

سلوكيات التنمر الوظيفي وعلاقتها بالمسار الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونه بكلية التربية الرياضية للبنات بجامعة الاسكندريه

د. سلمى نوار

مدرس كلية التربية الرياضية للبنات -

جامعه الاسكندريه

salma_nawar@yahoo.com

المستخلص :

أن سلوكيات التنمر الوظيفي تظهر وتنتشر مجتمعه فاذا وجد المتمر بيئة عمل متساهلة وعضو ساكت عن حقه والكثير من الزملاء ملتزمون الصمت وليس له رادع تمادى واستمر فى ممارسة هذه السلوكيات التى تؤثر سلبا على أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه والكلية ،يهدف البحث الى ايجاد العلاقة بين سلوكيات التنمر الوظيفي والمسار الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونه بكلية التربية الرياضية للبنات بجامعة الاسكندرية وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي (بالإسلوب المسحى) لملاءمته لطبيعته البحث، وتم اختيار مجتمع البحث من اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه من كلية التربية الرياضية للبنات والذي بلغ عددهم (٢٩٨) عضو هيئة تدريس موزعه كالأتى ; (٨٩ أستاذ متفرغ ، ٤١ أستاذ عامل ، ١١ أستاذ مساعد متفرغ ، ٤٨ أستاذ مساعد عامل ، ١ مدرس متفرغ ، ٥٦ مدرس ، ١٥ مدرس مساعد ، ٣٧ معيد) وجاءت اهم النتائج غياب علاقات الصداقه بين زملاء العمل ، اكتئاب عضو هيئة التدريس والهيئة المعاونه ورغبتهم الكبيره فى ترك العمل ومن اهم التوصيات ضروره وضع اليات للحد من التنمر الوظيفي اتجاه اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه بكلية التربية الرياضية للبنات جامع الاسكندريه من خلال الأتى(ايجاد لوائح وانظمه داخلية او إجراءات جزائيه تكون رادعه اتجاه اى متمر ،دعم الارشاد الاجتماعى والنفسي لاعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه) .

الكلمات الرئيسية: التنمر ، الوظيفي ، المسار ، العمل ،

Job bullying behaviors and their relationship to the career path of faculty members and supporting staff Faculty of Physical

Abstract:

Occupational bullying behaviors appear and spread across society. If the bully finds a permissive work environment, a member who is silent about his rights, and many colleagues are committed to silence, and he has no deterrent, he goes ahead and continues to practice these behaviors that negatively affect the faculty members, the supporting staff, and the college. The research aims to find the relationship between occupational bullying. And the career path of the members of the teaching staff and the supporting staff at the Faculty of Physical Education for Girls at Alexandria University. The researcher used the descriptive approach (survey method) to suit the nature of the research. The research community was selected from faculty members and supporting staff from the College of Physical Education for Girls, whose number reached (298) faculty members, distributed as follows: (89 full-time professors, 41 active professors, 11 full-time assistant professors, 48 active assistant professors, 1 full-time instructor, 56 instructors, 15 assistant instructors, 37 teaching assistants) The most important results were the absence of friendship relationships between work colleagues, the depression of the faculty member and the supporting staff, and their desire to One of the most important recommendations is the necessity of establishing mechanisms to reduce job bullying towards faculty members and the supporting staff at the Faculty of Physical Education through the following (creating internal regulations and regulations or penal procedures that would be a deterrent towards any bully, supporting social and psychological guidance for faculty members And the supporting body.)

سلوكيات التنمر الوظيفي وعلاقتها بالمسار الوظيفي لأعضاء هيئه التدريس و الهيئه المعاونه بكلية التربية الرياضي للبنات بجامعة الاسكندريه

مقدمه ومشكله البحث :-

تعد جامعة الإسكندرية جامعة حكومية مصرية وإحدى أكبر الجامعات في مصر، وثالث جامعة أنشأت بعد جامعة القاهرة والجامعة الأمريكية بالقاهرة و بدأت كفرع لكلية الحقوق جامعة الملك فؤاد الأول ، حتى صدر المرسوم الرسمي بإنشائها عام (١٩٤٢)م وتسعى لاستعادة دورها التاريخي من خلال تحقيق قفزة نوعية شاملة في مجالات مختلفة من المعرفة في إطار من القيم الإنسانية التي تمكنها من تبوء مكانتها الرائدة على المستوى المحلي ، العربي ، الأفريقي وعلى مستوى العالم وتتكون جامعة الإسكندرية من (٢١) كلية و(٣) معاهد بحثية تغطي كافة التخصصات من (الطب، الهندسة، التمريض، الفنون الجميلة ، الموسيقى، الحقوق، الآداب ، العلوم النفسية، العلوم التربوية، اللغات، التربية الرياضية).

وتسعى جامعه الاسكندريه إلى الأرتقاء بالمنظومه الجامعيه حتى تكون فى سباق التنافس العالمى وهذا بدوره يعتمد إلى حد كبير على عضو هيئه التدريس فهو عصب الحياه الجامعيه الذى يقع عليه عبء التدريس والبحث العلمى وخدمه المجتمع ولا يأتى ذلك الا بتوفير بيئه عمل صحيه خاليه من السلوكيات السلبيه ويعد التنمر الوظيفى أحد السلوكيات السلبيه والغير أخلاقيه التى يتعرض إليها عضو هيئه التدريس .

