Dirasat: Human and Social Sciences, Volume 50, No. 2, 2023

Deanship of Scientific Research

Bullying in the Academic work Environment at King Saud University from the Perspective of the Faculty Members

Norah Alqahtani *

Department of Educational Policy, King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia.

Received: 4/11/2021
Revised: 13/12/2021
Accepted: 6/1/2022
Published: 30/3/2023

* *Corresponding author:*
norahsq@ksu.edu.sa

Citation: Alqahtani , N. (2023). Bullying in the Academic work Environment at King Saud University from the Perspective of the Faculty Members. *Dirasat: Human and Social Sciences*, *50*(2), 539–552.
https://doi.org/10.35516/hum.v50i2.4960

Abstract

Objectives: The study aimed to identify the forms of bullying in the academic work environment, reveal its causes, and provide suggested solutions to combat and reduce it.

Methods: The study was conducted on a sample of 361 faculty members at King Saud University, chosen using the stratified random method. The descriptive analytical approach was used as a research methodology, and a questionnaire tool was applied to collect data.

Results: The findings of the study showed that among the forms of bullying that obtained a high degree of agreement from the study sample were deliberate isolation and exclusion from committees, activities, and events; obstruction of important goals such as access to academic leadership positions or benefiting from university resources; and settling personal scores through means such as performance evaluation, hindering job promotion, and discussing scientific theses/dissertations. The study findings also showed a very high degree of agreement among the study sample members on the causes of bullying, including the lack of anti-bullying policies and the absence of a culture promoting human rights in the academic work environment.

Conclusion: The study concluded that establishing an anti-bullying policy at the university, the adoption of a framework by the university administration to change the culture of tolerance and condoning of bullying, and raising awareness among faculty members about the anti-bullying policy and its written rules through awareness programs are among the suggested solutions for combating bullying, which received a very high degree of agreement from study participants.

Keywords: Bullying, academic work environment, faculty members, King Saud University.

التنمر في بيئة العمل الأكاديمية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

نوره القحطاني*

قسم السياسات التربوية، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.

ملخّص

الأهداف: هدفت الدراسة إلى تعرُّف أشكال التنمر في بيئة العمل الأكاديمية، والكشف عن أسبابه، وتقديم الحلول المقترحة لمكافحته والحد منه .

المنهجية: أجريت الدراسة على عينة مكونة من 361 عضو هيئة تدريس بجامعة الملك سعود، اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية، وجرى استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتطبيق أداة الاستبانة لجمع البيانات.

النتائج: أظهرت نتائج الدراسة أن من أشكال التنمر التي حصلت على موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة كبيرة، العزل والإقصاء عن عمد من اللجان والنشاطات والفاعليات، العرقلة عن تحقيق أهداف مهمة كالوصول لمواقع القيادة الأكاديمية أو الإفادة من موارد الجامعة، وتصفية الحسابات الشخصية في (تقييم الأداء، تعطيل الترقية، ومناقشة الرسائل العلمية)، كما أظهرت النتائج درجة موافقة كبيرة جدًا لأفراد عينة الدراسة على أسباب التنمر، ومنها عدم وجود سياسات مكافحة التنمر، وانعدام نشر الثقافة الحقوقية في بيئة العمل الأكاديمية.

الخلاصة: توصلت الدراسة إلى أن وضع سياسة لمكافحة التنمر بالجامعة، واعتماد إدارة الجامعة إطار لتغيير ثقافة التساهل مع التنمر والتغاضي عنه، وإدراك أعضاء هيئة التدريس لسياسة مكافحة التنمر وقواعدها المكتوبة عبر البرامج التوعوية من الحلول المقترحة لمكافحة التنمر التي حصلت على درجة موافقة كبيرة جدًا للمستجيبين.

الكلمات الدالة: التنمر، بيئة العمل الأكاديمية، أعضاء هيئة التدريس، جامعة الملك سعود.

© 2023 DSR Publishers/ The University of Jordan.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

المقدمة

يمثل العنصر البشري الدعامة الرئيسة لنجاح المؤسسات وتحقيقها لأهدافها، الأمر الذي أدى إلى زيادة الاهتمام به والعمل على استخدامه على نحو فعال، وذلك بتوفير بيئة العمل الآمنة التي تلعب دورًا كبيرًا في توفير الجو المناسب لتحقيق أعلى معايير الجودة في الأداء والإنتاجية، وتعزيز قيم الولاء والانتماء الوظيفي، وتوفير أجواء الإبداع والابتكار، وخلق أجواء حميمية بين منسوبي المؤسسة.

وقد اعتمدت جامعة الملك سعود سياسة الجودة مُمَثَّلَة في وكالة الجامعة للتخطيط والتطوير، وعمِلت على تنفيذها، لتحقيق رسالتها وأهدافها الرئيسة المعتمدة في خطتها الاستراتيجية 2030، والتي تتوافق مع رؤية المملكة 2030 للوصول إلى الريادة والتميز العالمي، ولتحقيق أهدافها، فإنها تلتزم بالتطوير والتحسين المستمر لمستويات الأداء الأكاديمي والتميّز البحثي، بالإضافة إلى تعزيز كفاءة الإبداع والتميّز لدى أعضاء هيئة التدريس، ضمن بيئة تعليمية متميزة وبناء نظام هيكلي داعم، كما تلتزم بتطبيق جميع المتطلبات القانونية والتنظيمية، ومراجعة أهداف الجودة والمتابعة الأكاديمية والفنية والإدارية (عمادة التطوير والجودة،2020).

ومع أن بيئة العمل هي المحدد الرئيسي لجودة ومستوى الإنتاجية، إلا أن هنالك العديد من المعوقات التي قد تؤثر في أداء الموظفين، والتزامهم ورفاهيهم، ومن هذه المعوقات سلوكات التنمر في مكان العمل، الذي يكون من أصحاب العمل أو الزملاء (الشوابكة، 2019).

وتعدّ سلوكات التنمر في مكان العمل مشكلة سلبية، غير أخلاقية، ومن المفاهيم الخطيرة والمعروفة في المنظمات بغض النظر عن المكان والزمان وطبيعة عمل المنظمة (Boddy and Taplin, 2017).

ويشير مفهوم التنمر في مكان العمل إلى الإجراءات والممارسات المتكررة غير المرغوبة، التي يجري توجيهها بقصد إلى فرد واحد أو أكثر، وتسبب الإذلال والإساءة والضيق، وبيئة عمل غير مريحة، والإخلال بالأداء الوظيفي (Einarsen, et al.,2020)، ويذكر ماثيسن وإينارسن (Matthiessen and Einarsen, 2010) أن التنمر في بيئة العمل مفهوم يشير إلى المضايقة أو الإساءة أو استبعاد شخص ما اجتماعيًا أو إهانته ووضعه في مواقف محرجة، أو من خلال التقليل من أدائه في العمل أو التأثير سلبًا في مهام عمله، على نحو متكرر ومنتظم (على سبيل المثال، أسبوعيًا) وعلى مدار فترة زمنية طويلة (على سبيل المثال، ستة أشهر على الأقل)، من قبل زملائه أو المشرفين عليه أو المديرين.

