته برفاه الطلاب، وبيئة التعلم، ويستخدم ذلك كثيرًا كبوابة لاحتساب الأثر الاقتصادي عبر مسار التحصيل/العمل لاحقًا.

4 - كيف نُحوّل الدراسات التمر إلى "رقم"؟

هناك ثلاث مقاربات منتشرة على النحو الآتي:

- أتكلفة المرض/العبء (COST-OF-ILLNESS): تجمع تكاليف علاج + إنتاجية مفقودة + غياب + ... ثم تُسقطها على عدد المتأثرين.
- عقوبة الدخل (HUMAN CAPITAL / EARNINGS PENALTY): تربط التعرض للتمر بنتائج طويلة المدى، مثل: (الدخل/التوظيف/الثروة)، ثم تُحوّل الفرق إلى خسارة تراكمية للفرد، والمجتمع.

MICROSIMULATION / POPULATION ATTRIBUTABLE FRACTION ج - تقدر "ما نسبة" عبء

الاكتئاب/التسرب/... ويمكن نسبها للتمر، ثم تحسب كلفتها على مستوى السكان.

وتُظهر الأدلة وجود تكاليف واضحة للتمر، خاصة عبر الصحة، والتعليم، والعمل، والتمر الممنهج، لكن تحويلها إلى أثر على الناتج المحلي الإجمالي الوطني (GDP) بشكل مباشر أقل شيوعًا، وأصعب منهجيًا؛ لذلك يقف كثير من الدراسات عند تقدير "تكلفة مجتمعية/قطاعية"؛ بدلاً من رقم نمو اقتصادي كلي.



التنمر الخفي في بيئات العمل: مظاهره، وتأثيره، وسبل مواجهته:

يُعَدُّ التنمرُ الخفيُّ من أخطر أشكال التنمر في بيئات العمل؛ لأنه لا يترك آثارًا ظاهرة يمكن إثباتها بسهولة، ويتجلى- غالبًا-في إحساس داخلي بأن هناك شيئًا غير مريح، على الرغم من أن بعض الأشخاص قد يظهرون ودودين، ولطفاء في البداية، ثم يمارسون إيذاءً غير محسوس بشكل تدريجي، وقد يستخدمون اقتراحات، أو نصائح تبدو ببناءة للتأثير النفسي على زملائهم بمهارة، كما يظهر هذا النوع من التنمر عبر التنافس المفرط؛ إذ تمتلك المتنمرين عقدة التفوق، وشعور بعدم الأمان؛ فيصبح نجاح الآخرين تهديدًا لهم؛ مما يضعهم في حالة تنافس دائم، وغير محمود، وقد يتحدثون عن الزملاء بصورة سيئة، مثل: ترويح إشاعات بأن عمل الشخص غير احترافي، أو أن المهمة التي يقوم بها غير عادلة، ويصل الأمر- أحيانًا- إلى محاولة تمزيق الآخرين، وتقويضهم عبر إشاعات تهدف إلى حماية وجودهم المهني من تهديد الآخرين، ومن مظاهر التنمر الخفي- أيضًا- السطو على أفكار الآخرين؛ إذ يهتم المتنمر بما يقدمه زميله، ويعترف بقدراته، لكنه يظل قلقًا من منافسته؛ فيسعى باستمرار لأخذ الأفكار، وتقديمها باسم نفسه، كما قد يلجأ إلى إخفاء العمل عمدًا عبر عدم مشاركة المعلومات المهمة المتعلقة بالمشاريع، أو تعمد عدم الرد على رسائل البريد الإلكتروني، أو المكالمات في الوقت المناسب؛ مما يعطل سير العمل، ويضع الضحية في موقف ضعف.

وقد يتضمن التنمر الخفي- أيضًا- الازدراء؛ وذلك عبر تضييق الحديث على الشخص، أو مقاطعته لإبداء وجهة نظره؛ بهدف تقليل تأثيره داخل الفريق، وإظهار أنه غير قادر على القيام بمهام معينة، ويصل الأمر إلى فرض العزلة عليه؛ وذلك عبر عدم شمله في رسائل البريد الجماعية، أو المحادثات، واستبعاده من الاجتماعات، والمناسبات الاجتماعية؛ مما يحرم الضحية من المعلومات، والقرارات المهمة، ويجعلها تشعر بالوحدة، ويلاحظ- أيضًا- نقد العمل باستمرار حتى لو كان جيدًا؛ لأن شعور المتنمر بأن لدى الضحية موهبة، أو أداء أفضل منه يدفعه إلى التقليل منه عبر النقد المتكرر، ومن أشكال التنمر المغفول عنها في بيئات العمل تعسف بعض المديرين في التعامل مع المرأة الحامل، وتحميلها أعباءً تفوق قدرتها دون اكتراث بوضعها الصحي؛ وذلك مع اعتبار أن على المرأة أن تؤدي عملها في كل الظروف، وقد تصل بعض الحالات إلى نتائج خطيرة، مثل: الإجهاض؛ مما يستدعي فتح تحقيق من جهة العمل، ومطالبة المدير المتنمر بالاستقالة، أو تصعيد الأمر دون معرفة ما إذا كان ذلك تم وفق ضوابط مدونة السلوك، أو كاناجتهادًا من الإدارة العليا، ويُعَدُّ هذا السلوك شكلاً من أشكال التنمر المؤسسي، وسوء استعمال السلطة.



وتتمثل المشكلة في وقوعه ضمن "المنطقة الرمادية" التي تُغفل- غالبًا- تحت ذريعة متطلبات العمل؛ لذلك من المهم التوعية، خاصة بالنسبة للمديرين الشباب بأن تحميل المرأة الحامل أعباءً تفوق قدرتها مع العلم بحالتها الصحية يُعد قسوة إدارية، وشكلاً من أشكال التنمر، وقد يرقى- إذا ترتب عليه ضرر جسيم، مثل: الإجهاض- إلى مسؤولية جنائية، وليس مجرد مخالفة سلوكية، كما يستدعي الأمر الانتباه إلى التنمر ضد المرأة بكافة أشكاله، ومنها: حماية الأمومة، وما يتصل بها من تخفيف الأعباء، ومنع الإضرار الصحي.

ومن أكثر أشكال التنمر انتشاراً ما يتعلق بما يُطلق عليه "فوبيا الاحتشام"؛ حيث تتعرض بعض النساء للتنمر التمييزي، والتهميش بسبب ارتدائهن الحشمة في بيئة يريد فيها بعض المتنفذين، أو أحدهم أن تؤدي المرأة وظيفة مزدوجة: الأولى - أداء المهمة الموكلة إليها، والثانية - وهي الأهم أن تكون مصدر إشباع لنظراته، وأن تُعطي صورة "حضارية" للمؤسسة؛ وفقاً لادعائه؛ وذلك من خلال تقديم تنازلات مقابل منح مختلفة وإلا تعرضت للتهميش، ويُعد التنمر التهميشي، أو التهميش التنمري من أصعب أشكال التنمر لإدانتته؛ لأنه تنمر صامت، وخفي جداً.





وتُعَدُّ أسئلة تحليل الأنماط من أهم الأدوات في إثبات التنمّر الخفي، مثل: هل يحدث السلوك مع الشخص وحده فقط؟ هل يتكرر أمام أشخاص محددين؟ هل يظهر بعد إنجاز، أو موقف معين؟ هل يرافقه تقليل غير مباشر، أو صمت عقابي؟ وغيرها من الأسئلة التي تساعد في كشف نمط السلوك، وتكراره. كما يمكن الاستعانة بالمقاييس النفسية، مثل: مقاييس النبذ في بيئة العمل، أو مقياس الأفعال السلبية كأدلة مساعدة إلا أن تطبيق المقاييس النفسية في بيئات العمل قد يكون صعباً؛ لأن الاعتماد على "أدلة شعورية" قد يثير احتمال تشخيص الموقف بشكل خاطئ من قبل المتضرر لأسباب أخرى غير التنمّر؛ مما يستلزم توخي الحذر في تفسير النتائج، ومن الأساليب الأخرى- أيضاً- إجراء المقابلات المتعمقة، وقياس الأثر النفسي، والمهني، مثل: تراجع الأداء، وفقدان الثقة، والغياب المتكرر، وتغير السلوك الاجتماعي كأدلة تدعم وجود تنمّر خفي، وتأثيره على الفرد.

الفجوة بين الأجيال، والتنمّر:

تُعَدُّ الديناميكيات الاجتماعية بين الأجيال من القضايا الحساسة في السياق الثقافي العربي؛ نظراً لما تتسم به التراتبية العمرية من خصوصية اجتماعية راسخة، وفي هذا الإطار تبرز ضرورة تأكيد عدم الخلط بين مفهوم النقد الطبيعي الذي يندرج ضمن إطار الخلاف الفكري المشروع ومفهوم التنمّر؛ بوصفه سلوكاً هداماً للنفس البشرية، ومعيقاً لعمليات التنمية الاجتماعية، والمؤسسية. وتشير التحليلات الاجتماعية إلى أن الفجوة بين الأجيال التي أصبحت أكثر حضوراً في الآونة الأخيرة داخل البيئات الأسرية، والعملية لا يمكن تصنيفها بحد ذاتها على أنها تنمّر؛ بل تُعَدُّ ظاهرة طبيعية ناتجة عن اختلاف التجارب الحياتية، وتباين القيم الاجتماعية، وتطور الوسائل التقنية، وتغيّر طبيعة التحديات التي يواجهها كل جيل؛ ففي حين يُجمع على أن التنمّر يتمثل في فعل متعمد، ومنكرر يستهدف إلحاق أذى نفسي، أو اجتماعي بالآخرين؛ فإن الخلاف الجيلي غالباً ما ينشأ نتيجة سوء الفهم، أو الدفاع عن منظومات قيمية مختلفة، غير أن هذا الخلاف قد يتحول إلى تنمّر في حالات محددة، خصوصاً عندما يُساء استخدام السلطة من أي طرف؛ سواءً كان من الجيل الأكبر سناً، أو الأصغر، ويتحوّل النقد المتبادل إلى ممارسة سلوكية مؤذية، وتُعَدُّ من أبرز المؤشرات الدالة على هذا التحول ما يأتي:

- أ - التكرار المستمر للهجوم الشخصي.
- ب - استخدام لغة تنتقص من الكرامة الإنسانية، أو تتضمن سخرية مهينة.
- ج - استهداف نقاط ضعف الفرد على أساس العمر.
- د - خلق بيئة عدائية، أو إقصائية داخل الأسرة، أو المؤسسة.
- ه - اختلال موازين القوة، مثل: استغلال السلطة الأبوية، أو التهميش الوظيفي القائم على العمر.

