

التنمر الوظيفي لدى العاملين في جامعة حماه

ذ. ليلى محمد حسن*

(الإيداع: 18 تشرين الأول، القبول: 23 كانون الأول 2025)

الملخص:

هدف البحث إلى تعرف مستوى التنمر الوظيفي لدى العاملين في جامعة حماه من وجهة نظرهم، وتعرف الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث تبعاً لمتغيرات البحث: (الجنس، سنوات الخبرة، الكلية). ولتحقيق أهداف البحث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وصممت استبانة مكونة من (33) عبارة، وطبقتها على عينة مكونة من (41) عاملاً في كليتي التربية والاقتصاد في جامعة حماه، واستخدمت البرنامج الإحصائي (Spss-21) لمعالجة البيانات. وقد أظهرت نتائج البحث ما يأتي:

- جاء مستوى التنمر الوظيفي لدى العاملين في جامعة حماه من وجهة نظرهم بدرجة متوسطة.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات العاملين في جامعة حماه على استبانة التنمر الوظيفي تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات العاملين في جامعة حماه على استبانة التنمر الوظيفي تعزى لمتغيرات: سنوات الخبرة، والكلية.
- وفي ضوء نتائج البحث قدمت الباحثة مجموعة من المقترحات أهمها: نشر الوعي من خلال عقد الندوات والدورات التدريبية لكافة العاملين بالجامعة حول التنمر الوظيفي وطرائق الوقاية منه، وتعزيز مناخ العمل الاخلاقي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، والاستمرار في وضع اللوائح والقوانين والقواعد التي تعزز السلوك الاخلاقي، ومناهضة التنمر بشتى أشكاله لدى العاملين، وتوفير أفضل الخدمات من أجل الوصول إلى مستوى عال من أداء المهام.

الكلمات المفتاحية: التنمر الوظيفي - العاملون في جامعة حماه

*الأستاذ المساعد في قسم تربية الطفل/ كلية التربية-جامعة حماه

Occupational Bullying among Employees at the University of Hama

Dr. Lina Mohammad Hasan-*

(Received: 18 October 2025L Accepted: 23 November 2025

Abstract:

The research aimed to identify the level of occupational bullying among workers at the University of Hama from their point of view, and to identify the differences between the average grades of the research sample members according to the research variables: (gender, years of experience, college). To achieve the research objectives, the researcher used the descriptive analytical method, designed a questionnaire consisting of (33) statements, and applied it to a sample consisting of (41) employees in the Faculties of Education and Economics at the University of Hama, and used the statistical program (Spss-21) to process data.

The search results showed the following:

- The level of occupational bullying among employees at the University of Hama, from the employees' point of view, was moderate.
- There are statistically significant differences between the average responses of Hama University employees to the occupational bullying questionnaire attributed to gender, in favor of females.
- There are no statistically significant differences between the average responses of Hama University employees to the occupational bullying questionnaire attributed to the variables: years of experience, college.
- In light of the research results, the researcher presented a set of proposals, the most important of which are: raising awareness by holding seminars and training courses for all employees, including academic staff, their assistants, and administrative staff at the university, about bullying in the workplace and ways to prevent it; promoting an ethical work environment at the Ministry of Higher Education and Scientific Research; continuing to develop regulations, laws, and rules that promote ethical behavior; combating bullying in all its forms among employees; and providing the best services to achieve a high level of performance.

Key words; Occupational Bullying- Employees at the University of Hama

مقدمة:

يمثل العنصر البشري الدعامة الرئيسية لنجاح المؤسسات وتحقيقها لأهدافها، الأمر الذي أدى إلى زيادة الاهتمام به والعمل على استخدامه على نحو فعال وذلك بتوفير بيئة العمل الآمنة التي تلعب دوراً كبيراً في توفير الجو المناسب لتحقيق أعلى معايير الجودة في الأداء والإنتاجية، وتعزيز قيم الولاء والانتماء الوظيفي، وتوفير أجواء الإبداع والابتكار، وخلق أجواء ودية بين العاملين في المؤسسة، الأمر الذي يسهم في إيجاد آليات تعمل بشكل متزامن لتعزيز السلوكيات الإيجابية، والتعامل مع السلوكيات السلبية في العمل، كسلوكيات التمر التي تؤثر بشكل سلبي ومباشر على إنجاز الأعمال وتحقيق أهداف المؤسسات.

ويشير التمر بصورة عامة إلى تعمد الإيذاء الجسدي أو النفسي للضحية، وهو سلوك عدواني متعمد ومتكرر يهدف من خلاله ممارس التمر (المتتمر) إلى الحصول على مكاسب معينة مادية أو معنوية، أما التمر الوظيفي أو ما يسمى بالتمر في بيئة العمل فإنه يتمثل بميل بعض أصحاب أو مديري أو رؤساء العمل أو من هم في مركز سلطة على العاملين إلى السيطرة والهيمنة على مرؤوسيه ومضايقتهم بشتى الطرائق والأساليب وتحديث باستغلال النفوذ والسلطة على من هم دونهم، والتمر الوظيفي ليس بالضرورة أن يكون بين رئيس ومرؤوسيه فقد ينشأ التمر بين زملاء العمل أو قد يمارس التمر أحياناً من قبل المرؤوس ضد رئيسه.

وتظهر سلوكيات التمر الوظيفي بأشكال عدة كالمراقبة أو الصراخ أو المضايقة، أو الإساءة الشخصية أو المهنية، أو الاستبعاد الاجتماعي لشخص ما، أو التأثير سلباً على عمله، وتتم هذه الممارسات السلبية، بشكل منتظم ومتكرر في مكان العمل، وعلى فترة زمنية (Freedman & Vreven, 2017) (Matthiesen & Einarsen, 2010)، وقد يكون بالتهديد، أو الإهانة، أو التقليل والاستهتار بإنجازات العامل أو قد تتضمن حكماً خاطئاً، أو غير عادل، حول أداءه لعمله، أو تكليفه بمهام لا معنى لها، أو انتقاد شخصيته، أو تقييد التعبير عن الرأي الشخصي، "كما قد تتضمن التقليل من قيمة العمل الأكاديمي، ونشر الشائعات والمعلومات الخاطئة، والتجاهل والإقصاء من الأنشطة الأكاديمية" (القحطاني، 2023) و(درنوني، 2017).

وتعتبر سلوكيات التمر الوظيفي قضية سلبية، وغير أخلاقية قد تخلق مخاطر صحية في بيئة العمل، نتيجة المعاملة السيئة المتكررة، التي يتعرض لها العاملون، ولاسيما في الجامعات. ويذكر فوغ (Fogg, 2008) في هذا السياق أن بيئة الكليات والجامعات، ربما تكون مثالية لممارسة سلوكيات التمر بسبب ابتعادها عن المركزية وقربها الأكثر من اللامركزية في إدارة شؤونها، مما يؤدي إلى إساءة استخدام بعض الموظفين للسلطة تجاه زملائهم، أو من يشكل تهديداً لهم. ومن جانب آخر مثل هذه الممارسات تكون متوقعة الحدوث بسبب شدة التنافسية في بيئة العمل الجامعية، 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". ولمحدودية الدراسات المحلية في مجال سلوكيات التمر الوظيفي على الرغم من انتشارها -في حد علم الباحثة-، ومحدودية تبني هذه الموضوعات في الجامعات السورية بالتحديد، ومن أجل زيادة الفائدة من معطياتها، وتجسيدها عملياً جاء هذا البحث بهدف التعرف إلى مستوى التمر الوظيفي لدى العاملين في جامعة حماة.

مشكلة البحث:

عادة ما يشير التمر الوظيفي إلى الموقف الذي يتعرض فيه العاملون ذوي القوة الأضعف لسلوكيات غير أخلاقية وغير منطقية في العمل بانتظام وبشكل متكرر، ويجدون صعوبة في الهروب أو الدفاع عن أنفسهم. وتشير التقديرات الدولية إلى أن نسبة 82% من القوى العاملة العالمية يتعرضون للتمر في العمل.

وتدلل بعض التقارير على ارتفاع معدلات التمر في الأوساط الأكاديمية مقارنة بالبيئات غير الأكاديمية، حيث وجد أن سلوكيات التمر بالجامعات تحدث باستمرار بمعدلات أكبر من تلك التي تحدث في أماكن العمل الأخرى كما بينت دراسات (Leah, 2015) (Emmanuel & David, 2023) (حسين، 2021) (زكريا محمد، 2020)، مما يشير إلى أن

المشكلات المتعلقة بظاهرة التمر الوظيفي بالبيئة الأكاديمية تفوق بكثير تلك الموجودة في عالم مؤسسات الأعمال. وقد أكدت العديد من الدراسات السابقة على ارتباط التمر الوظيفي بالعديد من المخرجات التنظيمية السلبية في الجامعات مثل انخفاض كل من الولاء التنظيمي، والارتباط الوظيفي، والرفاهية، والأداء الوظيفي، كما يرتبط بزيادة كل من الاحتراق الوظيفي، والإرهاق العاطفي، والتغيب، وفقدان احترام وتقدير الذات، ودوران العمل كما بينت دراسات (الباعدي، 2021) (امنور، 2020) و (Antonio, 2021, 2) و (زكريا محمد، 2020).