وبالتركيز على بيئة العمل الأكاديمية، لم تكن هذه الممارسات السلبية في مؤسسات التعليم العالي، ببعيدة عنها، حيث أشارت دراسة محمودي(Mohmoudi,2019) إلى أنها شكل من أشكال التنمر الذي يحدث في الكليات والجامعات على نطاق واسع من خلال سلوكات عدوانية متكررة غير جسدية ومؤذية، وتتضمن هذه السلوكات تهديدات للوضع المهني، والإقصاء، والعزل، والتهميش عن قصد من العمل العادي أو الفاعليات(Sweeney, 2007)، والعرقلة (أي إحباط قدرة الفرد على تحقيق أهداف مهمة) (Nelson and Lambert,2001).

والتنمر في المؤسسات الأكاديمية قد يكون لعبة خفية بحسب وصف ليستر (Lester,2009)، فالمتنمر يمكن أن يقاطع شخصا آخر في كل مرة يتحدث بها في اجتماع ما، أو يحدق بعينه على ما يطرحه شخص آخر من أفكار أو مقترحات جديدة، أو أن ينشر الشائعات لتقويض نجاحات أحد الزملاء (مكانته المهنية وسلطته وكفاءته)، أو يمكن له العمل على استبعاده من المحادثات الاجتماعية بين الزملاء.

ولقد بينت إرشادات جامعة كاليفورنيا في بيركلي للوقاية من تنمر أعضاء هيئة التدريس والسلوكات الأخرى المهينة والمخلة بالكرامة، والاستجابة لها، أن سلوك التنمر قد يتخذ أشكالًا عديدة بما في ذلك الأفعال أو السلوكات الجسدية أو الشفوية أو المكتوبة، ولن يشكل الفعل أو السلوك الفردي في الأحوال العادية، سلوكًا محظورًا إلا إذا كان شديدًا وفاضحًا. ومن أمثلة سلوك التنمر أو التحقير: الإهانات، المزاح أو النكات بانتظام، نشر معلومات خاطئة أو إشاعات كيدية عن الآخرين شفهية 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 على نحو متكرر بأن يقوم بمهام أو اتخاذ إجراءات لا تتوافق مع وظيفته، أو ليست مسؤوليته، أو لا يمتلك السلطة للقيام بها، أو الرفض مرارًا وتكرارًا لعدم موافقته، حتى وإن كان له الحق في رفض الطلب(OFEW,2019a) .

ويمكن تفسير التنمر ببيئة العمل الأكاديمية 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 الحاجات 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، وتنعدم المساواة داخل النظام القيمي للثقافة، فإن الأعراف الثقافية للمجتمع تفيد هذه المجموعات وتخدم مصالحها وتؤذي 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 التنمر 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 لساتون وكيو وجود علاقة سلبية بين الرغبة في النجاح ودعم ضحايا التنمر(Sutton and Keogh, 2000)، 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 التنمر 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 سلوكات الأفراد المنتسبين إليه، وتعم الفوضى وتنعدم 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 العاملين والأكاديميين في الأقسام الأكاديمية التكيف والتوافق، ويشعرون بالاغتراب والظلم، والإحباط، ووفقا لدولارد وآخرون (Dollard, et al,1939) أصحاب نظرية الإحباط والعدوان، - كنظرية رابعة مفسرة للتنمر في سياق العمل – ينتج العدوان عن عرقلة أو إحباط جهود الشخص لتحقيق هدف ما، مما يجعل بيئة العمل الأكاديمية في التنظيم الجامعي مجالا خصبا للتنمر، وعاملا مسببا لممارسته وانتشاره.

وفي ذات السياق يذكر فوغ (Fogg,2008) إلي أن بيئة الكليات والجامعات، ربما تكون مثالية لممارسة سلوكات التنمر بسبب ابتعادها عن المركزية وقربها الأكثر من اللامركزية في إدارة شؤونها، مما يؤدي إلى إساءة استخدام البعض من أعضاء هيئة التدريس للسلطة تجاه زملائهم، أو من يشكل تهديدا لهم. ومن جانب آخر مثل هذه الممارسات تكون حسبما أشار كول وهاسل (Cole and Hassel,2017) متوقعة الحدوث إلى شدة التنافسية في بيئة العمل الأكاديمية بالجامعات، وإلى لأهمية الحاسمة التي توليها الأوساط الأكاديمية لإنجازات الفرد، والسمعة الأكاديمية، والصرامة الفكرية، (Nelson and Lambert,2001). ويذكر سويني (Sweeney, 2007) أن قيام فرد أو مجموعة في هذه الأوساط الأكاديمية بالكليات والجامعات باستهداف فرد أو مجموعة أخرى، يكون من أجل اكتساب السلطة على حساب الآخرين، أو الحصول على مكاسب أخرى مختلفة.

وتقدم مؤسسات التعليم العالي، في بعض الأحيان، العديد من الأوضاع والمواقف غير العادلة لممارسة سلوكات التنمر في السياق الأكاديمي في تصورات أعضاء هيئة التدريس، وذلك عند تقييم أعضاء هيئة التدريس باستخدام معايير ذاتية غير موضوعية، وغالبًا ما تكون غامضة، كما هو واضح في مراجعات المساهمات العلمية / الفكرية، والخدمة على مستوى القسم والكلية، والتطور المهني، وخدمة المجتمع، حيث أن قلة من المؤسسات لديها معايير واضحة للحكم على هذه المساهمات، وغالبًا ما تؤدي مثل هذه الأحكام إلى تصورات الظلم التوزيعي والإجرائي(Greenberg and Colquitt, 2005) .

ومما يدفع في كثير من الأحيان إلى الغضب والعدوان والتنمر، عندما يجري على مستوى الأقسام اتخاذ قرارات الموظفين في عملية مراجعة الأقران من قبل الزملاء الذين لديهم تاريخ مع بعضهم البعض، الأمر الذي لا يمكنهم من اتخاذ قرارات مستنيرة حول جودة العمل الأكاديمي للآخرين؛ ويمكن أن تكثر الأجندات الخفية حتى عندما يعمل المُقَيِمون بأفضل الدوافع (Higgerson and Joyce, 2007).

وعلى الرغم من الانتشار الواسع للتنمر في بيئة العمل بالكليات الأكاديمية، يفيد فريز (Vries,2008) بناءً على نتائج تحليل المعطيات المجمعة في كرسي أبحاث تنمية المهارات القيادية، أن غالبية أصحاب العمل لا يتخذون خطوات جدية أو إجراءات للحد من السلوك المتنمر، وذلك لأن الجناة قد يكونوا من الإدارة العليا، وحتى إن لم يكونوا كذلك، فإنهم ينكرون حدوثه أو تسويغه، وقد يتغاضى الأشخاص في السلطة عن التنمر بسبب مساهمة الأشخاص المتنمرين في مصالح ومنافع المؤسسة، وفي مثل تلك الحالات، يجري التسامح مع المتنمرين طالما أنهم يساهمون بنجاح المؤسسة على المدى القصير، ولكنهم بذلك يتغاضون عن الأمور الأخرى التي تتكبدها المؤسسة والمرتبطة بالثقافة السائدة، وفي حال أصبح التنمر جزء من ثقافة المؤسسة، يصبح التغيير تحدي هائل للإدارة.