وتكمن الإشكالية الأساسية في كيفية التعبير عن الاختلافات بين الأجيال؛ إذ إن عددًا كبيرًا من الخلافات الجيلية ينبع- في جوهره- من دوافع إيجابية كحرص الجيل الأكبر على الأصغر بدافع الحماية، والخوف، أو رغبة الجيل الأصغر في التعبير عن هويته المستقلة إلا أن ضعف أدوات التواصل، وغياب مهارات الحوار قد يحوّل هذه الدوافع إلى صراعات تتسم بالتوتر، وسوء الفهم، وفي بيئة العمل المعاصرة التي باتت تضم عدة أجيال تمتد من الأجيال الأقدم إلى الأجيال المرتبطة بتحوّلات الرؤية، والتنمية، وتبرز مسألة التعدد الجيلي؛ بوصفها سيقًا ذا حدين؛ إذ تمثل فرصة حقيقية لتكامل الخبرة، والطموح، وفي الوقت ذاته تمثل تحديًا تنظيميًا إذا لم تُدرّ بكفاءة، ووعي.

وعلى الرغم مما تحمله تعددية الأجيال في بيئة العمل من إمكانات كبيرة لتعزيز الأداء المؤسسي؛ فإنها قد تتحول إلى مصدر صدام إذا لم تُدرّ بذكاء تنظيمي؛ حيث إن الجمع بين الخبرة المتراكمة والطموح المتجدد يتطلب بناء جسور من الفهم، والتقدير المتبادل، كما أن لكل جيل دوافع مهنية مختلفة، ويؤدي تجاهل هذه الدوافع إلى تفاقم الصدامات، في حين يسهم إدراكها، وفهمها في تقليل التوتر، ورفع الإنتاجية، وبناء بيئة عمل متوازنة قائمة على العدالة التنظيمية، وقد يظهر التنمّر بين الأجيال في بيئة العمل عندما تتحول الاختلافات الطبيعية في القيم، وأساليب التواصل إلى سلوك مؤذٍ، ومتكرر يهدف إلى التقليل من الآخر، أو السيطرة عليه، وغالبًا ما يكون ذلك نتيجة غياب الفهم، واحترام المنظور المختلف لكل جيل





التنمّر الجيلي في بيئة العمل

وتتضح بعض الحالات الأكثر شيوعاً للتنمّر الجيلي في بيئة العمل

في الاتجاهين الأتيين:



أولاً - ممارسات تصدر من الجيل الأكبر سناً تجاه الجيل الأصغر:



التقليل من قيمة الأساليب الحديثة؛

وذلك وخلال وصف أفكار، أو حلول الموظفين الأصغر سناً - علنا- بأنها "سطحية"، أو "غير مجرّبة" لمجرد اختلافها عن الأساليب التقليدية.



التهميش؛

وذلك عبر استبعاد الموظفين الأصغر سناً من الاجتماعات، أو دوائر اتخاذ القرار بحجة الاعتماد على وسائل تواصل تقليدية لا تتوافق مع الأساليب الرقمية التي يفضلها الجيل الشاب.



ثانياً - ممارسات تصدر من الجيل الأصغر سناً تجاه الجيل الأكبر:



الانتقاد العلني غير البناء؛

وذلك من خلال التقليل من خبرة الزملاء الأكبر سناً بأسلوب مهين؛ بدلاً من تقديم نقد مهني خاص، وبناء.



السخرية من البطء أو مقاومة استخدام التكنولوجيا؛

سواء عبر تعييفات مباشرة، أو إحياءات ضمنية تنتقص من قدرات الزملاء الأكبر سناً على التكيف التقني.



التشكيك غير اللائق في الخبرة المتراكمة؛

وذلك من خلال طرح تساؤلات، أو تعليقات توحى بأن المعرفة المهنية للجيل الأكبر أصبحت، "قديمة"، أو غير ذات صلة دون الاستناد إلى حجج موضوعية.



يؤدي التنمّر الجيلي إلى تدهور العلاقات المهنية، وانخفاض مستوي الثقة والتعاون داخل الفرق، ويعيق الابتكار ونقل المعرفة. لذا، فإن بناء ثقافة الاحترام المتبادل بين الأجيال هو أساس بيئة عملي منتجة ومستدامة.





وتشير المعالجات التنظيمية إلى أن الحل الأمثل لهذه الإشكالات يتمثل في تعزيز الحوار البناء الذي يعترف بشرعية مشاعر جميع الأطراف، وسلامة أفكارهم، ويركز على الفهم المتبادل؛ بدلاً من الإقناع القسري، أو الهيمنة، ولا يكمن الحل في محو الاختلافات بين الأجيال؛ بل في إدارتها باحترام مع تأكيد أن يرتكز النقد البناء على المبادئ الآتية:

- أ - التركيز على الأفعال، والسلوكيات لا على الأشخاص.
- ب - استخدام لغة محترمة خالية من الإهانة، أو التقليل.
- ج - توجيه النقد نحو الفهم، والتقارب، لا الإيذاء الشخصي.
- د - الاعتراف بشرعية وجهات النظر، وتعددتها.
- هـ - احترام التجارب، والخبرات المتبادلة بين الأجيال.

وعند الالتزام بهذه الضوابط يمكن تحويل الفجوات بين الأجيال من عامل تهديد إلى عنصر قوة؛ وذلك من خلال الدمج بين التفكير التقليدي والالتزام بالإجراءات من جهة، والابتكار، والخروج عن المألوف من جهة أخرى؛ بما يفضي إلى بناء بيئة خالية من التنمر داعمة لأداء المؤسسات، ومساهمة بفاعلية في خدمة المجتمع، ومسارات التنمية المستدامة.

العنف الرمزي، والتنمر: كيف يتحول التهميش إلى شرعية اجتماعية؟

تُشير بعض التحليلات إلى أن التنمر قد يكون متأصلاً في الثقافة، ويتجلى في صور من العنف الرمزي الذي يُطبع اجتماعياً كآمر طبيعي، أو كآلية لضبط التراتب الاجتماعي، ويقود ذلك إلى مفهوم العنف الرمزي لدى بورديو الذي يرى أن أشكال العنف قد تُمارَس، وتُبرَّر عبر اللغة، أو التصنيف، أو التهميش، وغالباً ما تكون غير مرئية؛ لأنها مبرَّرة ثقافياً، ومع ذلك؛ فإن الدولة الحديثة، ومنطقها يقتضيان تقنين القيم، وإعادة صياغتها عبر التعليم، والثقافة، والإعلام، كما تصور ماكس فيبر في نظريته؛ بحيث إن استمرار مظاهر العنف الرمزي لا يعني شرعيتها؛ بل يجب أن يعمل القانون، والتعليم على كسر هذه الشرعية الاجتماعية، وتظهر صور من التنمر يصعب ضبطها قانونياً، مثل: العنف الرمزي الذي يُمارَس تحت غطاء المزاح، أو العنف غير الظاهر، مثل: الإقصاء، والتهميش، وهو ما يحدث بشكل خاص في بيئة العمل؛ ومن هنا تبرز الحاجة إلى تطوير أدوات قانونية تتعامل مع السياق، وتدخل في مفاهيم، مثل: (الضرر المعنوي)؛ لأن هذه تمثل صعوبة قانونية حقيقية؛ فالعنف الرمزي غير المرئي يتجذر في الثقافة الاجتماعية، ويسري بهدوء، وربما دون ملاحظة، ومن صورهِ الشائعة ما يتعرض له بعض النساء من ظلم؛ سواءً من الرجل، أو من المجتمع؛ إذ قد تعتاد المرأة على هذا العنف، وتُحسنه إلى درجة أن لا تراه عنفاً على الرغم من كونها الضحية المباشرة.



ويُعَدُّ مثالُ الإعلاناتِ التجاريةِ واحدًا من أبرز تجليات العنف الرمزي؛ إذ تُستخدم فيها صور نساء جميلات، ورشيقات؛ مما قد يخلق لدى المرأة التي تشاهد الإعلان شعورًا بالرفض، أو الكراهية تجاه جسدها إذا كان ممتلئًا؛ فيلجأ البعض إلى تمارين، أو حميات قاسية، أو عمليات تجميل مكلفة، وخطرة على الصحة. وفي هذه الحالة يحمل الإعلان رسالة ذات مضامين عنف رمزي؛ إذ يساهم في ترسيخ معيار جمالي يحوّل اختلاف الجسد إلى معيار للتمييز، والإقصاء، ويمكن اعتبار العديد من أشكال التنمّر المجتمعي؛ سواءً كانت لفظية مبطنة، أو مرتبطة بالمكانة الاجتماعية أمثلة حية للعنف الرمزي؛ فالتنمّر اللفظي الذي يتخذ شكل "نكتة"، ويحمل في طياته تهمنيًا، أو سخرية من فئة اجتماعية، أو لهجة، أو مظهر، ثم يُررر بعبارات، مثل: "تراني أمزح" يُعَدُّ ممارسةً تنميريةً تتغذى على شرعية اجتماعية صامتة، كما يُعَدُّ التمييز المرتبط بالمكانة الاجتماعية في بيئات العمل؛ بناءً على مظهر الشخص، أو خلفيته الاقتصادية من صور التنمّر الرمزي؛ إذ قد يظهر ذلك بشكل رمزي في ما يرتديه الشخص، أو طريقة تعامله، ويتم تبريره اجتماعيًا بدعوى "اللياقة"، أو "المهنية"، وتُعدُّ هذه الممارسات التنميرية الرمزية ذات أثرٍ لا يقلّ عن العنف المباشر؛ لأنها تُسهّم في ترسيخ التهمنيّ، والإقصاء، وتُعيد إنتاج تفاوتات القوة بين الأفراد بصورة غير مرئية؛ مما يجعلها أكثر صعوبة في كشفها، ومواجهتها.

