# أشكال التنمر الأكاديمي في الأوساط الأكاديمية وأسبابه، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود

د. منيرة عبد الله الدريويش•

DOI:10.12816/0062365

**ملخص البحث:**

هدفت الدراسة إلى التعرف على أشكال التنمر وأسبابه في بيئة العمل الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود، وعلاقة تعرض العينة للتنمر بدرجة الرضا الوظيفي. واستخدمت الدراسة منهج المسح الوصفي، وجُمعت البيانات بأسلوب العينة العشوائية البسيطة، وبلغت العينة (184) من أعضاء هيئة التدريس.

وأهم نتائج الدراسة، أولًا: ظهرت هيمنة بعض الأعضاء على اتخاذ القرارات واحتكار الفرص التطويرية؛ بوصفها أحد أبرز أشكال التنمر في الوسط الأكاديمي. كما جاء التنمر المرتبط بالعمل أعلى من التنمر المرتبط بالعينة. ثانيًا: جاء انعدام اللوائح والسياسات وغياب المساءلة والشفافية أعلى سبب في حدوث التنمر في المجال الأكاديمي. ثالثًا: هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية = (0.01) بين انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس وحدوث سلوك التنمر الأكاديمي. وأوصت الدراسة بضرورة تطبيق مبادئ الحوكمة والشفافية وإتاحة المشاركة العادلة للأعضاء. كما أوصت بضرورة سن لائحة لمكافحة التنمر في الوسط الأكاديمي. وأخيرًا، تفعيل دور مكاتب الإرشاد في الجامعة لرصد سلوكيات التنمر ومعالجتها وتعزيز الوعي به.

**الكلمات الدالة:** التنمر، الأكاديمي، عضو هيئة التدريس، الرضا الوظيفي.

• أستاذ علم الاجتماع المساعد في قسم الدراسات الاجتماعية - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة الملك سعود - المملكة العربية السعودية، الرياض - maldraiwish@KSU.EDU.SA

تاريخ استلام البحث: 2025/07/03م، تاريخ قبوله: 2025/7/29م

**مقدمة الدراسة:**

من أهم القضايا التي تواجه مجالات العمل هي: الظواهر أو المظاهر السلوكية المتصلة بالسلوك الاجتماعي في سياق العمل وكيف تؤثر على العلاقات الاجتماعية بين العاملين في المنظمة، وعلى جودة العمل وإنتاجية العاملين، وولائهم التنظيمي، ودافعيتهم نحو الإنجاز ورضاهم الوظيفي.

وتهتم الكثير من المنظمات بمختلف مجالاتها بمستويات رضا العاملين فيها؛ كونه قاعدة أساسية للإنتاجية والإبداع، وعلى الرغم من ذلك، تنشأ داخل بعض المنظمات سلوكيات سلبية تخفض مستويات الرضا وتقوض الولاء والانتماء.

ولعل أهم هذه السلوكيات «سلوك التنمر»، إذ يعد التنمر من أشكال العنف الرمزي الذي يُمارس من جماعات نحو جماعات أخرى، أو من أفراد نحو أفراد آخرين. والتنمر سلوك سلبي متفق على رفضه واستنكاره في الأعراف المجتمعية محليًا وعالميًا. فالتنمر ينُم عن سوء في الطباع والأخلاق، وسطوة متعدية للمتنمر تستدعي رصدها ومعالجتها. وبناء على ذلك، تتعدد أشكال التنمر بحسب السياقات التي يوجد بها، والفئة الموجه لها، ومدى تكرار التنمر، وشدته، وشكله. ترى (Vartia,2003:10,11) أن لسلوك التنمر خمس سمات أساسية، وهي: التكرار، والقصدية، وانعدام توازن القوى بين المتنمر والضحية، وأن التنمر حالة شخصية -بين الأفراد أو الجماعات-. أضف لذلك، التنوع في الأساليب التنمرية بين اللفظية والجسدية والنفسية. في المقابل لا يُعد التنمر سلوكًا تنمريًا في حال كان أطراف النزاع متساوين بالقوة (Saunders et al.,2007:341). ويُعرّف بأنه: «سلوك مؤذٍ يستهدف الموظفين في مكان العمل، وقد يتمثل هذا بالحقد، أو الإساءة أو السخرية أو التخويف، وقد يكون موجهًا إلى شخص واحد أو عدد قليل من الأشخاص» (المركز الوطني للصحة النفسية، 2022). كما يُعرّف بأنَّه: «مضايقة شخص ما أو استبعاده اجتماعيًا، أو التأثير سلبًا على مهام عمله بشكل متكرر ومنتظم وعلى مدى فترة من الزمن» (Saunders et al.,2007:341). أو هو: «موقف يتعرض فيه فرد أو أكثر لأفعال سلبية مستمرة ومتكررة من قبل زميل أو أكثر في العمل، مع شعور الشخص بالعجز بالدفاع عن نفسه» (Vartia,2003:11). وفي الواقع، يأخذ التنمر في الأوساط الأكاديمية مسارًا مبطنًا لا مرئيًا ولا مسموعًا فهو - صدى شعوري- لحديث متناقل ومتداول عن أحدهم مجهول المصدر ومتعدي الأثر. من جهة، يؤثر التنمر على جودة الموارد البشرية في المؤسسة التنظيمية، إذ يعد «رفع كفاءة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود» أحد أهم أهدافها الإستراتيجية، وتتمحور قيمها حول: «القيادة والعمل بروح الفريق»

و»الحرية الأكاديمية» و»العدالة والنزاهة» (الموقع الرسمي لجامعة الملك سعود،2025)، وبمجرد التأمل نستنتج منطقيًا أن أي ممارسة تناهض هذه القيم فإنها تسير عكس التيار «الإبداعي، والبنائي، والبيئة المُحفزة» الذي تتبناه الجامعة في رسالتها الريادية على المستويين المحلي والعالمي.

**إشكالية الدراسة:**

تناولت العديد من الدراسات المحلية موضوع التنمر الوظيفي في مجالات العمل بشكلٍ عام. بينما تعد دراسة (القحطاني،2023) من أحدث الدراسات المحلية التي أجريت على أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود، إذ وجدت أن التنمر في الوسط الأكاديمي يأخذ أشكالًا متعددة منها: التسلط والاستقواء، وسوء استخدام السلطة، والعزل والإقصاء عن بعض اللجان الإدارية، وهيمنة الخبرات القديمة، وعدم تقدير العمل. ويظهر التنمر كما في دراسة (الحرايزة،2020) على شكل تجاهل للآراء ووجهات النظر، والمراقبة المفرطة للعمل، إلى جانب زيادة الأعباء التدريسية. حيث يؤثر امتلاك السلطة على أصحابها وقد تتغير نظرتهم لأنفسهم - كما ترى (Rockett et al.,2017) - مع اعتقاد أصحاب السلطة أن قواعد السلوك العادية لا تنطبق عليهم، ما يتيح لهم إساءة استخدامها. علاوة على ذلك، أظهرت (Meriläinen et al.,2016) أن التمييز في المجال الأكاديمي يسبب حالة من عدم اليقين، وانخفاضًا في الرفاهية الوظيفية، وأداء العمل وتدهور بيئة العمل على المستوى المجتمعي. كما يرتبط سوء العلاقات في مجال العمل بانخفاض مستوى الرضا الوظيفي والرفاهية، والمشاعر السلبية تجاه العمل؛ وذلك بعدٍّ التنمر عامل ضغط اجتماعي (Vartia,2003).



وفي الحقيقة بالرغم من وفرة الدراسات المحلية التي تناولت ظاهرة التنمر، إلا أن الباحث في المكتبة العربية لا يجد الكثير من الدراسات المحلية والعربية التي تناولت (سلوك التنمر في الأوساط الأكاديمية). وقد يعود ذلك لعدم الاعتراف المؤسسي به، أو لأنه سلوك سلبي يستدعي اعترافًا من الضحية (عضو هيئة التدريس) ما قد ينتقص من مكانته العلمية، ويؤثر على سمعته، ووسمه بالضعف والهشاشة النفسية. وقد يكون بسبب تقاطعه مع أخلاقيات مذمومة كالنميمة والقذف ما يصعُب تحديده ومواجهته. وعلى كل حال، تأتي هذه الدراسة مع الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة لسد فجوة بحثية من خلال التعرف على أشكال التنمر وأسبابه في بيئة العمل الجامعية وعلاقته برضا أعضاء هيئة التدريس الوظيفي.

**أهداف الدراسة:**

- التعرف على أشكال التنمر في بيئة العمل الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود.
- التعرف على أسباب التنمر في بيئة العمل الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود.
- التعرف على علاقة تعرض عضو هيئة التدريس لسلوك التنمر في بيئة العمل الأكاديمية بدرجة تقييم أعضاء هيئة التدريس لرضاهم الوظيفي.

**تساؤلات الدراسة:**

- ما أشكال التنمر في بيئة العمل الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود؟
- ما أسباب التنمر في بيئة العمل الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود؟
- ما علاقة تعرض عضو هيئة التدريس لسلوك التنمر في بيئة العمل الأكاديمية بدرجة تقييم أعضاء هيئة التدريس لرضاهم الوظيفي؟الفرضية: هناك علاقة طردية بين انخفاض مستوى الرضا الوظيفي وحدوث سلوك التنمر الأكاديمي.



**حدود الدراسة:**

- **الحدود الموضوعية:** تتمثل حدود الدراسة الموضوعية بأشكال التنمر وأسبابه وتأثيره على مستوى الرضا من وجهة نظر الأعضاء.
- **الحدود البشرية:** أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود.
- **الحدود المكانية:** جامعة الملك سعود.

**أهمية الدراسة العلمية:**

تنبع الأهمية العلمية للدراسة من كونها تتناول ظاهرة سلوكية حساسة في مجال التعليم العالي، ألا وهي ظاهرة التنمر الأكاديمي، التي لا تزال في كثير من الأحيان تُعامل بوصفه موضوعًا مسكوتًا عنه، على الرغم ممّا تسببه من آثار نفسية وتنظيمية سلبية على الأفراد والمؤسسات.