مشكلة الدراسة

على الرغم من أن التنمر الأكاديمي حظي مؤخرًا باهتمام أكبر بكثير من أصحاب المصلحة وصناع القرار في المجتمع العلم ,Mahmoudi,2019 ((Moss, 2018، إلا أن البحث حول التنمر في أماكن العمل الأكاديمية في البلدان غير الغربية ضئيل (Saima, et al., 2017)، ورغم تطبيق سياسة الجودة عبر وحدات جامعة الملك سعود ضمن رؤية المملكة KSA 2030 التي اهتمت ببيئة العمل كمتطلب لتحسين جودة الأداء والإنتاجية، وحيث أن سلوك التنمر يعطل سير عمل الجامعة من خلال خلق بيئة عمل معادية؛ ويضعف على نحو مباشر وغير مباشر الوصول المتكافئ لأعضاء هيئة التدريس إلى موارد الجامعة؛ ويتعارض مع قدرتهم على أداء أفضل أعمالهم، ورفاهيهم وازدهارهم، وبما أن نتائج دراسة (الشماسي وآل الرشيد،2019) كشفت عن وجود سلوك التنمر بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز بدرجة متوسطة تقابل ما نسبته47) %)، جاءت حاجة الباحثة لإجراء هذه الدراسة في بيئة العمل الأكاديمية بجامعة الملك سعود، وعليه يمكن تحديد مشكلة الدراسة في: التنمر في بيئة العمل الأكاديمية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

أسئلة الدراسة

تأتي الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما أشكال التنمر في بيئة العمل الأكاديمية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
2. ما أسباب التنمر في بيئة العمل الأكاديمية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
3. ما الحلول المقترحة لمكافحة التنمر في بيئة العمل الأكاديمية والحد منه بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى:

1. تعرُّف أشكال التنمر في بيئة العمل الأكاديمية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
2. كشف أسباب التنمر في بيئة العمل الأكاديمية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
3. تقديم الحلول المقترحة لمكافحة التنمر في بيئة العمل الأكاديمية والحد منه بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية (العلمية)

تكمن الأهمية النظرية للدراسة الحالية في أهمية موضوع التنمر وتأثيره على جودة الحياة العملية، وبيئة العمل الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات والجامعات، وإفادة الباحثين المهتمين بمشكلة التنمر في بيئة العمل الأكاديمي بالجامعات، وسد فجوة بحثية، وإثراء للمكتبة العربية؛

الأهمية التطبيقية (العملية)

من حيث أهمية الدراسة التطبيقية فتكمن في نتائجها المتوقعة؛ إذ يؤمل أن يستفيد منها إدارات الجامعة ورؤساء الأقسام، وأعضاء هيئة التدريس بكليات الجامعة، باستجلاء الواقع الحقيقي لمشكلة التنمر من جميع أبعادها، واستشفاف طبيعة الثقافة التنظيمية السائدة بجامعة الملك سعود حيال هذا السلوك، والاستعانة بما توصيه الدراسة من إجراءات مؤسسية لمكافحة التنمر والحد منه في بيئة العمل الأكاديمية بكليات جامعة الملك سعود.

الدراسات السابقة

أجرى العديد من الباحثين الدراسات حول التنمر في بيئة العمل بالكليات والجامعات، ومنها دراسة (الأعرج،2020) بعنوان "التنمر الأكاديمي بين أعضاء هيئة التدريس". وكشفت نتائج الدراسة التي طبقت على (230) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية باستخدام استقصاء تويتري، أن أشكال التنمر الأكاديمي بين أعضاء هيئة التدريس في بيئة العمل هي: انتقاص بلد الدراسة أو جامعة الدراسة، احتقار الدرجات العلمية بين أعضاء هيئة التدريس، انتقاص الفكر الأكاديمي وازدرائه، هيمنة بعض اللوبيات الخبيرة من قدماء الدكاترة على قرارات الأقسام، تصفية الحسابات الشخصية في مجالس الكليات أو عند مناقشة الرسائل العلمية، إشغال المستهدفين بجداول دراسية منهكة مقابل التخفيف على البعض الآخر، إقصاء الكفاءات وإزاحتهم ما أمكن عن مواقع القيادة الأكاديمية، وإقصاء القيادات النسائية المتمكنة بعيدا عن دائرة اتخاذ القرارات بكل مستوياتها.

وأعدّ ماتي وآخرين (Matti, et al.,2019) دراسة عنوانها "التنمر الأكاديمي بين أعضاء هيئة التدريس في إستونيا وفنلندا" استعانت باستبانات وزعت على (1191) من أعضاء هيئة التدريس والموظفين والإداريين في الجامعات بإستونيا وفنلندا، كشفت نتائجها أن التنمر عادة ما يكون في إستونيا مباشرا، وقد يشمل إهانة شخص في وجود زملائه، بينما في فنلندا عادة ما يجري الافتراء على نحو غير مباشر من وراء ظهورهم، وتعدّ التهديدات المتعلقة باللوم والعنف والإذلال والسخرية والإدلاء بملاحظات سلبية متعلقة بالعمل أمرا أكثر من العادي، وأن التنمر الأكاديمي ظاهرة مرتبطة بالثقافة، وأن الإجراءات التي تحد من انتشار سلوكات التنمر في بيئة العمل بالجامعات الكرواتية والاسترالية تتمثل في توفير إطار لإدارة التغيير الثقافي الاستراتيجي داخل مؤسسات التعليم العالي لمكافحة سلوكات التنمر بها.

وفي دراسة (الحرايزة،2019) بعنوان "التنمر في مكان العمل وأثره في أداء أعضاء الهيئة التدريسية: دراسة تطبيقية على الجامعات الأردنية الخاصة"، جرى توزيع الاستبانة على (300) عضو هيئة تدريس، وقد توصلت الدراسة إلى أن من أشكال التنمر المرتبط بالعمل التي حصلت على درجة موافقة متوسطة من أفراد العينة، كانت: تجاهل الآراء ووجهات النظر، المراقبة المفرطة، إلغاء المهام الرئيسية واستبدالها بمهام فرعية غير مهمة، والملاحظات الشخصية المسيئة.

وأجرى ماتي وكريستي (Matti and Kristi,2019) دراسة بعنوان "الأبعاد النظرية للتنمر والسلوك غير اللائق بين أعضاء هيئة التدريس"، أجاب (864) عضوا من أعضاء هيئة التدريس، عن استبانات وزعت عبر البريد الإلكتروني، بأن أشكال التنمر تضمنت في الجامعات الإستونية، الإهانات الشخصية، التقليل المهني، اللوم المتعلق بالعمل، المطالب غير المعقولة والممارسات الخاطئة المتعلقة بالعمل.

وفي دراسة لهوليس (Hollis,2019) بعنوان "تحليل صحة أعضاء هيئة التدريس والتنمر في مكان العمل". جرى جمع البيانات عبر استبانات وزعت عبر البريد الإلكتروني على (180) مشاركا من أعضاء هيئة التدريس والعمداء ورؤساء الجامعات والمدراء ونواب الرئيس من الكليات والجامعات، وأفاد (71%) منهم أن الجامعة/الكلية لم تفعل شيئًا لمعالجة التنمر، كما كشفت نتائج الدراسة عن الارتباط الإيجابي بين التنمر في مكان العمل والقضايا الصحية لأعضاء هيئة التدريس الذين يعملون في الكليات والجامعات دون سياسة لمكافحة التنمر.

وهناك دراسة (الشماسي وآل رشيد،2019) بعنوان "واقع ممارسات العدالة التنظيمية في البيئة الأكاديمية وأثرها على سلوك التنمر: دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز بجدة"، جرى توزيع استبيانا (ورقيا وإلكترونيا) على عينة عشوائية طبقية قوامها (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 التنمر في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة متوسطة.

