

2021

Academic Occupational Bullying at King Saud University :
Implications and Suggested Measures to Combat it
التنمر المهني الأكاديمي بجامعة الملك سعود: الآثار والإجراءات
المقترحة لمكافحته

Norah Saad Al Qahtani
King Saud University, norahsq@ksu.edu.sa

Follow this and additional works at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jpu>

 Part of the [Social and Philosophical Foundations of Education Commons](#)

Recommended Citation

Al Qahtani, Norah Saad (2021) "Academic Occupational Bullying at King Saud University : Implications and Suggested Measures to Combat it المقترحة للإجراءات والآثار: التنمر المهني الأكاديمي بجامعة الملك سعود: الآثار والإجراءات المقترحة لمكافحته", *Jerash for Research and Studies Journal الدراسات والبحوث والدراسات*, Vol. 22: Iss. 2, Article 2. Available at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jpu/vol22/iss2/2>

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in Jerash for Research and Studies Journal *الدراسات والبحوث والدراسات* by an authorized editor. The journal is hosted on [Digital Commons](#), an Elsevier platform. For more information, please contact rakan@aarj.edu.jo, marah@aarj.edu.jo, u.murad@aarj.edu.jo.

Academic Occupational Bullying at King Saud University : Implications and Suggested Measures to Combat it **التمر المهني الأكاديمي بجامعة الملك سعود: الآثار والإجراءات المقترحة لمكافحته**

Cover Page Footnote

أستاذ مشارك قسم السياسات التربوية كلية التربية جامعة الملك سعود

مقدمة الدراسة

توصف بيئة مكان العمل بأنها المناخ الاجتماعي للمؤسسة حيث يتفاعل الموظفون مع بعضهم البعض، وهذا التفاعل له آثار على العلاقات الاجتماعية فيما بينهم، ومع ذلك، فإن أماكن العمل التي يتعرض فيها الموظفون لسلوكيات مسيئة لا تجعل البيئة معادية فحسب، بل تعرض حياتهم المهنية والشخصية أيضاً للاضطراب.

مثل هذه السلوكيات السلبية تسود في أماكن العمل التي ينتشر فيها التنمر على نطاق واسع (Nielsen et al, 2009)، وبحسب (Einarsen, et al, 2011, 15) يشير مفهوم التنمر في بيئة العمل إلى "المضايقة أو الإساءة أو استبعاد شخص ما اجتماعياً أو إهانته ووضعها في مواقف محرجة، أو من خلال التقليل من أدائه في العمل أو التأثير سلباً على مهام عمله، بشكل متكرر ومنتظم (على سبيل المثال، أسبوعياً) وعلى مدار فترة زمنية طويلة (على سبيل المثال، ستة أشهر على الأقل)، من قبل زملائه أو المشرفين عليه أو المديرين"، وتضيف شلبي (2020) أن التنمر الوظيفي ميل ورغبة أصحاب العمل أو كبار صناع القرارات أو رؤساء العمل في منظمات الأعمال لاستخدام سلوك عدواني ممزوج بالتعنيف ضد الموظفين بهدف السيطرة والهيمنة على رؤوسهم ومضايقتهم.

وعند التركيز على بيئة العمل في مؤسسات التعليم العالي، نجد أنها لا تخلو من التنمر كونه مشكلة اجتماعية موجودة في مختلف السياقات، ويصف (Mohmoudi, 2019) التنمر المهني الأكاديمي بأنه شكل من أشكال التنمر الذي يحدث في الكليات والجامعات وعلى نطاق واسع من خلال سلوكيات عدوانية متكررة غير جسدية ومؤذية، وهو متوقع الحدوث، نظراً للهيكل التنظيمي من أعلى إلى أسفل للكليات والجامعات (Twale & De Luca, 2008)، وشدة التنافسية في بيئة العمل الأكاديمي بالجامعات (Cole & Hassel, 2017)، والأهمية الحاسمة التي توليها الأوساط الأكاديمية لإنجازات الفرد، والسمعة الأكاديمية (Nelson and Lambert, 2001)، نظراً لأن الكفاءات الشخصية للفرد وإنجازاته هي عامل رئيسي يساهم في تقدمه في البيئة الأكاديمية، لذلك يحاول الجاني في الغالب إلى التنمر وحرمان الهدف من المعلومات والموارد الضرورية، وخلق عقبات في طريقه إلى النجاح، أو قد ينشر شائعات كاذبة للإضرار بسمعته بهدف أساسي هو عزله أو إزالته (Javed, 2020).

ولقد بينت إرشادات جامعة كاليفورنيا في بيركلي أن التنمر المهني بين أعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي، قد يتخذ أشكالاً عديدة بما في ذلك الأفعال أو السلوكيات الجسدية أو الشفوية أو المكتوبة، ولن يشكل الفعل أو السلوك الفردي في الأحوال العادية، سلوكاً محظوراً إلا إذا كان شديداً وفادحاً. ومن أمثلة سلوك التنمر أو التحقير: الإهانات، المزاح أو النكات بانتظام، نشر معلومات خاطئة أو إشاعات كيدية عن الآخرين شفوية أو كتابية، الإدلاء بتعليقات غير لائقة متكررة حول مظهر الشخص أو عاداته أو اهتماماته، تشجيع الآخرين على التصرف بمفردهم أو في مجموعة للتنمر أو مضايقة الأفراد الآخرين، إزعاج الأشخاص وذلك بمطالبة الفرد بشكل متكرر بأن يقوم بمهام أو اتخاذ إجراءات لا تتوافق مع وظيفته، أو ليست مسؤوليته، أو لا يمتلك السلطة للقيام بها، أو الرفض مرارا وتكرارا لعدم موافقته، حتى وإن كان له الحق في رفض الطلب (OFEW, 2019a).

ومما لا شك فيه، أن التنمر المهني في الأوساط الأكاديمية، يمكن أن يكون له تداعيات مرهقة وضارة على الأفراد في شكل الاستياء والإحباط، وإجهاد الصحة البدنية والعقلية الذي يؤدي إلى عدم الثقة والفشل، وعلى المناخ المؤسسي (الإنتاجية والزمالة والبقاء والاستمرار في الكلية) (Raskauskas & Skrabec, 2011)، وكذلك يمكن أن تخلق ثقافة تنظيمية سلبية، مما يزيد من توتر العلاقات في مكان العمل (Jacobs, 2015) (Han, et al, 2017)؛ ويمكن إيجاز شدة ضرر التنمر المهني على الأكاديميين بالجامعة على ثلاثة

أصعدة، وهي: الأفراد (المشاكل الصحية، والاضطراب العاطفي)، الجماعات (السلوك المدمر، عدم التعاون، والعدوان الشخصي)، المنظمات والمؤسسات (سلوكيات الانسحاب التنظيمي، الالتزام التنظيمي المنخفض، والتخريب)، كما ولها تأثير بشكل عام على الرضا الوظيفي والإنتاجية والأداء (Sirota, et al., 2005).