التنمّر، والعنصرية: بنية التمييز الثقافي، ودورها في تكريس الإقصاء الاجتماعي:

الارتباط بين التنمّر والعنصرية ليس ارتباطًا عرضيًا؛ بل هو ارتباط بنيوي؛ إذ تُعَدُّ العنصرية أحد أعمق مصادر التنمّر، وأكثرها شرعنة اجتماعية؛ لأنها تمثل نظامًا تصنيفيًا يقوم على التفاضل القيمي بين البشر، بينما يُعَدُّ التنمّر ممارسةً لسلطة غير متكافئة تتجسد في الإيذاء المتكرر، وما يجمع بينهما هو التمييز القائم على الاختلاف، والتفاضل؛ سواءً أكان ذلك اختلافًا في الأصل، أم اللون، أم الانتماء الاجتماعي، أم غيره. ويظهر هذا الترابط في المجتمع السعودي من خلال عدة مظاهر، مثل: التنمّر على اللهجات، والمناطق، والتنمّر القائم على الأصل القبلي، أو غير القبلي، والتنمّر ضد المرأة المستقلة، أو المختلفة اجتماعيًا، والتنمّر ضد العمالة، أو الفئات الأقل قوة، وغالبًا ما يتجلى هذا النوع من التنمّر في الأعمال الفنية، كما تُشير بعض الملاحظات إلى أن التنمّر ضد ذوي الاحتياجات الخاصة لا يكون صريحًا في كثير من الأحيان؛ بل يكون مشفّرًا اجتماعيًا، وهو ما يجعل من الصعب مواجهته بصورة مباشرة.

ومن هنا؛ فإن كل سلوك قائم على العنصرية يُعَدُّ تنمّرًا، لكن ليس كل تنمّر يُدرك على أنه عنصرية، والخطر الحقيقي يكمن في العنصرية غير المسماة، أو التي تُؤخذ كمزاح؛ لأنها الأكثر قبولًا، وانتشارًا؛ وبالتالي الأكثر قدرة على الاستمرار، والتكرار دون محاسبة، وفي حين أن هناك العديد من الأنظمة، والتشريعات لمكافحة التنمّر في أشكاله المختلفة إلا أن التوعية تظل مدخلًا أساسيًا، خصوصًا في المدارس مع ضرورة وجود نظام صارم يطبق بحزم للحدّ من هذه الظاهرة



ومن أبرز أشكال التنمر المنتشرة في المدارس التنمر الذي يقوم على الأصل، والتفاخر بالنسب، والقبيلة، هذا إضافة إلى التناز باللون، أو الجاه، أو المركز الاجتماعي، وتساهم وسائل التواصل الاجتماعي، والشبيلات، ومهرجانات المزايين، وغيرها في زيادة ممارسات التنمر، وتجسيشها؛ مما ينعكس على الحالة النفسية للمتتمر عليهم؛ فيظهر ذلك في اضطرابات انفعالية، مثل: الاكتئاب، وضعف تقدير الذات، وما قد يتبع ذلك من انحرافات، وسلوكيات خاطئة لدى المراهقين.

وقد يتطور التنمر في بعض الحالات؛ ليصل إلى جرائم، ثم إلى تنافر، وتجارة دم، ودفن ديات؛ مما يؤثر سلباً على اللحمة الوطنية، والنسيج الاجتماعي، والتنمية المستدامة؛ ولذلك تبرز الحاجة إلى محاضرات توعوية، وتطبيق الأنظمة الصادرة في هذا الشأن في المدارس بحزم، وشفافية، كما يعاني بعض الأطفال من التنمر؛ بسبب كونهم أيتامًا، أو من ذوي الظروف الخاصة، وقد يمتد ذلك إلى بيئة العمل أيضًا، خاصة من يختلف لون بشرته، أو ملامحه عن السائد، وقد تُسجل حالات رغبة بعض الأطفال في الانتقال من مدارسهم إلى مدارس أخرى؛ بسبب التنمر، ومن الظواهر الأخرى التي تُذكر في هذا السياق التنمر بين الأطفال والمراهقين في فضاء الألعاب الإلكترونية؛ حيث يُمارس بشكل واضح عند الفوز، أو الخسارة، وقد أظهرت بعض الدراسات أن أحد الأسباب الرئيسية لتحول الطفل، أو الطالب إلى شخصية متممة هو قضاء وقت طويل في متابعة الألعاب الإلكترونية العنيفة التي تُبنى على فكرة القوة، والقضاء على الخصوم؛ مما ينعكس على السلوك العدواني، ويجعله جزءًا من طبيعة الطفل في المدرسة، والحياة العامة، والأسرة.

الأثر العصبي السلوكي للتنمر:

لفهم أثر التنمر من منظور علم الأعصاب السلوكي (BEHAVIORAL NEUROSCIENCE)، لا بد من الإشارة إلى أن التنمر يؤثر على عمل مناطق مهمة في الدماغ، مثل: CORPUS CALLOSUM الذي يربط نصفي الدماغ، وHIPPOCAMPUS المسؤول عن دمج أبعاد الذاكرة، وتحديد المعلومات؛ من حيث الزمان، والمكان، والمحتوى، وAMYGDALA المرتبطة بالذاكرة العاطفية، وتُعدُّ هذه المناطق من أهم مناطق الدماغ المسؤولة عن الذاكرة، والتعلم، كما تتأثر الوصلات العصبية؛ إذ ترتبط الوصلات العصبية القوية بالذكاء، والعمليات العقلية العليا، وعند حدوث التنمر المتكرر يرتفع هرمون الكورتيزول في الجسم؛ مما يؤدي إلى استجابة دماغية تتمثل في ضعف عمل HIPPOCAMPUS، وانخفاض حجم CORPUS CALLOSUM، وتعطل عملية تكوين وصلات عصبية قوية؛ وذلك نتيجة تغطيتها بمادة الميالين؛ مما ينتج عنه وصلات عصبية أضعف، وضعف في انتقال الرسائل العصبية.



كما يؤدي التمر إلى إفراز النورادرينالين، والأدرينالين كنواتل عصبية؛ مما يضع الدماغ في حالة تهديد، ويتغير نمط التفكير؛ بحيث يصبح التركيز، والانتباه منصبًا على مصدر التمر، أو العنف، ويرتفع ضغط الدم، ويزيد معدل نبضات القلب، ومستوى السكر في الدم لتجهيز الجسم لحالة "القتال، أو الهروب" (FIGHT-OR-FLIGHT). ، وهذه الاستجابة قد تكون مناسبة للدفاع عن النفس، لكنها لا تناسب التعلم، واستقبال المعلومات، كما أنها تؤثر سلبيًا على الدافعية السليمة للعمل، والابتكار، وتؤثر بشكل كبير على القدرات العقلية، والصحة النفسية، وتنعكس هذه الآثار- أيضًا- في شكل اضطرابات نفسجسدية (PSYCHOSOMATIC DISORDERS)، حيث تظهر أعراض جسدية دون سبب عضوي واضح، وقد لوحظ ذلك في الأطفال الذين يعانون من مغمص حقيقي، أو اضطرابات صحية عند اقترابهم من المدرسة، وهو ما قد يكون مؤشرًا على وجود ضغوط نفسية، أو تمر في البيئة المدرسية.

الفروق الجوهرية بين الجنسين في سلوكيات التمر:

تُظهر الدراسات وجود فروق جوهرية بين الجنسين في أنماط سلوكيات التمر؛ حيث يميل كل جنس إلى استخدام أساليب تختلف في طبيعتها، وأهدافها؛ فغالبًا ما يميل الأولاد إلى العدوان الجسدي المباشر، مثل: الضرب، والدفع، أو التهديد بالقوة البدنية، بينما تميل البنات إلى العدوان المباشر (الخفي) الذي يستهدف تدمير العلاقات الاجتماعية، مثل: نشر الشائعات، ومحاولة تشويه سمعة الضحية، كما يُلاحظ أن الهدف من التمر لدى الأولاد غالبًا ما يكون إثبات الهيمنة، والقوة، أو السيطرة، بينما تسعى البنات غالبًا إلى العزل الاجتماعي، أو الانتقام نتيجة خلافات في الصداقات، أو الغيرة، ويظهر اختلاف واضح- أيضًا- في أساليب التمر؛ إذ يركز الأولاد في الغالب على السخرية من القدرات الجسدية، أو المظهر، أو إطلاق ألقاب مهينة بشكل مباشر، بينما تركز البنات على النقد النفسي، والتلاعب بالعواطف، واستخدام المعاملة الصامتة كأداة للتمر، كما تكون مواجهات التمر بين الأولاد غالبًا أكثر صخبًا، ووضوحًا؛ مما يجعل اكتشافها من قبل المعلمين، أو الأهل أسهل، بينما يميل تمر البنات إلى أن يكون أكثر دهاءً، وخفاءً، ويحدث خلف الظهر؛ مما يزيد صعوبة رصده، أو إثباته، وتشير الدراسات كذلك إلى أن البنات أكثر استخدامًا لوسائل التواصل الاجتماعي لنشر الشائعات الخاصة، أو الصور المدرجة كنوع من الانتقام الاجتماعي، وهو ما يضيف بعدًا جديدًا للتمر الخفي في العصر الرقمي.