فالأهمية العلمية للدراسة تتمثل في سعيها إلى تأكيد وجود أشكال التنمر الذي يتعرض له أعضاء هيئة التدريس بحسب ما جاءت به الدراسات السابقة، ما يُسهم في بناء تصور واقعي ودقيق عن طبيعة العلاقات المهنية داخل الأقسام الأكاديمية. كما أن التعرف على أشكال التنمر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم يوفر بيانات علمية يمكن أن تُستخدم في صياغة سياسات مؤسسية وقائية وعلاجية. بالإضافة إلى أن رصد الظاهرة في سياق محلي أكاديمي -يُأمل أن - تسهم نتائجها في إضافة علمية للأدبيات العلمية في المكتبة العربية والمحلية على وجه التحديد.

**أهمية الدراسة العملية:**

في البداية تأمل الدراسة أن تُتيح نتائجه لصانعي القرار داخل الجامعة – فهمًا دقيقًا لمظاهر التنمر الأكاديمي-التي قد تكون غير مرئية أو متجاهله ، من خلال نقل صوت أعضاء هيئة التدريس أنفسهم. وعليه، تمثل مرجعًا موثوقًا يمكن البناء عليه في تطوير اللوائح والسياسات التنظيمية المتعلقة بسلوكيات المهنة والتعامل المهني داخل الكليات والأقسام. كما تأمل الدراسة أن تُسهم نتائجها في تعزيز بيئة العمل من خلال الحد من مسببات التنمر، وذلك عبر اقتراح حلول مباشرة قابلة للتنفيذ، ترفع من مستوى الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس. كما تأمل أن يفيد الربط بين (سلوكيات التنمر والرضا الوظيفي) بإضافةِ بُعد تطبيقي يسهم في صياغة السياسات المؤسسية لمكافحة التنمر. ويشجع الباحثين والدارسين في العلوم الاجتماعية والإنسانية على إجراء المزيد من الأبحاث العلاجية التي تسهم في وضع حلول لتحسين فاعلية البيئة الأكاديمية، ورصد الظاهرة والتنبؤ باتجاهاتها وتأثيراتها المباشرة وغير المباشرة على أبعاد جودة الحياة المختلفة لأعضاء هيئة التدريس واقتراح الحلول العلمية والعملية لعلاجها.



**المفاهيم الاصطلاحية والإجرائية للدراسة:**

**أولًا: مفهوم التنمر في مجال العمل، تعريفه، وأشكاله، وأسبابه:**

يُعرف التنمر في معجم المعاني بأنه «فعل من تنمَّرَ، يتنمَّر، تنمُّرًا، فهو مُتنمِّر، والمفعول مُتنمَّر له، تنمَّرَ الشَّخصُ: نمِر؛ غضِب وساء خلقُه، وصار كالنَّمِر الغاضب» (د.ت.). والتنمر في الإصطلاح هو: «مجموعة من السلوكيات العدائية التي تتم بصورة متكررة، تصدر من فرد متنمر تجاه آخر ضحية يقع عليه فعل العداء الذي يأتي في صورة أفعال سلبية جسدية، أو نفسية لفظية، وغير لفظية بهدف الحصول على النفوذ، والهيمنة، والسيطرة» (أبو ستة،783:2022).

والجدير بالذكر هنا أن تعاريف التنمر كثيرة ومتعددة وذلك وفقًا للمدارس التي تُعرفها، وما يهمنا هنا هو تعريف التنمر في مجال العمل -موضوع الدراسة-، إذ يعود تاريخ الاهتمام بالتنمر في مجال العمل لعام (1986) للعالم السويدي ليمان (Heinz Layman) وهو أستاذ جامعي في (Umeå University) في السويد، ومعالج أسري. فقد أثارت تجارب ليمان مع النزاعات الأُسرية اهتمامهُ بالنزاعات في مكان العمل. وقد وصف ليمان هذه النزاعات بمصطلح (Mobbing) ويعني التسلط وهو مستعار من اللغة الإنجليزية من كلمة (Mob) لوصف «الأسلوب العدواني للحيوانات» (Leyman & Zapf,1996:162).

ووفقًا لـ (Einarsen et al.,2011:4) فقد انتقل المفهوم بعد ذلك إلى بريطانيا في عام (1992) عبر برنامج وثائقي وكتاب لـلصحفي (Andrea Adams). ويتفاوت مصطلح التنمر بحسب اللغات، حيث يُعبر عنه الناطقون بالإنجليزية بمصطلح (Bullying) -وهو مصطلح تستخدمه أغلب الأدبيات- أما متحدثو الفرنسية فيسمونه (harcèlement morale).

وعلى كل حال، فإن اختلاف المسميات لا يغير من طبيعة التنمر في مجال العمل، إذ يظهر التنمر في مجال العمل على شكل عملية تتطور تدريجيًا (Gradually-evolving-process). ويصف (Einarsen et al.,2011) مراحل عملية التنمر بأنها تبدأ بسلوك عدواني تجاه الضحية يصعب تحديده نظرًا لطبيعته غير المباشرة والمُتقطعة، بيد أنه في مراحل لاحقة يتطور ليصبح سلوكًا عنيفًا أكثر عدوانيةً ووضوحًا، وقد يصل حد الإيذاء النفسي أو البدني. وقد أشار ليمان لأربع مراحل (Stages) لتطور عملية التنمر في مجال العمل وهي: (1) السلوكيات العدوانية، ثم (2) التنمر، ثم (3) الوصم، ثم (4) الصدمة الشديدة (P:21). وفي الجانب الآخر تتنوع أسباب حدوث التنمر في بيئة العمل الأكاديمية، وقد لُخصت كما جاءت في دراستي القحطاني (2023) و(Rockett et al. 2017)، على النحو الآتي:

**أ - الأسباب التنظيمية والإدارية:**

- عدم وجود سياسات مؤسسية لمكافحة التنمر.
- غياب اللوائح التنظيمية والتنفيذية.
- غياب المساءلة والإنصاف والشفافية.
- القيادة غير الجديرة وغير الأخلاقية.

- ضعف الحس المهني والأخلاقي.
- ضعف الثقة في الإجراءات الرسمية.

**ب - الأسباب السسيوثقافية:**

- سوء فهم الموظفين لمفهوم التنمر.
- عدم تقديم الشكوى خوفًا من الانتقام والإضرار بالعلاقات المهنية.
- انعدام ثقافة الإبلاغ عن التنمر لدى العاملين.
- ضعف الجهود التوعوية للتعريف بأشكال التنمر الأكاديمي.

**ج ـ الأسباب الشخصية:**

قد يكون التنمر عائدًا لأسباب شخصية، إذ يرى (Vega &Comer:2005:189) أن ضحايا التنمر في مجال العمل، عادة ما يكونون غير حازمين ويتجنبون الصراعات، ولا يبذلون جهدًا يُذكر ليكونوا «جزءًا من المجموعة»، فسلوك التنمر يُوجه في الغالب نحو الأفراد الأكثر ضعفًا.



**التعريف الإجرائي للتنمر وأشكاله وأسبابه:**

تعرف الدراسة الحالية التنمر إجرائيًا في مجال العمل: بأنه التنمر الموجه والمقصود نحو أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود، الذي يتضمن صورًا من التنمر الأكاديمي، أو صورًا من التنمر في مجال العمل بصورة عامة، الذي قد يكون موجهًا لذات الشخص. وأسباب التنمر وانعكاساته السلبية، وقدرته على التأثير في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود.

**ثانيًا: مفهوم الرضا الوظيفي:**

يجيء الرضا من الفعل رضي، وهو من رضا النفس والاطمئنان (معجم المعاني، د.ت.). والرضا على خلاف السّخط. وهو في الاصطلاح يعبر عن: «طيب نفسيّ للإنسان بما يصيبه أو يفوته مع عدم التّغيّر، وقيل: الرضا: سرور القلب بالقضاء، وعدم الجزع» (موسوعة التفسير الموضوعي، د.ت.). وتعبر عنه شلبي (2012) بأنه: «تقدير ذاتي لنوعية الحياة التي يعيشها الفرد بوجه عام مقارنة بالمستوى الذي يراه ملائمًا له، ويظهر في سلوكيات الفرد التي تعبر عن تقبله لذاته وأسلوب حياته ومدى تفاعله وتوافقه مع أسرته وأصدقائه والمحيطين به» (P:132). أما الوظيفة

فقد جاءت في اللغة بأنها: «ما يُقَدَّر من عمل أو طَعام أو رِزْق وغير ذلك في زمن معيَّن» (معجم المعاني، د.ت.). وفي الاصطلاح يجيء مصطلح التوظيف مصدرًا للفعل وظّف بمعنى: «الإلزام وفيه تحديد للزمن، كتوظيف الشخص أي إسناد وظيفة له وتوليه عملًا محددًا بمدة زمنية؛ فكلما توصلنا لتحديد خصائص الشيء عرفنا وظيفته» (بلقاسم، 59:2017). ويُعَرِّف الرضا الوظيفي (مشهدي والحسيني، 389:2018) بأنه: «الشعور الإيجابي الذي يتكون لدى الفرد نحو عمله واتجاه ظروفه وحوافزه المادية والمعنوية والعلاقات التي يبنيها داخل جو العمل، ومدى ارتياحه وقناعته بما يقوم به من مهام وأعمال وما يمتلكه من صلاحيات، ما يؤدي إلي زيادة الإنتاجية لديه». والرضا الوظيفي بشكل عام يعكس الحالة الذهنية الإيجابية الناتجة عن إدراك الفرد للمهنة التي يزاولها ومدى تحقيقه لأهدافه وقدرته على تلبية احتياجاته من خلالها. كما يعبر عنه بأنَّه: «حالة شعورية إيجابية للفرد تجاه جميع جوانب وظيفته، هذه الحالة الشعورية تكون ناتجة عن تلبية الوظيفة لحاجات الموظف ورغباته الوظيفية، وإثبات شخصيته مع زملائه ورؤسائه، فالرضا الوظيفي يرتبط بعوامل وأبعاد متعددة ومتداخلة مثل طبيعة العمل، وظروف العمل، وجماعة العمل، والبيئة الداخلية والخارجية للعمل، والأجر، والحوافز، والترقية»(مختار وآخرون، 10:2022).