وللحد من التداعيات المدمرة للتمتر المهني في الأوساط الأكاديمية بالتعليم العالي، يوضح الدليل الموجز لجامعة كاليفورنيا، الإرشادات والإجراءات المتخذة تجاه سلوك التتمتر في الجامعة، وهي: (1) التزام إدارة الجامعة بتعزيز الثقافة وبيئة أكاديمية آمنة دون سلوك التتمتر والتحقيق والحفاظ عليها، (2) التزام كل قسم أكاديمي بتعزيز والحفاظ على ثقافة الإدارة التي يتضح فيها أن التتمتر والسلوك المهين يتعارض مع معاييرها وتوقعاتها، وبالتالي لا يمكن التغاضي عنها أو التسامح معها، والتي يتوقع من الأقسام الأكاديمية ضمانها لذلك، (3) إدراك أعضاء هيئة التدريس لهذه الإرشادات وسياسات الجامعة فيما يتعلق بالتسلط والسلوك المهين، وأيا من قواعد الإدارة المكتوبة التي قد تكون لديهم فيما يتعلق بالمعايير، والتوقعات في هذا الصدد، والعواقب والإجراءات العلاجية. ويمكن أن تكون العواقب والإجراءات على التتمتر والسلوك الآخر المهين مقسمة إلى ثلاث فئات رئيسية: الإرشاد والعلاج والتدخل، تقييم الأداء في مراجعات الموظفين، والعقوبات والتأديب (OFEW, 2019 b).

ويمكن للباحثة تفسير التتمتر المهني الأكاديمي في ضوء النظرية الثقافية، ونظرية الصراع، والنظرية البنائية الوظيفية، حيث يقر المنظور الثقافي أن الثقافة انعكاس لقيم المجتمع، وأن القيم الثقافية توجه الأفراد في المجتمع، وتدعم الاحتياجات الأساسية لأعضائها، وعندما تكون البنية الاجتماعية من منظور الصراع تعزز قضايا "الامتياز" لصالح مجموعات معينة بناءً على فروق القوة المتعلقة بقضايا مثل الطبقة والجنس والعمر، وغيرها، وتتعدم المساواة داخل النظام القيمي للثقافة، فإن الأعراف الثقافية للمجتمع تفيد هذه المجموعات وتخدم مصالحها وتؤدي الآخرين، وتمارس على حسابهم بعض القواعد الرسمية وغير الرسمية (زريبي، 2011)، وحيث أن الجامعات ذات تسلسل هرمي محدد، وطبيعة تنافسية من نواح كثيرة، يحدث الصراع في بيئة العمل الأكاديمية، ويتنافس بعض الأفراد أو المجموعات على الموارد القيمة مثل الوضع الاجتماعي والاعتراف الأكاديمي والسمعة والامتيازات، ويصبح التتمتر وسيلة لتمييز مجموعات معينة على أساس النفوذ والدرجة العلمية، والجنس وما إلى ذلك، وسبيل لهيمنتهم على موارد الجامعة، ومنع وحرمان الأقل أهمية والأضعف من اكتسابها أو الوصول لها، وقد كشفت دراسة (Sutton and Keogh, 2000) وجود علاقة سلبية بين الرغبة في النجاح ودعم ضحايا التتمتر، وتعكس بذلك ثقافة الجامعة هذه المنافسة في عدم المساواة المتأصلة فيها وتعزز قضايا الامتياز، وتساعد في الحفاظ على البنية الاجتماعية غير المتكافئة، ويتصاعد الصراع فيها، ويصبح التتمتر أسلوب حياة فيها، تتساهل معه وتتغاضى عنه. ومع فقدان الترابط بين الجماعات والنظم الفرعية، والانتماء للنسق الاجتماعي الكلي، نتيجة لتقسيم العمل ودقة التخصصية، يحدث حسب المنظور البنائي الوظيفي الفشل في استيعاب القيم المشتركة التي تنظم وتوجه سلوكيات الأفراد المنتسبين إليه، وتعم الفوضى وتندعم المعايير الاجتماعية أو الأخلاقية الضابطة لسلوك الفرد والمجموعة؛ وعند تداخل الاختصاصات والصلاحيات بين الموظفين، وزيادة العبء عليهم، وعدم وجود توصيف واضح للأدوار، يحدث الخلل الوظيفي، وتزداد الضغوط المهنية، ويفقد العاملون والأكاديميين في الأقسام الأكاديمية التكيف والتوافق، ويشعرون بالاغتراب والظلم، والإحباط.

ولقد أجرى العديد من الباحثين الدراسات حول التتمتر المهني الأكاديمي بالكليات والجامعات، منها دراسة (Monique, 2021) وهي مراجعة منهجية للدراسات التي تناولت التتمتر في مكان العمل بمؤسسات التعليم العالي، وقد توصلت نتائجها إلى أن سلوكيات التتمتر العلنية والسرية بين المعلمين في المؤسسات التربوية ذات عواقب ضارة خطيرة، تمثلت في المشاكل الصحية الجسدية كالصداع وآلام المعدة وآلام القلب والتهديدات الصحية الأخرى الناجمة عن الإجهاد، وكذلك المشكلات النفسية مثل الإصابة بالاكتئاب والانسحاب والقلق

والإحباط والغضب، هذا إلى جانب انعكاس ذلك على التغيب، وتغيير السلوك، ونقص الحافز، وانخفاض الأداء الوظيفي للموظفين، والانتقال من المؤسسة التعليمية، والاستقالة من العمل، والفشل في تحقيق الأهداف الاستراتيجية كما هو مخطط لها، ونتائج الإنجاز، مما سيؤثر سلباً على هيكل المنظمة، وثقافة المؤسسة التعليمية. كما وكسفت نتائج الدراسة عن الحلول المتبعة في مواجهة التمر الأكاديمي بالجامعات، مثل تنفيذ برامج الوساطة كإستراتيجية وقائية أو تدخل لحل التمر المتعلق بالقضايا الأكاديمية، وتطوير السياسات التنظيمية لمؤسسات التعليم العالي وتنفيذها كحل تغيير على مستوى الأوساط الأكاديمية لمنع التمر، وتوفير ثقافة تنظيمية إيجابية واجتماعية في البيئة المهنية بمؤسسات التعليم العالي.