(<https://alexu.edu.eg/>، ٢٠٢٤)

وتطمح كليه التربيه الرياضي به بأن تكون رائده فى إعداد كوادر علمية متميزة فى مجالاتها المختلفه التعليميه والبحثيه والخدمه المجتمعيه للمنافسه محلياً وقومياً وعربياً ، كما تعمل على توفير بيئه تعليمية عاليه الجودة يكون محورها الطالب وعضو هيئه التدريس والهيئه المعاونه والجهاز الاداري من أجل اعداد كوادر على مستوى عالى من الكفاءه والفاعليه قادرين على الإبداع والإبتكار والتميز وتعمل على التطوير الشامل لنظام الدراسات العليا من خلال تطوير المناهج وطرق التدريس وتشجيع المتميزين من الباحثين وأعضاء هيئه التدريس والمشروعات البحثيه والنشر العلمى محليا ودوليا .كما

تعمل على دعم وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والقيادات.
<https://fpeg.alexu.edu.eg/index.php/ar> ، (٢٠٢٤)

ويعتبر التمر في بيئه العمل قضيه سلبيه وغير أخلاقيه قد تخلق مخاطر صحيه في بيئه العمل كما أنه صوره من صور المعامله المستمره التي يتعرض لها الفرد أو مجموعه من الافراد بإستخدام وسائل السلطه لدى المدير وتتجلى في أقوى صورها بإجبار الموظف بعمل أو عدة أعمال له وربما ليست من إختصاصه ايضا تحت التهديد بالفصل .

وقد عرف التمر بأنه شكل من أشكال العنف والايذاء والاساءه التي تكون موجهه من فرد أو مجموعه من الافراد حيث يكون الفرد المهاجم أقوى من الباقين ويكون عن طريق التحرش أو الاعتداء اللفظي أو البدني او غيرها من الاساليب العنيفه ويتبع الاشخاص المتتمرون سياسه الترهيب والتخويف والتهديد اضافه الى الاستهزاء والتقليل من شأن شخص .

كما ذكر احمد على صالح (٢٠١٨) أن التمر من أكثر السلوكيات التي تؤثر سلبا في نفوس العاملين وتعمل على تقليل دافعيه العاملين ورغبتهم في ممارسه النشاطات المطلوبه وترك وظائفهم وينتج عنه خساره الكثير من الموهوبين نتيجة الأساليب الخاطئه المتبعه في المؤسسات الأكاديميه ، كما أنه يؤثر على المدى البعيد فهو يؤثر على الإنتاجيه وعلى سمعة المؤسسة وعلى معدل دوران المؤسسة مما يسبب خساره ماديه كبيره ، كما يؤثر بشكل سلبى على عمليه الإبتكار والإبداع فى مكان العمل نتيجة المضايقات المستمره على العاملين . (صالح ٢٠١٨ ، ٢٦)

وأشار نامى Namie (٢٠٠٧) الى أن سلوكيات التمر تعكس مجموعه من السلوكيات السلبيه التي تصيب العاملين نتيجة الأعتداء المعنوى والنفسي الذى يتعرض له فى المؤسسة والذى يؤثر بشكل مباشر على أنجاز العمل وعلى تحقيق المؤسسة لأهدافها وهو من المفاهيم الخطيره والمستمره فى مكان العمل . (Namie ، ٢٠٠٧)

حيث صنف نانسيل ورفاقه (Nansel, et al., 2001) فئات الافراد المشاركين فى سلوك التتمر الى فئتين المتمثرون : و هم الافراد الذين يشتركون فى خصائص عامه رغم اختلاف نمط العدوان الذى يمارسونه ، ويستمتعون بالسيطره على الاخرين كما إنهم يتميزون بالاندفاع وعدم القدره على تحمل الإحباط كما إنهم يفتقرون الى الشعور بالتعاطف مع ضحاياهم .

الضحايا : هم أفراد يعززون سلوك التتمر لدى الافراد المتمثرين ماديا وعاطفيا وذلك بسبب قدرتهم على عدم الدفاع عن أنفسهم وبسبب تنفيذ مطالب المتمثرين بسهولة, (Nansel 2001 :52) وقد قسم جريرو ، وكانيال ، واخرون (2010 Greory , Carnell , Athers) التتمر الى ثلاثه أشكال رئيسيه وهى :-

- التتمر اللفظى : ويشمل الاغاظه والسخرية والاستفزاز والتعليقات غير اللائقه والتهديد.
- التتمر الجسدى : وشمل الضرب والعنف والصفع والطعن وغيرها من طرق الايذاء البدنى .
- التتمر العاطفى : من خلال الاحراج الدائم للشخص ونشر الشائعات حوله .

وهناك تصنيفات أخرى لأشكال سلوك التتمر منها الهجوم الجسمى وهو أكثر الأشكال وضوحا عندما يتأثر الشخص جسما من الضرب والعض واللكم والصفع وشد الشعر او اشكال اخرى من الهجوم على الجسم وهذا ما وصفه مجموعه من الباحثين وميزوا عن الانواع الاخرى .

والتتمر غير الجسمى الذى يشار اليه بالهجوم الإجتماعى وقد يكون لفظيا أو غير لفظي ويتضمن الهجوم اللفظى المكالمات الهاتفيه المسيئه ونشر الشائعات المزيفه ، أما الهجوم الغير لفظى فقد يكون مباشرا او غير مباشر فالهجوم المباشر يتضمن الايماءات البذيئه والتعابير الوجهيه المؤذيه ومن جهه أخرى يتضمن التجاهل المتعمد والاستثناء من النشاط . (66 : 2010 Greory , Carnell , Athers)

- ويذكر عبد الوهاب مغار (2015) أن السلوكيات و العلامات التى تدل على التتمر ما يلى :-
- الصياح امام الزملاء او المستقيدين .
- التعليقات المفتقده للاحترام .