وتكمن أهمية الرضا الوظيفي كونه محركًا للموارد البشرية، ومحفزًا للإنجاز والإبداع. كما أن المستويات العالية من الرضا الوظيفي تزيد من قدرة العامل على التكيف مع بيئة العمل. ويرى (مختار وآخرون، 2022) أن أهمية الرضا الوظيفي للمؤسسة ينعكس إيجابيًا ليس على العامل فحسب، بل على بيئة العمل من خلال: «ارتفاع مستوى الفاعلية، وزيادة الإنتاجية وتحسين مستويات أداء المؤسسة، ما يضمن استمرارية نشاط المنظمة والمحافظة على مكانتها»(P:11). أما (أتاسي والصون، د.ت.) فترى أن أهمية الرضا الوظيفي تنعكس على قدرة العامل على التكيف، إذ إن «الوضعية النفسية المريحة التي تتمتع بها الموارد البشرية تعطيها إمكانية أكبر للتحكم في عملها وما يحيط به»(P:27). بالإضافة لما سبق، تؤدي الكثير من العوامل دورًا مهمًا في تحقيق الرضا الوظيفي، ومن أهمها: كفاية الأجر، ومناسبة العمل لقدرات العامل، وتنوعه، واستغلال قدرات الموظف والاستفادة من خبراته، وتوافر فرصة عادلة للتطور والترقية، ومناسبة البيئة الفيزيقية والمعنوية المُحفزة على التقدم، وأخيرًا العلاقة الإيجابية بين الرئيس والمرؤوسين. ومما لا شك فيه بأن التقدير يتحقق بشعور العامل بأن قدراته مُستغله؛ إذ يمثل التقدير الدرجة العليا لحاجة الإنسان للتقدير والاحترام على هرم ماسلو، وتحقيقه يعني الوصول بالموظف لأعلى درجات الرضا الوظيفي.

**التعريف الإجرائي لمفهوم الرضا الوظيفي:**

تُعرف الدراسة الحالية الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود بأنه: التعبير الذاتي لأعضاء هيئة التدريس عن درجة رضاهم الوظيفي المرتبط بتعرضهم/أو عدم تعرضهم للسلوكيات التنمرية في مجال عملهم بمختلف مصادره، باستخدام عبارات محددة من مقياس الرضا الوظيفي.

**ثالثًا: مفهوم عضو هيئة التدريس في الوسط الأكاديمي:**

يُقصد بالوسط الأكاديمي هنا الجامعات والبيئة الفيزيقية الرمزية وغير الرمزية في الجامعة. والجامعة في اللغة هي: «معهد للتعليم العالي والاختصاص يضم عددًا من المعاهد والكليات» (معجم المعاني، د.ت.). وهي مؤنث الجامع، وهو الاسم الذي يطلق على المؤسسة الثقافية التي تشتمل على معاهد التعليم العالي في أهم فروعه، كالفلسفة والطب، والحقوق، والهندسة، والأدب. واصطلاحًا هي: «كل أنواع الدراسات أو التكوين الموجه للبحث، التي تتم بعد مرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو تعليمية أخرى معترف بها، كمؤسسات التعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة» (بوعشه، 2000، كما جاء في العلمي وروابحي، 211:2017). وتُعدّ الجامعة امتدادًا اختياريًا لمنظومة التعليم العام، والمرحلة التالية لها في السلم التعليمي. وهي مؤسسة علمية مستقلة ذات بنية تنظيمية محددة، وتخضع لأنظمة ولوائح وتقاليد أكاديمية راسخة. وتضطلع الجامعة بثلاثة أدوار محورية وهي: التعليم، وإنتاج المعرفة من خلال البحث العلمي، والمساهمة في خدمة المجتمع. ويرى (عياد،2016) أن للجامعة دورًا مجتمعيًا من خلال قيامها بثلاثة وظائف أساسيه، وهي: «التعليم والتعلم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع وتنميته، وتقديم الاستشارات، وعقد اللقاءات والمؤتمرات، وتعريف الإنسان بالمهارات المتعلقة بالتكنولوجيا» (P:236-237). وتضيف (العلمي وروابحي،2017) أن للتكوين الجامعي أهدافًا محورية تتمثل بالآتي: «الحفاظ على الحضارة الإنسانية وتنميتها لنشر المعرفة، وتكوين الإطارات وتهيئتهم للاضطلاع بمسؤولياتهم وفق مقتضيات التنمية، وإنتاج المعرفة وتحقيق الأهداف المطلوبة من المجتمع، والعمل على توثيق الروابط الثقافية بين مختلف الجامعات» (P:212).

وفي هذه الورقة نركز على جامعة الملك سعود بيئة ووسطًا أكاديميًّا. وسنتطرق بلمحة سريعة إلى تاريخ نشأتها، ورؤيتها، وقيمها، وركائزها، وأعضاء هيئة التدريس فيها - بما يتصل بموضوع الدراسة-. تاريخياً، أُنشأت جامعة الملك سعود بموجب المرسوم الملكي رقــم (17) وتاريخ (21/04/1377هـ).

وفي (26/12/1380هـ) صدر المرسوم رقم (112) المتضمن الموافقة على نظام جامعة الملك سعود بعدِّها شخصيةً اعتبارية وبميزانية خاصة يوافق عليها وزير التعليم حالياً ويعرضها على الجهات ذات الاختصاص لاعتمادها، وأن تختص الجامعة بكل ما يتصل بالتعليم العالي الذي تتولاه كلياتها ومعاهدها وبتشجيع البحوث العلمية والعمل على رقي الآداب والعلوم في البلاد (موقع جامعة الملك سعود،2025). وتتضمن رؤية الجامعة: «الريادة العالمية والتميز في بناء مجتمع المعرفة». وتتمثل قيمها بـ: (الجودة والتميز، والقيادة والعمل بروح الفريق، والحرية الأكاديمية، والعدالة والنزاهة، والشفافية والمساءلة، والتعلم المستمر). وتعد «بيئة العمل المؤسسي» من أهم ركائزها التي تتصل بموضوع البحث، إلى جانب «رفع كفاءة الموارد البشرية بالجامعة» أحد الأهداف الإستراتيجية الثمانية (موقع جامعة الملك سعود،2025). أما عضو هيئة التدريس في الجامعة فهو بلا شك من أهم الموارد البشرية فيها، وهو المعنِيّ بالوظيفة التربوية، والتعليمية، والمجتمعية، والبحثية، والورقة الرابحة التي تراهن عليها الجامعة في المحافل المحلية والدولية، وفي المراكز والتصنيفات العلمية والبحثية. ويعرف (سعيد، 240:2015) عضو هيئة التدريس بأنه: «معلم وإنسان يربي ويرشد ويوجه، وهو الذي يعمل على نقل تراث الأجيال الحاضرة ويبني الأمة ويصل على حفظ قيمها وعاداتها ويشكل رجل المستقبل». ويرى (قنديل، 314:2020) أنه: «الأساسي والجوهري في العملية التعليمية لأنه يقود العمل التربوي والتعليمي، ويعمل على تقدم المؤسسات وتطويرها وحمل أعباء رسالتها العلمية والعملية في خدمة المجتمع وتحقيق أهدافه». ويعرفه (بن عثمان وآخرون، 285:2018) بأنه:» الفرد الذي يحمل درجة الدكتوراه (Ph.D.) أو ما يعادلها؛ ويُعيَّن في الجامعة برتبة جامعية أستاذًا مساعد Assistant Professor ، أو أستاذًا مشاركًا Associate Professor ، أو أستاذًا Professor، ويعد عضو هيئة التدريس الدعامة الأساسية الكبرى في قوة الجامعة ومستواها ونوعيتها وسمعتها، فالجامعة تقاس بمستواها ونوعيتها وسمعتها، وبالتالي تحقق أهدافها وإنتاجيتها المرسومة أو المنشودة».



**التعريف الإجرائي لمفهوم عضو هيئة التدريس في الوسط الأكاديمي:**

تعرف الدراسة الحالية عضو هيئة التدريس في البيئة الأكاديمية بأنه: الأستاذ الجامعي برتبة (معيد، أو معيد حاصل على الماجستير، أو محاضر، أو أستاذ مساعد، أو أستاذ مشارك، أو أستاذ) في كل المسارات التخصصية في جامعة الملك سعود. الذي يوجد في البيئة الفيزيقية للجامعة ويتفاعل ضمن سياقها الذي قد – يحدث به، أو يشجع على - السلوك التنمري المباشر أو غير المباشر، بين أعضاء هيئة التدريس بمختلف مراتبهم العلمية وتخصصاتهم العلمية.

**الدراسات السابقة:**

بالرجوع للدراسات السابقة المرتبطة بموضوع التنمر في مجال العمل وأسبابه وآثاره، وهنا نستعرض أهم النتائج لهذه الدراسات مرتبةً ترتيبًا زمنيًا من الأحدث للأقدم دون اعتبار للترتيب العربي والأجنبي. وهي في مجموعها تسع دراسات.

**دراسة القحطاني (2023): «التنمر في بيئة العمل الأكاديمية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس":** استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، مع عينة قوامها (361) عضو هيئة تدريس في جامعة الملك سعود. هدفت لتعرف أشكال التنمر وأسبابه؛ لتقديم حلول مقترحة للحد منه. وبينت النتائج: أن أهم الأشكال تمثلت بالعزل والإقصاء عن عمد من اللجان والنشاطات والفاعليات، والعرقلة، وتصفية الحسابات الشخصية في تقييم الأداء، وتعطيل الترقية، وهيمنة بعض القدماء من الأعضاء على القرارات، وعدم الاعتراف بمساهمات العمل، واحتقار الدرجات العلمية، وانتقاص بلد/ جامعة الدراسة. أسباب التنمر: عدم وجود سياسات مكافحة التنمر في الجامعة، وانعدام الثقافة الحقوقية، وغياب المساءلة، والإنصاف، والشفافية. والقيادة غير الجديرة وغير الأخلاقية. وأوصت بوضع سياسة لمكافحة التنمر، وتعزيز الاستجابة التنظيمية، وتقديم دورات توعوية، وتغيير ثقافة التساهل مع التنمر، وتعزيز بيئة عمل أكاديمية عادلة وآمنة، وتفعيل مبادئ الحوكمة والعدالة.