وفي دراسة لانديس ودراجانا (Llandis and Dragana,2019) بعنوان "التنمر في التعليم العالي: تغيير الثقافة يتطلب أكثر من السياسة"، التي ركزت على استكشاف السياسة ذات الصلة الموجودة، وإلى أي مدى تغلغلت في الثقافة، ومدى ثقة الموظفين من حيث إجراءات الإدارة بشأن التنمر، ومقدار التنمر 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، أنه على الرغم من أنظمة السياسة المصممة جيدًا، إلا أن مستويات التنمر ظلت مرتفعة على نحو ملحوظ، ووجود فجوة كبيرة بين السياسات والممارسات داخل المؤسسات التي تمت دراستها، وأن التأثير الاجتماعي الضار للتنمر على الأكاديميين في بيئة العمل، يوفر مبررا أخلاقيا لإحداث تغيير في ثقافة الجامعة.

وأجرى هودجينز ومكنمارا (Hodgins and **McNamara**, 2019) دراسة بعنوان بيئة مستنيرة؟ التنمر في مكان العمل والفظاظة 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 على نحو 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.

وفي دراسة صايمة وآخرون (Saima, et al.,2017) بعنوان تصورات الأكاديميين عن التنمر في العمل: رؤى من باكستان، طبقت على عينة من الأكاديميين في مكان العمل بمؤسسات التعليم العالي في مقاطعة باكستانية كبيرة بلغت (214)، وذلك من خلال استقصاء جرى توزيعه بالبريد، استرجع منه (214) استجابة حول حدوث التنمر وأشكاله. وكشفت نتائجها أن (50%) من الأكاديميين في مكان العمل بالجامعات يتعرضون بانتظام لممارسات مثل مراقبة العمل المفرطة، وتقويض الكفاءة المهنية، وعدم الاعتراف بمساهمات العمل، وعرقلة العمل المهم. كما أكدت على الحاجة إلى تطوير إجراءات مؤسسية أوسع، وسياسات وقواعد السلوك لمكافحة التنمر بين الأكاديميين في بيئة العمل بالجامعات.

وأجرى ميري-لاين وآخرون (Meriläinen, et al.,2016) دراسة بعنوان التنمر والسلوك غير اللائق بين أعضاء هيئة التدريس لتحديد درجة وطبيعة وعواقب التنمر أو السلوك غير اللائق بين (303) من أعضاء هيئة التدريس في إحدى الجامعات الفنلندية، وأجاب ما نسبته (38٪) من أعضاء هيئة التدريس عن الاستبيان بالبريد الإلكتروني. وكشفت النتائج أن أشكال التنمر تمثلت في: الإقصاء، التمييز، الاستخفاف بالأشخاص، والتقويض المهني.

وهناك دراسة (الزعبي ومهيدات،2014) بعنوان سلوكات التنمر التي يمارسها العاملون في المؤسسات الأكاديمية في الأردن والعوامل المرتبطة بها (دراسة حالة) التي كان من ضمن أهدافها الكشف عن سلوكات التنمر التي يمارسها العاملون في كلية إربد الحكومية، وتوليدو الأهلية بمدينة إربد – شمال الأردن وذلك باستخدام أداة الاستبانة التي طبقت على (316) أكاديمي وإداري بالكليتين، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى ممارسة العاملين لسلوكات التنمر في الكلية الحكومية عال، وفي الكلية الأهلية معتدل، ومنها: التوبيخ والقمع أمام الآخرين، تغاضي المسؤولين عن الثناء نظير الجهد المبذول، التكليف بأعباء كبيرة بالعمل أكثر من الآخرين، المعاملة غير المحترمة، والامتناع عن إعطاء المعلومات المطلوبة، وقد وكان من العوامل المرتبطة بسلوكات التنمر، ومسببه له الثقافة المؤسسية، ودور الإدارة السلبي.

وقد توصلت دراسة كورين (Corene,2014) بعنوان فهم المعلمين للتنمر في مكان العمل إلى أهم العوامل وراء سلوك التنمر المدمر في بيئة العمل الأكاديمي، حيث كشف (59) مشاركًا للتنمر في مكان العمل أن الضحايا الضعفاء في العلاقات يتعرضون للإذلال والتجاهل والعزلة والتمييز العلني، وعدم التمكين، وتصعيد اللامبالاة، وان العوامل المسببة لسلوكات التنمر في بيئة العمل الأكاديمي هي: ضعف العلاقات، الفوضى التنظيمية، القيادة غير الكفؤة وغير الأخلاقية، وغياب المساءلة والإنصاف والشفافية.

وأشار كشف تحليل البيانات لدراسة مكاي وآخرين (McKay, et al.,2008) بعنوان التنمر في مكان العمل في الأوساط الأكاديمية: دراسة كندية التي جرى جمعها عبر استبانة طبقت على عينة قوامها (820) مشاركا من أعضاء هيئة التدريس والمدرسين وأمناء المكتبات في جامعة كندية، أن التنمر

الأكاديمي في بيئة العمل بالجامعة يتجه من الأعلى إلى الأسفل، أي أن ذوي المناصب الإدارية الأعلى يتنمرون على من هم دونهم، ويمثل مصدر قلق خاص للموظفين الذين جرى تعيينهم حديثًا أو غير مثبتين، وأن مهام الجامعة وأعباءها مرتبطة بالتنمر في مكان العمل، وتغيير نظرتهم إلى الجامعة، وتقليل مشاركتهم.

ويعد استعراض نتائج الدراسات لأبعاد التنمر في بيئة العمل الأكاديمية بين أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي من المنطلقات المهمة لفهم الواقع والقدرة على تحسين البيئة الأكاديمية المهنية بهذه المؤسسات بما يحفظ الحقوق، ويحترم الذات الإنسانية، ويساهم في جودة الأداء الشخصي والمؤسسي وجودة العملية التعليمية بأكملها.

ويلاحظ من خلال الدراسات السابقة، أن هناك قلة في الدراسات المحلية التي تناولت التنمر الأكاديمي بين أعضاء هيئة التدريس في بيئة العمل بالكليات والجامعات في المملكة العربية السعودية من حيث أشكاله وأسبابه ومقترحات الحد منه، الأمر الذي يميز الدراسة الحالية. وقد استفادت الباحثة من تلك الدراسات في الاطلاع على الأدب النظري، وأدواتها ومناقشة نتائجها وتوصياتها.

مصطلحات الدراسة

المصطلحات النظرية

التنمر اصطلاحا: ترى القحطاني أن التنمر سلوك مسيء غير متكافئ القوة متعمد ومتكرر لمدة طويلة، يأخذ اشكال مباشرة وغير مباشرة (القحطاني،2015)، بينما يرى إينارسين وآخرون التنمر في بيئة العمل بأنه سلوكات سلبية متعمدة من فرد أو جماعة بهدف المضايقة أو الإساءة أو الاستبعاد لشخص ما اجتماعيًا أو التأثير سلبًا على مهام عمل شخص ما، على نحو متكرر ومنتظم وعلى مدار فترة زمنية طويلة (Einarsen,et al., 2003).

التنمر الأكاديمي اصطلاحا: يعرف محمودي (Mahmoudi, 2019) التنمر في بيئة العمل الأكاديمية، بأنه التنمر الأكاديمي الذي يحدث في بيئة العمل بمؤسسات التعليم العالي كالكليات والجامعات.