- المراقبه والانتقاد المبالغ فيه لعمل أحدهم .
 - ائثال كاهل احدهم بمزيد من العمل بشكل متعمد .
 - التقليل من عمل احدهم بغرض دفعه للفشل .
 - الاحتفاظ بمعلومات ضروريه لاتمام العمل بشكل متعمد .
 - استبعاد احد الاشخاص من المحادثات التقليديه فى بيئه العمل من أجل اشعاره بانہ غير مرحب به .
- (مغار، ٢٠١٥ : ٥١١)

وترى الباحثه أن التتمر ينعكس بشكل سلبي على الافراد الذين يتعرضون له مما له أثار صحيه وإجتماعيه منها مشاكل نفسيه وعاطفيه وسلوكيه على المدى الطويل كالإكتئاب والشعور بالوحده والانطوائيه والقلق ، كما يلجأ الفرد للسلوك العدوانى نتيجة للتتمر ، ويزداد انسحاب الفرد من الانشطه الاجتماعيه حتى يصبح انسانا صامتا ومنعزلا ومن اثار التتمر ايضا قله النوم او النوم بكثرة ، كما يعانى من يتعرض للتتمر الى الصداع والام المعده وحالات من الخوف والذعر ، كما انه يؤثر بشكل سلبي على عمليه الأبتكار والأبداع فى مكان العمل.

ولقد أعطت المنظمات فى الآونة الأخيرة إهتماما استثنائيا للتطوير وتخطيط المسار الوظيفي على الرغم من صعوبته وتعقده وهدف هذا الاهتمام أن نجاح المنظمة واستمرارها فى بيئة تنافسية لا يضمن فقط جودة السلعة أو الخدمة التي تقدمها أو تنوع الأسواق التي تتعامل معها أو كثرة أرباحها أو رأسمالها إنما يضمنه بقاء العاملين الأكفاء فيها وتواصل مساهماتهم الناجحة فى أداء وظائفهم من خلال ما يقدموه من إبداعات ومهارات تدفع بالمنظمة نحو الأمام وتقوي من مركزها التنافسي ، وتساعدها على مواكبة التغيير والتجديد .

ويعد نجاح المسار الوظيفي أمرا حيويا ليس فقط على مستوى الافراد ولكن ايضا على مستوى المنظمات لان النجاح الشخصى للعاملين يساهم فى نجاح المنظمه وهو ما يؤدي الى تحسين حالات الرضا فى العمل وبالتالي تحسين الأداء على مستوى العاملين والمنظمات .

وهناك العديد من المؤشرات لتحقيق نجاح المسار الوظيفي في يتضمن مؤشرات خارجية ومؤشرات داخلية وتتمثل المؤشرات الخارجية في المرتبات والترقيات والمستوى الإداري اما المؤشرات الداخلية فتتمثل في الانجاز والرضا الوظيفي والرضا عن المسار الوظيفي .

ويشير المسار الوظيفي إلى مجموعة من خبرات وأنشطة العمل المتسلسلة والمتراپطة التي يمر بها الفرد خلال حياته الوظيفية التي تهدف إلى تحقيق أهداف شخصية وتنظيمية ويتحمل مسئوليتها الفرد والمنظمة . pen, 1994 ولهذا يعتبر المسار الوظيفي بمثابة خريطة توضح الوظائف المتتابعة التي يتدرج فيها الفرد خلال عمره بالمنظمة .

ويشكل نجاح المسار الوظيفي واستراتيجيات تحقيقه آليات هامة لإشباع إحتياجات الفرد لرغباته من خلال تحقيق الانجازات التي يسعى للوصول اليها ولذا يشكل فهم الاستراتيجيات المستخدمة لتطوير المسار الوظيفي الناجح أحد الدعائم التي تساعد الأفراد على إختيار أفضل الطرق لتحقيق الترقيات والحراك إلى أعلى السلم الإداري وتحقيق الرضا عن المسار الوظيفي و من ناحية أخرى يعد نجاح المسار الوظيفي واستراتيجيات تحقيقه مكونات أساسية داخل الإطار العام لنظرية المسار الوظيفي (Riley& Ladkin, 1994)

إن هناك الكثير من الأسباب التي تدعو المنظمات للاهتمام بالمسار الوظيفي للموظفين ومن بين هذه الأسباب ; تزايد المستويات العلمية للعاملين في السنوات الأخيرة مما يعني في المقابل إزدياد طموحاتهم الوظيفية والحصول على مستويات وظيفية أفضل ، كما تؤدي برامج المسار الوظيفي إلى زيادة قابلية المنظمة في الحفاظ بالعناصر البشرية الماهرة والطموحة ، وإن المنظمات التي تخطط لموظفيها لمستقبلهم الوظيفي تكون أكثر جاذبية للأفراد الماهرين من تلك المنظمات التي لا تعطي أهمية لهذا الأمر ، و تساعد برامج تخطيط وتطوير المسار الوظيفي للمنظمة في إكتشاف الأفراد المؤهلين لتولي المناصب القيادية والمهنية والإدارية الرفيعة ومن ثم توجيههم إلى برامج التدريب والتنمية التي ستمكنهم من الوصول إلى هذه المناصب ، كما إن إهتمام المنظمة بالمسار الوظيفي بأساليب علمية وموضوعية تعمل على خفض معدلات دوران العاملين ومعدلات التغيب وهذا سينعكس في النهاية على دافعية الافراد وعطائهم في العمل .

أنواع المسارات الوظيفية :

المسار الوظيفي التقليدي:

ونجد في هذه الطريقة أربع مراحل للحياة الوظيفية يمكن تعميمها على جميع الموظفين خلال سنوات حياتهم في المنظمة بغض النظر عن العمل الذي يزاولونه ولكل مرحلة عمر أو مدى زمني ثابت نسبيا ، كما تختلف احتياجات الموظف في كل مرحلة . (صالح ، السالم : ٢٠١٣)

المسار الشبكي :

يشير إلى احتمال حرية انتقال الموظف العمودية والأفقية داخل الهيكل التنظيمي خلال مراحل حياته الوظيفية ، حيث لا يحقق هذا المسار الانتقال لوظيفة في المستوى الإداري الأعلى بل يتضمن نقل الموظف في عدة وظائف داخل المستوى الإداري الواحد خلال فترة زمنية بهدف إكسابه مهارات وخبرات متنوعة في نفس المستوى الإداري ، مما يمنحه الفرصة للترقية لأكثر من منصب أعلى ومن هذا نجد أن المسار الشبكي مرن ولا يعتمد على التخصص الضيق بل يعتمد على توسيع نطاق تخصص الموظفين لتوفير فرص الترقية متنوعة أكثر تساعدهم على تحقيق طموحاتهم المستقبلية بسهولة وطريقة مرنة تفوق المسار التقليدي . (احمد ٢٠٠٩ : ٢١٩) .