**دراسة عبد الله (2022): «التنمر في بيئة العمل والرغبة في الانسحاب الوظيفي – بحث ميداني»:** استخدمت منهج المسح الاجتماعي بالعينة وجُمعت البيانات من عينة عشوائية قوامها (872) من العاملين في مصنع مصر. هدفت للتعرف على أشكال التنمر وعلاقته بالانسحاب الوظيفي. بينت النتائج أن: التنمر المرتبط بالعمل أعلى من التنمر المرتبط بالشخص، وأن هناك علاقة طردية بين التنمر والانسحاب الوظيفي. أوصت بمشاركة المعلومات مع العاملين وعدم حجبها عنهم، والحرص على التقييم العادل، وتدعيم العلاقات الإنسانية في مجال العمل، ومشاركة العاملين في اتخاذ القرار، وتقدير الإنجاز.

**دراسة القحطاني (2021): «التنمر المهني الأكاديمي بجامعة الملك سعود: الآثار والإجراءات المقترحة لمكافحته":** استخدمت المنهج الوصفي التحليلي وعينة عشوائية قوامها (361) عضو هيئة تدريس. هدفت لتعرف آثار التنمر المهني، وإجراءات مكافحته. وبينت النتائج أن من آثار التنمر الشعور بالظلم، وتدني الكفاءة المهنية، واللامبالاة، والانسحاب من الاجتماعات، والرغبة في ترك العمل، والاكتئاب والأرق. وليس هناك فروق بحسب الرتبة العلمية والجنس.

وتمثلت الإجراءات بوضع سياسة لمكافحة التنمر، ومعالجة علاقات القوة (الشللية)، ورفع الوعي. وأوصت بالاستفادة من نماذج مكافحة التنمر في الجامعات العالمية.

**دراسة الحرايزة (2020): «التنمر في مكان العمل وأثره في أداء أعضاء الهيئة التدريسية:** دراسة تطبيقية على الجامعات الأردنية الخاصة". استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت العينة القصدية (275) مفردة. هدفت لمعرفة أثر التنمر المرتبط بالعمل على أداء العينة، وقياس أثره. بينت النتائج أن للتنمر أثرًا سلبيًا على الأداء، وإيجاد بيئة عمل طاردة. ويؤدي التنمر الشخصي لتدني الصحة النفسية، والقلق، والتوتر، وانخفاض الرضا الوظيفي. أوصت بتقديم حوافز مادية ومعنوية لرفع مستوى أداء العينة، وتحسين العلاقات بين الزملاء، وتبنى أساليب إدارية مرنة.

**دراسة (Meriläinenetal.,2019): «التنمر الأكاديمي بين أعضاء هيئة التدريس في إستونيا وفنلندا Academic bullying among faculty personnel in Estonia and Finland»:** استخدمت المنهج الوصفي المقارن، وطبقت الاستبانة على عينة قوامها (864) عضو هيئة تدريس. هدفت لوصف مدى انتشار سلوك التنمر، وطبيعة الأفراد المُمارس ضدهم، وآثاره. بينت النتائج أن أكثر من ثلث العينة تعرضوا للتنمر خلال الأشهر الستة التي سبقت الاستبيان. ومن أشكال التنمر: الإهانة أمام الزملاء، والكلام في الظهر، وتهديدات مرتبطة بالعمل، والإذلال والسخرية، وتقليل الاحترافية والواجبات الروتينية، والتعليقات السلبية على الأداء، والمهام المفرطة، والاستبعاد الاجتماعي. وأوصت بإجراء دراسات لفهم التأثير النفسي والاجتماعي للتنمر خلال المسار المهني للفرد، والاهتمام بأساليب القيادة والقيم المؤسسية بصفتها السياق الثقافي للتنمر.

**دراسة (Rockett et al.,2017) «منظور إدارة الموارد البشرية حول التنمر في بيئة العمل A human resource management perspective of workplace bullying»:** استخدمت منهج دراسة الحالة، وهدفت لاستكشاف امتلاك الجامعات الإيرلندية لسياسات مكافحة التنمر، ورأي العاملين في الموارد البشرية حول فاعلية تطبيقها. وبينت النتائج امتلاك الجامعات الإيرلندية سياسات للتعامل مع التنمر المهني، مع اتفاق العينة على أن الإجراءات الرسمية أكثر فاعلية منها من حيث الكفاءة والسرعة والتكلفة. وتواجه القيادات تحدي عدم فهم العاملين للتنمر، والخوف من الإبلاغ. كما ظهرت السلطة التنظيمية السيئة، واستغلال النفوذ مصادر للتنمر. ويترتب على التنمر تكاليف غير مباشرة، كتراجع الإنتاجية والتأثير على سمعة المؤسسة. وأوصت بإشراك العاملين في تصميم الإستراتيجيات وتطويرها، وتدريب القادة على المهارات الاجتماعية للتعامل

مع التنمر، وتوفير آليات شفافة للإبلاغ.

**دراسة (Meriläinen et al.,2016)» التنمر والسلوك غير اللائق بين أعضاء هيئة التدريس Bullying and inappropriate behavior among faculty personnel»:** استخدمت المنهج الوصفي، وجمعت البيانات من عينة قوامها (114) من أعضاء هيئة التدريس. وهدفت لتعرف مدى انتشار التنمر في الجامعة، وطبيعته، وعواقبه. وبينت النتائج أن ثلث المشاركين تعرضوا للتنمر، وقُرابة النصف تعرضوا لسلوك غير لائق. وأن المشاركين أنفسهم مارسوا التنمر على غيرهم، وجاءت السياقات الأعلى بالترتيب الآتي: في سياق البحث العلمي، ثم الاجتماعات، ثم التدريس. ومن آثار التنمر الشعور بالإقصاء والتمييز، والقلق، والاكتئاب، واضطرابات المزاج، وعدم اليقين والعجز، وانخفاض الثقة بالنفس والرفاهية المهنية، وانخفاض الأداء الوظيفي والتحفيز. وأوصت بالتعامل مع التنمر بمنهجية احترافية وعاجلة، وتطبيق مبدأ «عدم التسامح مطلقًا مع التنمر»، وتجنب ثقافة الصمت في بيئة العمل.

**دراسة (Saunders et al.,2007)» تعريف سلوكيات التنمر في بيئة العمل: تعريفات مهنية وشعبية للتنمر المهني Defining workplace bullying behavior: professional lay definitions of workplace bullying»:** استخدمت منهج تحليل المضمون، وبلغت العينة (1095) مشاركًا من (52) جنسية حول العالم. وهدفت لاستكشاف مدى تطابق تعريفات التنمر بين المشاركين. وبينت النتائج أن التنمر سلوك مُتعمد وغير مهني، وسلبي ذا ضرر نفسي وبدني، يتوفر فيه نية القصدية ليكون تنمرًا، وينتج عن انعدام توازن القوى. كما يتطلب التنمر اعتراف الضحية به. وأوصت بإنشاء برامج توضح المقبول وغير المقبول سلوكيًا، وشددت على رفض التنمر في بيئات العمل.

**دراسة (Vartia,2003) «التنمر في بيئة العمل – دراسة حول بيئة العمل، والرفاهية، والصحة - Workplace bullying – A study on the work environment, well-being and health»:** استخدمت المنهج الكمي وجمعت البيانات من عينة قوامها (8,251) من موظفي البلديات، والمستشفيات، والسجون لمدة سنتين. هدفت لمعرفة انتشار التنمر، وتعرف العوامل البيئية والمناخ التنظيمي بوصفها عوامل تعزز التنمر، وتأثيراته على الصحة النفسية ورفاهيتها. وبينت النتائج أن التنمر يرتبط بانخفاض تقدير الذات، وسوء المناخ الاجتماعي والتنظيمي، والضغط في بيئة العمل. ووجدت علاقة بين التعرض للتنمر وانعدام الرضا الوظيفي. ويرتبط التنمر بدرجات عالية من الاكتئاب، وأمراض القلب. وأوصت بتحسين المناخ الاجتماعي المهني والتنظيمي.

## مناقشة نتائج الدراسات السابقة في ضوء مشكلة الدراسة:

في البداية فيما يتعلق بأشكال التنمر، أوضحت دراسة القحطاني (2023) أن من أبرز مظاهره في البيئة الأكاديمية العزل والإقصاء المتعمد، وتعطيل الترقية، وتصفية الحسابات الشخصية في التقييم، وهيمنة بعض الأعضاء على القرارات. وتتفق هذه النتائج مع دراسة(2019) .Meriläinen et al التي أظهرت أن التنمر يتخذ أشكالًا عديدة مثل الإهانة، والسخرية، والتهديدات المرتبطة بالعمل، والاستبعاد الاجتماعي، ما يدل على أن التنمر ليس سلوكًا فرديًا، بل قد يتخذ طابعًا منهجيًا ومنظمًا. كما عززت (2016) .Meriläinen et al هذه النتائج بإظهار تعرض ثلث العينة للتنمر، واعتراف بعض الأفراد بممارسته في سياق العمل الأكاديمي، ما يعكس طبيعته المعقدة كظاهرةً تفاعلية تتضمن الفعل ورد الفعل داخل مؤسسات يفترض أنها قائمة على الاحترام المتبادل. أما فيما يخص أسباب التنمر، توصلت دراسة القحطاني (2023) إلى أن التنمر ناتج عن غياب السياسات الرادعة، وانعدام الثقافة الحقوقية، وغياب الشفافية والإنصاف، إضافة إلى القيادة غير الأخلاقية. وتتماشى هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة (2017) .Rockett et al التي بينت أن السلطة التنظيمية السيئة واستغلال النفوذ يُعدّان من أبرز مصادر التنمر، وركّزت على ضعف فهم العاملين لطبيعة التنمر وخوفهم من الإبلاغ عنه.