التمييز القانوني بين التنمر والنزاع المشروع: الإطار النظامي، والتحديات التطبيقية في البيئات التعليمية:

يُشير إخضاع ظاهرة التنمر للمنظور القانوني تساؤلًا جوهريًا حول كيفية التمييز بين ما يُعدُّ «تنمرًا» وما يُصنَّف «نزاعًا، مشروعًا»، وحول مدى قدرة القانون على الفصل بين المفهومين بصورة دقيقة، ويُعدُّ هذا التمييز أساسًا لضمان عدم الخلط بين الخلافات الطبيعية، والمشروعة والسلوكيات العدوانية المجرّمة نظامًا

وتؤكد الأطر النظامية المعمول بها في المملكة العربية السعودية وجود فرق واضح بين التنمر والنزاع المشروع؛ حيث عرّفت الأنظمة، واللوائح ذات العلاقة التنمر، وحددت معاييرها، وضوابطه، ويُقرّر هذا الإطار بأن التنمر لا يمكن أن يكون سلوكًا مشروعًا تحت أي مسمى متى ما توافرت عناصره؛ إذ يُعدُّ سلوكًا عدوانيًّا متعمدًا، ومتكررًا يُمارس ضد شخص آخر بأي أسلوب، أو وسيلة؛ بما في ذلك الإساءات اللفظية، أو الجسدية، أو الاجتماعية، أو الإلكترونية؛ بهدف إلحاق ضرر نفسي، أو معنوي، أو جسدي بالضحية؛ بغض النظر عن طبيعة العلاقة التي تربط الطرفين، ويُصنّف التنمر؛ بحسب جسامته الفعل، وآثاره على أنه مخالفة سلوكية، أو نظامية، وقد يرتقي إلى مستوى الجريمة في حال ترتب عليه ضرر معتبر، وقد يصل في بعض الحالات إلى جريمة كبرى؛ لاسيما إذا نجم عنه فقد منفعة، أو تجاوزت مدة الشفاء واحدًا وعشرين يومًا، وتتدرج العقوبات المقررة لهذه الأفعال بين الغرامات المالية والعقوبات السالبة للحرية؛ وذلك تبعًا لشدة الفعل، وتكراره، وخطورته؛ وذلك وفقًا لما تقرره الأنظمة السعودية ذات الصلة، مثل: نظام الحماية من الإيذاء، وأحكام الفصل عند الاعتداء الواردة في نظام العمل، هذا إضافة إلى العقوبات السلوكية، والتربوية المعمول بها في القطاع التعليمي.

والملاحظ أن الأنظمة السعودية اعتمدت في تنظيمها للظواهر، والسلوكيات الاجتماعية على مبدأ العمومية في بعض المواضع مع أفراد أنظمة متخصصة لبعض الموضوعات؛ وفق معايير محددة تراعي طبيعة الفعل، وآثاره، والفئة المستهدفة بالحماية، ويعكس هذا النهج التشريعي مرونة المنظومة النظامية، وقدرتها على استيعاب الظواهر المستجدة ضمن أطر متعددة دون الحاجة بالضرورة إلى سنّ نظام مستقل لكل سلوك، وفي هذا السياق، وعلى الرغم من عدم وجود نظام مستقل خاص بالتنمر إلا أن هذه الظاهرة حظيت بتغطية نظامية واضحة من خلال عدد من الأنظمة، واللوائح ذات العلاقة، ولاسيما نظام الحماية من الإيذاء، ونظام حماية الطفل، ونظام الجرائم المعلوماتية، ونظام مكافحة التحرش، إضافة إلى الأنظمة، واللوائح المنظمة لبيئات العمل والتعليم



وقد أسهم هذا التداخل النظامي في معالجة مختلف صور التنمر؛ سواءً كانت لفظية، أو جسدية، أو نفسية، أو إلكترونية. وبما يتناسب مع طبيعة كل قطاع، كما تجدر الإشارة إلى وجود نظام خاص بالأحداث يتمثل في النظام المعني بالأطفال الجانبين الذي يشمل الأطفال المخالفين، أو المتقمرين، أو مرتكبي الجنح، أو الجرائم، ويعكس هذا النظام خصوصية التعامل مع هذه الفئة؛ وذلك من خلال مراعاة البعد الإصلاحي، والتربوي إلى جانب البعد النظامي؛ بما يحقق التوازن بين المساءلة والحماية، وإعادة التأهيل.

ويُظهر هذا الإطار التشريعي المتكامل أن معالجة التنمر في المملكة العربية السعودية لا تقوم على نظام واحد معزول؛ بل على منظومة متكاملة من الأنظمة العامة، والمتخصصة؛ بما يضمن شمولية الحماية، وتعدد مسارات المساءلة، ومواءمة التدخل النظامي مع طبيعة الفعل، والفئة المعنية، وعلى الرغم من هذا الإطار النظامي، تشير الممارسات الميدانية إلى وجود قصور في بعض المؤسسات التعليمية فيما يتعلق بكيفية التعامل مع حالات التنمر؛ حيث يُلاحظ في بعض الأحيان التهرب من اتخاذ إجراءات واضحة؛ وذلك بحجة تنمية مهارات التعامل مع هذه الحالات دون تفعيل المسارات النظامية اللازمة، وفي المقابل تُظهر التجارب الدولية وجود بروتوكولات معتمدة لتصعيد حالات التنمر؛ وفقاً لمستوى الخطورة، والشدة؛ بما يضمن التدخل المبكر، والحد من تفاقم الأثر، كما يجدر التنبيه إلى أن التنمر في المؤسسات التعليمية لا يقتصر على التفاعلات بين الطلاب فحسب؛ بل قد يمتد؛ ليشمل العلاقة بين الطالب والمعلم، أو يحدث في الاتجاه العكسي، الأمر الذي يستدعي أطراً تنظيمية واضحة تحكم جميع أشكال العلاقة داخل البيئة التعليمية، وعلى الرغم من توفر بروتوكولات عالمية لمعالجة هذه الظاهرة إلا أن تطبيقها لا يزال محدوداً في عدد كبير من المدارس، على الرغم من إمكانية الاستفادة منها، وتكييفها مع السياق المحلي.

ويتطلب ذلك ضرورة وضع إطار وطني شامل، ولوائح تنفيذية واضحة للتعامل مع التنمر في المؤسسات التعليمية مع تأكيد تطبيق عقوبات رادعة تتناسب مع طبيعة الفعل، وجسامته، كما أنه ثمة أهمية لتعزيز برامج التوعية، والتثقيف الموجهة لأولياء الأمور، والطلاب؛ وذلك لتعريفهم بحقوقهم النظامية، والإجراءات المتاحة في حال التعرض للتنمر؛ بما يسهم في بناء بيئة تعليمية آمنة قائمة على الكرامة، والعدالة، وحماية الحقوق، وفي سياق متصل؛ فثمة وجهة نظر بأنه، ونظراً لما تعيشه المملكة من مرحلة تحولية على مستوى السياسات، والأنظمة، والقوانين لا يمكن اعتبار التنمر مجرد انحراف فردي؛ بل يُعدُّ مؤشراً على خلل تنظيمي يمس جودة التحول المؤسسي، ومع السعي نحو بناء بيئات تعليمية، وعمل جاذبة، ومنتجة تُعدُّ مكافحة التنمر قضية تتجاوز البعد الحقوقي، أو الجنائي؛ لتصبح خياراً تنموياً، واستثمارياً في رأس المال البشري.



وبناءً على ذلك يتطلب الحدُّ من التنمّر وضع نظامٍ أكثر تخصيصاً؛ وذلك على غرار ما تم في قانون مكافحة التحرش عبر اقتراح نظام خاص للتنمّر يتضمن إطاراً متكاملًا للتربية، والسلوك، والحماية الوقائية، والتدخلات اللاحقة، ويُعزز هذا التوجه الحاجة إلى تكامل تشريعي، ومؤسسي يضمن الوقاية، والتأهيل، والردع؛ بدلاً من الاقتصار على العقوبات فقط.



التنمّر، ورأس المال البشري: من الأثر النفسي إلى الخسائر الاقتصادية، والتنمية:

عند طرح التنمّر كعائق أمام رأس المال البشري؛ فإن ذلك يعني أن أثره لا يقتصر على الأبعاد النفسية فقط؛ بل يمتد إلى تأثيرات اقتصادية، وتنموية طويلة المدى؛ إذ إن ربط هذه القضية بالتنمية يخرجها من الإطار الفردي المباشر، ويحوّل التركيز إلى التداعيات التي تمس التنمية البشرية التي يُعدُّ رأس المال البشري أحد أهم أعمدها

ويُفهم رأسُ المال البشري- هنا- على أنه لا يقتصر على المهارات المعرفية فحسب؛ بل يشمل الصحة النفسية، والاجتماعية، والدافعية، والشعور بالانتماء، وهي عوامل تؤثر مباشرة على القدرة على التعلم، والإنتاجية، والاندماج المجتمعي، وبشكل عملي تشير الأدلة العلمية إلى أن التنمّر يضعف هذه العناصر الأساسية، ويؤثر على جودة الموارد البشرية على المدى الطويل. وفي السياقات التعليمية يضعف التنمّر التحصيل الأكاديمي، ويزيد من معدلات التغيب، والتسرب، ويحدُّ من فرص الانتقال إلى مراحل تعليمية أعلى؛ مما يؤدي إلى تقليص الكفاءة المستقبلية في سوق العمل، أما في البيئات المهنية؛ فإن التنمّر يرفع معدلات الغياب، ويؤدي إلى تسرب الكفاءات، وتراجع الإنتاجية، وخلال في مناخ العمل، وكلها عوامل تؤدي إلى خسائر اقتصادية ملموسة؛ وبالتالي فإن تأثير التنمّر على تنمية رأس المال البشري لا يُنظر إليه فقط من زاوية الرفاه النفسي؛ بل باعتباره آلية بنيوية تُضعف قدرة المجتمعات على تحقيق التنمية المستدامة، والمنافسة المعرفية، والاقتصادية، وقد أكدت بعض الدراسات، والتقارير الدولية أن مناهات التعلم، والعمل الخالية من التنمّر ليست مجرد مطلب حقوقي؛ بل هي شرط تنموي جوهري؛ بما يعكس أهمية الحدِّ من التنمّر كجزءٍ من إستراتيجية تنمية شاملة.