المصطلحات الإجرائية

تعرف الدراسة التنمر إجرائيا بأنه سلوكات سلبية مباشرة وغير مباشرة، غير متكافئة القوة، متعمدة، ومتكررة على فترات طويلة. والباحثة في ضوء ذلك ترى أن التنمر في بيئة العمل الأكاديمية بجامعة الملك سعود يقاس إجرائيا بالاستبانة المعدة في ثلاث محاور (أشكال التنمر، أسباب التنمر، الحلول المقترحة)، وعلى أساس المتوسط الذي يحصل عليه عضو هيئة التدريس في المحاور الثلاثة للإجابة عن أسئلة البحث.

منهجية وإجراءات الدراسة

منهج الدراسة:

في ضوء أهداف الدراسة اختارت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال جمع البيانات حول المشكلة البحثية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود وتحليلها وتفسيرها.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع أعضاء هيئة التدريس 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) أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود

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

عينة الدراسة

جرى اختيار عينة الدراسة بأسلوب المعاينة العشوائية الطبقية، نظرًا لعدم تجانس مجتمع الدراسة وفق متغير الجنس والرتبة العلمية، لذا جرى تقسيمهم إلى طبقات وفق السمات بحيث يتجانس أصحاب الطبقة الواحدة (النوح 2020)، كما جرى اختيار الطبقة في المجتمع الكلي، وقد جرى الحصول على العدد المطلوب من كل طبقة باستخدام المعادلة التالية: حجم العينة من الطبقة = حجم الطبقة ÷ حجم المجتمع × حجم العينة المطلوبة (قندلجي،2019).

وقد جرى تحديد نسبة 5% من مجتمع الدراسة، فكانت النتائج كما يمثلها جدول (2) كالآتي:

جدول (2): عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود

الجامعة	الجنس		المجموع
جامعة الملك سعود	ذكر	أنثى	
	222	139	361

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

جدول رقم (3): توزيع أفراد الدراسة وفق متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	222	61.5
أنثى	139	38.5
المجموع	**361**	**%100**

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

جدول رقم (4): توزيع أفراد الدراسة وفق متغير الرتبة العلمية

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

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

أداة الدراسة

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

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

الجزء الثاني: ويتكون من 39 فقرة تقيس متغيرات الدراسة، وهي مقسمة على ثلاثة محاور كما يأتي:

المحور الأول: يقيس أشكال التنمر في بيئة العمل الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود ويشتمل على (14) فقرة.

المحور الثاني: يقيس أسباب التنمر في البيئة العمل الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود ويشتمل على (11)1 فقرة.

المحور الثالث: يقيس الحلول المقترحة لمكافحة التنمر في البيئة العمل الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود ويشتمل على (14) فقرة.

صدق أداة الدراسة:

الصدق الظاهري: جرى 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: جرى 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		المحور الثالث	
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	**0.733	1	**0.910	1	**0.891
2	**0.648	2	**0.912	2	**0.912
3	**0.680	3	**0.889	3	**0.715
4	**0.630	4	**0.965	4	**0.875
5	**0.795	5	**0.897	5	**0.864
6	**0.777	6	**0.917	6	**0.906
7	**0.914	7	**0.966	7	**0.862
8	**0.934	8	**0.874	8	**0.921
9	**0.955	9	**0.902	9	**0.895
10	**0.948	10	**0.899	10	**0.823
11	**0.918	11	**0.839	11	**0.933
12	**0.938			12	**0.909
13	**0.916			13	**0.906
14	**0.967			14	**0.845

** عبارات دالة عند مستوى 0.01 فأقل

ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة جرى استخدام معادلة ألفا كرو نباخ لحساب معامل الثبات لكل مجال، والثبات الكلي للأداة، وكما تشير النتائج، تراوحت قيم معاملات الثبات للعينة الاستطلاعية بين (0.893 - 0.936)، وقد بلغت قيمة معامل الثبات الكلي لأداة الدراسة (0.918)، 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	14	0.936
المحور الثاني	11	0.928
المحور الثالث	14	0.893
معامل الثبات الكلي	**39**	**0.918**

تصحيح أداة الدراسة

لتسهيل تفسير النتائج صيغت بدائل الإجابة وفق مقياس ليكرت الخماسي لتقدير درجة الموافقة عن الفقرات ككل، وهي: (كبيرة جدا =5، كبيرة =4، متوسطة =3، قليلة =2، قليلة جدا =1)، ثم جرى 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 عن النحو التالي: 1.00-1.80 درجة موافقة قليلة جدا، 1.81-2.60 درجة موافقة قليلة، 2.61-3.40 درجة موافقة متوسطة، 3.41-4.20 درجة موافقة كبيرة، 4.21-5.00 درجة موافقة كبيرة جدا.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة التنمر في بيئة العمل الأكاديمية من حيث أشكاله، وأسبابه، والحلول المقترحة لمكافحته والحد منه.

الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث، من رتبة أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر.

الحدود المكانية: جامعة الملك سعود بمدينة الرياض- المملكة العربية السعودية.

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

نتائج الدراسة وتفسيرها

نتائج السؤال الأول: ما أشكال التنمر في بيئة العمل الأكاديمية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

للإجابة عن 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	الرتيب
3	العزل والإقصاء عن عمد) لجان، نشاطات، فاعليات)	3.90	1.260	كبيرة	1
2	العرقلة (أي إحباط قدرة الفرد على تحقيق أهداف مهمة كالوصول لمواقع القيادة الأكاديمية، أو الإفادة من موارد الجامعة)	3.84	1.345	كبيرة	2
8	تصفية الحسابات الشخصية في (تقييم الأداء، تعطيل الترقية، ومناقشة الرسائل العلمية)	3.76	1.366	كبيرة	3
10	هيمنة بعض قدماء أعضاء هيئة التدريس على قرارات الأقسام	3.76	1.413	كبيرة	4
9	عدم الاعتراف بمساهمات العمل	3.50	1.472	كبيرة	5
13	التكليف بأعباء إضافية في العمل أكثر من الآخرين	3.48	1.315	كبيرة	6
6	احتقار الدرجات العلمية	3.34	1.435	متوسطة	7
5	انتقاص بلد الدراسة أو جامعة الدراسة	3.32	1.412	متوسطة	8
11	إقصاء القيادات النسائية المتمكنة بعيدا عن دائرة اتخاذ القرارات بكل مستوياتها	3.18	1.616	متوسطة	9
4	تجاهل الآراء ووجهات النظر	3.15	1.425	متوسطة	10
7	الإدلاء بملاحظات سلبية حول الأداء	3.11	1.410	متوسطة	11
12	التمييز العلني	3.09	1.433	متوسطة	12
14	المراقبة المفرطة	2.95	1.472	متوسطة	13
1	التقليل من الشأن (التحقير، الاستخفاف، الاستهزاء، الإهانة) في وجود الآخرين	2.59	1.484	قليلة	14
المتوسط العام		**3.35**	1.031	**متوسطة**	

يتضح من الجدول (7) أن المتوسط الحسابي العام لتقديرات أفراد عينة الدراسة قد بلغ (3.35)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (2.61-3.40)، ويقابل درجة موافقة متوسطة لأعضاء هيئة التدريس على أشكال التنمر في بيئة العمل الأكاديمية بجامعة الملك سعود. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الشماسي وآل الرشيد،2019) التي أشارت إلى أن سلوك التنمر في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس موجود بدرجة متوسطة؛ في حين اختلفت مع نتائج دراسة (الزعبي ومهيدات،2014) التي كشفت عن مستوى ممارسة عالية للتنمر بين العاملين ومنهم الأكاديميين في الكلية الحكومية بأربد - الأردن، ودراسة لانديس ودراجانا **(Llandis and Dragana,2019)** التي كشفت عن مستويات ممارسة مرتفعة للتنمر بين الطاقم الأكاديمي في الجامعة.