أما دراسة عبد الله (2022) فقد بينت وجود علاقة بين إخفاء المعلومات والعزلة الوظيفية وبين تفاقم السلوكيات التنمرية، ما يدل على دور الهيكل الإداري والممارسات القيادية في إيجاد بيئة محفزة للتنمر. بالإضافة لما سبق، بينت القحطاني (2021) أن التنمر يولد شعورًا بالظلم، ويدفع الأفراد نحو الانسحاب من الاجتماعات، وتدني الكفاءة المهنية، والرغبة في ترك العمل. وتتفق هذه الآثار مع ما ذكرته دراسة (2016) .Meriläinen et al التي أبرزت آثارًا عميقة مثل اضطرابات المزاج، والقلق، والاكتئاب، وانخفاض الثقة بالنفس. وأكدت (2007) Saunders et al أن التنمر يحمل طابعًا مقصودًا لا مهنيًا، ويستند إلى اختلال في توازن القوة، وهو ما يعمق من الأثر السلبي على الضحايا، خاصة حين تكون بيئة العمل غير داعمة. أخيرًا بينت الدراسات وجود علاقة بين التنمر والرضا الوظيفي، إذ وجدت دراسة القحطاني (2023) أن هناك علاقة طردية بين التنمر وانخفاض الرضا الوظيفي، وهو ما يتوافق مع دراسة (2003) Vartia) التي بيّنت أن التعرض للتنمر يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي وزيادة معدلات الاكتئاب. كما بينت دراسة الحرايزة (2020) أن التنمر في مكان العمل ينعكس سلبًا على الأداء المهني ويوجِد بيئة طاردة للموظفين، وأن التنمر ليس فقط مسألة سلوكية داخل المؤسسة، بل يمثل تهديدًا مباشرًا لاستقرار القوى العاملة وكفاءتها ومخرجاتها، فضلًا عن الرفاهية النفسية.

## الإجراءات المنهجية:

### منهج الدراسة:

عمدت الدراسة إلى منهج المسح الاجتماعي؛ لتوافقه مع أهداف الدراسة، ولقدرته على إعطاء وصف كمي لأشكال التنمر في الوسط الأكاديمي، مع إمكانية تعميم النتائج. ويُعرف بأنه: «البحث الذي يهدف إلى وصف الظاهرة المدروسة، أو تحديد المشكلة، أو تسويغ الظروف والممارسات، أو التقييم للمقارنة، أو التعرف على ما يعمله الآخرون في التعامل مع الحالات المماثلة لوضع الخطط المستقبلية»(القحطاني وآخرون، 205:2013).

### مجتمع وعينة الدراسة:

يُعبر مجتمع الدراسة عن مجموعة الوحدات التي اختيرت العينة منها بالفعل، إذ يتمثل بجميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود. وتعبر العينة عن: مجموعة الوحدات التي اختيرت من مجتمع الدراسة لتمثل هذا المجتمع في البحث محل الدراسة. وعليه تتمثل العينة بأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود بجميع الرتب العلمية.



عمد البحث لأسلوب العينة العشوائية البسيطة لمناسبتها لمجتمع الدراسة. وهي العينة التي تُسحب عشوائيًا لضمان فرص متساوية، مع إمكانية تعميم نتائجها. وقد حُصل على البيانات من (مكتب أدارة البيانات بالجامعة). واحتُسب حجم العينة باستخدام جدول أحجام العينات المطلوبة كما جاءت في (الضحيان،85:2012)، ولضمان دقة النتائج حُسبت في موقع (Calculator.net) عند درجة دقة (5%±) ومستوى الثقة (90%)، وهي موضحة في الجدول (1) أدناه:

الجدول رقم (1): احتساب حجم العينة المطلوب

| الجنسية | سعودي | | غير سعودي | |
|---|---|---|---|---|
| النوع | إناث | ذكور | إناث | ذكور |
| حجم المجتمع | 2554 | 2803 | 113 | 856 |
| حجم العينة المطلوب | 247 | 249 | 81 | 207 |

### أداة الدراسة:

بُنيت الاستبانة بالاستفادة من مقياس سلوك التنمر في دراسة (Meriläinen et al.,2016:624-626) التي طبقت على عينة (114) وعددها (15عبارة)، مع إضافة عبارات تتصل بالتنمر في الوسط

الأكاديمي بالاستفادة من نتائج الدراسات السابقة، وخبرة الباحث الأكاديمية في مجال التدريس في جامعة الملك سعود. كما استُفيد من دراسة (Judge et al.,2000:24) في صياغة عبارات الرضا الوظيفي.

**المعايير الأخلاقية:**

قبل البدء بجمع البيانات حُصل على موافقة لجنة أخلاقيات البحث العلمي في جامعة الملك سعود، التي تراجع مضمون الأداة وأهدافها وتوافر المعايير الفنية التي تضمن سرية البيانات، وطواعية المشاركة.

**خصائص العينة:**

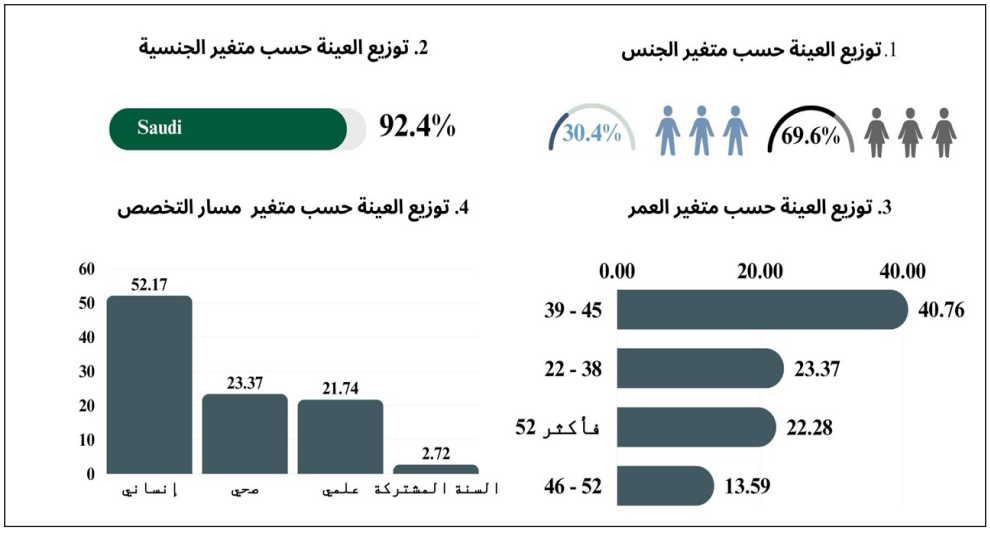
بلغ مجموع عينة الدراسة (184) مفردة، وفيما يلي عرض لخصائص العينة وفق المتغيرات التالية:

متغير: الجنس، والجنسية، والعمر، والمسار التخصصي:

يبين شكل (1) أدناه أن معظم العينة من الإناث. كما يبين أن معظم العينة من السعوديين، وهذه النتيجة طبيعية لأنه حسب إحصائية مكتب إدارة البيانات فإن أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين يمثلون (15.32%) فقط من أجمالي الأعضاء في الجامعة. كما أن الفئة العمرية الأعلى كانت لصالح (45-39). وهذه النتيجة منطقية بالنظر لشكل (2) الذي يبين أن معظم العينة هي في رتبة أستاذ مساعد. كما أن أكثر من نصف العينة هي في تخصصات المسار الإنساني:



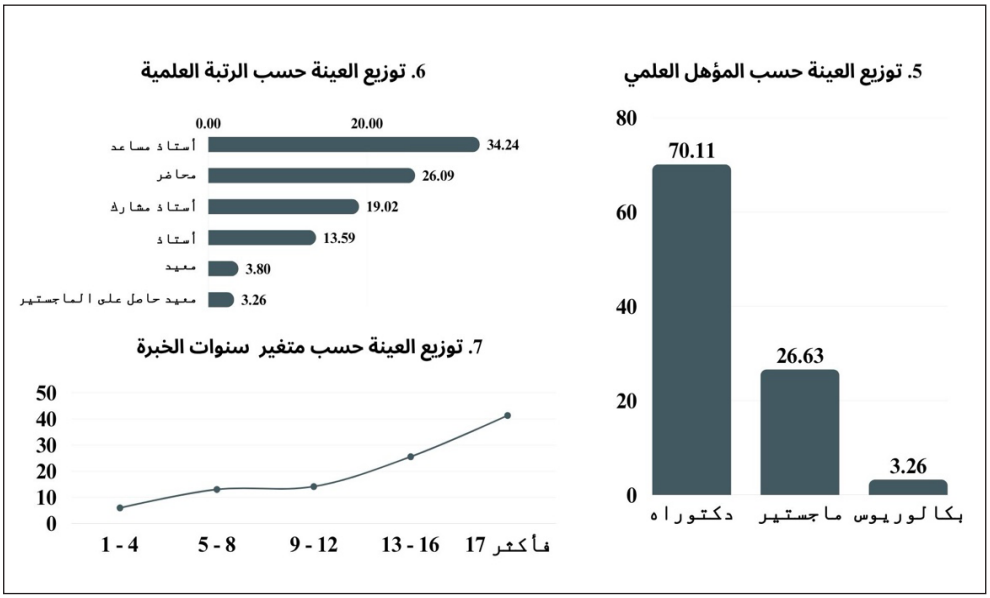
الشكل رقم (1): توزيع العينة بحسب: العمر، والجنس، والجنسية، ومسار التخصص



**متغير المؤهل العلمي، والرتبة العلمية، وسنوات الخبرة:**

يبين شكل (2) أدناه أن معظم العينة من حملة الدكتوراه، أيضًا في رتبة أستاذ مساعد. وأن أعلى خبرة كانت لعدد السنوات (17 فأكثر). وهي خبرة عالية/كافية لاختبار مدى تعرض العينة للتنمر في محاور الدراسة:

الشكل رقم (2): توزيع العينة بحسب: المؤهل العلمي، والرتبة العلمية، وسنوات الخبرة






**معايير التحقق من الصدق والثبات:**

**أولًا: الصدق:**

يُعبر الصدق عن مدى قياس المقياس لما صمم له:

**أ - الصدق الظاهري:**

عُرضت الأداة على ثلاثة من المحكمين في تخصص الإحصاء والمناهج وعلم الاجتماع، وعُدّل مقياس ليكرت لدرجة الموافقة والقبول والرفض إلى مقياس ليكرت لقياس التكرار، ثم عرضت على مختص في العلوم الاجتماعية لمراجعة التعديلات وجاهزية الآداة للتطبيق.