وتشير دراسة (Yoo & Lec, 2018) إلى أن سلوكيات التمر الوظيفي لها عواقب سلبية على حياة العاملين، إذ تؤدي إلى شعورهم بعدم الأمان والرضا في بيئة العمل، الذي قد يؤثر في نهاية المطاف على التزامهم، مما يجعلهم يبحثون عن بيئة عمل أكثر أمناً وراحة واتساقاً مع ما سبق.

ومن جهة أخرى؛ تشير بعض الدراسات إلى أن ضعف السياسات التنظيمية للجامعات وضعف فاعلية الآليات المستخدمة للتعامل مع الشكاوى يعزز من انتشار ظاهرة التمر الوظيفي (Arvind Nain & et al., 2023) وأكدت على أن غياب سياسات واضحة وإجراءات تنفيذية يمكن أن يؤدي إلى بيئة عمل غير صحية، حيث يشعر العاملون بالخوف من التبليغ عن حالات التمر بسبب الخوف من الانتقام أو عدم اتخاذ إجراءات فعالة كما بينت دراسة (زكريا محمد، 2020).

كل ما سبق يؤكد أن ظاهرة التمر الوظيفي لم تحظ بالاهتمام الكافي على نحو ميداني محلي في الجامعات السورية، من حيث دراستها وتحديد أبعادها، لمعالجتها والحد منها، والحصول على بيئة عمل إيجابية تسهم في الوصول إلى مستوى ملائم من الرضا الوظيفي للعاملين، إذ إن نجاح هذه المؤسسات التعليمية يعتمد بشكل أساسي على مدى استعداد الإدارة والعاملين فيها من أكاديميين وإداريين لأداء واجباتهم المناطة بهم وتحمل مسؤولياتهم الوظيفية.

وتأسيساً عليه، فإن النتائج البحثية ذات التلاقي والكثير من توصيات البحوث العلمية تظهر بوضوح أن التمر الوظيفي يؤثر بشكل سلبي على جودة التعليم والتعلم في الجامعات، وعلى أن هناك مبرراً كافياً لمتابعة المزيد من الأبحاث المنهجية حول ظاهرة التمر الوظيفي في الجامعات لفهم طبيعة مثل هذه السلوكيات الضارة داخل مؤسسات التعليم الجامعي بشكل أفضل، من هنا تتحدد مشكلة البحث في السؤال التالي: ما مستوى التمر الوظيفي لدى العاملين في جامعة حماه؟

أهمية البحث:

- يعد موضوع التمر الوظيفي من الموضوعات التي حظيت باهتمام كبير في الآونة الأخيرة، وهذا يظهر من خلال تنوع وتعدد الدراسات السابقة، الأمر الذي يؤكد على أهمية البحث الراهن لمسايرته الاهتمامات المعاصرة في المجال الإداري والتنظيمي.

- حظي موضوع التنمر الوظيفي باهتمام كبير من الباحثين في علم النفس وإدارة الأعمال، إلا أنه لم يلق اهتماماً موازياً في البيئة الجامعية السورية، فما زالت هناك ندرة في الدراسات التي تناولت هذا الموضوع، مما يكشف عن أهمية البحث الراهن.

- ومن حيث أهمية الدراسة التطبيقية فتكمن في نتائجها المتوقعة؛ إذ يُؤمل أن تستفيد منها إدارات الجامعة والموظفون بكليات الجامعة، باستجلاء الواقع الحقيقي لمشكلة التنمر من جميع أبعادها، واستشفاف طبيعة الثقافة التنظيمية السائدة لجامعة حماة حيال هذا السلوك، والاستعانة بما يوصيه البحث من إجراءات مؤسسية لمكافحة التنمر والحد منه في بيئة العمل الأكاديمية.

أهداف البحث:

يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- تعرّف مستوى التنمر الوظيفي لدى العاملين في جامعة حماة من وجهة نظرهم.
- 2- تعرّف الفروق في مستوى التنمر الوظيفي لدى العاملين في جامعة حماة تبعاً لمتغيرات: (الجنس، سنوات الخبرة، الكلية).
- 3- تقديم مقترحات قد تسهم في الحد من ظاهرة التنمر الوظيفي وتأمين مناخ تنظيمي محفز للعمل وزيادة الإنتاجية.

اسئلة البحث:

يسعى البحث الحالي الإجابة عن الأسئلة التالية:

- 1- ما مستوى التنمر الوظيفي لدى العاملين في جامعة حماة؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول مستوى التنمر الوظيفي لدى العاملين في جامعة حماة تبعاً لمتغير الجنس؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول مستوى التنمر الوظيفي لدى العاملين في جامعة حماة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول مستوى التنمر الوظيفي لدى العاملين في جامعة حماة تبعاً لمتغير الكلية؟

حدود البحث:

تم تطبيق البحث خلال الفصل الأول من العام الدراسي 2024-2025 في كليتي التربية والاقتصاد في جامعة حماة من خلال توزيع الاستبانة على العاملين القائمين على رأس عملهم خلال العام الدراسي 2024-2025 بهدف تحديد مستوى التنمر الوظيفي من وجهة نظرهم.

المصطلحات والتعريفات الإجرائية:

التنمر الوظيفي Occupational Bullying:

هو عبارة عن سلوكيات عدوانية وسلبية، تحدث بشكل متكرر وعلى فترة زمنية تستهدف بعض العاملين، وتجعلهم يشعرون بالأسى والإهانة والإذلال، ويعتبر فيها العامل نفسه ضحية، وبلا حماية من هذه الأفعال السلبية، التي يقوم بها أحد زملاء العمل، أو الرؤساء ولها عواقب خطيرة، بما في ذلك الأذى النفسي الذي يتعرض له العامل والذي بدوره يؤثر على إنجاز العمل وتحقيق أهداف المؤسسة (Namie, 2007).

والتنمر في العمل كما عرفه (Yamada, 2008, 1) هو سوء المعاملة المتكررة والمهينة التي تهدد صحة عامل واحد من جانب عامل آخر أو أكثر، وقد يأتي في شكل صراخ من قبل الرئيس بصورة متكررة على مرؤوس له، وقد يكون ذلك عن

طريق العاملين الذين يقومون بتشويه سمعة زميل لهم في العمل عن عمد من خلال نشر الأكاذيب والشائعات حول أداءه وشخصيته.

ويعرف إجرائياً: بأنه الممارسات السلبية للعاملين في جامعة حماه التي تعرض زملاءهم للإجهاد والقلق، وتضر باحترام الذات، وتهدد صحتهم الجسدية والنفسية، وتعكس هذه السلوكيات مجموعة أبعاد تتحدد ب: (المراقبة المفرطة، النقد المستمر، الصراخ، الإساءة المهنية، الإساءة الشخصية)، ويقاس التمر الوظيفي من خلال إجابات أفراد العينة على عبارات الاستبانة المكونة لهذا المتغير في إطار الأبعاد الآتية:

المراقبة المفرطة Excessive Surveillance وتعرف إجرائياً بأنها: عملية تتبع إدارة الكليات في الجامعة لأنشطة العاملين، وسلوكياتهم وعدم احترام خصوصيتهم، مما يؤثر على أدائهم وإنتاجيتهم وإبداعهم. ويقاس من خلال إجابات أفراد العينة على عبارات الاستبانة المكونة لهذا البعد.

النقد المستمر Non stop criticism ويعرف إجرائياً بأنها: تقديم تعليقات سلبية لفظية من قبل الإداريين على تصرفات العاملين، بهدف تحطيم معنوياتهم وتدميرهم، ويقاس من خلال إجابات أفراد العينة، على عبارات الاستبانة المكونة لهذا البعد.

الصراخ Screaming ويعرف إجرائياً بأنه: أسلوب عدائي يستخدم لنشر الخوف والقلق، وعدم الارتياح، يتم ممارسته من قبل الإداريين على العاملين، ويقاس من خلال إجابات أفراد العينة على عبارات الاستبانة المكونة لهذا البعد.

الإساءة المهنية Professional abuse بأنها: سلوكيات تقوم على إعطاء المهام بمواعيد نهائية غير معقولة وتعريض الأفراد العاملين إلى عبء عمل غير معقول أو منع الأفراد من التدريب والتطوير أو حجب المعلومات عنهم، ويقاس من خلال إجابات أفراد العينة على عبارات الاستبانة المكونة لهذا البعد.

الإساءة الشخصية personal abuse ويعرف إجرائياً بأنها: تمثل سلوكيات التمر المتعلقة بالشخص كالإذلال العام والافتراء والتجاهل والإهانة ونشر الشائعات أو التطفل على الخصوصية وما إلى ذلك، ويقاس من خلال إجابات أفراد العينة على عبارات الاستبانة المكونة لهذا البعد.