مسار الإنجاز:

لا يشترط هذا المسار ببقاء الموظف لفترة محددة حتى يتم تربيته لمنصب أو وظيفة أعلى ، حيث يتم الترقية لوظائف ومناصب أعلى بناء على النجاحات والانجازات التي يحققها الفرد في عمله بغض النظر عن المدة التي قضاها في الوظيفة . (الفكي ٢٠٠٩ : ٣٦) .

تحديد أكثر من مسار وظيفي :

تتوافق هذه الطريقة مع المتغيرات الحديثة في عالم الأعمال ، إذا فرضت استراتيجيات تقليص الأعمال وإعادة الهندسة انخفاضا في فرص التقدم الوظيفي كلما اتجهنا نحو المناصب الإدارية العليا ، ومن جهة أخرى عندما يمتلك الفرد طموحا ومواصفات وظيفية ممتازة قد يحاول الوصول إلى مراتب وظيفية أعلى بفترة زمنية تقل عن ما لو صار في طريق المهن الاعتيادي ، هذه الحقائق جعلت المنظمات تفكر في وضع أكثر من مسار وظيفي محتمل للمهنة الواحدة واعداد ما يسمى بالمسار

الوظيفي المزدوج كمتنفس لهذه المشاكل لذلك فإن المسارات المتعددة تساعد على تحفيز ورفع معنويات العاملين وزيادة رضائهم .(ماهر ٢٠٠٩ : ٩٩).

مشكله البحث :-

من خلال خبره الباحثه بالعمل كعضو هيئه تدريس بكلية التربية الرياضييه للبنات جامعه الاسكندريه فلقد لاحظت الباحثه الكثير من أشكال التمر الوظيفي داخل العمل سواء كان تتمر لفظي من خلال الاغظه والسخرية والاستفزاز والتعليقات الغير لائقه والتهديد او من خلال التمر العاطفي كالأحراج الدائم للزملاء ونشر الشائعات حولهم ، كما ترى الباحثه أن سلوكيات التمر الوظيفي تظهر وتنتشر مجتمعه فاذا وجد المتتمر بيئة عمل متساهلة وعضو ساكت عن حقه والكثير من الزملاء ملتزمون الصمت وليس له رادع أو ان يفلت من العقاب تمادى واستمر في ممارسة السلوكيات التي تؤثر سلبا على أعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه والكلية .

لذلك قامت الباحثه بإجراء دراسته استطلاعيه مقننه على عدد (١٥) من أعضاء هيئه التدريس من استاذ واستاذ مساعد ومدرس بكلية التربية الرياضييه للبنات جامعه الاسكندريه بهدف التعرف على مدى انتشار سلوكيات التمر بين اعضاء هيئه التدريس ومدى تأثيروا على انتاجيه العمل حيث تراوحت الاجابات ما بين (٨٠% : ١٠٠%)

حيث اجمعت العينه بنسبه (١٠٠ %) بأن هناك بعض من اعضاء هيئه التدريس يقومون بالصياح امام الزملاء ويقومون بالاساءه اللفظيه وايضا يقومونا بالتعليقات المفتقده للاحترام ، والعمل على إتهال كاهل أحدهم بمزيد من العمل بشكل متعمد عن باقي الزملاء الاخرين ، وبأن هناك بعض من اعضاء هيئه التدريس قاموا بتقديم استقالاتهم نتيجة للتمر بهم .

وجاءت بنسبه (٩٠%) بان هناك بعض الانتقادات المبالغ فيها لعمل احدهم ، والتقليل من عمل احد الزملاء بغرض دفعه للفشل .

كما جاءت بنسبه (٨٠%) بأن بعض من اعضاء هيئه التدريس يقومونا بشكل متعمد بالاحتفاظ بمعلومات ضروريه ولا يقومونا بسردها للزملاء الاخرين لعدم إتمام العمل، كما العمل على استبعاد أحد الاشخاص من المحادثات التقليديه فى بيئه العمل من أجل إشعاره بأنه غير مرحب به . كما قامت الباحثة بإجراء مقابله شخصيه (مفتوحه) على عدد (١٠) من أعضاء الهيئه المعاونه من معيد ومدرس مساعد بكلية التربيه الرياضيه للبنات جامعه الاسكندريه بهدف التعرف على اهم المشكلات التى تواجههم فى بيئه العمل وجاءت كالأتى :

- صعوبه تحقيق التوازن فى الوقت بين متطلبات العمل والبحث العلمى .
- محدوديه معرفه بالحقوق والواجبات الخاصه بوظيفتهم .
- ندره تقديم برامج توجيهيه تعرفهم بمهامهم عند بدايه العمل .
- ندره تقديم النصح والأرشاد من قبل أعضاء هيئه التدريس عند تعرضهم لاي صعوبات
- التعرض للضغوط الوظيفيه من خلال العبء الأدارى بالقسم .
- ضعف القدره على إنجاز المهام المطلوبه فى الوقت المحدد .