**ب - صدق الاتساق الداخلي:**

حُسب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة على عينة استطلاعية عددها (30)، وحُسب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة لكل عبارة والدرجة الكلية للمحور عند مستوى الدلالة (0.01) - إذ حصلت كل العبارات على درجة (0.843>)، ماعدا عبارة (أسباب نفسية أو شخصية تعود للمتنمر) التي حصلت على درجة (0.465>)، وبالرغم من ضعف ارتباطها بالمحور إلا أنها أُبقيت لأهميتها في معرفة أسباب سلوك التنمر الشخصية.

**ثانيا: الثبات:**

يُعبر الثبات عن درجة ثبات المقياس عند تكرار استخدامه، ومدى الاتساق والانسجام الداخلي لعبارات المقياس. وعليه، حُسب ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha)، إذ بلغت قيمته الكلية (0.848) وهو معامل مرتفع، ما يدل على ثبات أداة الدراسة. الجدول (2) أدناه يوضح معاملات الثبات لمحاور الدراسة:

الجدول رقم (2): معاملات الثبات لمحاور الدراسة

| م | عنوان المحور | عدد العبارات | الدرجة |
|---|---|---|---|
| 1 | قياس أشكال التنمر في الوسط الأكاديمي | 19 | **0.940** |
| 2 | أسباب سلوك التنمر الأكاديمي في جامعة الملك سعود | 8 | **0.759** |
| 3 | محور الرضا الوظيفي | 5 | **0.837** |
| | الإجمالي | 32 | **0.848** |



## الإجابة على التساؤلات ومناقشة نتائج الدراسة:

**أولًا: محور قياس أشكال التنمر في الوسط الأكاديمي:**

يجيب هذا المحور عن سؤال: ما هي أشكال التنمر في بيئة العمل الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود؟ إذ سُئلت العينة عن مدى تعرضهم لأحد الأشكال الواردة في عبارات الاستبانة. وبلغ المتوسط الحسابي العام للمحور (1.71) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية في المقياس الثلاثي للمحور وبدرجة (أحيانًا)، ما يعني أن العينة تتعرض في بعض الأحيان للتنمر في الوسط الأكاديمي. وبانحراف معياري (0.46) وجاءت الاستجابات على النحو التالي في الجدول (3) أدناه:

الجدول رقم (3): استجابات العينة في محور أشكال التنمر في البيئة الأكاديمية

| ت | العبارة | دائمًا | أحيانًا | أبدًا |
|---|---|---|---|---|
| 1 | تجاهل آرائك ومقترحاتك المتصلة بشؤون العمل. | 11.41 | 60.33 | 28.26 |
| 2 | تجاهلك شخصيًا أو توجيه رد فعل عدواني في حال الاقتراب منك. | 6.52 | 28.8 | 64.68 |
| 3 | تعرضت لإهانات تمس شخصك أو حياتك الخاصة أو توجهاتك في بيئة العمل. | 6.52 | 34.24 | 59.24 |
| 4 | المراقبة المفرطة لأدائك في العمل. | 19.57 | 31.52 | 48.91 |
| 5 | إعطاؤك مهام لا تليق بخبراتك ولا مكانتك الأكاديمية. | 15.22 | 51.09 | 33.69 |
| 6 | نشر إشاعات/ ادعاءات عنك وتشويه سمعتك بين الزملاء. | 13.59 | 34.24 | 52.17 |
| 7 | حجب شخص ما لمعلومات تؤثر على أدائك. | 16.3 | 42.39 | 41.31 |
| 8 | التنمر اللفظي أو السخرية/ النقد لأفكارك. | 5.44 | 31.52 | 63.04 |
| 9 | التعرض للتجاهل أو الاستبعاد، مثل: (العزل المتعمد من اللجان والأنشطة). | 13.59 | 46.19 | 40.22 |
| 10 | تقييم أدائك الأكاديمي بصورة غير عادلة. | 6.52 | 24.46 | 69.02 |
| 11 | تعطيل فرص الترقية بصورة متعمدة. | 5.44 | 26.63 | 67.93 |
| 12 | هيمنة بعض الأعضاء على اتخاذ القرار. | 43.48 | 39.67 | 16.85 |
| 13 | الانتقاص من بلد الدراسة. | 11.41 | 27.18 | 61.41 |
| 14 | التفرقة على أساس الدرجة العلمية. | 30.98 | 36.41 | 32.61 |
| 15 | احتكار الفرص التطويرية لمجموعة من الأكاديميين. | 38.59 | 43.48 | 17.93 |
| 16 | التقليل من شأن الإنجازات على المستوى البحثي. | 9.24 | 38.04 | 52.72 |
| 17 | انكار مساهمات العمل. | 11.96 | 39.67 | 48.37 |
| 18 | انعدام العدالة في توزيع الأعباء التدريسية والإدارية بين الأكاديميين. | 26.09 | 45.11 | 28.8 |
| 19 | الإقصاء من فرص الإشراف، أو المناقشات، أو المجموعات البحثية، أو الدورات، أو غيرها من المجالات التي تعدُّ إضافة لعضو هيئة التدريس. | 19.02 | 48.37 | 32.61 |

بالنظر للجدول (3) أعلاه يتضح لنا أن أعلى نسبة كانت لصالح العبارتين (12,15) وهي عبارات تقيس التنمر على المستوى الأكاديمي أكثر منه على المســـتوى الشخـصي. وتتفق مع Meriläinen et al. (2016) التي بينت أن التنمر في الجامعة كان أعلى في المجال البحثي ثم في الإجتماعات ثم في التدريس- بمعنى أنها في مجموعها ممارسات تحدث في سياق أكاديمي- يليه السلوكيات السلبية التي تمس ذات الشخص. كما تتفق مع دراسة عبد الله (2022) التي وجدت أن

التنمر المرتبط بالعمل أعلى من التنمر المرتبط بالشخص. وقد تُعزى هذه النتيجة للبيروقراطية في بيئة العمل بشكل عام، إذ تؤيدها العبارات (1,5,7,9,19) أنه (أحيانًا) تنعدم الفرص العادلة في توزيع المهام، والإقصاء من المجالات التي تعد إضافة للعضو، وتجاهل الأراء المرتبطة بالعمل. وعلى نحو مُغاير، جاءت النتائج في العبارات (9,11,16,17) على العكس مما جاء في دراسة القحطاني (2023) التي بيت أن درجة الإقصاء، والتعطيل المتعمد للترقية، وعدم الاعتراف بمساهمات العمل جاءت بدرجة كبيرة.

في المقابل وافق أكثر من نصف العينة على عدم تعرضهم للتنمر الشخصي كما جاء في العبارات (2,3,6,8) وهذه النتيجة جاءت على العكس من دراسة Meriläinen et al. (2019) التي بينت أن أعلى أشكال التنمر في بيئة العمل تمثلت بالإهانة أمام الزملاء والإذلال والسخرية والكلام في الظهر. وعلى كل حال، يعطي عدم تأييد العينة لتعرضها للتنمر الشخصي في مجال العمل انطباعا إيجابيًا عن الاحترافية والمهنية في مجال العمل- بالرغم من وجود التنمر الأكاديمي- التي تمثل في أحسن صورها قيمة النزاهة التي هي أحد أهم القيم التي تؤمن بها جامعة الملك سعود. وقد يُفسر – أيضًا – بنهج الأخلاق الحميدة التي يوصي بها ديننا الإسلامي، والدعوة للإحسان للآخرين، وتهذيب الأخلاق، والتعامل بالحسنى.



**ثانيًا: محور أسباب سلوك التنمر الأكاديمي في جامعة الملك سعود:**

يجيب هذا المحور عن سؤال: ما أسباب التنمر في بيئة العمل الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود؟ إذ سُئل أفراد العينة عن رأيهم في أسباب حدوث التنمر. وبلغ المتوسط الحسابي العام للمحور (2.46) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي، ما يعني أن أفراد العينة يوافقون على أسباب التنمر بدرجة (أوافق). كما بلغت درجة الانحراف المعياري (0.37). وجاءت الاستجابات على النحو التالي في جدول (4) أدناه:

الجدول رقم (4): استجابات العينة في محور أسباب التنمر

| ت | العبارة | أوافق | أوافق إلى حد ما | لا أوافق |
|---|---|---|---|---|
| 1 | جهل المتنمر بالسلوك الذي يمارسه. | 16.3 | 39.13 | 44.57 |
| 2 | أسباب نفسية أو شخصية تعود للمتنمر. | 69.57 | 27.17 | 3.26 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 3 | سكوت الضحية عن حقه وعدم الدفاع عن نفسه. | 44.02 | 42.94 | 13.04 |
| 4 | ضعف الوعي بالحقوق الأكاديمية. | 58.7 | 26.63 | 14.67 |
| 5 | التكتلات/الشللية وضعف العلاقات الاجتماعية في الوسط الجامعي. | 73.91 | 20.65 | 5.44 |
| 6 | غياب الشفافية والمساءلة. | 72.83 | 20.65 | 6.52 |
| 7 | سوء استخدام السلطة وضعف القيادة الأخلاقية. | 65.22 | 25 | 9.78 |
| 8 | عدم وجود لائحة تنفيذية تتضمن وصف التنمر الأكاديمي في الجامعة وعقوباته. | 74.46 | 19.02 | 6.52 |