لائحة مقاطعة كويك الكندية كنموذج شامل للوقاية من التنمر، وإدارة الحالات في المدارس:
تعد لائحة مقاطعة كويك في كندا نموذجا تشريعياً متكاملًا للوقاية من التنمر، ومكافحته في المدارس؛ حيث تدرج تحت نظام وزارة التعليم باسم (AN ACT TO PREVENT AND DEAL WITH BULLYING AND VIOLENCE IN SCHOOLS)، وتحدد مسؤولية كل فئة في محاربة التنمر؛ بما في ذلك الإدارة، والمعلمون، والمرشدون، والطلاب في مختلف أدوارهم (المتنمر، والمتنمر عليه، والمشاهدون).

تعريف التنمر؛ وفق اللائحة:

تعرف اللائحة التنمر في المدارس بأنه السلوك المباشر، أو غير المباشر؛ سواءً بالتعليق، أو الفعل، أو الإشارة؛ بما في ذلك (اللمز)، حتى لو كان عبر وسائل التواصل الاجتماعي، ويقصد به إيذاء، أو جرح، أو قمع، أو تهديد، أو نبذ، وعزل، ويشمل ذلك التنمر الرقمي.

واجب الطلبة:

تفرض اللائحة على الطلبة التواصل مع زملائهم، ومعلميهم، وإدارة المدرسة بطريقة محترمة، وحضارية، والعمل على خلق جو صحي، وآمن في البيئة التعليمية، كما يُتوقع من الطلبة أن يشاركوا في الأنشطة المضادة للتنمر، والعنف داخل المدرسة، ويحمل الطالب مسؤولية امتلاكات المدرسة، وفي حال الاعتداء عليها يلزم بتعويضها، أو دفع ثمنها هو، أو والده؛ وذلك حسب عمره.

الخطة المدرسية للوقاية من التنمر:

تشرط اللائحة أن تتضمن الخطة المدرسية للوقاية من التنمر لغة واضحة، وتضم العناصر الآتية:
أ - تحليل الوضع الراهن للتنمر في المدرسة.

ب - وجود وسائل، ومعايير لوضع حد للتنمر، والعنف.

ج - خطوات التبليغ عن حادثته تنمر على أرض الواقع، أو عبر وسائل التواصل الاجتماعي.

د - التصرف المتوقع من الطالب، أو المعلم، أو الإداري عند مشاهدة موقف تنمر.

هـ - آليات حفظ الخصوصية، وعدم نشر اسم المبلغ إذا احتاج الأمر.

و - الإشراف، والمساندة لمن يتعرض للتنمر، وكذلك للمتنمر.

ز - إجراءات عقابية محددة؛ وذلك حسب شدة الفعل، وتكراره.

ح - متابعة التقرير السنوي لقياس فاعلية الخطة.

كما تنص الخطة على توزيعها على أولياء الأمور، ومراجعتها سنويًا لدراسة مدى فعاليتها في الحد من التنمر، والعنف، وتوضح الخطة دور الإدارة مع أسرة المتنمر لمساعدته على عدم تكرار السلوك، كما تسمح للطلبة باقتراح أنشطة لنشر ثقافة الأمن، والسلامة، والسلوك الحضاري في المدرسة، وتطبيقها إذا رأى مدير المدرسة مناسبتها، وتحتوي اللائحة على العديد من التفاصيل الأخرى التي تجعلها إطارًا متكاملًا يمكن الاستفادة منه في تطوير سياسات وطنية للتعامل مع التنمر في البيئة التعليمية.



آليات حماية ضحايا التنمر: من الصمت إلى كسر دائرة الإعادة:

يتكرر التنمر عندما يلتزم المتضرر الصمت، أو يبرر ما يتعرض له بالثقافة، أو يُهمل باعتباره سلوكًا فرديًا، ويُطرح - هنا - سؤال جوهري: كيف يمكن لضحايا التنمر حماية أنفسهم من تكراره، وكسر دائرة إعادة إنتاجه، خصوصًا في حال غياب الحماية المجتمعية لأي سبب من الأسباب؛ ذلك لأن ردع المتنمر يتطلب مسارًا نفسيًا - سلوكيًا - مؤسسيًا متكاملًا.

أولاً - على المستوى النفسي:

يجب إدراك أن التنمر ليس ذنب الضحية؛ بل هو انعكاس لاختلال في توازن القوة، أو ثقافة مسيئة، وليس دليلًا على ضعف شخصي؛ لذلك يتعين على المتنمر إعادة بناء الحدود النفسية، وتعلم قول "لا"، وعدم التبرير المفرط، وتجنب الدخول في جدال عاطفي مع المتنمر، كما يلزم تعزيز الثقة بالذات، والدعم الداخلي عبر الحديث الذاتي الإيجابي، أو اللجوء إلى مختص نفسي عند الحاجة، خصوصًا إذا ترك التنمر أثرًا طويل المدى، وقد يكون الانسحاب المؤقت، أو تغيير البيئة خيارًا لحماية النفس، لا دليلًا على الهزيمة، خاصة في حال غياب الدعم المجتمعي.

ثانيًا - على المستوى السلوكي:

يُستهدف تقليل تكرار التنمر من خلال عدم مكافأة المتنمر بالاستجابة الانفعالية؛ إذ يتغذى بعض المتنمرين على ردود الفعل العاطفية، مثل: الغضب، والخوف، أو الانسحاب؛ لذلك ينبغي التصرف بحزم، وبهدوء دون عدوانية مع تجنب العزلة التي قد تزيد من هشاشة الضحية، ويفهمها المتنمر على أنها انتصار.

ثالثًا - على المستوى المؤسسي:

يتطلب الأمر توثيق الحدث بشكل منهجي؛ وذلك عبر تسجيل التاريخ، والشهود، والكلمات، والرسائل، خصوصًا في حالات التنمر الإلكتروني، ثم التوجه للمطالبة بحق الحماية؛ وفق القنوات النظامية، كما يساهم بناء شبكة دعم من أفراد الأسرة، أو الأصدقاء، أو الجهات المختصة في تقليل تكرار التنمر، وزيادة فرص التدخل الفعال.

مستويات المواجهة المتكاملة لظاهرة التنمر:

تتطلب مواجهة ظاهرة التنمر التعامل معها على عدة مستويات مترابطة لتحقيق تأثير فعال، ومستدام؛ وذلك على المستويات الآتية:

1 - على مستوى الأسرة:

تُعَدُّ الأسرة الخطوة الأولى في مواجهة ظاهرة التنمر؛ حيث يجب أن تساهم في تنمية الوعي، والثقة حول التنمر، وأضراره النفسية، والاجتماعية؛ ذلك مع تقديم الدعم العاطفي، والنفسى للأبناء المعرضين للتنمر، كما يتعين على الأسرة تشجيع الأبناء على التعبير عن مشاعرهم، ومشكلاتهم بصراحة، وبدون خوف من اللوم، أو السخرية، وتوجيههم نحو إستراتيجيات التعامل الآمن مع المواقف العدائية؛ بما يعزز من قدرتهم على التكيف، والوقاية من الآثار السلبية للتنمر.



2 - على مستوى المؤسسة التربوية:

تُعد المدرسة البيئة الأساسية التي قد يتعرض فيها الأطفال للتمر؛ لذلك يجب أن تتبنى المؤسسة التربوية سياسات عملية واضحة لمكافحة التمر داخل المدرسة، وتفعيل الأنشطة التربوية التي تعزز الأمان النفسي، والاجتماعي للطلاب، كما ينبغي توفير أخصائيين، ومرشدين اجتماعيين، ونفسيين قادرين على رصد الحالات، وتقديم الدعم المبكر للضحايا، بالإضافة إلى تفعيل آليات الإبلاغ، والمتابعة، والتدخل العلاجي، والتأديبي؛ بما يخلق بيئة تعليمية آمنة ترفض العنف، وتعمل على بناء ثقافة احترام الأخر.

3 - على مستوى دور العبادة (المساجد):

تساهم دور العبادة في تعزيز القيم الأخلاقية، والاجتماعية التي تُواجه ظاهرة التمر؛ وذلك عبر غرس قيم المحبة، والأخوة، والمساواة، والرحمة، وتأكيد احترام كرامة الإنسان، وحقوقه، كما يمكن الاستفادة من المنابر الدينية في التوعية بخطورة التمر من خلال الخطب، والدروس الدينية، مع ربط ذلك بالقيم الإسلامية التي تحض على العدل، والرفق، ورفض الظلم؛ مما يسهم في بناء وعي مجتمعي ديني يرفض أي شكل من أشكال الإساءة، أو الإقصاء.

4 - على مستوى المجتمع:

يتطلب المجتمع جهودًا شاملة لتعزيز ثقافة اللطف، والاحترام، والتسامح؛ وذلك عبر إطلاق حملات توعوية تستهدف جميع الفئات العمرية، وتوضح أضرار التمر، وأثاره على الفرد، والمجتمع، كما ينبغي تعزيز مفهوم المواطنة الفاعلة، وبناء مجتمع واعٍ يرفض العنف، والتفرقة من خلال تفعيل الإعلام، والفعاليات المجتمعية، والأنشطة الثقافية التي تروّج لقيم الاحترام، والتعايش السلمي، وتدعم الأشخاص المتضررين من التمر بالوعي، والتوجيه.