الإطار النظري:

الإطار المفاهيمي لسلوكيات التمر الوظيفي:

لقد استخدمت مفاهيم مختلفة حول التمر مثل التحرش، الإيذاء، الإساءة النفسية، الإرهاب النفسي، الإساءة اللفظية، سوء المعاملة، المضايقة، وهي جميعها تشير إلى نفس الظاهرة وهي إساءة المعاملة لأحد الأشخاص، والتي إن استمرت قد تسبب مشكلات اجتماعية ونفسية وجسدية للضحية. ويذكر (Einarsen & Raknes, 1997) أن سلوكيات التمر عبارة عن أفعال وممارسات متكررة، تكون موجهة إلى عامل واحد أو أكثر، وقد تكون عن قصد، أو بغير قصد وتتسبب في الإذلال والضيق، التي قد تتداخل مع الأداء في بيئة عمل غير مريحة.

وبالتالي فإن سلوكيات التمر الوظيفي هي: جميع المواقف التي يتعرض فيها الأشخاص لسلوكيات سلبية، من قبل الآخرين في مكان العمل، من أجل أسباب مختلفة على مدار فترة زمنية، ولا يستطيعون فيها الدفاع عن أنفسهم، ضد هذه السلوكيات (Einarsen, 2000).

وفي نفس السياق عرف الكثير من الباحثين أن سلوكيات التمر الوظيفي هي عبارة عن أفعال سلبية مؤلمة، تكون إما بالتخويف الجسدي، أو اللفظي أو النفسي، التي قد تنطوي على النقد والإذلال لتسبب الخوف، أو الضيق أو الخراب لدى الضحية (Von bergan & others, 2006).

ومما سبق ترى الباحثة أن سلوكيات التتمر الوظيفي، هي عبارة عن أفعال أو تعليقات شفوية يمكن أن تؤدي أو تعزل شخصاً في مكان العمل، وفي بعض الأحيان يمكن أن تتطوي على حوادث متكررة تهدف إلى ترهيب الشخص، أو مجموعة معينة من الأشخاص، أو الحط من قيمتهم أو إذلالهم.

أبعاد سلوكيات التتمر الوظيفي:

المراقبة المفرطة **Excessive Surveillance**:

هي ممارسات تركز على قياس أداء العامل وسلوكياته، وخصائصه الشخصية، بشكل مبالغ فيه مما يسبب عواقب للعاملين، ويؤثر على رفاهيتهم، وثقافة العمل، والإنتاجية والتحفيز والإبداع (ball, 2010) وأشارت دراسة (jaswal, 2017) إلى أن للمراقبة المفرطة في أماكن العمل آثاراً سلبية على العاملين مثل زيادة الضغط، وفقدان الهوية، وظهور مشاكل الخصوصية، وأن العاملين الذين يخضعون للمراقبة هم أكثر عرضة للمعاناة من مشكلات صحية، وإجهادية وأخلاقية، وبأنهم غالباً يفشلون في التصدي لها، ويضطرون لترك أماكن عملهم. وبينت دراسة (Ajunwa & 2017) others, أن المراقبة المفرطة تساهم في تناقص خصوصية العاملين وتشكل ضرراً كبيراً عليهم وأنه لا ينبغي اعتبار حرية العامل وحياته الشخصية سلعة يمكن تبادلها لصالح العمل.

وترى الباحثة أن المراقبة المفرطة في مكان العمل هي إحدى الممارسات السلبية التي تمارس على العاملين، وتقيد خصوصيتهم، وتجعلهم يشعرون بالتوتر، وعدم الراحة، مما يجعل العاملين يبحثون عن بيئة عمل أكثر راحة.

النقد المستمر **Nonstop criticism**:

هي عملية انتقاد تصرفات وأفعال العاملين وطريقة حديثهم بشكل دائم، دون توقف، مما يؤثر على نفسية العاملين، وشعورهم ويضعف شخصيتهم، ويصبحون غير راغبين بالعمل. وبينت دراسة (Naime, 2007) أن النقد المستمر يساهم في انعدام الأمن الشخصي للعامل، ويحبطه ويفقده ثقته بنفسه، وبقدراته، ويشعره بعدم التقدير من قبل الآخرين. وأكدت دراسة (Akella, 2016) أن النقد المستمر يضعف الأداء ويساهم في الأذى النفسي وتحطيم الروح المعنوية للعاملين وبالتالي انخفاض إنتاجيتهم.

وترى الباحثة أن أسلوب النقد المستمر له آثار سلبية على نفسية العامل، وأنه يجب التصدي لهذه الممارسات السلبية، نظراً لأهمية العاملين في المؤسسات؛ لأنهم العنصر المجدي، الذي يساهم بشكل كبير في تحقيق الأهداف والنجاح، وفي حال تم إحباطهم بشكل مستمر فإن ذلك سيؤثر سلباً على أدائهم.

الصراخ **Screaming**:

هو سلوك عدواني ينتج من خلال رفع الصوت، والحديث بطريقة فظة وغلظة، وغير مقبولة اجتماعياً، وهو سلوك شائع من قبل المشرفين في التعامل مع العاملين، مما يجعلهم دائماً في حالة قلق وتوتر. وبينت دراسة (Naime, 2003) أن الهدف من الصراخ هو السيطرة على الآخرين وتخويفهم وترهيبهم، ويكون ذلك من خلال إهانة أحد العاملين علناً أمام الجميع. وأشارت دراسة (Omar & others, 2018) إلى أن الصراخ يساهم في شعور العاملين بالخجل، وتدني احترام الذات، وانعدام الثقة بالنفس، والإحراج، وينعكس هذا الشعور السلبي على زملاء العمل الآخرين الذين يشهدون سوء معاملة زملائهم من قبل المشرفين عليهم، ويشعرون أنهم سيكونون بالتأكيد الضحايا المقبلين.

وترى الباحثة أن أسلوب الصراخ يساهم في تطوير مواقف العاملين السلبية، وكراهيتهم لأصحاب العمل، ويتجهون لاحقاً للقيام بسلوكيات مضرّة، مثل العمل ببطء وتقليل إنتاجيتهم، للتعبير عن كرههم وغضبهم.

الإساءة المهنية **Professional abuse**:

مجموعة سلوكيات يُعطى الأفراد من خلالها أعباء عمل ثقيلة، ويتم رفض طلباتهم للحصول على أي مكافأة، ويتم تخصيص المهام الوضيعة لهم، وتشمل سلوكيات التمرر تغيير الآراء، وإلغاء قرار الضحية، ومهاجمة الضحية باحتراف، والتباهي بصراحة بوضع الشخص وقوته، وتتخذ شكل الحكم على العمل بشكل خاطئ، وحظر ترقية شخص ما ويتضمن أيضاً سلوكيات مثل تجاهل الضحية، وعدم الرد على المكالمات الهاتفية ورسائل البريد الإلكتروني، وقد تتضمن أن يقوم شخص ما بحجب المعلومات التي تؤثر على أداء الضحية، وهو السلوك السلبي الأكثر تكراراً ضمن سلوكيات الإساءة المهنية (Al-Ghabeesh & Qattom, 2019) والإساءة المهنية لا تؤدي فقط إلى الأذى النفسي ولكن أيضاً إلى التأثير في القضايا المتعلقة بالصحة، والخسارة المالية، وزيادة معدل دوران العاملين، وخفض الروح المعنوية، وانخفاض الإنتاجية، والولاء التنظيمي.

الإساءة الشخصية personal abuse:

تمثل التهديد بالمكانة الشخصية والتقليل من شأن الفرد أمام زملائه أو من مسؤولية العمل مثل استدعاء الأسماء أو التنازير بالألقاب وتوجيه الإهانات بشأن الشكل أو اللبس أو طريقة الكلام، كما يشمل التمرر الشخصي الاعتداءات أو الإساءات الشخصية ذات التأثير النفسي على الضحية، وتقسم الاعتداءات أو الإساءات إلى نوعين، المباشرة وغير المباشرة حيث يكون التمرر الشخصي المباشر عبارة عن تفاعلات بين المتتمر والهدف، والتمرر غير المباشر هو تفاعلات بين المتتمر والآخرين الذين يؤذون الهدف بشكل غير مباشر. وتشمل سلوكيات التمرر الشخصية غير المباشرة أشكال الاستبعاد والعزلة التي تصل إلى حد التجاهل، كما وتشمل نشر النثررة والأكاذيب والاتهامات الكاذبة وتقويض العامل. وتشمل أنواع التمرر الشخصية المباشرة مجموعة من السلوكيات من مقاطعة الآخرين إلى أفعال أكثر حدة مثل التحرش اللفظي، والملاحظات المقلقة والتحرش الجنسي حيث يكون للمتتمر اتصال مباشر مع الهدف، كما وتشمل سلوكيات التمرر الشخصية المباشرة أيضاً الانخراط المستمر في النقد المهين والنكات الشخصية والاتصال السلبي بالعين والإذلال والتمرر العنصري (Bartlett & Bartlett, 2011, 74).

إن هذه السلوكيات التي سبق ذكرها تعتبر بحد ذاتها مشكلة كبيرة، تواجه مؤسسات التعليم الجامعي، وفي حال تم تعرض العاملين لها على فترات طويلة الأمد قد يعانون من أضرار شديدة، تؤثر على أدائهم في المؤسسة.