جاءت الاستجابات في العبارات (5,6,8) أعلى الأسباب لحدوث التنمر في المجال الأكاديمي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (القحطاني،2023، و2003، Vartia) التي اتفقت على أن غياب السياسات الواضحة، وضعف المساءلة، وسوء المناخ التنظيمي من أبرز أسباب التنمر الأكاديمي. وتعول Rockett et al. (2017) على فاعلية السياسات الرسمية في مكافحة التنمر. كما تتفق مع (عبد الله، 2022؛ القحطاني، 2021؛ Meriläinen et al،2019) التي بينت أن الاستبعاد والتكتلات الاجتماعية كانت أحد أبرز أشكال التنمر في الوسط الأكاديمي. ونظرًا لما للعلاقات الاجتماعية في الأوساط الأكاديمية من أهمية فإن دراسة (عبد الله، 2022، والحرايزة،2020) أوصتا بضرورة تحسين العلاقات بين الزملاء في مجال العمل بوصفه أسلوب وقائي لتقليل التنمر. وفي السياق ذاته، اتفقت النتيجة في العبارة (8) مع (القحطاني، 2023؛ الحرايزة،2020؛ Rockett et al.،2017) في أن سوء استخدام السلطة يعد من أهم أسباب حدوث التنمر في الوسط الأكاديمي. إذ تؤكد Rockett et al على أن الوصول للسلطة يُعطي صاحبها شعورًا أن قواعد السلوك العادية لا تنطبق عليه ما يتيح له إساءة استخدامها. في المقابل، لم تتفق العينة في عبارة (1) على جهل المتنمر بسلوكه، بمعنى آخر-نفت العينة أن يكون المتنمر جاهلًا بالسلوك الذي يمارسه وأثره على الضحية - وهي بذلك تتفق مع ما جاء في (Saunders et al.,2007 & Vartia,2003) التي بينت أن التنمر لابد أن تتوفر فيه نية القصدية. وبصورة عامة تتوافق العبارات (1,3) التي تعبر عن دور الضحية في استمرار السلوك السلبي مع رؤية Vartia (2003) التي عبرت عن السلوك التنمري بأنه: «أفعال مستمرة ومتكررة مقابل عجز الضحية عن الدفاع عن نفسه»(P:11). وهذا مادعى دراسة Saunders et al (2007) للتوصية بضرورة اعتراف الضحية بالتنمر ورفضه رفضًا قاطعًا في سياقات بيئة العمل.

**ثالثًا: محور الرضا الوظيفي:**

يتصل هذا المحور بسؤال الدراسة: ما علاقة تعرض عضو هيئة التدريس لسلوك التنمر في بيئة العمل الأكاديمية، بدرجة تقييم أعضاء هيئة التدريس لرضاهم الوظيفي؟ وبناءً على نتائج الدراسات السابقة فإن الدراسة تفترض: أنه هناك علاقة طردية بين انخفاض مستوى الرضا الوظيفي وحدوث سلوك التنمر الأكاديمي. وعليه، بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور (2.36) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي، ما يعني أن أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس يوافقون على هذا المحور بدرجة (أوافق). كما بلغت درجة الانحراف المعياري (0.54). والجدير بالذكر أن محور الرضا الوظيفي يحتوي على خمس عبارات، اثنتان منها معكوستان (عبارة:3 أشعر أن يوم العمل طويل جدًا ولا ينتهي)، (عبارة 5: لا أجد المتعة والسرور في أثناء أداء مهام عملي اليومية)، وقد عُكست في أثناء التحليل لتصبح إيجابية. وجاءت الاستجابات على النحو التالي في الجدول (5) أدناه:

الجدول رقم (5): استجابات العينة في محور الرضا الوظيفي

| ت | العبارة | أوافق | أوافق إلى حد ما | لا أوافق |
|---|---|---|---|---|
| 1 | أشعر بالرضا عن وظيفتي. | 49.46 | 39.13 | 11.41 |
| 2 | في معظم الأيام أشعر بالحماس تجاه وظيفتي. | 47.82 | 36.96 | 15.22 |
| 3 | أشعر أن يوم العمل قصير جدًا وينتهي بسرعة. | 45.65 | 33.7 | 20.65 |
| 4 | يراودني شعور بالسعادة في أثناء تأدية وظيفتي. | 50 | 39.67 | 10.33 |
| 5 | أجد المتعة والسرور في أثناء أداء مهام عملي اليومية. | 58.15 | 27.72 | 14.13 |

يبين الجدول (5) أعلاه أن أعلى نسبة كانت لصالح العبارة (5) وهو ما يعبر عن شعور أعضاء هيئة التدريس بالمتعة في تأدية أعمالهم، يليه العبارتين (4,1) وهما تعبران عن الشعور بالسعادة في أثناء تأدية المهام، إلى جانب الرضا بصورة عامة عن العمل. وفي الواقع، فإنه بالنظر لنتائج محور الرضا الوظيفي بعيدًا عن تعرض الأعضاء للتنمر الأكاديمي؛ فإن الدرجة تبين تفاؤلًا وانطباعًا إيجابيًا عن مستوى الرضا الوظيفي للعينة. ولمعرفه علاقة الرضا بالتعرض للتنمر اُختُبرت الفرضية القائلة: بوجود علاقة بين التعرض للتنمر ودرجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وعليه، حُسِب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لمحور قياس أشكال التنمر في الوسط الأكاديمي والدرجة الكلية لمحور الرضا الوظيفي عند مستوى دلالة = (0.01). وجاءت الدرجة على النحو التالي في الجدول (6) أدناه:

الجدول رقم (6): اختبار العلاقة بين التعرض للتنمر ودرجة الرضا الوظيفي

| معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|---|---|
| 0.513- | 0.00 |

من خلال الجدول (6) أعلاه يتضح لنا وجود علاقة ارتباطية سالبة (عكسية) ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين محور قياس أشكال التنمر في الوسط الأكاديمي وبين محور الرضا الوظيفي، وعليه، نقبل فرضية: وجود علاقة طردية بين انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس وحدوث سلوك التنمر الأكاديمي. وتتفق هذه النتيجة مع (الحرايزة،2020، و2003،Vartia) التي بينت أن للتنمر آثارًا تنظيمية يتمثل أبرزها في انخفاض مستوى الرضا الوظيفي.

## خلاصة النتائج والتوصيات:

أسفرت الدراسة عن بعض النتائج التي أيدت مُعظمها ما جاء في الدراسات السابقة، وبعضها جاء على العكس منها في درجة حدوثه. وهذا على كل حال هو الهدف الأساسي من إعادة دراسة المواضيع البحثية في سياقات زمانية ومكانية وبشرية مختلفة؛ لأن المعرفة العلمية بطبيعتها تراكمية. وإجمالًا، تستعرض الدراسة أبرز ماجاء في النتائج وما بُني عليها من توصيات:



**أولًا:** بينت الدراسة أن أبرز أشكال التنمر الأكاديمي ظهرت في احتكار الفرص التطويرية لبعض الأعضاء، والهيمنة على اتخاذ القرارات. وعليه، توصي الدراسة بتطبيق معايير الحوكمة، والشفافية، والإفصاح، وإتاحة المجال للمشاركة والمساهمة، التي تضمن تحقيق مستويات عالية من العدالة التنظيمية.

**ثانيًا:** بينت نتائج الدراسة أن أعلى مسببات التنمر كانت بفعل غياب المُساءلة واللوائح التنظيمية، وهو ما أجمعت عليه نتائج الدراسات السابقة. وعليه، توصي الدراسة بضرورة صياغة لائحة لمكافحة التنمر في مجال العمل، والاستفادة من الجامعات العالمية التي تطبق هذه اللوائح، ومواءمتها مع السياق الثقافي والاجتماعي السعودي، ومراعاة القيم والمرتكزات الأخلاقية لجامعة الملك سعود.

**ثالثًا:** بينت الدراسة أن هناك علاقة طردية بين التعرض للتنمر وانخفاض مستوى الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس. وعليه، توصي الدراسة بالآتي:

- ضرورة رصد أشكال التنمر الأكاديمي، وتشجيع الأعضاء على الإفصاح عنه، وفتح قنوات للتواصل بين الأعضاء والمسؤولين داخل الأقسام، والتعامل مع المواقف التي تواجههم بسرية تامة.
- ضرورة تفعيل دور مكاتب الإرشاد النفسي والاجتماعي في الجامعة للحد من ظاهرة التنمر الأكاديمي تجاه العينة، عبر رفع مستوى الوعي، ونشر الرسائل التوعوية، وفتح

المجال لتقصي سلوكيات التنمر، ولتقديم استشارات مهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة كونهم ضحايا للتنمر الأكاديمي.

**رابعًا:** بينت النتائج موافقة (69.5) من العينة على أن سلوك التنمر يحدث لأسباب نفسية وشخصية تعود للمتنمر. وعليه، توصي الدراسة بجانب الاهتمام بالضحية، فإنه لا يجب إهمال علاج المتنمِّر بكافة النماذج المعرفية والسلوكية والنفسية الممكنة.

**خامسًا:** بينت نتائج الدراسة أن أكثر من (73.91) من العينة وافقوا على أن التكتلات/الشللية وضعف العلاقات الاجتماعية في الوسط الجامعي أحد مسببات التنمر الأكاديمي. وعليه، توصي الدراسة بتفعيل دور لجان العلاقات العامة وإداراتها، وجعل هدف «تعزيز العلاقات الإنسانية» في الجامعة أحد أهم أهدافها المحورية التي تتضمن برامج وفعاليات اجتماعية، ترفع من مستوى رضا الأعضاء، وتعزز من التشاركية والتفاعل الإنساني في مجال العمل.