كما قامت الباحثة بإجراء دراسه استطلاعيه مقننه على عدد (١٠) من أعضاء الهيئه المعاونه من معيد ومدرس مساعد بكلية التربيه الرياضيه للبنات جامعه الاسكندريه بهدف التعرف على مدى تأثير التمر الوظيفى على حياتهم العمليه والعلميه حيث تراوحت الاجابات ما بين (٨٥% : ١٠٠%) بالنسبه للجانب العلمى فجاءت بنسبه (٩٠%) بأنهم يتم تكليفهم بأعمال شاقه لم تكن من ضمن أعمالهم كهيئه معاونه ، ويتم تعريضهم للنقد اللازم (الإهانه والسخرية) فيما يتعلق بعملهم .

أما بالنسبه للجانب العلمى فجاءت بنسبه (٨٥%) بأنهم يتأخرون فى الابحاث الخاصه بهم سواء كانت أبحاث الماجستير او الدكتوراه نتيجة للعبء الخاص بالعمل ولم يجدوا الوقت الكافى لاتمام رسائلهم العلميه .

وباطلاع الباحثة على الدراسات السابقه فى مجال التمر الوظيفى أكدت نتائج الدراسات على

الآتى ومنها :

نتائج دراسته أجر يفولد Agervold (٢٠٠٧) الى ان سلوكيات التتمر فى العمل عباره عن أعمال اجتماعيه سلبيه ومهمه فى حد ذاتها كتعبير عن مناخ اجتماعى سيء وثقافه عدائيه .

كما أشارت نتائج دراسته أكيانون واوتشو Ikyanyon & Ucho (٢٠١٣) ان سلوكيات التتمر فى مكان العمل للعاملين تتسبب بالاجهاد والميل الى الانتحار والأكتئاب وفقدان الاحترام وتقدير الذات وذلك يمكن ان يؤدي فيما بعد الى زياده مستوى القلق والتعب وانخفاض الرضا الوظيفى على المستوى التنظيمى ، الذى قد يؤثر فى نهايه المطاف على التزام الموظفين مما يجعلهم يبحثون عن بيئه عمل أكثر امن وراحه .

واكدت نتائج دراسته رازاغيان razzaghian وغانى Ghani (٢٠١٤) والتي كشفت عن وجود علاقته قويه بين التعرض للتتمر فى مكان العمل والرغبه فى الانسحاب التنظيمى لدى اعضاء هيئه التدريس فى بعض الجامعات الباكستانيه الخاصه .

بينما توصلت نتائج دراسته لياه هوليس Leah p. Hollis (٢٠١٥) الى ارتفاع درجه التتمر الوظيفى للعاملين فى بعض مؤسسات التعليم العالى الامريكىه ، كما كشفت الدراسه عن وجود علاقته سلبيه بين التتمر فى بيئه العمل والارتباط الوظيفى .

كما أكدت نتائج دراسته مالىنوسكين وبرتوتات Malinauskiene & Bernotaite (٢٠١٧) على أن بيئه العمل لها تأثير ايجابى وسلبى على العاملين ، حيث تؤثر بشكل ايجابى على نفسه العاملين عند تقديم الدعم لهم فذلك يؤدي الى شعورهم بأنهم مفيدون بالمجتمع مما يعزز ثقتهم بأنفسهم ، وتؤثر بشكل سلبى من خلال المعامله السيئه والاهانه فذلك يسهم فى خلق مشاكل صحيه وعقليه .

بينما أكدت نتائج دراسته دار وبركات وتاج الدين Dar & Barakat & Tag_Eldeen (٢٠١٧) أن هناك أثر كبير لسلوكيات التتمر فى مكان العمل على معنويات العاملين ويشمل الاثر على الأمن الوظيفى للموظفين والتقدم الوظيفى وبيئه العمل .

كما أكدت نتائج دراسته هوليز Hollis (٢٠١٧) أن ما يقرب من ٦٣ % من أعضاء هيئة التدريس واجهوا التمر الوظيفي وكان له تأثير على مسار حياتهم المهنية وأن ٣٢% من عينه البحث فكروا في ترك قطاع التعليم العالي علاوة على ذلك ما يقرب من ٨٠% من المستجيبين أن المؤسسه لم تأخذ إجراء عند التعرف على المتمر في مكان العمل .

بينما اكدت نتائج دراسته يو ولي Yoo & Lee (٢٠١٨) الى ان سلوكيات التمر سلبيه على حياه الموظفين من خلال تعرض الموظفين لأفعال سلبيه من زملاء العمل أو المشرفين أو الرؤساء التي تضمن حكما خاطئا أو غير عادل حول أداء عمل الموظف أو تعيين مهام لا تعنى له ، أو إنتقاد شخصيه الفرد أو تقييد التعبير عن الرأى الشخصى فنتيجه تلك الاثار السلبيه المترتبه على ممارسات التمر يؤدي ذلك الى شعور الموظفين بعدم الأمان والرضا فى بيئه العمل ويلجأ البعض لترك العمل لأن الرضا الوظيفى عامل مهم فى تخفيض نسبه معدل دوران الموظفين ولايد من تعزيزه فى بيئه العمل .

وأكدت نتائج دراسته حمدى أحمد عمر ووفاء محمد على (٢٠٢١) بإرتفاع صور التمر الوظيفى وضعف الانغماس الوظيفى لدى الاكاديميين والموظفين الاداريين بجامعة سوهاج ، كما أبرزت الدرسته ان سلوكيات التمر فى بيئه العمل تؤدي إلى ضعف الانغماس الوظيفى .

واكدت نتائج دراسته هسياو Hsiao وزملائه (٢٠٢١) والتي أبرزت أن التمر فى بيئه العمل يؤدي الى زياده تأثير الاحتراق الوظيفى على الرغبه فى الانسحاب الوظيفى كما كشفت الدرسته عن أن الحد من التمر فى بيئه العمل يعد استراتيجيه فعاله للحد من الرغبه فى الانسحاب الوظيفى لدى هيئه التمريض فى اثنين من المستشفيات العامه فى تايوان .

وتوصلت نتائج دراسته ريبيرو ribeiro وزملائه (٢٠٢٢) الى وجود علاقه بين التمر فى بيئه العمل والاحتراق الوظيفى للعاملين فى بعض التنظيمات المختلفه فى البرتغال .