بعض الدراسات السابقة:

دراسة أرفيند نين وآخرون (Arvind Nain & et al., 2023) بعنوان: التمرر المستمر في مؤسسات التعليم العالي.

Persistent Bullying in Higher Education Institutions

استهدفت دراسة ظاهرة التمرر المستمر في مؤسسات التعليم العالي، مع التركيز على تعريف التمرر، أشكاله، وأسبابه المحتملة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم مراجعة الأدبيات والبحوث السابقة، بالإضافة إلى تحليل الحالات والتقارير ذات الصلة، كأدوات رئيسة لجمع المعلومات. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها: أن التمرر في مؤسسات التعليم العالي ليس بظاهرة جديدة، بل هو مستمر وله تأثيرات سلبية على الأفراد والمؤسسات، وقد تشمل أشكال التمرر (اللفظي، والاجتماعي، والإلكتروني) وتختلف في شدتها وتواترها، وأوصت الدراسة بإنشاء آليات فعالة للإبلاغ عن حالات التمرر والتعامل معها بسرية وفعالية.

دراسة (القحطاني، 2023) بعنوان: التمرر في بيئة العمل الأكاديمية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

استهدفت الدراسة تحديد أشكال التمرر في بيئة العمل الأكاديمية بجامعة الملك سعود، والكشف عن أسباب التمرر في هذه البيئة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي واستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات حول موضوع الدراسة،

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن من أشكال التنمر التقليل من قيمة العمل الأكاديمي، ونشر الشائعات والمعلومات الخاطئة، والتجاهل والإقصاء من الأنشطة الأكاديمية، ومن أهم أسباب التنمر ضعف القوانين واللوائح التي تحمي أعضاء هيئة التدريس، وغياب الوعي بثقافة العمل الجماعي، والتنافس غير الصحي بين الأعضاء.

دراسة تايت (Tight, 2023) بعنوان: التنمر في التعليم العالي: مشكلة متوطنة.

Bullying in Higher Education: an Endemic Problem.

سعت الدراسة إلى استكشاف مدى انتشار التنمر في التعليم العالي، وتحليل تأثير التنمر على أعضاء هيئة التدريس، والمؤسسات الأكاديمية، وتقديم توصيات لتحسين بيئة العمل الأكاديمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لفحص البيانات المتعلقة بالتنمر الأكاديمي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن التنمر مشكلة شائعة في الجامعات، وتؤثر بشكل كبير على أعضاء هيئة التدريس والإداريين، كما أن أشكال التنمر تشمل الإساءة اللفظية، والإقصاء الاجتماعي، وتقييد الأداء المهني، كما أوصت الدراسة بإجراء مزيد من الدراسات حول الظاهرة لتحليل تأثيرها في سياقات ثقافية وتنظيمية مختلفة.

دراسة بخاري (Bukhari & et al., 2022) بعنوان: "أثر التنمر في مكان العمل على فعالية الذات لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات: دور البيئة الجامعية كوسيط".

The Impact of Workplace Bullying on University Teachers Self- Efficacy: Mediating Role of the University Environment.

هدفت الدراسة الكشف عن تأثيرات التنمر في مكان العمل على فعالية الذات لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، مع التركيز على دور البيئة الجامعية كعامل وسيط في هذه العلاقة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات موجهة إلى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لقياس مستويات التنمر في مكان العمل، وفعالية الذات، وخصائص البيئة الجامعية. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: وجود علاقة سلبية بين التنمر في مكان العمل وفعالية الذات لدى أعضاء هيئة التدريس، كما تبين أن البيئة الجامعية تلعب دوراً وسيطاً في هذه العلاقة، ويمكن أن تخفف من تأثير التنمر على فعالية الذات إذا كانت بيئة داعمة، وأوصت الدراسة بتطوير استراتيجيات فاعلة للتعامل مع التنمر في بيئات العمل الأكاديمية.

دراسة (الباعدي، 2021) بعنوان: سلوك التنمر الوظيفي ودوره في الولاء التنظيمي

هدفت الدراسة إلى التعرف على سلوكيات التنمر الوظيفي التي يمارسها التدريسيون في عدد من كليات جامعة دهوك ودورها في الولاء التنظيمي، وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وبلغ حجم العينة (98) فرداً يتوزعون في (10) كليات. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات، أهمها: هناك علاقة عكسية بين التنمر الوظيفي والولاء التنظيمي، إذ إن أي انخفاض في مستوى التنمر الوظيفي سينعكس في أغلب الأحيان على زيادة مستوى الولاء التنظيمي لدى أفراد العينة في الكليات المبحوثة لجامعة دهوك. وفي ضوء النتائج وضعت الدراسة عدداً من المقترحات، أهمها: على الإدارة في الكليات المبحوثة الاهتمام بمعالجة التنمر الوظيفي وعدم الاستخفاف بالعاملين لديها لأن ذلك له دور كبير في اكتساب ولائهم التنظيمي.

دراسة (الزبيدي، 2021) بعنوان: تأثير القوانين في سلوكيات التنمر الوظيفي

يهدف البحث إلى تحديد تأثير القوانين في سلوكيات التنمر الوظيفي للعاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية، وتم قياس علاقة التأثير بين المتغير المستقل (القوانين) والمتغير التابع (التنمر الوظيفي وأبعاده: الإساءة للفرد، الإساءة من خلال العمل، التخويف الجسدي، العزلة) وبتطبيق منهج البحث الوصفي التحليلي وباستخدام الاستبانة التي شملت (322) فرداً عاملاً في الدوائر التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية والبالغ عددهم (1800) موظفاً

لمعرفة آرائهم وتحليلها إحصائياً، توصل الباحثان إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها: إن للقوانين تأثير جيد على العاملين في الوزارة المبحوثة نتيجة اهتمام المسؤولين فيها بالعاملين ورعايتهم وتوفير سبل النجاح في العمل وتوفير أفضل الخدمات لهم مقابل التزامهم بالقوانين التي وضعتها الوزارة لتأدية المهام المناطة بهم بكفاية عالية.

دراسة (حسين، 2021) بعنوان: سلوكيات التنمر الوظيفي وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس.

سعت الدراسة إلى تعرف كل من مستوى سلوكيات التنمر الوظيفي التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس، ومستوى جودة الحياة لديهم، إضافة إلى دراسة طبيعة العلاقة بين سلوكيات التنمر الوظيفي وجودة الحياة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت مقياسين أحدهما لقياس سلوكيات التنمر الوظيفي والآخر لقياس جودة الحياة لدى أعضاء الهيئة التدريسية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها: أن مستوى التنمر الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس مرتفع، كما وأن مستوى جودة الحياة لدى عينة الدراسة منخفض، إضافة إلى أنه توجد علاقة ارتباطية سلبية بين التنمر الوظيفي وجودة الحياة، كما أوصت الدراسة بالتوعية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس بأضرار التنمر الوظيفي وسبل مكافحته، وإجراء دراسات مستقبلية لتوسيع نطاق الدراسة على مؤسسات تعليمية أخرى.

دراسة (امانور، 2020) بعنوان: التنمر في مكان العمل وأثره في أداء الهيئة التدريسية.

استهدفت الدراسة تعرف أثر التنمر في مكان العمل على أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت أداة الدراسة في الاستبانة التي تم تطبيقها على عينة ممثلة من الجامعات الخاصة الأردنية، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن التنمر في مكان العمل يؤثر سلباً على الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية، كما أوصت الدراسة بضرورة توفير بيئة تنظيمية وإدارية مناسبة لأعضاء الهيئة التدريسية من خلال استخدام أدوات تحفيزية مثل الحوافز المادية والمعنوية لرفع مستوى أدائهم.

دراسة (زكريا محمد، 2020) بعنوان: مواجهة سلوكيات الاستقواء في الجامعات المصرية كمكان للعمل.

استهدفت الدراسة عرض تحليلي حول التنمر في أماكن العمل داخل الجامعات المصرية، وتحليل أفضل الممارسات العالمية للتعامل مع التنمر في الجامعات، وتحليل السياسات والتشريعات لمعالجة التنمر في أماكن العمل، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتحليل أفضل الممارسات العالمية، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة انتشار التنمر في الجامعات المصرية مع خوف من الإفصاح عنه، وغياب القوانين الأخلاقية الواضحة لمكافحة التنمر، ووجود أضرار جسدية ونفسية للمستهدفين بالتنمر، وأوصت الدراسة بالحاجة إلى إجراء دراسات لمجابهة التنمر، وتعزيز الثقافة الإيجابية في أماكن العمل.

دراسة فريد مان وفريفين (Freedman & Vreven, 2017) بعنوان: الجرأة والتنمر في مكان العمل في المكتبات الأكاديمية: تصور أم حقيقة؟

Workplace Incivility and Bullying in the Library: Perception or Reality?