**قيود الدراسة:**

- تعبر قيود الدراسة عن أوجه القصور في الدراسة التي يجب ذكرها لإفادة البحوث المستقبلية في مجال الدراسة. كذلك يفيد ذكرها في رفع جودة العمل وضمان معايير الشفافية والمصداقية في البحث. وجاءت قيود الدراسة على النحو الآتي:
- لم تتطرق الدراسة لفروقات التنمر في الوسط الأكاديمي بين السعوديين وغير السعوديين، الذي قد يعطي نتائج مختلفة وثرية تفيد صناع القرار في صياغة لوائح مكافحة التنمر شاملة ومتكاملة.
- لم تركز الدراسة على الآثار الجسدية والنفسية الاجتماعية لسلوك التنمر على الضحية. وعليه، توصي الدراسة الدراسات المستقبلية بالتركيز على هذا الجانب لتأثيره بشكل كبير على رفاهية الإنسان وجودة حياته المهنية، كما يؤثر على تحقيق المنظمة لمستهدفاتها المتعلقة بالموارد البشرية.
- استخدمت الدراسة خمس عبارات لقياس الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس لتجنب إطالة الأداة، وتوصي الدراسة الدراسات المستقبلية بتناول المقياس كاملاً لضمان درجة أكثر دقة.
- لم تتح الدراسة سؤال (أخرى تذكر) لتركيزها على قياس الجانب الكمي للظاهرة بصورة خاصة. وعليه، توصي الدراسة بتناول الموضوع كيفيًا أو باستخدام المنهج المزجي المختلط لإضفاء بُعد إنساني وعلمي أكثر عمقًا وواقعية.

## المراجع

### المراجع العربية:


- أبو ستة، صابر (2022). التنمر مفهومه، وأنواعه وعلاجه في ضوء السنة النبوية. مجلة قطاع أصول الدين،(1) 18، 768 – 804. https://jsad.journals.ekb.eg/article_287379_294c8ef-de06f44c6a8ed254134461b67.pdf
- أتاسي، رشا والصون، رعد (د.ت.). أثر الرضا الوظيفي في أداء الموظفين العاملين في مشروع الرعاية الاجتماعية دراسة حالة جمعية رعاية الطفل [رسالة ماجستير غير منشورة]، الجامعة الافتراضية السورية. https://pedia.svuonline.org
- بلقاسم، إيمان (2017). مصطلح الوظيفة والوظيفية، الاستعمال والمفهوم. مجلة التعليمية، 7(1)، 59-66. https://asjp.cerist.dz/en/article/28874
- بن عثمان، خديجة ونصار، سامي والشافي، دينا (2018). أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات. مجلة الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، 18(1)، 283 – 305. https://mrk.journals.ekb.eg/article_1.pdf-
- الحرايزة، يزن (2020). التنمر في مكان العمل وأثره في أداء أعضاء الهيئة التدريسية: دراسة تطبيقية على الجامعات الأردنية الخاصة. مجلة المنارة للبحوث والدراسات،26 (2)، 467 – 492. https://search-mandumah-
- سعيد، فيصل (2020). دور عضو هيئة التدريس الجامعي في تعزيز القيم الخلقية لدى طلبة مؤسسات التعليم العالي. مجلة القراءة والمعرفة، 49(1)، 227 – 259. https://jsswh.journals.ekb.epdf
- شلبي، عالية (2012). الرضا عن الحياة وعلاقته بتقدير الذات والوحدة النفسية في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية لدى الأخصائي الاجتماعي. مجلة بحوث التربية النوعية، 5(27)،159-127. https://journals.ekb.eg/article_.pdf
- الضحيان، سعود (2012). العينات والمتغيرات. فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية.
- عبد الله، محمد (2022). التنمر في بيئة العمل والرغبة في الانسحاب الوظيفي بحث ميداني. مجلة كلية التربية في العلوم الإنسانية والأدبية، 28 (4).، 203 – 260. https://jfehls.journals.ekb.eg/apdf
- -العلمي، فريدة وروابحي، رزيقة (2017). دور الجامعة: بين جدلية إنتاج المعرفة وتحقيق الأهداف المطلوبة من المجتمع. مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، 2(3)، 207-219. https://asjp.cerist.dz/en/down
- عياد، فاطمة (2017). الدور المجتمعي للجامعات في إطار المسؤولية المجتمعية. مجلة بحوث الشرق الأوسط، 5(43)، 233-252. https://mercj.journals.ekb.eg/articc.pdf

- القحطاني، سالم والعامري، أحمد وآل مذهب، معدي والعمر، بدران (2013). مناهج البحث في العلوم السلوكية (ط.4). فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر.
- القحطاني، نورة (2021). التنمر المهني الأكاديمي بجامعة الملك سعود: الآثار والإجراءات المقترحة لمكافحته. مجلة جرش للبحوث والدراسات، 22 2))،14-1.
jo/cgi/viewcontent.cgi?article=1292&context=jpu.
- القحطاني، نورة (2023). التنمر في بيئة العمل الأكاديمية في جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، 50(2)، 539 – 552. https://dsr.ju.edu.jo/djournals/
- قنديل، محمد (2020). دور عضو هيئة التدريس الجامعي في تعزيز الممارسة الديموقراطية لدي الطلاب وآليات تطويره من منظور خدمة الجماعة. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، 49(1)،.303-246 https://jsswh.journals.ekb.eg/.pdf
- مختار، طكوبا وحورية، حساني وعبد الله، جعفري (2022). الرضا الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين. دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية ابن سينا أدرار [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة أحمد دراية أسرار. https://www.scribd.com/document/723312
- مشهدي، حسين والحسيني، حسين (2018). الرضا الوظيفي وتأثيره على الأبناء. المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال، 1 (5)،404-385. https://maml.journals.ekb.eg/.pdf
- المركز الوطني لتعزيز الصحة النفسية. (2022). التنمر في مكان العمل .. ظاهرة خفية لا يمكن إنكارها. استُرجع في (April,19,2025). https://ncmh.org.sa/articals/45
- معجم المعاني (د.ت.). تعريف الجامعة ومعناها. استُرجع في (April,21,2025).
- https://www.almaany.com/ar/dict
- معجم المعاني (د.ت.). تعريف الوظيفة ومعناها. استُرجع في (April,21,2025).
https://www.almaany.com/ar/dict
- معجم المعاني (د.ت.). تعريف الرضا ومعناه. استُرجع في (April,21,2025).
https://www.almaany.com/ar/dict/ar
- معجم المعاني (د.ت.). تعريف التنمر ومعناه. استُرجع في (April,21,2025).
https://www.almaany.com/ar/dict/ar
- موسوعة التفسير الموضوعي للقرآن الكريم (د.ت.). مفهوم الرضا. استُرجع في (April,21,2025). https://modoee.com/show-book-scroll/291)
- الموقع الرسمي لجامعة الملك سعود. (2025). الرؤية، الرسالة، القيم، الركائز، الأهداف الاستراتيجية. استُرجع في (April,19,2025) https://ksu.edu.sa/ar/strategy

## References:


- Cowie, H., Naylor, P., Rivers, I., Smith, P., & Pereira, B. (2002). Measuring workplace bullying. Aggression and Violent Behavior, 7, 33–51.
  https://www.researchgate.net/publication
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C.
- Cooper (Eds.), Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice (pp. 3–39). CRC Press. https://www.researchgate.net/
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. Journal of Applied Psychology, 85(2), 237–249. https://www.researchgate.net/profile/EsJu
- Leymann, H., & Zapf, D. (Eds.). (1996). Mobbing and victimization at work. Psychology Press. https://books.google.com.sa
- Meriläinen, M., Käyhkö, K., Kõiv, K., & Sinkkonen, H. M. (2019). Academic bullying among faculty personnel in Estonia and Finland. Journal of Higher Education Policy and Management, 41(3), 241–261. https://doi.org/10.1080/1360080X.2019.1591678
- Meriläinen, M., Sinkkonen, H.-M., Puhakka, H., & Käyhkö, K. (2016). Bullying and inappropriate behaviour among faculty personnel. Policy Futures in Education, 14(6), 617–634. https://doi.org/10.1177/1478210316639417
- Rockett, P., Fan, S. K., Dwyer, R. J., & Foy, T. (2017). A human resource management perspective of workplace bullying. Journal of Aggression, Conflict and Peace Research, 9(2), 116–127. https://doi.org/10.1108/JACPR-11-2016-0262
- Saunders, P., Huynh, A., & Goodman-Delahunty, J. (2007). Defining workplace bullying behaviour: Professional lay definitions of workplace bullying. International Journal of Law and Psychiatry, 30(4–5), 340–354.
  https://www.academia.edu/download/83408841/dce5634_1299072404.pdf
- Vega, G., & Comer, D. R. (2005). Bullying and harassment in the workplace. In J. M. Kidwell & C. L. Martin (Eds.), Managing organizational deviance (pp. 183–204). Sage. https://www.academia.edu/download/36809907/Kidwell_08.pdf
- Vartia, M. (2003). Workplace bullying: A study on the work environment, well-being and health. Finnish Institute of Occupational Health. https://www.researchgate.net/pd_health

# Forms and Causes of Academic Bullying in Higher Education:
## A Faculty Perspective from King Saud University

Dr. Munirah Abdullah Alduraywish •

## Abstract:

This study aimed to identify the forms and causes of bullying in the academic work environment from the perspective of faculty members at King Saud University and examine the relationship between bullying and job satisfaction. A descriptive survey method was used, and data were collected through simple random sampling from a sample of 184 faculty members. The findings revealed that the most prominent forms of bullying included the dominance of certain members in decision-making and the monopolization of developmental opportunities. Work-related bullying was more prevalent than personal bullying. The primary causes of bullying were the absence of regulations and policies, lack of accountability, and limited transparency. Additionally, the study found a statistically significant positive correlation at Sig = (0.01) between low job satisfaction and the presence of bullying behaviors among faculty members. The study recommended enforcing governance and transparency principles, ensuring fair participation, enacting regulations to combat academic bullying, and activating counseling offices at the university. These offices should monitor bullying behaviors, address them effectively, and raise awareness among faculty and staff

**Keywords:** Academic Bullying, Faculty Members, Higher Education, Job Satisfaction.

• Assistant professor of Sociology Social Studies department, the Collage of Humanities and social science King Saud university, Riyadh, Saudi Arabia