ويتضح من الجدول (7) أن هناك 6 أشكال للتنمر في بيئة العمل وافق عليها أفراد عينة الدراسة بدرجة كبيرة، وتُمثِلها الفقرات المتتالية حسب قيم متوسطاتها الحسابية، وهي: (3،2،10،8،9،13)، وكما هو ملاحظ التسلط والاستقواء المتعمد من جهة أعلى صاحبة نفوذ، تستمد قوتها من نفوذها ومركزها، وتسيئ استخدام سلطتها على من دونها، وهذا واقع ليس بمستغرب من بيئة العمل الأكاديمية بالجامعات ذات التسلسل الهرمي المحدد، والطبيعة التنافسية من نواح كثيرة وعلى موارد قيمة ومحدودة، يهيمن الأقوى عليها، ويُحرم الأضعف منها، وتعكس بذلك ثقافة الجامعة هذه المنافسة في عدم المساواة المتأصلة فيها، ويصبح التنمر أسلوب حياة فيها، تتساهل معه وتتغاضى عنه، وهذا ما فسرته النظرية الثقافية ونظرية الصراع، وما تؤكد عليه نتائج دراسة مكاي وآخرون (2008 **(McKay, et al.,** التي كشفت أن التنمر الأكاديمي في بيئة العمل بالجامعة يتجه من الأعلى

إلى الأسفل، أي أن ذوي المناصب الإدارية الأعلى يتنمرون على من هم دونهم، والضعفاء في العلاقات، الذين يتعرضون حسب نتائج دراسة هودجينز وماكنمارا (**Hodgins and** McNamara, **2019**)، وكورين**(Corene,2014)** للإقصاء، وعدم التمكين على الصعيد المهني، والسيطرة من الأعلى والأقوى، والاستغلال والتقويض المهني على نحو عام.

نتائج السؤال الثاني: ما أسباب التنمر في بيئة العمل الأكاديمية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب المتوسطات 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	الرتيب
9	عدم وجود سياسات مكافحة التنمر في بيئة العمل الأكاديمية بكليات الجامعة	4.28	1.139	كبيرة جدا	1
10	انعدام نشر الثقافة الحقوقية للأكاديميين في بيئة العمل	4.24	1.110	كبيرة جدا	2
8	ضعف الاستجابة التنظيمية	4.20	1.178	كبيرة	3
4	غياب المساءلة والإنصاف والشفافية	4.19	1.228	كبيرة	4
11	انتشار المحسوبية	4.08	1.275	كبيرة	5
6	جهل الموظف بحقوقه المتاحة له ضمن القانون	4.03	1.227	كبيرة	6
5	غياب القانون الملزم بحفظ حقوق عضو هيئة التدريس وعدم الاعتداء عليه	4.01	1.391	كبيرة	7
2	القيادة غير الكفؤة	3.96	1.329	كبيرة	8
3	القيادة غير الأخلاقية	3.84	1.404	كبيرة	9
1	الفوضى التنظيمية	3.76	1.268	كبيرة	10
7	عدم وجود واجبات محددة في العمل	3.68	1.377	كبيرة	11
المتوسط العام		**4.02**	1.012	**كبيرة**	

يتبين من الجدول (8) أن المتوسط الحسابي العام لتقديرات أفراد عينة الدراسة قد بلغ (4.02)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي(3.41-4.20)، ويقابل درجة موافقة كبيرة لأعضاء هيئة التدريس على أسباب التنمر في بيئة العمل الأكاديمية بجامعة الملك سعود. وتعزي الباحثة هذه النتيجة إلى معايشة أفراد عينة الدراسة لواقع بيئة عمل خصبة يمارس فيها التنمر بين الطاقم الأكاديمي بالجامعة. وقد حصلت الفقرة (9)، والفقرة (10) على درجة موافقة كبيرة جدا لأفراد العينة. وتعزي الباحثة هاتين النتيجتين إلى عدم وجود إرشادات واضحة بكليات الجامعة لمنع التنمر والسلوك الآخر المهين الذي يمس حقوق أعضاء هيئة التدريس، والحد منه بما يحفظ حقوقهم الأساسية في نيل معاملة محترمة لهم، كما يكشف إلى حاجة أفراد العينة الماسة إلى جهة يتظلمون لها وتتخذ الإجراءات لتثبيط التنمر في بيئة العمل، وقد أكدت نتائج دراسة صايمة وآخرون (Saima, et al.,2017) الحاجة لإجراءات مؤسسية أوسع وسياسات وقواعد السلوك لمكافحة التنمر. ونظرا إلى وجود ترابط كبير بين سياسات مكافحة التنمر في بيئة العمل الأكاديمي، وحفظ حقوق عضو هيئة التدريس من هذه السلوكات المؤذية والمثبطة للمعنويات والرفاه النفسي والإنتاجية، فإن عدم توافرهما ضمن سياسة الجامعة، مدعاة لانتشار التنمر وممارسته دون محاذير.

هذا وقد حصلت 9 أسباب لحدوث التنمر في بيئة العمل الأكاديمي على موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة كبيرة، وتمثلها على الترتيب حسب قيم متوسطاتها الحسابية، كل من الفقرات (8،4،11،6،5،2،3،1،7)، وتتفق النتيجة التي تمثلها الفقرة 8 ونصها "ضعف الاستجابة التنظيمية" مع نتائج دراسة هودجينز وماكنمارا (Hodgins and **McNamara**, 2019) التي كشفت عن التجارب السلبية على نحو كبير لأعضاء هيئة التدريس في سياق فشل الإدارة في معالجة علاقات القوة المعقدة، كما تتفق مع نتائج دراسة (الزعبي ومهيدات، 2014) التي كشفت عن دور الإدارة السلبي في الصمت عن سلوكات التنمر داخل الكليات. وتعزي الباحثة هذه النتيجة إلى قلة خبرة الإدارة في تطبيق إجراءات منع التنمر بين الأكاديميين، أو لصعوبة إثبات هذه السلوكات الخفية، كما يمكن إيعاز هذه النتيجة إلى أن غالبية أصحاب العمل لا يتخذون خطوات جدية أو إجراءات للحد من السلوك المتنمر وذلك لأن الجناة قد يكونوا من الإدارة العليا، وحتى إن لم يكونوا كذلك، فإنهم ينكرون حدوثه أو تسويغه، بل ويصل بهم الوضع إلى تقبله ضمنيًا، والصمت عنه، وهذا ما ذكره فريز(Freeze,2008) ، وما أقرته النظرية الثقافية بأن الثقافة انعكاس لقيم المجتمع، وأن القيم الثقافية توجه الأفراد في المجتمع، وتدعم الحاجات الأساسية لأعضائها.