وفي دراسة (Javed,2020) التي هدفت الدراسة إلى فحص انتشار التمر وأشكاله في مكان العمل في إحدى جامعات القطاع العام، وتسلط الضوء على السياسات والتدابير المستخدمة لتثبيط ممارسته التمر على المستوى التنظيمي، والكشف عن الفروق الدالة إحصائياً في استجابة العينة بحسب المتغيرات الديموغرافية الجنس والعمر والخبرة المهنية. وقد تبنت الدراسة إستراتيجية طريقة مختلطة، حيث تم اتباع أسلوب أخذ العينات الطبقيّة لجمع البيانات الكمية، واستخدام العينات القصدية للبيانات النوعية. طبقت الدراسة على عينة بلغت 205 من أعضاء هيئة التدريس بجامعة لاهور بالبنجاب، 57% منهم من الذكور و 42% من الإناث. وأظهرت نتائج الدراسة أن المبحوثين يتعرضون لسلوكيات التمر التي غالباً ما تكون شخصية بطبيعتها وتتألف بشكل رئيسي من الإساءة اللفظية والتهديدات، كما تشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس الذكور يتعرضون للتمر في مكان العمل بشكل متكرر أكثر من أعضاء هيئة التدريس الإناث في العمل، وأن المشاركين في منتصف العمر، ومنتصف حياتهم المهنية كانوا أكثر تعرضاً للتمر في مكان العمل. وفيما يخص السياسات والإجراءات الموجودة على المستوى التنظيمي لمحاسبة الجناة على سلوكياتهم وأفعالهم، لا تتحدث تحديداً عن السلوكيات التي تندرج تحت فئة التمر لضمان دقة القرار المتخذ، وعدم أو ضعف تنفيذ السياسات الموجودة بالفعل، وقلة الإبلاغ عن الحوادث.

ويجادل (Barratt & Krestelica, 2019) التأثير المتفشي والمدمر للتمر الذي يواجهه باستمرار مديري التعليم العالي في مكان العمل، والذي يبدو مرئياً ثقافياً على الرغم من أنظمة السياسة الشاملة، واستكشاف السياسة ذات الصلة الموجودة، وإلى أي مدى تغلغت في الثقافة، ومدى ثقة الموظفين من حيث إجراءات الإدارة بشأن التمر، ومقدار التمر الذي يتعرض له الطاقم الأكاديمي في جامعتي استراليا وكرواتيا. وتوصلت نتائج الدراسة من خلال استكشاف الوثائق وجمع بيانات الاستطلاع والمقابلات من أكثر من 300 مشارك من أعضاء هيئة التدريس إلى التأثير المتفشي والمدمر للتمر في العمل بمؤسسات التعليم العالي، ووجود فجوة كبيرة بين السياسات والممارسات داخل المؤسسات التي تمت دراستها، وأن التأثير الاجتماعي الضار للتمر على الأكاديميين في بيئة العمل، يوفر مبرراً أخلاقياً لإحداث تغيير في ثقافة الجامعة والسياسات التنظيمية المؤسسية فيها.

وقام (Hodgins and McNamara, 2019) بإجراء دراسة حول التمر في مكان العمل في التعليم العالي الأيرلندي. وتم جمع البيانات من 11 مقابلة نوعية متعمقة مع أعضاء هيئة التدريس في 3 من 7 جامعات إيرلندية، وكشفت النتائج أن تجارب المشاركين كانت سلبية بشكل كبير فيما يتعلق بالاستجابة التنظيمية في سياق الفشل في معالجة علاقات القوة المعقدة، والتي لها أهمية خاصة في المجتمعات المهنية، وأن الاستجابات التنظيمية للجامعات أقل مما يجب أن تكون عليه.

وهناك دراسة (الشماسي وآل رشيد، 2019) التي هدفت إلى تعرف واقع ممارسات العدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية - الإجرائية - التفاعلية) في البيئة الأكاديمية وأثرها على سلوك التمر، ودرجة وجود سلوك التمر بين أعضاء هيئة التدريس في البيئة الأكاديمية، والكشف عن أي من أبعاد العدالة التنظيمية له درجة مساهمة أكبر في الحد سلوك التمر؛ ولتحقيق ذلك تم توزيع استبيان (ورقياً وإلكترونياً) على عينة عشوائية طبقية

تناسبية قدرها 340 مشاركا من أعضاء هيئة التدريس (الذكور والإناث). وتوصلت إلى العديد من النتائج من أهمها: مستوى ممارسة العدالة التنظيمية في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة متوسطة، ودرجة وجود سلوك التتمر في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة متوسطة، وتؤثر ممارسة العدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية، والإجرائية، والتفاعلية) على سلوك التتمر؛ حيث تحتل العدالة التوزيعية درجة التأثير الأكبر على سلوك التتمر؛ ثم يليها العدالة الإجرائية؛ ثم يليها العدالة التفاعلية.

وفي مراجعة منهجية للدراسات التي تناولت التتمر المهني في الأوساط الأكاديمية قام بها (Prevost & Hunt, 2018) أسفرت نتائجها أن أكثر أنواع التتمر شيوعاً كانت الهجمات النفسية والعاطفية، وغالباً ما يتم توجيهها إلى أكاديمي من قبل أي من الإداريين أو الأكاديميين الآخرين، أو حتى الطلاب، وأن العديد من عوامل التتمر الأكاديمي ترتبط بالجنس، والعرق، والرتبة العلمية، والعمر، والخبرة العملية؛ كما أن غالباً ما تؤدي حوادث التتمر الأكاديمي إلى نتائج سلبية متعددة على الضحايا، بما في ذلك الجسدية والنفسية، مع عواقب متعددة مرتبطة بالعمل والمؤسسة. كشفت كذلك نتائج المراجعة المنهجية عن استراتيجيات التعامل مع التتمر المهني في مؤسسات التعليم العالي، كانت على الصعيد الفردي حديث ضحايا التتمر مع زملائهم ومشاركة موقفهم معه، وطلب الضحية الاستشارة القانونية، وعلى الصعيد المؤسسي، اتضح أنه يجب على الجامعات بذل جهد من جانبها، واهتمامها والأقسام الأكاديمية أولاً بأثر التتمر على رفاه أعضاء هيئة التدريس وإنتاجيتهم، وجعل أعضاء التدريس والإداريين أكثر وعياً بالتتمر المهني وآثاره، إلى جانب توعية المسؤولين وأعضاء هيئة التدريس بالمجموعات الأكثر عرضة للتتمر في مجال العمل الأكاديمي، وتحديد الحاجة إلى تدريب رؤساء الأقسام على التعرف على التتمر الأكاديمي والإبلاغ عنه والاستجابة له، حيث يفتقر الكثيرون التدريب وغالباً ما يكونون غير قادرين على معالجة الوضع.