ومن هنا ترى الباحثة أهميه دراسته العلاقه بين التتمر الوظيفى والمسار الوظيفى لأعضاء هيئه التدريس و الهيئه المعاونه بكلية التربية الرياضيه للبنات بجامعة الاسكندريه .

أهمية البحث :

اولا : من الناحيه العلميه :

إثراء البحوث المتعلقة بأهمية الحد من التتمر الوظيفى وتأثيره السلبى على المسار الوظيفى لأعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه .

ثانيا : من الناحيه التطبيقية :-

العمل على توفير مناخ سليم بين اعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه بكلية التربيه الرياضيه للبنات جامعه الاسكندريه .

وضع اليات للحد من التتمر الوظيفى بين اعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه.

قد تساهم نتائج البحث في زيادة الوعي بسلوكيات التتمر الوظيفى واتخاذ الاجراءات القانونيه بشأنها من قبل متخذي القرار .

أهداف البحث :-

يهدف البحث الى ايجاد العلاقه بين سلوكيات التتمر الوظيفى والمسار الوظيفى لأعضاء هيئه التدريس و الهيئه المعاونه بكلية التربية الرياضيه للبنات بجامعة الاسكندريه من خلال تحديد كل من :

- أشكال التتمر الوظيفى إتجاه أعضاء هيئه التدريس و الهيئه المعاونه بكلية التربية الرياضيه للبنات .
- تأثير التتمر الوظيفى على المسار الوظيفى لأعضاء هيئه التدريس و الهيئه المعاونه بكلية التربية الرياضيه للبنات .
- وضع أليات للحد من التتمر الوظيفى إتجاه أعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه بكلية التربية الرياضيه للبنات .

مصطلحات البحث :

التنمر الوظيفي : عباره عن سلوكيات عدوانيه وسلبيه تحدث بشكل متكرر وعلى فتره زمنيّه تستهدف بعض الافراد وتجعلهم يشعرون بالأسى والاهانه والاذلال ويعتبر فيها الفرد ضحيه بلا حمايه من هذه الافعال السلبيه التي يقوم بها احد الزملاء فى العمل او الرؤساء .(نواف موسى ٢٠١٨ : ٢٤)

الإجراءات التي إتباعها الباحثه فى هذا البحث إشملت على المنهج المستخدم ، مجتمع البحث ، عينة البحث ، أدوات جمع البيانات ، خطوات تصميم إستمارة الإستبيان ، تطبيق إستمارة الإستبيان ثم المعالجات الإحصائية المستخدمة .

المنهج المستخدم :-

إستخدمت الباحثه المنهج الوصفى (بالإسلوب المسحى) لملاءمته لطبيعته البحث .

مجتمع البحث :-

أشتمل مجتمع البحث على أعضاء هيئه التدريس من كليه التربيه الرياضيه للبنات والذي بلغ عددهم (٢٩٨) عضو هيئه تدريس موزعه كالأتى ; (٨٩ أستاذ متفرغ ، ٤١ أستاذ عامل ، ١١ أستاذ مساعد متفرغ ، ٤٨ أستاذ مساعد عامل ، ١ مدرس متفرغ ، ٥٦ مدرس ، ١٥ مدرس مساعد ، ٣٧ معيد) .

عينة البحث الأساسية :-

بلغت عينه البحث الأساسية على (٢٣٤) عضو موزعة على النحو التالى :-
 (٧٠ أستاذ متفرغ ، ٣٢ أستاذ عامل ، ٨ أستاذ مساعد متفرغ ، ٣٨ أستاذ مساعد عامل ، ١ مدرس متفرغ ، ٤٤ مدرس ، ١٢ مدرس مساعد ، ٢٩ معيد) .

التطبيق الفعلى للعينه الاساسيه :

أشتمل العدد الفعلى لعينه البحث الأساسية على (١٦٣) عضو هيئه تدريس .

فجاء عدد الاستمارات التي تم ملئها فعليا على هذا العدد من اعضاء هيئه التدريس من (٣٢ استاذ متفرغ ، ٢٢ استاذ عامل ، ٥ استاذ مساعد متفرغ ، ٢٨ استاذ مساعد عامل ، ٣٤ مدرس ، ١ مدرس متفرغ ، ١٢ مدرس مساعد ، ٢٩ معيد)

لعدم الوصول لبعضهم وذلك للأسباب التاليه : فهناك بعض من الاساتذه المتفرغين لايتأونا الى الكليه بصفه دائما نظرا لمرضهم ، وهناك من فى الخارج للسفر سواء أعاره أو مرافقه مع الزوج وهناك من فى أجازة رعايه أسرته .

عينه التقنيين :-

بلغت عينه التقنيين على (٦٤) عضو ومن خارج عينه البحث الأساسية وممثلة لمجتمع البحث وموزعة على النحو التالي :-
(١٩ أستاذ متفرغ ، ٩ أستاذ عامل ، ٣ أستاذ مساعد متفرغ ، ١٠ أستاذ مساعد عامل ، ١٢ مدرس ، ٣ مدرس مساعد ، ٨ معيد) .

أدوات جمع البيانات :

قامت الباحثة بتصميم أستماره استبيان لافراد عينه البحث كأداه أساسيه لجمع البيانات بهدف التعرف على ارائهم حول التمر الوظيفى وعلاقته بالمسار الوظيفى لأعضاء هيئه التدريس و الهيئه المعاونه بكلية التربية الرياضيه للبنات وقد اتبعت الباحثة الخطوات التاليه :-
١- الاستقاده من نتائج المقابله الشخصيه المقننه لاعضاء هيئه التدريس . مرفق (١)
٢- الاستقاده من نتائج الدراسات الاستطلاعيه المفتوحه والمقننه للهيئه المعاونه . مرفق (٢ ، ٣)
٣- نتائج الدراسات السابقه والمراجع العلميه بموضوع البحث .