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم التنمر في مكان العمل بين المكتبات الأكاديمية في الولايات المتحدة، ومقارنة انتشارها مع غيرها، وذلك لرفع مستوى الوعي بالتنمر، والعمل على الحد منه، وقد تم تحديد العوامل المؤثرة في هذه السلوكيات السلبية، حيث تم قياس التنمر من خلال ثلاثة عوامل: التنمر المرتبط بالأشخاص من حيث الصفات الشخصية في العمل، الصراخ والنقد المستمر والمراقبة المفرطة، والتنمر المرتبط بالعمل من حيث الصفات الوظيفية، كحجب المعلومات والحرمان من استخدام الموارد والتهديد ومنع الإجازات، والتنمر البدني والمرتبط بالاعتداء الجسدي في العمل كالضرب، ومن ثم تم تقييم آثاره من المنظورات التنظيمية والفردية من خلال استبيان وزع على أمناء المكتبات والعاملين في المستويات الإدارية، كشفت تحليلات الانحدار عدة عوامل تتبأت بشكل موثوق بالتعرض للسلوكيات السلبية، وقد أفاد العاملون بشكل واضح

بتعرضهم للأفعال السلبية، وأظهرت نتائج الدراسة أيضاً أن معالجة التمر في مكان العمل يكون في الاعتراف بانتشاره في مكان العمل أولاً، ومن ثم أوصت بضرورة تحسين مناخ العمل، للحد من هذه السلوكيات.

دراسة (درنوني، 2017) بعنوان: **واقع التمر في الإدارة الجامعية.**

هدفت الدراسة الكشف عن واقع التمر في الإدارة الجامعية الجزائرية، وتعرف العوامل المسببة له، والتي تم حصرها في هذا المقام في العوامل التنظيمية، والعوامل الشخصية، والعوامل الاجتماعية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات وتحليلها، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن التمر الإداري موجود في الجامعات الجزائرية، وأن أشكال التمر تتمثل في التجاهل، والانتقادات المستمرة، والتمييز في توزيع المهام، وأوصت بضرورة وضع سياسات واضحة ومحددة لمكافحة التمر في الجامعات.

التعليق على الدراسات السابقة:

في إطار مراجعة الدراسات السابقة يتبين أن البحث الحالي يتشابه مع مجمل تلك الدراسات في تناوله للتمر الوظيفي في الجامعات والبيئات العمل الأكاديمية، واستهدفت بعضها ربط التمر الوظيفي ببعض المتغيرات كدراسات (Bukhari & et al., 2022) و(الباعدي، 2021) و(حسين، 2021) و(امانور، 2020) التي تناولت علاقته بفعالية الذات والولاء التنظيمي وجودة الحياة والأداء، وتناولت دراسة (زكريا محمد، 2020) كيفية مواجهة سلوكيات التمر والاستقواء. واشتملت عينات الأبحاث على الإداريين في وزارة التعليم العالي أو الكليات وأعضاء الهيئة التدريسية كما في البحث الحالي، واستخدمت مجمل الدراسات الاستبانة لتحقيق أهدافها بينما اعتمدت دراسة (Arvind Nain & et al., 2023) تحليل الحالات والتقارير ذات الصلة. وبشكل عام استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في تحديد مشكلته وصياغة فرضياته وبناء الإطار النظري وأداة البحث، واتفق معها من حيث منهج البحث، ولكن البحث الحالي يختص بتعريف مستوى التمر الوظيفي لدى العاملين في جامعة حماة من وجهة نظرهم، ووفقاً لمتغيرات الجنس وسنوات الخبرة والكلية.

الجانب الميداني:

أولاً- منهج البحث.

تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي بوصفه المنهج المناسب لتحقيق أغراض البحث، ويُفيد المنهج الوصفي التحليلي في رصد ظاهرة الدراسة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً من خلال التعبير النوعي الذي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أو التعبير الكمي الذي يعطي وصفاً رقمياً يوضح مقدار أو حجم الظاهرة (الشماس وميلاد، 2018، 86).

ثانياً- مجتمع البحث وعينته.

تكون مجتمع البحث من جميع العاملين في كليتي التربية والاقتصاد القائمين على رأس عملهم في العام الدراسي 2024-2025 والذين يتوزعون في الكليتين على النحو التالي:

الجدول رقم (1): توزيع أفراد المجتمع الأصلي للبحث وفق الكلية

المجموع	كلية الاقتصاد	كلية التربية	عدد العاملين
55	20	35	

وقد تم سحب عينة مقصودة بطريقة المسح الشامل لجميع الموظفين العاملين في كليتي التربية والاقتصاد بسبب صغر حجم المجتمع الأصلي- بعد استبعاد عينة الدراسة الاستطلاعية-، وقد بلغ حجم عينة البحث النهائية (41) استبانة صالحة

للتفرغ الإحصائي بنسبة 74.55% من المجتمع الأصلي، وقد توزعت العينة على متغيرات البحث كما يبين الجدول الآتي:

الجدول رقم (2): توزيع افراد العينة بحسب متغيرات البحث

المتغير	العدد	النسبة
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	21.95%
	5 سنوات وأقل من 10 سنوات	34.15%
	10 سنوات فأكثر	43.90%
	المجموع	100%
الجنس	ذكر	41.46%
	أنثى	58.54%
	المجموع	100%
الكلية	التربية	60.98%
	الاقتصاد	39.02%
	المجموع	100%

أداة البحث:

قامت الباحثة ببناء استبانة تهدف إلى تعرّف مستوى التمر الوظيفي لدى العاملين في جامعة حماة من وجهة نظرهم، وتكونت الاستبانة من (33) عبارة موزعة على خمسة أبعاد: (المراقبة المفرطة، النقد المستمر، الصراخ، الإساءة المهنية، الإساءة الشخصية) واستخدمت الباحثة مقياس ليكرت الخماسي بدرجات الموافقة (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، ضعيفة، ضعيفة جداً) وتقابلها الدرجات (5، 4، 3، 2، 1)، وأضافت البيانات الأساسية المتعلقة بالجنس وسنوات الخبرة والكلية، ثم قامت بالتحقق من صدق الاستبانة وثباتها كما يلي:

صدق الأداة وثباتها:

- صدق الاستبانة: تمت دراسة الصدق من خلال:

• صدق المحتوى:

للتأكد من صدق المحتوى للاستبانة قامت الباحثة بعرضها في صورتها الأولية على مجموعة من السادة أعضاء الهيئة التعليمية في كلية التربية - جامعة حماة، من أجل تحكيمها، وطلبت منهم إبداء الرأي حول:

- وضوح عبارات الاستبانة.

- جودة الصياغة اللغوية.

- مدى ارتباط كل عبارة بالموضوع الرئيسي للبحث.

- تعديل أو حذف بعض العبارات، وإضافة ما يروونه مناسباً.

أخذت الباحثة بآراء السادة المحكمين التي تتناسب مع أهداف البحث، والتي تجلت في معظمها بتعديل البنود المركبة وتبسيط الصياغة اللغوية.

وبعد إجراء التعديلات المقترحة، تم التوصل إلى استبانة مؤلفة من (33) عبارة.

• صدق الاتساق الداخلي: قامت الباحثة بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مؤلفة من (12) عاملاً من كليتي التربية والاقتصاد في جامعة حماة من خارج حدود عينة البحث الأساسية، وتم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب ارتباط كل عبارة من العبارات بالدرجة الكلية للاستبانة، والجدول (3) يوضح معاملات الارتباط الناتجة:

الجدول رقم (3): معاملات الصدق البنوي للاستبانة

العبرة	ارتباطها بالدرجة الكلية	العبرة	ارتباطها بالدرجة الكلية
1	0.599**	18	0.536**
2	0.643**	19	0.844**
3	0.692**	20	0.749**
4	0.801**	21	0.869**
5	0.778**	22	0.766**
6	0.649**	23	0.666**
7	0.551**	24	0.501**
8	0.865**	25	0.836**
9	0.843**	26	0.705**
10	0.875**	27	0.820**
11	0.688**	28	0.720**
12	0.754**	29	0.694**
13	0.871**	30	0.660**
14	0.624**	31	0.850**
15	0.690**	32	0.777**
16	0.825**	33	0.848**
17	0.851**		

** دال عند مستوى الدلالة (0.01)

يلاحظ من الجدول السابق أن جميع معاملات الاتساق الداخلي للبنود كانت دالة إحصائياً عند (0.01) مما يدل على أن بنود الاستبانة متسقة مع بعضها.

ثبات الاستبانة:

قامت الباحثة بحساب ثبات الاستبانة بطريقتي:

• ألفا كرونباخ: تم حساب ثبات الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ لدرجات العينة الاستطلاعية على الاستبانة، والجدول (4) يوضح معاملات الثبات بهذه الطريقة.

• التجزئة النصفية: كذلك تم حساب معاملات ثبات التجزئة النصفية لدرجات العينة الاستطلاعية على الاستبانة، كما هو مبين في الجدول (4):

• الجدول رقم (4): قيم معاملات الثبات بطريقتي (ألفا كرونباخ، التجزئة النصفية)

التجزئة النصفية	ألفا كرونباخ	عدد العبارات	استبانة التمر الوظيفي
0.701	0.755	5	المراقبة المفرطة
0.675	0.708	4	النقد المستمر
0.688	0.733	5	الصراخ
0.859	0.891	10	الإساءة المهنية
0.875	0.871	9	الإساءة الشخصية
0.918	0.933	33	الدرجة الكلية

يُلاحظ من الجدول السابق أن الاستبانة تتصف بمعاملات ثبات جيدة حيث تراوحت قيم معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ ما بين (0.708-0.891) للمحاور الفرعية و(0.933) للدرجة الكلية، وتراوحت قيم الثبات بطريقة التجزئة النصفية ما بين (0.675-0.875) للمحاور الفرعية و(0.918) للدرجة الكلية، وهي قيم جيدة إحصائياً، وتشير إلى ثبات الاستبانة، وبذلك تصبح الاستبانة جاهزة للتطبيق على عينة البحث.