وقد أكدت دراسة (Saima, et al.,2017) التي هدفت إلى تقصي مشكلة التتمر في العمل بين أعضاء هيئة التدريس. طبقت من خلال استقصاء تم توزيعه بالبريد على عينة من الأكاديميين في مكان العمل بمؤسسات التعليم العالي في مقاطعة باكستانية كبيرة بلغت 214 مشاركا، وكشفت نتائجها عن حاجة إلى تطوير إجراءات مؤسسية أوسع، وسياسات وقواعد السلوك لمكافحة التتمر بين الأكاديميين في بيئة العمل بالجامعة.

وركزت دراسة (Meriläinen, et al.,2016) على تحديد درجة وطبيعة وعواقب التتمر أو السلوك غير اللائق بين 303 من أعضاء هيئة التدريس في إحدى الجامعات الفنلندية، وأجاب ما نسبته 38% من أعضاء هيئة التدريس على الاستبيان بالبريد الإلكتروني. ومن النتائج التي توصلت لها الدراسة أن تأثير عواقب التتمر يكون في المقام الأول على المستوى الفردي كاضطرابات عاطفية، وتراجع الثقة بالنفس المهنية وأداء العمل، وارتباط هذه العواقب على المستوى المؤسسي التنظيمي ببيئة العمل المتدهورة.

وفي دراسة قام (Chula & Chris, 2015) كان الهدف منها مراجعة الأبحاث الناشئة حول التتمر وما يتصل به من إساءة للبالغين من الإداريين وأعضاء هيئة التدريس في الأوساط الأكاديمية بالكلية والجامعة، وتقديم صور افتراضية لحالات التتمر الخاصة بالأوساط الأكاديمية، واقتراح إستراتيجيات فعالة في التعرف على أنماط التتمر ومكافحتها في التفاعلات الشخصية في محيط الكلية والجامعة، وخلصت الدراسة إلى تحديد أمثلة معينة لسلوكيات التتمر وتداعياته، وتعزيز السياسات المكتوبة على مستوى الحرم الجامعي بشأن هذا السلوك المدمر لجميع مستويات الموظفين، وحث المسؤولين على الالتزام بهذه السياسات على مستوى المؤسسة الجامعية، والتدخل الجدي السريع من قبلهم لحل هذا السلوك من خلال لجنة تتألف من كيانات جامعية

لمعالجة شكاوى التمر، وتقييمها والبت فيها، وبذل الجهود لتحقيق بيئة محظورة على التمر المهني بين أكاديمي الجامعة.

وهناك دراسة الزعبي ومهيدات (2014) التي هدفت للكشف سلوكيات التمر التي يمارسها العاملون في المؤسسات الأكاديمية في الأردن (كلية إربد الحكومية، وتوليدو الأهلية بمدينة إربد – شمال الأردن) والعوامل المرتبطة بها (دراسة حالة)، وذلك باستخدام أداة الاستبانة التي طبقت على 316 مشارك من الأكاديميين والإداريين بالكليتين، وأسفرت النتائج عن تأثير الثقافة المؤسسية بدرجة مرتفعة وراء ممارسة التمر في بيئة العمل الأكاديمية بالجامعات الأردنية التي ينعلم فيها الأمن بين العاملين، والشعور بالراحة في العمل، وسيادة مفهوم الفردية في العمل على المفهوم الجماعي، والتناقض بين مفهوم الزمالة لدى العاملين.

ويلاحظ من الدراسات السابقة، أن الدراسة الحالية اختلفت عنها بتركيزها على آثار التمر المهني على الأكاديميين والإجراءات المقترحة لمكافحته في الجامعة وليست الحالية لمكافحة التمر المهني بالجامعة، وقياس تأثير متغيري الجنس والرتبة العلمية على استجابة أفراد العينة، ومما يميز الدراسة الحالية تركيزها على المقترح من الإجراءات لمكافحة التمر المهني، وليس الإجراءات المتبعة، والموجودة لمكافحته. وقد استفادت الباحثة من تلك الدراسات في الاطلاع على الأدب النظري، وتصميم أدواتها وتفسير نتائجها.

مشكلة الدراسة

على الرغم من الانتشار الواسع للتمر المهني بمؤسسات التعليم العالي، وتعطيله سير عمل الجامعة من خلال خلق بيئة عمل معادية ومحبطة؛ تتعارض مع قدرة الأكاديميين على أداء أفضل أعمالهم، ورفاههم وازدهارهم، إلا أن غالبية المسؤولين والقيادات لا يتخذون خطوات جديّة أو إجراءات للحد من السلوك المتتمر، ولا توجد سياسات تنظيمية على مستوى مؤسسات التعليم العالي تناهض التمر في مكان العمل، وإن وجدت فهي ليست موجهة في مكان العمل للحد من سلوكيات التمر بشكل خاص، وتتسم بضعف الاستجابة لهذه الممارسات المسيئة وشديدة الأثر (Monique,2021) (Javed,2020) (Barratt & Krestelica, 2019) (Hodgins and McNamara, 2019) (الشماسي وآل رشيد، 2019) (Prevost & Hunt, 2018) (Saima, et al.,2017) (Meriläinen, et al.,2016) (Chula & Chris, 2015) (الزعبي ومهيدات، 2014).

وحيث أن الباحثة بحسب علمها لم تجد دراسات حول التمر المهني بين الأكاديميين في الجامعات السعودية سوى دراسة للشماسي وآل رشيد (2019) التي تناولت فقط درجة انتشار التمر بين أعضاء هيئة التدريس في بيئة العمل بجامعة الملك عبد العزيز، ودرجة مساهمة العدالة التنظيمية كعامل مؤثر على سلوك التمر وانتشاره فيها.

ولندرة الدراسات المحلية حول آثار التمر المهني بين الأكاديميين في الجامعات السعودية والإجراءات المؤسسية المقترحة لمكافحته، جاءت الدراسة الحالية للتقصي حولهما؛ ويمكن تحديد مشكلة الدراسة في: التمر المهني الأكاديمي بجامعة الملك سعود: الآثار والإجراءات المقترحة لمكافحته والحد منه.