5 - على مستوى الدولة:

تُعَدُّ الدولة الجهة المسؤولة عن وضع الإطار التشريعي، والتنظيمي الذي يضمن حماية الأفراد من التمر في بيئات التعليم، والعمل؛ وذلك عبر سن أنظمة، وقوانين معلنة، وصارمة تُجرّم سلوك التمر، وتحدد العقوبات، والإجراءات القانونية، كما ينبغي تطوير الأطر التنظيمية المؤسسية، وتعزيز آليات الرصد، والتبليغ، والمتابعة، وتفعيل التنسيق بين الجهات المعنية لضمان تطبيق السياسات بشكل فعال؛ مما يحقق بيئة آمنة، ويُعزز من التنمية البشرية، والاجتماعية.

الوقاية التربوية من التمر في السياق المؤسسي، والمجتمعي:

يُعَدُّ موضوع التمر من القضايا المجتمعية ذات الأهمية البالغة؛ نظرًا لما يخلّفه من آثار نفسية، واجتماعية، وتعليمية تمتد لتضعف رأس المال البشري، وتقوض بيئات التعلم، والعمل الآمنة، وتزداد أهمية دراسة الظاهرة في ظل تحولها إلى ظاهرة نسقية تتطلب معالجة تربوية، وتشريعية، ومؤسسية متكاملة، لا تقتصر على ضبط السلوك الفردي فحسب

وتبرز ضرورة الاهتمام بالتربية، والتوعية؛

باعتبارهما من أهم المداخل الوقائية لمواجهة التنمر:



إذ تسهمان في بناء منظومة قيمية، وسلوكية تُحُ من نشوء أنماط العنف، والإقصاء قبل تحولها إلى ممارسات راسخة، ولا تقتصر الوقاية التربوية على نقل المعرفة حول خطورة التنمر؛ بل تستهدف تنمية الوعي الأخلاقي، والاجتماعي، وتعزيز مهارات التعاطف، وضبط الانفعالات، واحترام الاختلاف؛ بما يرسِّخ ثقافة الرفض المجتمعي لسلوكيات التنمر.



منظومة وقائية متكاملة



التوعية

- ✓ نشر الوعي حول مفهوم التنمر وأشكاله وآثاره.
- ✓ توضيح الحقوق والواجبات، وآليات الإبلاغ والدعم.
- ✓ تعزيز ثقافة الحوار واحترام الآخر في الأسرة، والمدرسة، والمؤسسة، والمجتمع.



التربية

- ✓ غرس القيم الأخلاقية والإنسانية منذ الصغر.
- ✓ تنمية الوعي الاجتماعي والشعور بالمسؤولية.
- ✓ تعزيز مهارات التعاطف، وضبط الانفعالات، واحترام الاختلاف.



النتيجة: يرسِّخ هذا التكامل بين التربية والتوعية ثقافة الرفض المجتمعي لسلوكيات التنمر، ويُهيئ بيئة آمنة، وداعمة لكل فرد.



وتشير الأدبيات التربوية إلى أن برامج التوعية المبكرة؛ لاسيما في البيئات التعليمية تسهم في تقليص معدلات التنمر؛ وذلك عبر إعادة تشكيل المعايير الاجتماعية داخل الجماعة؛ حيث يتحول الصمت، أو التواطؤ إلى تدخل إيجابي داعم للضحايا، كما تؤدي التربية المبنية على القيم الإنسانية، وحقوق الإنسان إلى تقليل اختلالات القوة بين الأقران عبر تمكين الأفراد من إدراك حدود السلوك المقبول، وإدراك مسؤوليتهم الأخلاقية تجاه الآخرين، ومع ذلك ترتبط فاعلية التربية، والتوعية؛ بوصفهما أسلوبًا وقائيًا، وبكونهما جزءًا من سياسة مؤسسية شاملة، لا مبادرات موسمية، أو جهود فردية متفرقة؛ فحين تُدمج التوعية ضمن المناهج الدراسية، وبرامج إعداد المعلمين، وسياسات المدرسة، أو المؤسسة تصبح أداة لإحداث تغيير ثقافي مستدام يسبق التدخلات العلاجية، والعقابية، ويخفف الحاجة إليها، وبالمجمل تمثل التربية، والتوعية خط الدفاع الأول في الوقاية من التنمر شرط أن تكون ضمن إطار منهجي متكامل يعالج السياق الاجتماعي، والمؤسسي الذي تتشكل فيه السلوكيات.



مرصد وطني للتنمر كمنصة موحدة، وتكامل مؤسسي لرصد الظاهرة، ومكافحتها:
من المقترحات التي يمكن دراستها بجدية إمكانية إنشاء مرصد وطني للتنمر يرتبط بمنصة موحدة لتلقي البلاغات المدرسية، والوظيفية، والرقمية مع اعتماد تعريف وطني شامل للتنمر يراعي أبعاده المختلفة، مثل: التفاضل القيمي العنصري، والقبلي، والمناطقى، والإيداء الرقمي، والفئات الهشة كذوي الإعاقة، والأيتام، وذوي الظروف الخاصة، ويتكامل ذلك مع لجنة تضم الجهات ذات الاختصاص، على سبيل المثال، لا الحصر: وزارة التعليم، ووزارة الموارد البشرية، والتنمية الاجتماعية، والجهات القضائية، أو نقابات المحاماة، والجهات الرقمية المعنية على أن تُسند إليها مهام توحيد السياسات، وإصدار تقارير سنوية، واقتراح تعديلات نظامية عند الحاجة.

المخرجات المتوقعة من المرصد تشمل:



وبهذا الشكل يُصبح المرصد أداة وطنية فعّالة لرصد التنمر، والحدّ من انتشاره، وتطوير بيئات تعليمية، ومهنية أكثر أماناً، وبناء مجتمع أقل تسامحاً مع أي شكل من أشكال الإيذاء.





مقاربات المروءة المؤسسية لمواجهة التمر في بيئات العمل السعودية:

تتطلب مواجهة تحديات التمر المؤسسي في السياق السعودي مقاربات تنضوي تحت مظلة المروءة المؤسسية، والثقافة المجتمعية السياقية (societal contextual culture)، ومن أبرز تطبيقات المروءة المؤسسية ما يأتي:

1 - الاعتراف بالتميز للموظفين: يُعدُّ التقدير العلنيُّ في الثقافة السعودية عاملاً مؤثراً إلا أن كثيراً من المؤسسات لا تزال تربطه بالمناسبات الرسمية فقط، وتؤكد الأدلة البحثية أن الاعتراف الفوري بقيمة الموظف من المدراء، والزملاء في بيئة عمل تركز على الشجاعة، والثقة، والمروءة المؤسسية، وبما يرتبط بإنجاز ملموس يُعدُّ الأكثر تأثيراً في تعزيز الثقة، وتحسين بيئة العمل؛ وبالتالي يحدُّ من التمر المؤسسي الممنهج، ويتطلب ذلك وجود أنظمة تقدير شفافة مستدامة، وتعاملاً صادقاً، وعادلاً من قادة المؤسسات الحكومية، والشركات، يتجاوز "خطاب الشكر" إلى سرد قصة الإنجاز، وأثره؛ باعتباره عطاءً مستداماً.

2 - إدارة "ضغط التحدي": بدلاً من ضغط الخوف؛ يسهم التكليف بأهداف صعبة، لكنها قابلة للتحقيق في تحفيز الأداء، بينما تقتل الأهداف الضبابية، أو المستحيلة الدافعية، وتزيد من فرص التمر الممنهج، ويمكن ربط مبادرات التحول بالجدارات المركزة على المصداقية، والثقة، والكفاءة للقائد مع التعامل معها بميزان التقدير، والمروءة، والابتعاد عن التمر، والضغط النفسي على الموظفين؛ وذلك عبر تحديد أهداف مرحلية واضحة مع مراجعة مستمرة؛ بدلاً من التهديد بالمحاسبة المتأخرة.

3 - الاستقلالية المقننة: تعني الثقة بوجود إطار واضح للرقابة، وليس غيابها، وفي بيئات العمل السعودية غالباً ما يُساء فهم التفويض؛ مما يؤدي إلى الأخطاء؛ وبالتالي تنشأ بيئة محفزة للتمر، ومن الحلول تفويض الصلاحيات التشغيلية مقابل مؤشرات أداء واضحة، خاصة في القيادات المتوسطة.

4 - تمكين تشكيل الوظائف؛ وفق السياق التراتبي القيمي، وليس التنظيم الإداري المجرد؛ يسهم السماح للموظفين باختيار المشاريع التي تتوافق مع مهاراتهم في تعزيز الالتزام، والتوافق مع القدرات، وتقليل فرص الأخطاء التي تفتح الباب للتمر من المدراء على موظفيهم، ويُعدُّ هذا النهج مناسباً بشكل خاص لجيل الشباب، والكوادر التقنية، وبيئات الابتكار، وريادة الأعمال.

5 - الشفافية، وتبادل المعلومات: يؤدي نقص المعلومات عند التعامل مع الموظفين إلى شعور بعدم الأهمية، ونقص الثقة، ويمهد لانتشار الشائعات، والقلق، وتُشير الأدلة إلى أن الشفافية تقلل الضغط النفسي، وترفع الثقة، ويعد التحفظ المفرط في مشاركة التوجهات الإستراتيجية تحدياً شائعاً في المؤسسات السعودية؛ حيث يضع ذلك مالِك المعلومة في وضع أقوى من فاقدها، ويفتح المجال للتمر المبني على التفوق الإداري لمالك المعلومة، والحلُّ يكمن في وضع حوكمة لمشاركة التوجهات الإستراتيجية، ومشاركة "سبب القرار" بعدم اطلاع الزملاء على المعلومات، حتى إن لم تُشارك كل تفاصيله.