وقد توصلت الباحثة الى تحديد محاور وابعاد استماره الاستبيان والتي تتمثل فى :

- المحور الأول** - أشكال التمر الوظيفى اتجاه اعضاء هيئه التدريس و الهيئه المعاونه بكلية التربية الرياضيه للبنات جامعه الاسكندريه . (٣٩) عباره
- المحور الثانى** - تأثير التمر الوظيفى على المسار الوظيفى لاعضاء هيئه التدريس و الهيئه المعاونه

بكلية التربية الرياضية للبنات جامعه الاسكندريه . (٣٠) عباره

المحور الثالث - وضع اليات للحد من التمر الوظيفى اتجاه اعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه

بكلية التربية الرياضية للبنات جامعه الاسكندريه . (٦) عبارات

الدراسة الاستطلاعية :

بهدف التعرف على المعاملات العلمية " صدق - ثبات " الإستبيان المستخدم فى التقييم .

أولاً : صدق الاتساق الداخلى للاستبيان :

قامت الباحثة بتطبيق إستمارة الإستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية قوامها (٦٣ عضو

هيئة تدريس والهيئه المعاونه) ومن خارج العينة الأساسية و ذلك عن طريق حساب معامل الارتباط

بين درجة كل عبارة و درجة المحور الذى تنتمى ليه وهذا ما يوضحه جدول (١) ، (٢) ، (٣)

جدول (١)

معامل الارتباط لحساب صدق الاتساق الداخلى للإستبيان

(ن=٦٤)

م	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	تمت معاملتك بطريقه عدائيه من قبل احد الزملاء .	**0.755	0.000
٢	تم استبعادك من المشاركة فى احد الاعمال الجماعيه داخل الكليه او القسم العلمى التى تنتمى اليه .	0.148	0.247
٣	قام زملائك بالخروج من مكان ما عندما دخلت اليه.	**0.364	0.003
٤	تمت معاملتك بالصمت من زملائك عند ابداء رأيك فى احدى الموضوعات التى تم طرحها داخل اجتماع القسم .	**0.520	0.000
٥	رفضت مصادقتك احد الزملاء على مواقع التواصل الاجتماعى .	**0.630	0.000
٦	رفض زملائك فى العمل مساعدتك عندما طلبت منهم	*0.290	0.021
٧	تكرر من زملائك عدم الرد على رسائلك او مكالماتك	**0.520	0.000
٨	امتنع زملائك عن اعطائك ما احتاجتبه من معلومات	**0.551	0.000
٩	كنتى هدف لبعض الاشاعات او النميمة .	**0.518	0.000
١٠	اتهمتى من قبل زملائك بارتكاب خطأ متعمد ومقصود .	**0.453	0.000
١١	كنتى عرضه لنوبات غضب مزاجيه من زملائك بسبب الاختلاف فى الرأى .	**0.546	0.000

0.000	**493	سبق وان لم ينكر زملائك الاشاعات الكاذبه عنك في ما يتعلق بعملك .	١٢
0.000	**427	احجم بعض زملائك عن الدفاع عن خططك او افكارك .	١٣
0.001	**405	تم تجاهلك من قبل زملائك في احد الموضوعات المهمه .	١٤
0.001	**401	تمت معاملتك بطريقه عدائيه من قبل زملائك .	١٥
0.000	**473	تم توبيخك وقمعك امام زملائك من قبل رؤسائك .	١٦
0.000	**797	يتم تعطيلك وتأخيرك عمدًا عن الترقى الوظيفي.	١٧
0.000	**934	تم الصراخ عليكى بطريقه عدائيه امام زملائك .	١٨
0.000	**721	اعطيتى عبئا كبيرا فى العمل أكثر من زملائك .	١٩
0.000	**677	منعتى عن التعبير عن رأيك (المقاطعه المتكرره اثناء حديثك فى احد الموضوعات الهامه).	٢٠
0.000	**934	كنتى موضوعا لتعليقات سلبيه تتعلق بالذكاء او الكفاءه من رؤسائك .	٢١
0.000	**905	تفاخر زملائك امامك بوضعه المهنى او الاجتماعى .	٢٢
0.000	**871	تُسنَد لك المهام التي تُقلل من شأنك ومن مستوى كفاءتك المهنية .	٢٣
0.000	**789	لا يؤخذ برأيك في صنع القرارات الخاصة بالعمل.	٢٤
0.000	**837	لا يتم الاعتراف بجهودك وانجازاتك المهنية وتُسنَد إلى غيرك.	٢٥
0.000	**862	يتم مراقبتك بشكل ملحوظ أثناء القيام بعملك .	٢٦
0.000	**862	تتعرض إلى عدم المساواة في حضور (دورات تدريبية، ندوات، مؤتمرات، إشراف على الرسائل العلمية) .	٢٧
0.000	**934	تتعرض إلى عدم الرد أو تأخير وتأجيل مطالبك دون أي سبب واضح.	٢٨
0.000	**934	تكلف بمهام عمل لا تستطيع إدارتها أو التحكم فيها بسبب توقيتها الغير منطقية.	٢٩
0.000	**934	تتعرض إلى التسلط والسيطرة وفرض الرأي على مهام عملك .	٣٠
0.000	**862	يتم تجاهل وجودك أو الاستماع لحديثك .	٣١
0.000	**862	تتعرض إلى الاستهزاء والسخرية والتقليل من شأنك أمام الآخرين .	٣٢
0.000	**781	يتم التدخل في حياتك الشخصية.	٣٣
0.000	**793	يتم التشكيك في أمانتك / أخلاقك / تعاملاتك.	٣٤
0.000	**781	توجه لك الكلمات بأنك لا تصلح للوظيفة.	٣٥