أسئلة الدراسة

تأتي الدراسة الحالية للإجابة على الأسئلة الآتية:

1. ما آثار التمر المهني من وجهة نظر الأكاديميين بجامعة الملك سعود؟
2. ما الإجراءات المقترحة لمكافحة التمر المهني من وجهة نظر الأكاديميين بجامعة الملك سعود؟

3. هل توجد فروق دالة إحصائية في استجابة أفراد العينة على تساؤلي الدراسة تعزى لمتغيري الجنس والرتبة العلمية؟

أهداف الدراسة

تسعى الحالية الدراسة إلى :

1. التعرف على آثار التمر المهني من وجهة نظر الأكاديميين بجامعة الملك سعود.
2. تحديد الإجراءات المقترحة لمكافحة التمر المهني من وجهة نظر الأكاديمي بجامعة الملك سعود.
3. الكشف عن وجود فروق دالة إحصائية في استجابة أفراد العينة على تساؤلي الدراسة تعزى لمتغيري الجنس والرتبة العلمية.

أهمية الدراسة

تأخذ الدراسة الحالية أهميتها النظرية من أهمية موضوع التمر المهني بالجامعة، وفي سد فجوة بحثية حول آثار التمر المهني والإجراءات المقترحة لمكافحته بالجامعات السعودية، وتكمن الأهمية التطبيقية للدراسة في نتائجها المتوقعة؛ إذ يُؤمل أن تقف إدارات الجامعة ورؤساء الأقسام، والأكاديميين بكليات الجامعة، على مدى التأثير الذي يُخلفه التمر المهني، والإجراءات الحالية المتبعة لمكافحته ومنعه، ومن ثم إعادة التفكير في السياسات والممارسات الحالية، والسعي لإحداث التغيير وتطبيق الإجراءات المؤسسية التي تقترحها الدراسة، وتبني ثقافة مؤسسية مناهضة للتمر في بيئة العمل بالأوساط الأكاديمية.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة آثار التمر المهني على الأكاديميين بالجامعة والإجراءات المقترحة لمكافحته.

الحدود البشرية: الأكاديميين من أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث، برتبة أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، ومحاضر.

الحدود المكانية: جامعة الملك سعود في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2021/1442.

مصطلحات الدراسة

المصطلحات النظرية

التمر اصطلاحاً: سلوك مسيء غير متكافئ القوة متعمد ومتكرر لمدة طويلة، يأخذ اشكال مباشرة وغير مباشرة (القحطاني، 2015).

التمر المهني اصطلاحاً: "المضايقة أو الإساءة أو استبعاد شخص ما اجتماعياً أو إهانته ووضع في مواقف محرجة، أو من خلال التقليل من أدائه في العمل أو التأثير سلباً على مهام عمله، بشكل متكرر ومنتظم (على سبيل المثال ، أسبوعياً) وعلى مدار فترة زمنية طويلة (على سبيل المثال ، ستة أشهر على الأقل)، من قبل زملائه أو المشرفين عليه أو المديرين" (Einarsen, et al., 2020, 15).

التمر المهني الأكاديمي: التمر الذي يحدث في بيئة العمل بين الأكاديميين بالكليات والجامعات (Mahmoudi, 2019).

منهج الدراسة وإجراءات الدراسة:**منهج الدراسة**

في ضوء أهداف الدراسة اختارت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال جمع البيانات حول المشكلة البحثية من أكاديمي جامعة الملك سعود وتحليلها وتفسيرها.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع الأكاديميين في جامعة الملك سعود، وقد بلغ عددهم (7.211) حسب آخر إحصائية لوزارة التعليم على موقعها الرسمي (وزارة التعليم، 2018) كما يوضحها الجدول (1)

جدول (1)**مجتمع الأكاديميين بجامعة الملك سعود**

المجموع	الجنس		الجامعة
	أنثى	ذكر	جامعة الملك سعود
7.211	2,775	4,436	

عينة الدراسة

تم اختيار أفراد عينة الدراسة بأسلوب المعاينة العشوائية الطبقية، نظراً لعدم تجانس مجتمع الدراسة وفق متغير الجنس والرتبة العلمية، لذا تم تقسيمهم إلى طبقات وفق السمات بحيث يتجانس أصحاب الطبقة الواحدة (الضحيان، 2017)، كما تم اختيار الطبقة في المجتمع الكلي، وقد تم الحصول على العدد المطلوب من كل طبقة باستخدام المعادلة التالية: حجم العينة من الطبقة = حجم الطبقة ÷ حجم المجتمع × حجم العينة المطلوبة (قندلجي، 2019)، وقد تم تحديد نسبة 5% من مجتمع الدراسة، فكانت النتائج كما يمثلها جدول (2) كالاتي:

جدول (2)**عينة الأكاديميين بجامعة الملك سعود**

المجموع	الجنس		الجامعة
	أنثى	ذكر	جامعة الملك سعود
361	139	222	

وبناءً على ذلك قامت الباحثة بإرسال الاستبانة الإلكترونية حتى حصلت على عدد (361) من الردود الإلكترونية، وفيما يلي خصائص أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيراتهم الوظيفية.

جدول (3)**توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الجنس**

الجنس	التكرار	النسبة
-------	---------	--------

61.5	222	ذكر
38.5	139	أنثى
%100	361	المجموع

يتضح من جدول (3) أن 222 من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 61.5%، من الذكور، وهم الفئة الأكبر في أفراد عينة الدراسة، في حين أن 139 من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 38.5% من الإناث، وهم الفئة الأقل في أفراد عينة الدراسة.

جدول (4) توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الرتبة العلمية

النسبة	التكرار	الرتبة العلمية
10.5	38	أستاذ دكتور
11.6	42	أستاذ مشارك
40.7	147	أستاذ مساعد
37.1	134	محاضر
%100	361	المجموع

يتضح من جدول (4) أن 147 من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 40.7%، من الأساتذة المساعدين، وهم الفئة الأكبر في أفراد عينة الدراسة، في حين أن 38 من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 10.5% من الأساتذة، وهم الفئة الأقل في أفراد عينة الدراسة.

أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات، وقد تكونت الاستبانة من جزأين على النحو التالي:

الجزء الأول: ويقاس البيانات الأولية، ممثلة في الجنس، والرتبة العلمية.

الجزء الثاني: ويتكون من (27) فقرة تقيس متغيرات الدراسة، وهي مقسمة على محورين هما:

المحور الأول: يقيس آثار التنمر المهني من وجهة نظر الأكاديميين بجامعة الملك سعود ويشتمل على (13) فقرة.