6 - بناء العلاقات الإنسانية المعززة بالفخر، والاعتزاز: العمل ليس مجرد إنجاز مهام؛ بل شبكة علاقات، وتُعدُّ الثقافة السعودية بطبيعتها اجتماعية تُقدر الانتماء، والفخر الوطني، لكن بيئات العمل الرسمية غالبًا تكبح ذلك؛ مما يتيح الفرصة للمتثمرين، والحلُّ يكمن في تعزيز مساحات التفاعل الإنساني المنضبطة التي تعزز الانتماء، والشعور بالفخر، والقيمة دون الإضرار بالاحترافية.

7 - تنمية الإنسان بسياقه الشمولي، واحترام قدراته: تتطلب مواجهة التمر احترام قدرات الإنسان، وتطويرها، وتجنب الحط من قيمته؛ وذلك عبر تدريب القائد الذي يهتم بنمو الإنسان، ويخلق ولاءً أعمق، وهو ما يتماشى مع التحول نحو جودة الحياة، والتوازن الوظيفي.

8 - إظهار القائد للضعف الواعي، والتواضع أمام الموظفين: لا يفقد القائد الذي يطلب المساعدة هيبته؛ بل يعزز الثقة. ويتطلب ذلك الانتقال من نموذج "القائد العارف بكل شيء" إلى "القائد المُمكن" والمُحفِّز لتضييق مجالات التمر داخل بيئة العمل.

إستراتيجية وطنية لتجريم التمر: نحو بناء مجتمع سعودي رافض للإيذاء:

تُعدُّ الحاجة إلى إستراتيجية وطنية لتجريم التمر في المجتمع؛ بما يشمل المؤسسة التربوية، وبيئة العمل أمرًا مُلِحًا، خصوصًا في المجتمع السعودي الذي يتسم بالحفاظ على القيم الإسلامية، وتستند هذه الإستراتيجية إلى قاعدة أساسية هي الخوف من الله أولاً مع محاربة التمر؛ وذلك عبر فرض أنظمة، وقوانين صارمة تمنع حدوثه، وتُعاقب عليه، كما ينبغي أن تُبنى الإستراتيجية على وسائل توعية مجتمعية فعّالة تشمل المسجد، والمدرسة، والإعلام؛ وذلك لرفع الوعي حول ظاهرة التمر، ومحاربتها؛ مما يفضي إلى مجتمع يرفض التمر، وبيئات مدرسية، ومهنية طاردة له، ويُعزِّز الاعتماد على معايير إسلامية، وأخلاقية معلنة، وواضحة من رفض التمر؛ إذ تجعل من هذا السلوك غير مقبول اجتماعيًا؛ بل يصبح منبوذًا، ويتوفر في النصوص الشرعية من القرآن الكريم، والسنة المطهرة ما يحرم، ويُجرّم سلوك التمر شرعًا، ويؤكد أن إيذاء الغير، وإهانة كرامتهم، والاستهزاء، والسخرية يُعدُّ عصيانًا، وفسوقًا، وظلمًا؛ لأنه يחדش كرامة الإنسان، ويضر بالمجتمع، وتنعكس آثاره على التنمية، كما يحث الإسلام على احترام الآخرين، والحفاظ على سلامة المسلمين من أذى اللسان، واليد، وينهى عن الغيبة، والنميمة، والهمز، واللمز، وغيرها من سلوكيات التمر، ويُوجب الإسلام- كذلك- نصرته المتضرر من التمر، وردع الظالم، ويحذر من عواقب ذلك في الدنيا، والآخرة، ومن هذا المنطلق يمكن القول إن المجتمع السعودي؛ بوصفه مجتمعًا مسلمًا يمتلك قاعدة قيمية جاهزة لتلقي الإرشاد، والتوجيه، ويُتوقع أن يكون لهذه القيم الراسخة دور حاسم في تقليص فرص حدوث التمر، إذا ما تم تفعيلها ضمن إستراتيجية وطنية متكاملة تشمل التشريع، والتربية، والتوعية، والمساءلة.



التوصيات:

أولاً - توصيات موجهة لقطاع التعليم، والتعلم:

- 1- اعتماد تعريف تنفيذي موحد للنتجّر المدرسي يميّز بوضوح بين النتجّر، والنزاع بين الأقران، والسلوك التأديبي التربوي، ويُدرج ضمن لوائح السلوك، والمواظبة، مع دليل إجرائي للتطبيق.
- 2- إدماج الوقاية من النتجّر ضمن السياسات التعليمية، لا الأنشطة المؤقتة؛ وذلك من خلال تضمين مهارات إدارة النزاع، واحترام الاختلاف، والتعاطف، والتدخل الإيجابي للأقران ضمن المناهج، والبرامج الإرشادية بشكل مستدام.
- 3- إلزام المدارس، والجامعات بمسار مؤسسي لحماية الضحية يشمل آلية تبليغ واضحة، وضمان الخصوصية، ودعمًا نفسيًا متخصصًا، ومتابعة تعليمية للحدّ من الغياب، والتسرّب، وضعف التحصيل.
- 4- تنظيم برامج الدمج التربوي للفئات الهشة بضوابط واضحة؛ وذلك عبر تأهيل الأقران، والمعلمين، والإداريين، وربط الدمج بتقييم سنوي لمستوى الأمان النفسي، وليس بالاكْتفاء بالدمج الشكلي.
- 5- رفع كفاءة الكوادر التعليمية، والإرشادية إلزاميًا؛ وذلك من خلال تدريب دوري معتمد على رصد النتجّر المبكر، وآليات التدخل، والتعامل مع النتجّر الرمزي، وغير المباشر.
- 6- إجراء مسح وطنية دورية في البيئة التعليمية لقياس انتشار النتجّر، وأنماطه، وآثاره على الصحة النفسية، والتحصيل، وربط نتائجها بتطوير السياسات التعليمية.
- 7- وضع الإطار الوطني التنظيمي لنظام رصد، والتصدي، ومكافحة التمر، ووضع اللوائح، والأنظمة التشريعية لدعم تطبيقها.

ثانيًا - توصيات موجهة لقطاع العمل، ورأس المال البشري وموجهة إلى وزارة الموارد البشرية، والتنمية الاجتماعية، والجهات الحكومية، والقطاع الخاص:

- 1- إصدار لائحة تنظيمية مستقلة للنتجّر الوظيفي، والمعنوي تُعرّف السلوكيات بدقة، وتحدّد حدود السلطة الإدارية، وآليات التوثيق، ومسارات التظلم، والتدرّج العقابي.
- 2- إلزام الجهات بوضع سياسات داخلية معلنة لمكافحة النتجّر تتضمن قنوات إبلاغ آمنة، وحماية للمبلّغين، وإجراءات تحقيق مهنية، ومهلاً زمنية واضحة للمعالجة.
- 3- رفع كفاءة إدارات الموارد البشرية كخط دفاع مؤسسي أول؛ وذلك عبر تدريب سنوي إلزامي على اكتشاف النتجّر الوظيفي، وإدارة النزاع، وحماية الفئات الأقل قوة تنظيميًا.
- 4- توسيع الحماية النظامية للفئات الهشة في بيئة العمل، خصوصًا ذوي الإعاقة، وذوي الظروف الخاصة مع مسار واضح للتظلم، والدعم، والمتابعة.
- 5- تمكين المتضررين من أدوات حماية مؤسسية، لا فردية فقط؛ وذلك من خلال أدلة إرشادية، ودعم نفسي عند الحاجة، وآليات تمنع إعادة إنتاج النتجّر داخل التنظيم.



ثالثاً - توصيات مشتركة موجّهة إلى الجهات

التنظيمية، والتشريعية ذات العلاقة:

- 1 - إنشاء مرصد وطني للتتّمّر يتولى الرصد، والتحليل، واستقبال البلاغات، وإصدار تقارير دورية، ويُعَدُّ مرجعًا لصنّاع القرار.
- 2 - تنسيق الأنظمة، واللوائح ذات الصلة، مثل: (حماية الطفل، والحماية من الإيذاء، والعمل، والجرائم المعلوماتية)؛ وذلك للحدّ من التشتّت التنظيمي، وسد الفجوات القانونية.
- 3 - تطوير مؤشر وطني للتتّمّر يُربط بمؤشرات جودة الحياة، ورأس المال البشري، ويُستخدم لقياس التقدم، والتأثير على المدى المتوسط، والطويل.
- 4 - ترسيخ التكامل بين الوقاية التربوية والردع القانوني؛ وذلك لضمان عدم الاكتفاء بالتنشئة دون حوكمة، ولا بالأنظمة دون بناء ثقافة مؤسسية رافضة للتتّمّر.
- 5 - دعم المبلّغين عن حالات التتّمّر، وحمايتهم، وتحفيزهم؛ سواءً من الضحايا، أو الشهود؛ وذلك عبر قنوات إبلاغ آمنة، وسريّة، وسياسات تمنع الوصم، أو الانتقام، وتعزّز ثقافة الإفصاح؛ بوصفه سلوكًا مسؤولًا نابغًا من قيم إنسانية، ومهنية.
- 6 - ربط مكافحة التتّمّر بمؤشرات الأداء المؤسسي؛ وذلك من خلال إدراج السلامة النفسية، وبيئات العمل، والتعلّم الآمنة ضمن تقييم أداء المؤسسات التعليمية، والجهات الحكومية، والخاصة، وربطها بالاعتماد، والحوافز، والقيادة.
- 7 - قياس الكلفة الاقتصادية للتتّمّر على رأس المال البشري؛ بإجراء دراسات وطنية تُقدّر أثر التتّمّر على الغياب، والتسرّب، والإنتاجية، ودوران الموظفين، وربط نتائجها بمؤشرات التنمية، وجودة الحياة.