عرض نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها:

السؤال الأول: ما مستوى التمر الوظيفي لدى العاملين في جامعة حماه من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال، أعطي كل مستوى من مستويات التمر الوظيفي لدى العاملين في جامعة حماه قيمةً متدرجة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، وحددت فئات قيم المتوسط الحسابي لكل مستوى باستخدام القانون الآتي:

$$0.8 = \frac{1 - 5}{5} = \frac{1 - \text{عدد مستويات ليكرت}}{\text{عدد المستويات}}$$

واستناداً إلى قاعدة التقريب الرياضي، يمكن التعامل مع متوسطات الدرجات على النحو الآتي:

الجدول رقم (5): مستويات مستوى التمر الوظيفي لدى العاملين في جامعة حماه من وجهة نظرهم والقيم الموافقة لها

مستوى التمر	القيم المعطاة لكل مستوى	فئات قيم المتوسط الحسابي لكل مستوى
كبير جداً	5	5.00 - 4.21
كبير	4	4.20 - 3.41
متوسط	3	3.40 - 2.61
ضعيف	2	2.60 - 1.81
ضعيف جداً	1	1.80 - 1.0

وفي ضوء هذا الجدول يمكن تحديد مستوى التمر الوظيفي لدى العاملين في جامعة حماه من وجهة نظرهم في كل عبارة من عبارات الاستبانة وبشكل عام، كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول مستوى التمر الوظيفي لدى العاملين في جامعة حماه من وجهة نظرهم في كل عبارة من عبارات الاستبانة وبشكل عام

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التمر	الرتبة
1	أعرض للمراقبة المفرطة لعملي.	2.90	1.446	متوسط	5
2	تتعمد إدارة الكلية استخدام الملاحظة المباشرة لتقييم سلوكي.	3.20	1.346	متوسط	4
3	أواجه بالتعليق على أخطائي بشكل متواصل.	3.68	1.293	كبير	2
4	تقتل المراقبة المفرطة دافعتي لأداء المهام الموكلة إلي.	3.29	1.270	متوسط	3
5	تتم مراقبة صفحات التواصل الاجتماعي الخاصة بي وتوجيه ملاحظات حولها	3.73	1.379	كبير	1
المحور الأول: المراقبة المفرطة		3.36	1.268	متوسط	
6	أعرض للنقد المستمر من الزملاء.	2.98	1.369	متوسط	3
7	أعرض للمضايقات اللفظية من إدارة الكلية أمام زملائي	3.61	1.563	كبير	1
8	تلومني إدارة الكلية على أخطائي بشكل متكرر	2.71	1.270	متوسط	4
9	أعتبر النقد الموجه ضدي ظلماً مقصوداً من إدارة الكلية.	3.49	1.719	كبير	2
المحور الثاني: النقد المستمر		3.20	1.275	متوسط	
10	تقلل إدارة الكلية من احترام الحوار مع الزملاء	2.51	1.344	ضعيف	5
11	أسمع ألفاظاً غير لائقة من الزملاء بصوت مرتفع	3.17	1.243	متوسط	2
12	أعرض للصرخ المستمر من قبل إدارة الكلية	2.56	1.324	ضعيف	4
13	توجه الإدارة تعليماتها للعاملين فيها بأسلوب فظ ومهين	3.90	.860	كبير	1
14	أعرض للتهديد المستمر في حال التقصير مهنياً.	2.61	1.394	متوسط	3
المحور الثالث: الصراخ		2.95	1.143	متوسط	
15	يتم حجب معلومات العمل المهمة عني مما يؤثر في أدائي	3.02	1.681	متوسط	3
16	أكلف أعمالاً غير مهمة ولا تناسب إمكاناتي.	4.37	.581	كبير جداً	1
17	يتم تقييم أدائي لعملي بشكل غير موضوعي أو عادل	2.76	1.625	متوسط	8
18	أكلف أعمالاً شاقة تفوق قدراتي الجسدية	2.90	1.513	متوسط	5
19	أعدّ المواعيد النهائية لتسليم الأعمال المكلف بها غير منطقية	2.90	1.670	متوسط	6
20	يتم تجاهل تعليقاتي أو اقتراحاتي المتعلقة بالعمل.	2.93	.905	متوسط	4
21	أعرض للاهانة والسخرية فيما يتعلق بعملي	2.56	1.324	ضعيف	9
22	أحرم من المطالبة بحقوقي (إجازة مرضية، بدل ساعات إضافية)	2.44	1.704	ضعيف	10
23	يُحرّض الزملاء على عدم التعامل والتعاون معي.	2.78	1.636	متوسط	7
24	أعرض لتلميحات من إدارة الكلية تتعلق بضعفي في أداء الأعمال الموكلة لي	4.00	1.095	كبير	2
المحور الرابع: الإساءة المهنية		3.07	1.187	متوسط	
25	يتم الافتراء علي وتحميلي مسؤولية الأخطاء المرتكبة دون دليل.	2.59	1.378	ضعيف	8
26	أعرض لنشر الشائعات عني.	2.88	1.487	متوسط	3
27	يتم تجاهلي واستبعادني من الأحداث والمناسبات والمناصب	2.61	1.394	متوسط	7
28	أعامل بطريقة عدائية	2.83	1.181	متوسط	4
29	أعرض للمضايقة والسخرية المفرطة المرتبطة بشخصي	2.71	1.521	متوسط	5
30	أعرض لتعليقات مهينة ومسيئة تجاه موافقي وحياتي الخاصة	2.93	1.539	متوسط	2
31	أعرض للعزل والإقصاء لأبدو سيئاً	2.68	1.507	متوسط	6
32	أعرض للتهديد والترهيب مثل توجيه أصابع الاتهام.	2.41	1.658	ضعيف	9
33	تنتهك حياتي الخاصة في العمل.	3.66	1.277	كبير	1
المحور الخامس: الإساءة الشخصية		2.81	1.344	متوسط	
الاستبانة بشكل عام		3.08	1.209	متوسط	

يلاحظ من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة حول مستوى التمر الوظيفي لدى العاملين في جامعة حماه من وجهة نظرهم قد تراوحت ما بين (3.36) كحد أعلى لمحور المراقبة المفرطة وهي درجة متوسطة

و(2.81) كحد أدنى لمحور الإساءة الشخصية. وهي درجة متوسطة وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة حول مستوى التمر الوظيفي لدى العاملين في جامعة حماه بشكل عام (3.8) وهي درجة متوسطة. وتشير هذه النتيجة إلى أن بعض الإداريين المشرفين يقيدون حرية العاملين أحياناً من خلال المراقبة المفرطة وتتبع جميع تصرفاتهم في العمل أو على مواقع التواصل الاجتماعي والتي قد تصل إلى انتهاك الحياة الشخصية، أو انتقاد الأخطاء بشكل مبالغ فيه، مما قد يساهم بشكل مباشر، أو غير مباشر، في التأثير بشكل سلبي على إنجاز العامل لعمله وشعوره بعدم الرغبة في العمل كما أنه يساهم في تثبيط معنويات العاملين لأنهم يشعرون أنهم مقيدون ومراقبون باستمرار. كما قد تؤدي ضغوط العمل وكثرة المهام إلى شيوع أجواء من التوتر قد تضطر إدارة الكليات في بعض الأحيان إلى النقد المستمر للأعمال واستخدام بعض المصطلحات والألفاظ التي لا تناسب بيئة العمل الأكاديمية من خلال توجه التعليمات للعاملين فيها بأسلوب مهين والذي قد يعتبره بعض العاملين ظلماً مقصوداً لشخصهم. كما أن كثرة الأعمال الروتينية وتشعب المهام وتعدد المسؤوليات في الجامعة قد تضطر إدارة الكلية إلى تكليف العاملين ببعض الأعمال التي قد يعتبرونها خارج نطاق مسؤولياتهم أو إمكانياتهم ولا معنى لها، مما يدفعهم إلى البحث عن الحجج المسوغات التي تبرر الرفض أو الإهمال فتلجأ الإدارات إلى اتهامهم بضعف الأداء أو التقصير. كما قد ينعكس التمر على الحياة الشخصية للعامل فيلجأ زملاؤه لإزعاجه من خلال التدخل بحياته الشخصية والتعليق المستمر على مواقف شخصية مر بها ونشر الشائعات وتعمد السخرية والإهانة للتقليل منه والظهور بمظهر أفضل. وتتوافق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة دراستي (Tight, 2023) (Freedman & Vreven, 2017) التي بينت أن التمر مشكلة شائعة في الجامعات، وتؤثر بشكل كبير على الإداريين ودراسي (زكريا محمد، 2020) (دروني، 2017) التي بينت انتشار التمر في الجامعات المصرية والجزائرية مع خوف من الإفصاح عنه، بينما تتعارض مع نتائج دراسة (حسين، 2021) التي أظهرت أن مستوى التمر الوظيفي من وجهة نظر أفراد العينة مرتفع. السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة على استبانة التمر الوظيفي لدى العاملين في جامعة حماه تبعاً لمتغير الجنس؟