المحور الثاني: يقيس الإجراءات المقترحة لمكافحة التنمر المهني من وجهة نظر الأكاديميين بجامعة الملك سعود ويشتمل على (14) فقرة.

صدق الأداة

الصدق الظاهري: تم عرض أداة الدراسة على (9) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات

السعودية، للتأكد من صلاحيتها وسلامتها اللغوية، وتم عمل التعديلات الطفيفة التي أوصوا بها.

الصدق البنائي: تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية

مكونة من (35) عضو هيئة تدريس من خارج عينة الدراسة، وتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل

فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وقد أظهرت النتائج أن جميع الفقرات دالة عند مستوى 0.01،

مما يشير إلى أن جميع الفقرات المكونة للاستبانة تتمتع بدرجة صدق عالية، تجعلها صالحة للتطبيق الميداني.

والجدول (5) يوضح ذلك:

جدول (5)

معاملات ارتباط فقرات محاور الدراسة بالدرجة الكلية للمحور الي تنتمي إليه

المحور الأول		المحور الثاني	
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	**0.814	1	**0.639
2	**0.771	2	**0.687
3	**0.731	3	**0.615
4	**0.718	4	**0.711
5	**0.835	5	**0.507
6	**0.703	6	**0.622
7	**0.791	7	**0.560
8	**0.813	8	**0.609
9	**0.784	9	**0.735
10	**0.752	10	**0.718
11	**0.791	11	**0.783
12	**0.729	12	**0.771
13	**0.747	13	**0.822
		14	**0.731

** عبارات دالة عند مستوى 0.01 فأقل

ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم استخدام معادلة ألفا كرو نباخ لحساب معامل الثبات لكل مجال، والثبات الكلي للأداة، وكما تشير النتائج، تراوحت قيم معاملات الثبات للعينة الاستطلاعية بين (0.901 - 0.940)، وقد بلغت قيمة معامل الثبات الكلي لأداة الدراسة (0.907)، وهي جميعها قيم معاملات ثبات مرتفعة تؤكد صلاحية أداة الدراسة للتطبيق الميداني، والجدول (6) يوضح ذلك بالتفصيل.

جدول (6)

معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمحاور أداة الدراسة وعلى الأداة ككل

محاور الدراسة	عدد الفقرات	معامل ثبات ألفا كرونباخ
الأول	13	0.940
المحور الثاني	14	0.901
معامل الثبات الكلي	27	0.907

الدراسة

تصحيح أداة

لتسهيل تفسير النتائج صيغت بدائل الإجابة وفق مقياس ليكرت الخماسي لتقدير درجة الموافقة على الفقرات ككل، وهي: (كبيرة جدا =5، كبيرة =4، متوسطة =3، قليلة =2، قليلة جدا =1)، ثم تم تصنيف تلك البدائل إلى خمسة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة الآتية: طول الفئة = (أكبر قيمة - أقل قيمة) ÷ عدد بدائل المقياس = (5 - 1) ÷ 5 = 0.80 ليتم الحصول على توزيع مدى المتوسطات الحسابية لجميع بدائل الإجابة على النحو التالي: 1.80-1.00 درجة موافقة قليلة جدا، 2.60-1.81 درجة موافقة قليلة، 3.40-2.61 درجة موافقة متوسطة، 4.20-3.41 درجة موافقة كبيرة، 5.00-4.21 درجة موافقة كبيرة جدا.

نتائج الدراسة وتفسيرها

نتائج السؤال الأول: ما آثار التمر المهني من وجهة نظر الأكاديميين بجامعة الملك سعود؟

للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات المحور، وجاءت النتائج كما يوضحها جدول (7):

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور الأول

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
2	غياب روح العمل الجماعي/ ضعف العلاقة بين زملاء العمل	4.29	1.020	كبيرة جدا	1
1	تراجع الروح المعنوية	4.24	1.056	كبيرة جدا	2
4	غياب علاقات الألفة والتواد بين زملاء العمل	4.18	1.087	كبيرة	3
5	ارتفاع مستوى التوتر في العمل	4.12	1.119	كبيرة	4
6	تدني الانتاجية	4.03	1.200	كبيرة	5
10	الشعور بالظلم في توزيع اللجان والمقررات الدراسية	4.02	1.181	كبيرة	6
3	تدني الكفاءة المهنية في العمل	3.93	1.198	كبيرة	7
11	تزايد اللامبالاة	3.93	1.227	كبيرة	8
7	الانسحاب من العمل واجتماعاته	3.80	1.328	كبيرة	9
9	الرغبة الكبيرة في ترك العمل	3.15	1.425	كبيرة	10
12	تراجع في الثقة بالنفس المهنية	3.39	1.465	متوسطة	11
8	الاكتئاب	3.34	1.379	متوسطة	12
13	الأرق	3.14	1.458	متوسطة	13
	المتوسط العام	3.87	0.944	كبيرة	

يتبين من الجدول (7) أن المتوسط الحسابي العام لتقديرات أفراد عينة الدراسة قد بلغ 3.87 ، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (3.41-4.20)، ويقابل درجة موافقة كبيرة للأكاديميين بجامعة الملك سعود على آثار التمر المهني، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Barratt & Krestelica, 2019) التي كشفت عن التأثير المتفشي والمدمر للتمر في العمل بمؤسسات التعليم العالي. وقد حصلت النتيجة (2) ونصها "غياب روح العمل الجماعي"، والنتيجة (1) ونصها "تراجع الروح المعنوية للشخص المتمرن عليه" على درجة موافقة كبيرة جداً لأفراد العينة، وتفسر الباحثة هذه النتيجة من درجة المعاناة الكبيرة لدى الأكاديميين بجامعة الملك سعود من عواقب وآثار التمر المهني، الأمر الذي سيؤثر إلى الفشل في تحقيق الأهداف الاستراتيجية كما هو مخطط لها، ونتائج الإنتاج، مما سينعكس سلباً على هيكل وثقافة المؤسسة التعليمية. وتتفق النتيجة العامة للمحور مع نتائج دراسة (Barratt & Krestelica, 2019) التي كشفت عن التأثير المتفشي والمدمر للتمر في العمل بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة استراليا وكرواتيا. وتتفق النتيجة (2) مع نتائج دراسة (Barratt & Krestelica, 2019) التي كشفت عن التأثير الاجتماعي الضار للتمر في بيئة العمل على الطاقم الأكاديمي داخل الجامعات، ومع نتائج دراسة (Meriläinen, et al., 2016) التي كشفت عن تأثير التمر في بيئة العمل في المقام الأول على المستوى الفردي الذي يعزل الفرد عن الانخراط والعزوف عن المشاركة مع المجموعة، كما وتتفق النتيجة التي تمثلها