المصادر والمراجع

- أحمد، بدرية كمال وعبد العزيز، لبنى الرفاعي إسماعيل. (2022م). التمر لدى أبناء الموظفين. المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة المنصورة، 9 (1)، 323-347.
- أحمد، غادة فرغل جابر. (2020م). التمر الوظيفي، وعلاقته بالصلابة النفسية لدى معلمات الطفولة المبكرة. مجلة التربية وثقافة الطفل، 16 (4)، 93-124.
- برنامج رفق (مُعًا ضد التمر الإلكتروني) (2026م):
https://schoolstroe.com/ar/EXOlmdv?srsItd=AfmBOoq2gQcghY3B72xknfkkY9epLJT1UoCVZNwXZ4Dm1ZCpH--Sz_BD
- بروتوكول نموذجي لمكافحة التمر في المدارس، إطار إرشادي شامل للوقاية والتدخل والاستجابة المؤسسية. ترجمة مقصدية: عبد الله إبراهيم الرخيص، مشروع ترجمة مليار كلمة نافعة، 17-1-2026.
- بني نصر، آلاء تيسر (2021م). دور معلمي مرحلة التعليم الأساسي في الحدّ من ظاهرة التمر. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث، والدراسات التربوية، والنفسية. 12 (36)، 109-124.
- الدليل الشامل للتحقيق في وقائع التمر: موجه للعاملين في المدارس، ومؤسسات رعاية الشباب. ترجمة مقصدية: عبد الله إبراهيم الرخيص، مشروع ترجمة مليار كلمة نافعة، 17-1-2026.
- صلاح، حسين محمد. (2023م). مخاطر التمر على الضحايا التلاميذ بالمجتمع المدرسي. المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية دراسات، وبحوث تطبيقية، جامعة أسيوط، 22 (2)، 78-101.
- عزام، زبيدة محمد وعبد الجليل، منال رجب عبد الله. (2024م). التمر الوظيفي، وعلاقته ببعض العمليات الاجتماعية في بيئة العمل: مجال التعليم الجامعي نموذجًا. مجلة التربية (الأزهر)، 43 (203)، 379-455.
- العزوني، هدى سليمان محمود إبراهيم. (2020م). أثر التمر الوظيفي على كفاءة أداء العنصر البشري في المؤسسات الاقتصادية. مجلة بحوث الشرق الأوسط، 57، 173-202.
- عطا الله، سها عطا الله علي. (2023م). أثر التمر الوظيفي على العلاقة بين رأس المال التنظيمي الاجتماعي، والاحتراق الوظيفي: بالتطبيق على الجامعات الحكومية المصرية. مجلة بنها للعلوم الإنسانية، 2 (1)، 227-272.
- قرار وزارة العمل، والتنمية الاجتماعية رقم (20912)، الصادر بتاريخ 2/2/1441هـ بشأن ضوابط الحماية من التعديلات السلوكية في بيئة العمل.
- القوانين الفيدرالية ذات الصلة بالتمر في الولايات المتحدة الأمريكية. ترجمة مقصدية: عبد الله إبراهيم الرخيص، مشروع ترجمة مليار كلمة نافعة، 17-1-2026.
- محمد، رباب عبد الفتاح أبو الليل. (2021م). أثر المساعدة على التمر المدرسي لدى طلاب المرحلة الابتدائية بمحافظة الطائف المملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، 37 (9)، 512-551.
- محيي، ريهام (2023م). التمر المدرسي عبر الثقافات العربية: الآثار النفسية، والاجتماعية. آفاق عربية وإقليمية، 7 (12)، 197-218.
- جمعية أمن المعلومات "حماية". (د.ت.). مبادرة حماية لرفع الوعي بثقافة الأمن السيبراني وحماية الشباب من الجرائم الإلكترونية. <https://hub.misk.org.sa>
- مجلس شؤون الأسرة. (2021، 26 سبتمبر). مجلس شؤون الأسرة يطلق حملة "ما لك حق" للتوعية من التمر. <https://fac.gov.sa>
- مجلس شؤون الأسرة. (2024، 1 فبراير). لرفع الوعي بمخاطر التمر: مجلس شؤون الأسرة يطلق الحملة التوعوية "ما لك حق" في نسختها الثالثة. <https://fac.gov.sa>



- وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات. (2023). حملة "علم واستريح" للتوعية بالانتقام الإلكتروني. <https://mcit.gov.sa>
- وزارة التعليم. (2021). وزارة التعليم تطلق عددًا من البرامج التوعوية لحماية الطفل من الإيذاء. <https://moe.gov.sa>
- وزارة التعليم. (2024). نحو بيئة تربوية آمنة: دليل توعوي للحد من التنمر. وزارة التعليم. <https://moe.gov.sa>
- وزارة التعليم. (2025). قواعد السلوك والمواظبة لطلبة التعليم العام: الإصدار الخامس. وزارة التعليم. <https://moe.gov.sa>
- وزارة الداخلية، الأمن العام. (2017). خدمة "كلنا أمن" للإبلاغ عن الجرائم الإلكترونية والدعوات. المنصة الوطنية الموحدة. <https://www.my.gov.sa>
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2019). قرار وزاري: ضوابط الحماية من التعدادات السلوكية في بيئة العمل، رقم 20912، بتاريخ 4 صفر 1441هـ الموافق 3 أكتوبر 2019م. <https://hrsd.gov.sa>
- وكالة الأنباء السعودية. (2019، 20 نوفمبر). رئيس هيئة حقوق الإنسان: قلقون من تنامي ظاهرة التنمر. <https://www.spa.gov.sa>
- Anti-Bullying Alliance. (n.d.). All Together: Whole School Programme. Retrieved November 10, 2025, from <https://anti-bullyingalliance.org.uk/aba-our-work/our-other-programmes/our-previous-programmes/all-together-whole-school-programme>
- Council of Europe. (2022). France criminalises school bullying, with up to 10 years in prison for the most serious cases. <https://www.coe.int/en/web/portal/-/france-criminalises-school-bullying-with-up-to-10-years>
- eSafety Commissioner. (n.d.). Online Safety Act: Creating a world-leading online safety framework. Retrieved October 28, 2025, from <https://www.esafety.gov.au/newsroom/whats-on/online-safety-act>
- European Commission. (n.d.). Digital Services Act package. Digital Strategy. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/digital-services-act-package>
- Gohal, G., Alqassim, A., Eltyeb, E., et al. (2023). Prevalence and related risks of cyberbullying and its effects on adolescents. *BMC Psychiatry*, 23, Article 39. <https://doi.org/10.1186/s12888-023-04542-0>
- Japanese Law Translation. (2018). Act on the Prevention of Abuse of Children and the Prevention of Bullying at School. <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3748/en>
- Legifrance. (n.d.). Article L122-49 du Code du travail – Harcèlement moral. https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000002042620
- Legifrance. (2022). Loi n° 2022-299 du 2 mars 2022 visant à combattre le harcèlement scolaire. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045346360>
- Mercer. (n.d.). Japan strengthens protection against workplace harassment. <https://www.mercer.com/en-us/insights/law-and-policy/japan-strengthens-protection-against-workplace-harassment/>
- Olweus, D. (2003). A profile of bullying at school. *Educational Leadership*, 60(6).
- Olweus Program. (n.d.). Olweus Bullying Prevention Program. Retrieved October 28, 2025, from <https://www.olweusprogram.com/>
- Peprah, P., Sambah, F., Appiah, F., Osei, A., Agyemang-Duah, W., & Kofi Amoah, S. (2023). Cyberbullying victimization and suicidal ideation among in-school adolescents in three countries: Implications for prevention and intervention. *BMC Psychiatry*, 23, Article 182. <https://doi.org/10.1186/s12888-023-04647-6>
- Smith, P. K. (2016). A time line of the evolution of school bullying in differing social contexts. In R. K. Fox & B. Boulton (Eds.), *School bullying: New perspectives on a growing problem*. Cambridge University Press.
- UNESCO. (2019). Behind the numbers: Ending school violence and bullying. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366483>
- UNESCO. (2024). Safe to learn and thrive. Ending violence in and through education. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000389364>
- World Anti-Bullying Forum, & UNESCO. (2024). Definition of bullying: A global consensus for policy and practice. UNESCO.
- Omrani, G. (2022). The effects of workplace bullying on task performance and job stress in Saudi Arabia. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10, 315–333. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2022.103020>



المشاركون

- **الورقة الرئيسية:** د. عفاف الأنسي
- **التعقيب الأول:** أ. أحمد المحميد
- **التعقيب الثاني:** د. منى الغريبي
- **إدارة الحوار:** د. صالحة آل شويل
- **المشاركون بالحوار والمناقشة***
 - أ. د. إبراهيم الدوسر
 - أ. د. أماني البريكان
 - د. خالد بن دهيش
 - د. خالد الرديعان
 - د. زياد الدريس
 - د. سارة العبد الكريم
 - د. سعيد مزهر
 - أ. سمها الغامدي
 - الفريق د. عبدالاله الصالح
 - أ. عبد الرحمن باسلم
 - د. عبد الرحمن العريبي
 - د. عبد العزيز العثمان
 - م. عبد الله الرخيص
 - د. عبد الله العمري
 - د. عبد الله الغفيص
 - د. عبد الله المفلح
 - د. عبد الله المهنا
- د. علي الوهبي
- أ. فائزة العجروش
- د. فهد بن عبدالعزيز الغفيلي
- د. فهد اليحيا
- د. لمياء إبراهيم
- د. محمد الثقفي
- د. محمد الغامدي
- د. محمد المعجل
- د. محمد بن هندي الغامدي
- د. مساعد المحيا
- د. مها العيدان
- أ. د. نوال الثنيان
- د. هناء المسلط
- أ. د. هند الخليفة
- د. وفاء طيبة



ملتقى أسبار
Asbar Council
(نادي تفكير)

تأسس الملتقى في 28 يونيو 2015م



@MultaqaAsbar



@Multaqa_Asbar



<https://cutt.us/U0nnC>



00966114624229



www.asbar.com