للإجابة عن السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث على استبانة التمر الوظيفي لدى العاملين في جامعة حماه تبعاً لمتغير الجنس، وتم استخدام اختبار (t-test) لعينتين مستقلتين، وكانت النتائج على النحو الآتي:

الجدول رقم (7): نتائج اختبار (t-test) للدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة

على استبانة التمر الوظيفي لدى العاملين في جامعة حماه تبعاً لمتغير الجنس

القرار	مستوى الدلالة	درجات الحرية	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الجنس	الاستبانة
المراقبة المفرطة	0.000	39	4.121	0.883	2.54	17	ذكر	المراقبة المفرطة
				1.186	3.94	24	أنثى	
النقد المستمر	0.000	39	3.836	1.097	2.41	17	ذكر	النقد المستمر
				1.103	3.75	24	أنثى	
الصراخ	0.002	39	3.348	1.027	2.32	17	ذكر	الصراخ
				1.015	3.40	24	أنثى	
الإساءة المهنية	0.001	39	3.557	0.959	2.38	17	ذكر	الإساءة المهنية
				1.100	3.55	24	أنثى	
الإساءة الشخصية	0.000	39	4.036	0.995	1.95	17	ذكر	الإساءة الشخصية
				1.236	3.42	24	أنثى	
الدرجة الكلية	0.000	39	3.934	0.958	2.32	17	ذكر	الدرجة الكلية
				1.087	3.61	24	أنثى	

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (T) دالة إحصائياً في الدرجة الكلية والمحاور الفرعية للاستبانة حيث كانت القيمة الاحتمالية أصغر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في البحث وبالتالي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المعلمين على استبانة التمر الوظيفي لدى العاملين في جامعة حماة تعزى لمتغير الجنس لصالح العاملات الإناث. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الذكور أكثر قدرة وجرأة على مواجهة السلوكيات السلبية والعدوانية في مكان العمل. فقد أشارت دراسة (Cohen & Simpson, 2004) أن النساء يتعرضن للتخويف والترهيب والسلوكيات السلبية في مكان العمل لأنهن يفترن إلى القوة، أو يعتبرن أنفسهن عاجزات عن مواجهة المتممين بشكل مباشر. باختلافات القوة المتصورة لا ترجع بالضرورة إلى اختلافات رسمية في القوة، ولكن يمكن أيضاً إنشاؤها من خلال الخصائص الظرفية والسياقية (Curtis, 2011) وبالتالي قد تؤثر اختلافات القوة المرتبطة بالأدوار التقليدية للجنسين على سلوك التمر، حيث إن معظم النساء يتمتعن بسلطة ومكانة أقل في العديد من البلدان (Kerst & Cleveland, 1993) ومن جانب آخر يمكن تفسير هذه النتيجة بعدم الرغبة في نجاح الإناث في مكان العمل وذلك إذا فرضنا أن المتممين هم من الذكور. فقد أكدت دراسة (Hollis, 2015) أن الذكور هم الأكثر تنمراً بين الجنسين وأن الدافع وراء عدوانية الذكور تجاه الإناث في مكان العمل هو الرغبة في إضعافهن والسيطرة عليهن وعدم وصولهن إلى نجاحات تفوق الذكور، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Hollis, 2015) حيث أشار نتائجها إلى أن الذين تعرضوا للتمر أغلبهم من الإناث.

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة على استبانة التمر الوظيفي لدى العاملين في جامعة حماة تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

للإجابة عن السؤال تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لقياس الفروق المعنوية بين متوسطات إجابات أفراد العينة على استبانة التمر الوظيفي لدى العاملين في جامعة حماة وفق متغير سنوات الخبرة، كما يوضح ذلك الجدول (8):

الجدول رقم (8): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد على استبانة التمر

الوظيفي وفق متغير سنوات الخبرة

الاستبانة	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	القيمة الاحتمالية
المراقبة المفرطة	أقل من 5	9	3.11	1.064	بين المجموعات	7.603	2	3.802	2.546	.092
	10-5	14	3.96	1.198	داخل المجموعات	56.734	38	1.493		
	أكثر من 10	18	3.02	1.307	المجموع	64.338	40			
النقد المستمر	أقل من 5	9	3.08	1.118	بين المجموعات	4.457	2	2.229	1.397	.260
	10-5	14	3.64	1.340	داخل المجموعات	60.607	38	1.595		
	أكثر من 10	18	2.90	1.266	المجموع	65.064	40			
الصراخ	أقل من 5	9	3.11	1.020	بين المجموعات	3.879	2	1.939	1.524	.231
	10-5	14	3.29	1.165	داخل المجموعات	48.344	38	1.272		
	أكثر من 10	18	2.61	1.147	المجموع	52.222	40			
الإساءة المهنية	أقل من 5	9	3.13	.906	بين المجموعات	3.544	2	1.772	1.275	.291
	10-5	14	3.42	1.266	داخل المجموعات	52.808	38	1.390		
	أكثر من 10	18	2.76	1.222	المجموع	56.352	40			
الإساءة الشخصية	أقل من 5	9	2.80	1.061	بين المجموعات	6.149	2	3.075	1.768	.184
	10-5	14	3.31	1.383	داخل المجموعات	66.079	38	1.739		
	أكثر من 10	18	2.43	1.376	المجموع	72.228	40			
الدرجة الكلية	أقل من 5	9	3.05	.989	بين المجموعات	4.798	2	2.399	1.698	.197
	10-5	14	3.52	1.250	داخل المجموعات	53.690	38	1.413		
	أكثر من 10	18	2.74	1.226	المجموع	58.488	40			

يتبين من الجدول السابق أن قيمة (F) غير دالة إحصائياً في الدرجة الكلية والمحاور الفرعية للاستبانة حيث كانت القيمة الاحتمالية أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في البحث وبالتالي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة على استبانة التمر الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

تفسر هذه النتيجة بأن العاملين على اختلاف سنوات خبرتهم يتعرضون للدرجة ذاتها من المستويات التمر، فالموظفون الجدد قد يتعرضون للتمر بسبب نقص الخبرة والمعرفة، مما يجعلهم أهدافاً سهلة للمتتمرين. قد يشمل التمر في هذه الحالة التقليل من شأنهم، وإعطائهم مهام غير ضرورية، أو استغلالهم. والموظفون ذوو الخبرة قد يواجهون التمر بطرائق مختلفة، مثل محاولة تهمة، أو التقليل من إنجازاتهم، أو محاولة إضعاف مكانتهم في العمل. قد يشمل التمر هنا أيضاً محاولة استبعادهم من المسؤوليات الهامة، أو نشر الشائعات عنهم. وبشكل عام يعاني جميع العاملين المتعرضين للتمر من آثار سلبية على صحتهم النفسية والعقلية، مثل القلق والتوتر والاكتئاب. كما قد يؤثر التمر على إنتاجية العامل وأدائه في العمل.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة على استبانة التمر الوظيفي لدى العاملين في جامعة حماة تبعاً لمتغير الكلية؟

للإجابة عن السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على استبانة التمر الوظيفي لدى العاملين في جامعة حماة تبعاً لمتغير الكلية، وتم استخدام اختبار (t-test) لعينتين مستقلتين، وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (10) نتائج اختبار (t-test) للدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة على استبانة التمر الوظيفي لدى العاملين في جامعة حماة تبعاً لمتغير الكلية

القرار	مستوى الدلالة	درجات الحرية	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الكلية	الاستبانة
غير دال إحصائياً	0.483	39	0.709	1.299	3.25	25	التربية	المراقبة
				1.239	3.54	16	الاقتصاد	المفردة
غير دال إحصائياً	0.734	39	0.342	1.285	3.14	25	التربية	النقد
				1.297	3.28	16	الاقتصاد	المستمر
غير دال إحصائياً	0.443	39	0.775	1.208	2.84	25	التربية	الصراخ
				1.045	3.13	16	الاقتصاد	
غير دال إحصائياً	0.516	39	0.655	1.169	2.97	25	التربية	الإساءة
				1.236	3.22	16	الاقتصاد	المهنية
غير دال إحصائياً	0.399	39	0.853	1.365	2.67	25	التربية	الإساءة
				1.321	3.03	16	الاقتصاد	الشخصية
غير دال إحصائياً	0.497	39	0.685	1.230	2.97	25	التربية	الدرجة
				1.197	3.24	16	الاقتصاد	الكلية

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (T) غير دالة إحصائياً في الدرجة الكلية والمحاور الفرعية للاستبانة حيث كانت القيمة الاحتمالية أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في البحث وبالتالي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة على استبانة التمر الوظيفي لدى العاملين في جامعة حماة تعزى لمتغير الكلية.