الفقرة (1) مع نتائج دراسة (Prevost & Hunt, 2018) التي توصل منها إلى عواقب التتمر في بيئة العمل بين أعضاء هيئة التدريس كالصمت والإحراج والخجل، وهي دلائل ومؤشرات على تراجع الروح المعنوية للمتضررين من التتمر المهني من زملائهم أو مرؤوسيهيم. وتعزي الباحثة هاتين النتيجتين إلى ارتباط عواقب التتمر ببيئة العمل المتدهورة، وهذا ما أكدته نتائج (Meriläinen, et al.,2016)، وقد أعزت النظرية البنائية الوظيفية في ظل تقسيم العمل والتخصصية، ضعف العلاقات بين الأفراد، والانتماء للمؤسسة التنظيمية، كما لا يمكن فصل تفسير النتائج 4،5،6،10،3،11،7،9،12،8،13، عن تأويل البنائية الوظيفية للتتمر في بيئة عمل تتداخل فيها الاختصاصات، والصلاحيات بين الموظفين، وزيادة العبء عليهم، وعدم وجود توصيف واضح للأدوار، وأضراره الجسيمة في إحداث الخلل الوظيفي، وتزايد الضغوط المهنية، وفقدان العاملين والأكاديميين في الأقسام الأكاديمية للتكيف والتوافق، والشعور بالاغتراب والظلم، والعيش في حالة من التوتر والقلق والنفور، وهذا ما أكدته نتائج دراسة الزعبي ومهيدات(2014) التي أسفرت عن تأثير الثقافة المؤسسية بدرجة مرتفعة وراء ممارسة التتمر في بيئة العمل الأكاديمية بالجامعات الأردنية التي ينعدم فيها الأمن بين العاملين، والشعور بالراحة في العمل، وسيادة مفهوم الفردية في العمل على المفهوم الجماعي، والتناقض بين مفهوم الزمالة لدى العاملين؛ ومن واقع الميدان الأكاديمي، وهذه النتائج متنسقة مع نتائج كل من دراسة (Monique,2021) (Prevost & Hunt, 2018) (Meriläinen, et al.,2016) كعواقب سلبية متعددة للتتمر المهني على الأكاديميين شخصيا وعلى العمل والمؤسسة.

نتائج السؤال الثاني: ما الإجراءات المقترحة لمكافحة التتمر المهني من وجهة نظر الأكاديميين بجامعة الملك سعود؟

للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات المحور، وجاءت النتائج كما يوضحها جدول(8):

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور الثاني

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
12	وضع سياسة لمكافحة التتمر المهني بالجامعة	4.59	0.829	كبيرة جدا	1
11	وضع إدارة الجامعة إطار لتغيير ثقافة التساهل مع التتمر المهني والتغاضي عنه	4.56	0.815	كبيرة جدا	2
13	إدراك الأكاديميين لسياسة مكافحة التتمر المهني وقواعدها المكتوبة	4.53	0.891	كبيرة جدا	3
1	سرعة الاستجابة التنظيمية	4.52	0.885	كبيرة جدا	4
14	تطبيق وممارسة العدالة التنظيمية	4.48	0.910	كبيرة جدا	5
2	توعية عمداء الكليات ورؤساء الأقسام الأكاديمية الجدد بأهمية تطبيق وممارسة العدالة التنظيمية	4.46	0.965	كبيرة جدا	6
4	تفعيل دور القيادة في معالجة علاقات القوة المعقدة (الشللية، الأحزاب)	4.44	0.868	كبيرة جدا	7
5	إقامة دورات توعية بسلوكيات التتمر المهني، وآثاره، وتدريبية على طرق التعامل معه والوقاية منه	4.36	1.053	كبيرة جدا	8
7	طلب الدعم من الزملاء ليكونوا شهود على سلوك التتمر المهني	4.16	1.095	كبيرة	9

6	الرفض العلني للمحيطين واستنكارهم لسلوك المتمتر المهني	4.15	1.058	كبيرة	10
9	بناء شبكة علاقات داعمة	4.13	1.267	كبيرة	11
10	التحدث مع المتمتر المهني بشكل شخصي ومواجهته بأفعاله	4.12	1.270	كبيرة	12
3	تجنب الانخراط مع المتمتر/ين في نفس دائرته/م	4.11	1.288	كبيرة	13
8	المحافظة على القوة النفسية	3.81	1.387	كبيرة	14
	المتوسط العام	4.32	0.700	كبيرة جدا	

يتبين من الجدول (8) أن المتوسط الحسابي العام لتقديرات أفراد عينة الدراسة قد بلغ (4.32) ، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس الخماسي (4.21 - 5.00)، ويقابل درجة موافقة كبيرة جدا لأفراد عينة الدراسة على الإجراءات المقترحة لمكافحة التمر المهني بين أكاديمي جامعة الملك سعود، وتعكس هذه النتيجة موافقة أفراد عينة الدراسة من الأكاديميين على مناسبة هذه الإجراءات المقترحة وفعاليتها في مواجهة ومكافحة التمر المهني في الجامعة والحد منه، كما وتوحي هذه النتيجة عن حاجة الطاقم الأكاديمي لسياسة واضحة وقواعد منظمة للسلوك وإجراءات تظلم لتثبيط التمر المهني ومكافحته في الجامعة. وقد أتت النتيجة (12) في المرتبة الأولى بحسب قيمة متوسطها الحسابي وقدره (4.59)، وبدرجة موافقة كبيرة جدا من أفراد عينة الدراسة، وتكشف عن ضعف أو انعدام وجود سياسة تنظيمية بجامعة الملك موجهة تحديدا لقضايا التمر المهني بين منسوبي الجامعة والطاقم الأكاديمي، كما وتشير إلى أن السياسات التنظيمية الموجودة، واللائحة المنظمة للسلوك بجامعة الملك سعود لمحاسبة الجناة على سلوكهم وأفعالهم في بيئة العمل، لا تتحدث تحديدا وبشكل صريح عن السلوكيات التي تدرج تحت فئة التمر في بيئة العمل، وتتوافق هذه النتيجة حول ذلك مع نتيجة دراسة (Javed,2020) ؛ ولأن التمر أصبح جزء من ثقافة الجامعة، جاءت النتيجة (11) في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي قدره 4.56، ودرجة موافقة كبيرة جدا لأفراد عينة الدراسة، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Barratt & Krestelica, 2019) التي أشارت إلى أن التأثير الاجتماعي الضار للتمر في بيئة العمل على الطاقم الأكاديمي يوفر مبررا أخلاقيا لإحداث تغيير في ثقافة الجامعة، كما وتتفق مع نتائج دراسة (Monique,2021) التي أشارت إلى توفير ثقافة تنظيمية إيجابية واجتماعية في البيئة المهنية بمؤسسات التعليم العالي كإجراء لتثبيط التمر المهني بين الأكاديميين بالجامعة. وبالنسبة للنتائج التي مثلتها الفقرات (13،2،5) وقد حصلت على درجة موافقة كبيرة جدا من أفراد عينة الدراسة، فتتفق مع نتائج دراسة (Prevost & Hunt, 2018). وبوجه عام، كما يلاحظ من نتائج المحور الثاني (12،11،13،14،2،4،5) أن الإجراءات المقترحة على مستوى التنظيم المؤسسي تصدرت الأولوية بدرجة كبيرة جدا في تقديرات أفراد عينة الدراسة، تلتها في المرتبة بدرجة موافقة كبيرة على الإجراءات المقترحة على المستوى الفردي في مكافحة التمر المهني بين الأكاديميين بالجامعة، وتمثلها النتائج (7،6،9،10،3،8).