وبالنسبة للنتائج التي تمثلها الفقرات (4،11،6،5،7) فتعزيها الباحثة إلى التهاون في تطبيق مبادئ الحوكمة الأكاديمية، من شفافية للحقوق، وتوصيف للمهام والواجبات المحددة في العمل، وإنصاف وتوزيع عادل للمسؤوليات والمهام، وحفظ للحقوق، والمحاسبة والمساءلة بالقانون الملزم عند التعدي عليها، وحيث أن العدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية، والإجرائية، والتفاعلية) من مبادئ الحوكمة المؤسسية، فإن عدم ممارستها عاملا مسببا للتنمر في بيئة العمل الأكاديمية بالجامعة، وهذا ما أكدته نتائج دراسة (الشماسي وآل رشيد،2019). وفيما يخص النتائج التي تمثلها الفقرات (1،3،2) فتتفق مع نتائج دراسة كورين (Corene,2014) التي توصلت إلى أن سيادة الفوضى التنظيمية في المؤسسات التعليمية، وغياب القيادة الكفؤة والأخلاقية يؤدي إلى التنمر في مكان العمل.

نتائج السؤال الثالث: ما الحلول المقترحة لمكافحة التنمر في بيئة العمل الأكاديمية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

للإجابة عن 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(9):

الجدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور الثالث

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتيب
12	وضع سياسة لمكافحة التنمر في بيئة العمل بالجامعة	4.59	0.829	كبيرة جدا	1
11	وضع إدارة الجامعة إطار لتغيير ثقافة التساهل مع التنمر والتغاضي عنه في بيئة العمل	4.56	0.815	كبيرة جدا	2
13	إدراك أعضاء هيئة التدريس لسياسة مكافحة التنمر وقواعدها المكتوبة عبر البرامج التوعوية	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 توعوية بسلوكات التنمر في بيئة العمل الأكاديمي، وأسبابه وآثاره، وتدريبية على طرق التعامل معه والوقاية منه	4.36	1.053	كبيرة جدا	8
7	طلب الدعم من الزملاء ليكونوا شهود على سلوك التنمر	4.16	1.095	كبيرة	9
6	الرفض العلني للمحيطين واستنكارهم لسلوك المتنمر	4.15	1.058	كبيرة	10
9	بناء شبكة علاقات داعمة	4.13	1.267	كبيرة	11
10	التحدث مع المتنمر على نحو شخصي ومواجهته بأفعاله	4.12	1.270	كبيرة	12
3	تجنب الانخراط مع المتنمر/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 (9) 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 الحلول المقترحة لمكافحة التنمر في بيئة العمل الأكاديمية بجامعة الملك سعود. وتعزي الباحثة هذه النتيجة إلى عدم اتخاذ الأقسام الأكاديمية والكليات بالجامعة إجراءات حيال التنمر في مكان العمل، وهذا ما أكدته دراسة هوليس (Hollis,2019) التي كشفت نتائجها عن عدم قيام الجامعة/الكلية بأي إجراءات لمعالجة التنمر بين أعضاء هيئة التدريس في مكان العمل، كما يمكن إيعاز ذلك إلى حاجة المجتمع الأكاديمي الماسة للقضاء على هذا الوباء الصامت كما صفه فريز(Vries,2008) لما له من آثار تقوض الرفاه الفردي والاجتماعي والوظيفي في مؤسسات التعليم الجامعي بين العاملين من أعضاء هيئة التدريس. وقد أتت الفقرة (12) في المرتبة الأولى بحسب قيمة متوسطها الحسابي وقدره (4.59)، وبدرجة موافقة كبيرة جدا من أفراد عينة الدراسة، وتفسر الباحثة ذلك إلى حاجة الطاقم الأكاديمي لسياسة واضحة وقواعد منظمة للسلوك وإجراءات تَظَلُمْ لتثبيط التنمر ومكافحته في الجامعة، تتضمن ضوابط تحدد سلوكات

التنمر عن غيرها من السلوكات غير اللائقة من أعضاء هيئة التدريس في بيئة العمل، وتضع الجزاءات والعقوبات التي تنطبق على من ينتهك حقوق الآخرين ولا يحترم إنسانيتهم، ويقوض كفاءتهم بالاستقواء عليهم مرارا وتكرار ولفترات طويلة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة صايمة وآخرون (Saima, et al.,2017) التي أكدت نتائجها الحاجة إلى تطوير إجراءات مؤسسية أوسع وسياسات واضحة لمكافحة التنمر بين الأكاديميين في مكان العمل في السياق الجامعي. وعند الوقوف عند أهمية وجود سياسة لمكافحة التنمر في بيئة العمل بالجامعات، تأتي أهمية الإشارة مرة أخرى إلى نتائج دراسة هوليس(Hollis,2019) التي أكدت على وجود ارتباط إيجابي بين التنمر في مكان العمل والقضايا الصحية لأعضاء هيئة التدريس الذين يعملون في الكليات والجامعات دون سياسة لمكافحة التنمر. ولأن التنمر أصبح جزء من ثقافة الجامعة، جاءت الفقرة (11) في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي قدره 4.56، ودرجة موافقة كبيرة جدا لأفراد عينة الدراسة، وقد أكد فريز(Vries,2008) في حال كان التنمر جزء من ثقافة المؤسسة يجب اتخاذ إدارة المؤسسة قرار التغيير الثقافي الاستراتيجي فيها، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة لانديس ودراجانا (Llandis and Dragana,2019) التي أشارت إلى أن التأثير الاجتماعي الضار للتنمر في بيئة العمل على الطاقم الأكاديمي يوفر مبررا أخلاقيا لإحداث تغيير في ثقافة الجامعة. وكما يلاحظ من نتائج المحور الثالث حول الحلول المقترحة لمكافحة التنمر والحد منه في بيئة العمل والتي مثلتها الفقرات (12،11،13،1،14،2،4،5)، أن الإجراءات التنظيمية والمؤسسية تصدرت الأولوية بدرجة كبيرة جدا في تقديرات أفراد عينة الدراسة، تلتها في المرتبة بدرجة موافقة كبيرة على الحلول المقترحة والإجراءات على المستوى الفردي في مواجهة التنمر في بيئة العمل الأكاديمية، وتمثلها الفقرات (7،6،9،10،3،8).

توصيات الدراسة

بناء على ما توصلت اليه الدراسة من نتائج قامت الباحثة بتقديم التوصيات الآتية:

تبني إدارة الجامعة سياسة مكافحة التنمر في بيئة العمل الأكاديمية، تتضمن وصفا دقيقا لسلوكات التنمر في العمل، وقواعد للسلوك، والمعايير، والتوقعات، والإجراءات العلاجية، وذلك بالإفادة من سياسات مكافحة التنمر في بيئة العمل بالجامعات العالمية: جامعة كاليفورنيا بيركلي أنموذجا، واعتماد إدارة الجامعة سياسة التغير الثقافي الاستراتيجي للحد من انتشار سلوك التنمر بين طاقم التدريس، وتطبيق سياسة عدم التهاون مع التنمر في بيئة العمل، والمحافظة على نشر وتعزيز ثقافة وبيئة عمل أكاديمية آمنة وصحية خالية من التنمر، على مستوى الأقسام الأكاديمية والكليات، يشعر الجميع فيها بالاحترام والاندماج والعدالة.

توعية الطاقم الأكاديمي في الجامعة بسياسة مكافحة التنمر في بيئة العمل، وقواعدها المكتوبة عبر مختلف قنوات التكنولوجيا والاتصال والتواصل الاجتماعي، والعمل على توعية أعضاء هيئة التدريس وخاصة الجدد حديثي التعيين في الجامعة بالتنمر في بيئة العمل من حيث أشكاله، وأسبابه، وتدريبهم وتطوير مهاراتهم على استخدام آليات التعامل معه، والوقاية منه.

تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية مبادئ الحوكمة الأكاديمية، من شفافية للمهام والواجبات المتعلقة بالمهام والأدوار، وتحديد للمسؤوليات، ونزاهة وعدالة توزيعية وإجرائية، والتمكين، والمحاسبة والمساءلة، وتطبيق القانون الملزم لحفظ حقوق أعضاء هيئة التدريس من التنمر في بيئة العمل.

المصادروالمراجع

الأعرج، ع. (2020). التنمر الأكاديمي بين أعضاء هيئة التدريس بالمؤسسات التعليمية السعودية: (المسببات والعلاج). *المؤتمر العلمي الأول لرؤساء ومشرفات الأقسام العلمية بالجامعات السعودية: اختبار نهاية البرنامج المعياري ودوره في تجويد العملية التعليمية ومواءمتها مع سوق العمل* في الفترة 24 إلى 26 – 3 – 1442هـ الموافق 10 إلى 12 – 11 – 2020م، محور القيادة والتخطيط الاستراتيجي الأكاديمي، يوم الأربعاء 11 / 11 /2020 عند الساعة 1.30 ظهرًا. منصة زووم عبر الرابط: https://hsadc.kau.edu.sa/Default-838997-AR

الحرايزة، ي. (2019). التنمر في مكان العمل وأثره في أداء أعضاء الهيئة التدريسية: دراسة تطبيقية على الجامعات الأردنية الخاصة. *مجلة المنارة للبحوث والدراسات، 26(2)*، 467 – 492.

الزريبي، ن. (2013). الوجيز في علم الاجتماع (نظريات اجتماعية). *منشورات ليجوند*.

الزعبي، د.، ومهيدات، ر.. (2014). سلوكات التنمر التي يمارسها العاملون في المؤسسات الأكاديمية في الأردن والعوامل المرتبطة بها (دراسة حالة). *المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات العربية المتحدة*، (35)، 32 – 61.

الشماسي، أ.، و آل رشيد، م. (2019). واقع ممارسات العدالة التنظيمية في البيئة الأكاديمية وأثرها على سلوك التنمر: دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز بجدة. *مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية والقانونية*، 3(13)، 95 – 112.

الشوابكة، ع. (2019). *أثر سلوكات التنمر في مكان العمل على دوران العمل الطوعي: المناخ التنظيمي متغير معدل: دراسة ميدانية على المستشفيات الخاصة بالعاصمة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.

عمادة التطوير والجودة. (2020). *سياسة الجودة في جامعة الملك سعود*. جامعة الملك سعود.

القحطاني، ن. (2015). مدى الوعي بالتنمر لدى معلمات المرحلة الابتدائية وواقع الإجراءات المتبعة لمنعه في المدارس الحكومية في مدينة الرياض من وجهة نظرهن. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (58)، 77-102*.

قندلجي، ع. (2019). *منهجية البحث العلمي*. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

النوح، م. (2020). *المرجع في البحث العلمي*. مكتبة الرشد ناشرون.

وزارة التعليم. (2018). *إحصاءات التعليم الجامعي*. مركز إحصاءات التعليم ودعم القرار، استرجع في فبراير 22، 2021 من الرابط:
https://departments.moe.gov.sa/Statistics/Educationstatistics/Pages/HEStats.aspx

References

Boddy, C. & Taplin, R. (2017). A note on workplace psychopathic bullying—Measuring its frequency and severity. *Aggression and Violent Behavior*, 34, 117–119.

Cole, K. & Hassel, H. (2017). *Surviving Sexism in Academia Strategies for Feminist Leadership*. Routledge: Routledge.

Corene, D. (2014). Educators' Understanding of Workplace Bullying. *South African Journal of Education*, 34(1),

Dollard, J., Miller, N. E., Doob, L. W., Mowrer, O. H., Sears, R. R., Ford, C. S., ... & Sollenberger, R. T. (2013). *Frustration and aggression*. Routledge.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2020). *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice.* (3rd ed.). New York: CRC Press.

Fogg, P. (2008). Academic bullies: The Web provides new outlets for combating workplace aggression. *Chronicle of Higher Education*, 55(3), 10.

Greenberg, J., & Colquitt, J. A. (Eds.). (2005). *Handbook of organizational justice*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Higgerson, M. L., & Joyce, T. A. (2007). *Effective leadership communication: A guide for department chairs and deans for managing difficult situations and people*. Bolton, MA: Anke

Hodgins, M. & McNamara, P. (2019). An Enlightened Environment? Workplace Bullying and Incivility in Irish Higher Education. *SAGE Open*, 9(4).

Hollis, L. P. (2019). Analysis of Faculty Wellness and Workplace Bullying. Online Submission.

Lester, J. (2009). Not your Childs playground: Workplace Bullying among College Faculty Community. *College Journal of Research & Practice*,33(5),446 - 464.

Llandis, B-P; & Dragana, K, (2019). Bullying in Higher Education: Culture Change Requires More than Policy. *Perspectives: Policy and Practice in Higher Education*, 23(2-3), 109-114,
https://eric.ed.gov/?q=bullying+gay&ff1=eduHigher+Education&id=EJ1211688

Mahmoudi, M. (2019). Academic bullies leave no trace. *Bioimpacts*. 9(3): 129–130,
https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6726746/

Matthiesen, S. & Einarsen, S. (2010). Bullying in the workplace: definition, prevalence, antecedents and consequences, *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 13(2), 202-248. https://doi.org/10.1108/IJOTB-13-02-2010-B004.

Matti, M & Kristi, K. (2019). Theoretical Dimensions of Bullying and Inappropriate Behaviour among Faculty Members, *Scandinavian Journal of Educational Research*, 63(3), 378-392.https://doi.org/10.1080/00313831.2017.1376349.

Matti, M., Katinka, K., Kristi, K. & Hanna-M, S. (2019). Academic Bullying among Faculty Personnel in Estonia and Finland. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 41 (3), 241-261.

McKay, R., Arnold, D. H., Fratzl, J., & Thomas, R. (2008). Workplace bullying in academia: A Canadian study. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(2), 77–100. https://doi.org/10.1007/s10672-008-9073-3.

Meriläinen, M; Sinkkonen, H-M; Puhakka, H; Käyhkö, K.(2016). Bullying and Inappropriate Behavior among Faculty Personnel. *Policy Futures in Education*, 14(6), 617-634.

Moss, S. (2018). Research is set up for bullies to thrive. *Nature, 560*(7719), 529-530.

Nelson, E. D., & Lambert, R. D. (2001). Sticks, stones, and semantics: The ivory tower bully's vocabulary of motives. *Qualitative Sociology*, 24, 83–106.

OFEW. (2019). Guidance for those seeking to address bullying. University of California, Berkeley, https://ofew.Berkeley.edu/support-Faculty/Guidance-Those-Seeking-Address-Bullying

Sutton, J, & Keoghm, E. (2000). Social Competition in School: Relationships with Bullying, Machiavellianism and Personality. *British Journal of Educational Psychology* ,70(3),443-456.

Saima, A; Kalim, R; Kaleem, A. (2017). Academics' Perceptions of Bullying at Work: Insights from Pakistan, *International Journal of Educational Managemen*t, 31(2), 204-220.

Sweeney, P. (2007). Organizational chaos and Relative powerlessness Breeding ground for bullies? Research Brief. *Academy of Management Perspectives*, 27-28.

Vries, M. (2018). *The basics of dealing with bullying in the work environment*. Leadership and Institutions: The INSEAD Knowledge Program.