ويمكن تفسير نتيجة عدم وجود فروق تعزى لمتغير الكلية إلى أن أي فرد قد يكون عرضة لسلوكيات التمر الوظيفي بعيداً عن الكلية التي يعمل بها، فالهدف من سلوكيات التمر الوظيفي هو مضابطة فرد ما، والتأثير سلباً على مهامه الوظيفية في بيئة عمل سلبية تشجع هذه السلوكيات بتجاهل حدوثها أو بالسكوت عنها وعدم اتخاذ الإجراءات اللازمة بشأنها. وهذه النتيجة تؤكد ما أشارت له دراسة (Killoren, 2014) بأن يمكن لأي فرد أن يكون ضحية حتى الأفراد الأقوياء يمكن أن يقعوا فريسة لسلوكيات التمر الوظيفي، فالمتنمر يعرف كيف يضغط على الضحية (الهدف) لإحباطه وإذلاله. كما أنه غالباً لا يتم الإبلاغ عن هذه السلوكيات لأن الضحايا الذين يكونون أقوياء في العادة، يدخلون من الاعتراف بـ "السماح" لأنفسهم بالتعرض للتمر (Martin & LaVan, 2007, 147).

مقترحات البحث:

في ضوء نتائج البحث تم التوصل إلى المقترحات التالية:

1. تبني إدارة الجامعة سياسة مكافحة التمر الوظيفي، تتضمن وصفاً دقيقاً لسلوكيات التمر في العمل، وقواعد للسلوك والمعايير.

2. توعية الطاقم الأكاديمي في الجامعة بسياسة مكافحة التنمر الوظيفي، وقواعدها المكتوبة عبر مختلف قنوات التكنولوجيا والاتصال والتواصل الاجتماعي، والعمل على توعية العاملين وخاصة الجدد حديثي التعيين في الجامعة بالتنمر الوظيفي من حيث أشكاله وأسبابه، وتدريبهم وتطوير مهاراتهم على استخدام آليات التعامل معه، والوقاية منه.
3. نشر الوعي من خلال عقد الندوات والدورات التدريبية لكافة العاملين بالجامعة حول التنمر الوظيفي وطرائق الوقاية منه وكيف يتصرف الفرد إذا تعرض المثل هذه السلوكيات السلبية.
4. عدم تكليف العاملين بأعمال شاقة تفوق قدراتهم الجسدية، وعدم التركيز على أخطاءهم فقط، ولكن التركيز أيضاً على الأعمال التي تستحق المكافأة.
5. ضرورة اهتمام الكليات المبحوثة بإحداث التغيير الإيجابي لصالح العاملين من خلال عدم الانتقاص من قيمتهم وقيمة وظيفتهم وعدم الضغط عليهم في الوظيفة بل اعطاءهم نوع من المسؤولية في المنظمة.
6. تعزيز مناخ العمل الاخلاقي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والاستمرار في وضع اللوائح والقوانين والقواعد التي تعزز السلوك الاخلاقي، ومناهضة التنمر بثتى أشكاله لدى العاملين وتوفير أفضل الخدمات من أجل الوصول إلى مستوى عال من أداء المهام.
7. تدريب الأكاديميين على أحدث الطرائق والاستراتيجيات السليمة للتعامل، وتوعيتهم بتبني أساليب مواجهة فعالة تجنبهم المواقف الضاغطة.

المراجع:

- امانور، يزن قطيش. (2020). التنمر في مكان العمل وأثره في أداء أعضاء الهيئة التدريسية: دراسة تطبيقية على الجامعات الأردنية الخاصة، مجلة المنازة للبحوث والدراسات، جامعة آل البيت، 26(2)، 467-492.
- حسين النشوي، نورهان. (2021). سلوكيات التنمر الوظيفي وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس، المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة المنصورة، 7(3)، 136-197.
- درنوني، هدى. (2017). واقع التنمر في الإدارة الجامعية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، (48)، 376-359.
- زكريا محمد، فاطمة. (2020). مواجهة سلوكيات الاستقواء في الجامعات المصرية كمكان للعمل: الوقاية والتدخل على ضوء أفضل الممارسات العالمية: دراسة تحليلية، مجلة الثقافة والتنمية، جمعية الثقافة من أجل التنمية، 20(157)، 186-276.
- عبد الزيدي، ناظم جواد. (2021). تأثير القوانين في سلوكيات التنمر الوظيفي / بحث تحليلي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية، جامعة بغداد/ كلية الادارة والاقتصاد.
- القاعدي، جيهان زورو سعدو. (2021). سلوك التنمر الوظيفي ودوره في الولاء التنظيمي دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسين في عدد من الكليات في جامعة دهوك، مجلة جامعة دهوك، 24(2)، 56-77.
- القحطاني، نورا. (2023). التنمر في بيئة العمل الأكاديمية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة دراسات للعلوم التربوية والنفسية، 50(2)، 539-552.
- Ajunwa, I., Crawford, K., & Schultz, J. (2017). Limitless worker surveillance. Calif. L. Rev., 105, 735
- Akella, Devi. (2016). "Workplace bullying: Not a manager's, right?". Journal of Workplace Rights, 6(1), 1-10.
- Al-Ghabeesh, S. H., & Qattom, H. (2019). Workplace bullying and its preventive measures and productivity among emergency department nurses. BMC health services research, 19 (1), 1-9.

- Arvind Nain, N.S Bohra, Mamta Bansal, Mandeep Narang. (2023). Persistent Bullying in Higher Education Institutions: A Comprehensive Research Study, *Journal of Propulsion Technology*, 44(3), 385-413.
- Ball, K. (2010). Workplace surveillance: An overview. *Labor History*, 51(1), 87-106.
- Bartlett, J. E., & Bartlett, M. E. (2011). Workplace bullying: An integrative literature review. *Advances in Developing Human Resources*, 13 (1), 69-84.
- Bukhari, S. T. N. ., Akhter, N. ., & Fida, F. . (2022). The Impact of workplace bullying on university teachers self- efficacy: Mediating role of the university environment. *The Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 28(2), 190–213. Retrieved from <https://cibgp.com/index.php/1323-6903/article/view/2333>.
- Bukhari, S. T. N., Akhter, N. ., & Fida, F. (2022), The Impact of workplace bullying on university teachers self- efficacy: Mediating role of the university environment, *The Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 28(2),190–213.Retrieved from <https://cibgp.com/au/index.php/1323-6903/article/view/2333>
DOI:10.32674/jcihe.v15iNo.4.4955
- Einarsen, K., Mykletun, R. J., Einarsen, S. V., Skogstad, A., & Salin, D. (2017). Ethical infrastructure and successful handling of workplace bullying. *Nordic Journal of Working Life Studies*.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and violent behavior*, 5(4), 379-401.
- Einarsen, S., & Raknes, B.I. (1997), "Harassment in the workplace and the victimization of men", *Violence and Victims*, 12, PP. 247-263.
- Emmanuel Mensah Kormla Taya & David Lansing Cameronb (2023). The Nature of Bullying in Higher Education: A Comparative Study of Students’ experiences in Ghana and Norway, *Journal of Comparative & International Higher Education*, 15(4), 17–46,
- Fogg, P. (2008). Academic bullies: The Web provides new outlets for combating workplace aggression. *Chronicle of Higher Education*, 55(3), 10.
- Freedman, S., & Vreven, D. (2017). Workplace Incivility and Bullying in the Library: Perception or Reality? *College & Research Libraries*, 77(6).
- Jawsal, P. K. (2017). Human research management practices in pharmaceutical industries in Himachal Pradesh.
- Leah P. Hollis (2015). Bully university? The cost of workplace bullying and employee disengagement in American higher education. *SAGE Open*, 5(2), 215824401558999. doi:10.1177/2158244015589997
- Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010). Bullying in the workplace: Definition, prevalence, antecedents and consequences. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 13(2), 202-248.
- Namie, G. (2007). *The Challenge of Workplace Bullying*, Wiley Online Library, 34 (2).43-51.
- Omar, R., El Bedawy, R., & Maher, A. (2018). Dysfunctional Behavior at the Workplace and Its Impact on Employees: Job Performance. *International Journal of Business Administration*, 9(4), 224-233.
- Sweeney, P. (2007). Organizational chaos and Relative powerlessness Breeding ground for bullies? Research Brief. *Academy of Management Perspectives*, 27-28.
- Tight, M. (2023). “Bullying in higher education: an endemic problem?”, *Tertiary Education and Management*, (29), 123–137. <https://doi.org/10.1007/s11233-023-09124-z>
- Von bergan, C. W., Zavaletta, J. A., & Soper, B. (2006). Legal remedies for workplace bullying: Grabbing the bully by the horns. *Employee Relations Law Journal*, 32(3), 14-40.
- Yamada, D. C. (2008). Workplace bullying and ethical leadership. *Journal of Values-Based Leadership*, I (2), 1-13.

- Yoo, G. & Lee, S. (2018). It doesn't end there: workplace bullying, work-to-family conflict, and employee well-being in Korea, International Journal of Environmental Research and Public Health, 15 (7)