نتائج السؤال الثالث: هل توجد فروق دالة إحصائية في استجابة أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيري الجنس والرتبة العلمية؟

أولاً: الفروق باختلاف متغير الجنس:

للتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لاختلاف متغير الجنس، قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت)، للعينات المستقلة (Independent Sample T-Test) وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (10):

جدول رقم (10) اختبار (ت) (Independent Sample T-Test) للفروق في استجابة أفراد عينة الدراسة باختلاف متغير الجنس

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	محاور الدراسة
0.074 غير دالة	359	1.795	0.94179	3.7970	222	ذكر	آثار التمر المهني
			0.93876	3.9795	139	أنثى	
0.813 غير دالة	359	0.236	0.68254	4.3237	222	ذكر	الإجراءات المقترحة لمكافحة التمر المهني
			0.73051	4.3058	139	أنثى	

يتضح من الجدول (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول محوري الدراسة تبعاً لاختلاف متغير الجنس، حيث أن قيمة الدلالة بلغت (0.074، 0.813) وهي جميعها قيم أكبر من (0.05)، وغير دالة إحصائياً، مما يوضح عدم وجود تأثير دال إحصائياً لمتغير الجنس في استجابات أفراد عينة الدراسة، ويمكن تفسير ذلك أن جميع أفراد عينة الدراسة الأكاديميين الذكور والإناث يتأثرون بعواقب وآثار التمر المهني بجامعة الملك سعود، كما ويتفقون على كافة الإجراءات المقترحة لمكافحة التمر المهني على المستوى الفردي والمؤسسي بالجامعة، وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Javed, 2020) التي أشارت أن أعضاء هيئة التدريس الذكور أكثر عرضة للتمر في مكان العمل بشكل متكرر أكثر من أعضاء هيئة التدريس الإناث، وعليه فهم أكثر تأثراً بعواقبه عليهم.

ثانياً: الفروق باختلاف متغير الدرجة العلمية

للتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لاختلاف متغير الدرجة العلمية، قامت الباحثة باستخدام اختبار "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (11):

جدول (11)

يوضح نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الرتبة العلمية

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع مربعات	مصدر التباين	محاور الدراسة
0.084 غير دالة	2.230	1.965	3	5.896	بين المجموعات	آثار التمر المهني
		0.881	357	314.588	داخل المجموعات	
			360	320.484	المجموع	
0.076 غير دالة	2.310	1.121	3	3.363	بين المجموعات	الإجراءات المقترحة لمكافحة التمر المهني
		0.485	357	173.263	داخل المجموعات	
			360	176.626	المجموع	

يتضح من الجدول (11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول محوري الدراسة تبعاً لاختلاف متغير الرتبة العلمية حيث أن قيمة الدلالة بلغت (0.084، 0.076) وهي جميعها قيم أكبر من (0.05)، وغير دالة إحصائياً، مما يوضح عدم وجود تأثير دال إحصائياً لمتغير الرتبة العلمية في استجابات أفراد عينة الدراسة، وتعرزو الباحثة ذلك إلى اتفاق أفراد عينة الدراسة الأكاديميين على اختلاف رتبهم العلمية بجامعة الملك سعود على آثار التمر المهني، والإجراءات المقترحة لمكافحته.

توصيات الدراسة

تقابل الباحثة نتائج الدراسة بالتوصيات الآتية:

- يجب بذل الجامعة من جانبيها، واهتمامها والأقسام الأكاديمية في المقام الأول بآثار التنمر المهني على رفاه الأكاديميين وإنتاجيتهم، وتوعية الأكاديميين بشكل أكثر بالتنمر المهني، وأنماط ممارسته وعواقبه وأضراره.
- تبني إدارة الجامعة سياسة لمكافحة التنمر المهني في الأوساط الأكاديمية، تتضمن وصفا دقيقا لسلوكيات التنمر في العمل، وقواعد للسلوك، والإجراءات لمكافحته، وذلك بالاستفادة من التجارب العالمية في اعتماد وتطبيق سياسات مكافحة التنمر ببيئة العمل بالجامعات، كجامعة كاليفورنيا بيركلي أنموذجا.
- اعتماد إدارة الجامعة لسياسة التغيير الثقافي الاستراتيجي لمكافحة ممارسة التنمر المهني وتفشيته، وتطبيق سياسة عدم التسامح مع التنمر المهني أو التغاضي عنه بالجامعة.
- حث المسؤولين على الالتزام بهذه السياسة على مستوى الجامعة، وتحقيق التكامل بين السياسات التنظيمية والإجراءات من أجل الالتزام بدعم ثقافة تنظيمية قوية تحظر التنمر المهني ولا تتهاون معه، وسرعة الاستجابة التنظيمية في التعامل مع قضايا وحوادث التنمر المهني.
- تحديد الحاجة إلى تدريب رؤساء الأقسام على التعرف على التنمر المهني، والإبلاغ عنه والاستجابة له، حيث يفتقر الكثيرون للتدريب، وغالبا ما يكونون غير قادرين على معالجة الوضع.