0.000	** .934	تُكتب عنك الشكاوى والتقارير السلبية وتحول للتحقيق والمسائلة دون أسباب واضحة.	٣٦
0.000	** .777	تتعرض للمزاح المفتقد للاحترام والغير مقبول اجتماعياً.	٣٧
0.000	** .755	تتعرض إلى التخويف والترهيب والتهديد في مكان عملك	٣٨
٠.٠٠٠	** .695	تتعرض للشتم والتوبيخ والقمع بشكل منفرد.	٣٩
٠.٠٠٠	1	متوسط المحور الأول ككل	

جدول (٢)

(ن=٦٤)

معامل الارتباط لحساب صدق الاتساق الداخلي للإستبيان

المحور الثاني : تأثير التمرن الوظيفي على المسار الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونه بكلية التربية الرياضية للبنات			
0.006	** .341	ينخفض الاداء الوظيفي لضحيه التمرن لأسباب نفسيه	١
٠.٠٤٨	٢٥٠ *	تحاول ان تتجنب رؤسائك في العمل .	٢
٠.٠٠٠	٥.44**	راضى عن الانجاز الذى حققته فى مسارك الوظيفى	٣
0.006	** .344	راضى عن التقدم الذى احرزته فى تحقيق اهدافك	٤
0.000	** .484	تمتلك القدره على الاستمرار فى عملك لساعات او فترات طويله .	٥
0.000	** .477	تساعدك وظيفتك على اظهار كل طاقتك وقدراتك .	٦
٠.١٠٠	٤٠٥.**	يوجد لديك الاصرار على القيام بمهام وظيفتك .	٧
0.022	* .288	تشعر بأن العمل الذى تقوم به ذات معنى وهدف .	٨
0.030	* .273	تشعر بالفخر اتجاه العمل الذى تقوم به .	٩
0.018	* .296	تشعر بالقوه والنشاط اثناء تاديه مهام وظيفتك .	١٠
٠.٠٠٠	٥٦٨.**	تشعر بالسعاده فى الذهاب الى العمل .	١١
0.001	** .409	تشعر بأنك معبأ بالطاقه اللازمه لاداء مهامك الوظيفيه .	١٢
٠.١٠٠	٣٢٤٠.	تشعر بالسعاده عندما تكلف بالعمل بشكل مكثف .	١٣
0.045	* .253	عندما تقوم بعملك لا تشعر بمرور الوقت .	١٤
0.001	** .396	لديك ادراك واضح لمفهوم المسار الوظيفى .	١٥
0.002	** .385	لديك رؤيه واضحه لمستقبلك الوظيفى .	١٦
0.002	** .385	ترى انك مسئول عن تنميه مسارك الوظيفى .	١٧

٠.٠٢٢	٢٨٨.*	تقيم مسارك الوظيفي باستمرار .	١٨
0.006	** .341	تدرج متطلبات ومراحل الترقى فى وظيفتك الحاليه .	١٩
٠.٤٨0.	٢٥٠.*	يمكن أن تؤثر العبارات المسيئه فى مسارك الوظيفي	٢٠
0.025	*.282	تقيم ذاتك لتحديد نقاط القوه والضعف الخاصه بك .	٢١
0.010	** .324	تراجع الروح المعنويه للشخص المتمر به .	٢٢
0.000	** .465	غياب روح العمل الجماعى .	٢٣
0.028	*.277	ضعف العلاقه بين زملاء العمل .	٢٤
٠.٠٠٠	٥. 69**	تدنى الكفاءه المهنيه فى العمل .	٢٥
٦0.00	٣٨٥**	غياب علاقات الصداقه بين زملاء العمل .	٢٦
٦0.00	٣٨٥**	ارتفاع مستوى التوتر فى العمل وتدنى الانتاجيه .	٢٧
٠.٠٠٠	٤٨٤**	استسلام عضو هيئه التدريس والهيئه المعاونه وانسحابه من العمل واجتماعاته .	٢٨
0.019	*.295	اكتئاب عضو هيئه التدريس والهيئه المعاونه ورغبتهم الكبيره فى ترك العمل .	٢٩
0.023	*.286	لديك القدرة على العمل بشكل متواصل.	٣٠
٠.٠٠٠	1	متوسط المحور الثانى ككل	

جدول (٣)

: معامل الارتباط لحساب صدق الاتساق الداخلى للإستبيان

(ن=٦٤)

المحور الثالث : وضع البات لحد من التنمر الوظيفى اتجاه اعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه بكلية التربية الرياضيه للبنات جامعه الاسكندريه .

0.001	** .409	الاهتمام بإتخاذ الاجراءات الصارمه اتجاه اى عضو هيئه تدريس او هيئه معاونه متمر .	١
0.028	*.277	ايجاد لوائح وانظمه داخلية او إجراءات جزائيه تكون رادعه اتجاه اى متمر .	٢
0.001	** .409	دعم الارشاد الاجتماعى والنفسى لاعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه .	٣
٠.٠٠٠	*.٤٨٨	توفير قدر كاف من الرقابه للتعرف على حالات التنمر داخل الكليه .	٤
0.003	** .372	تكتيف تقديم الدورات التدريبيه عن أخلاقيات المهنة .	٥
٠.٠٠٦	٤١** .3	تكتيف تقديم الدورات التدريبيه عن الجوانب القانونيه فى العمل لتتميه الثقافه القانونيه .	٦
	1	متوسط المحور الثالث ككل	

* * معنوى عند ٠.٠٠١ = ٠.٣٢٤٨

* معنوى عند ٠.٠٠٥ = ٠.٢٥٠٠

يتضح من بيانات جدولى (١) ، (٢) ، (٣) المعالجات الإحصائية لحساب صدق الاتساق الداخلى للإستبيان قامت الباحثة بحساب متوسط اراء عينة البحث فى كل محور من محاور الإستبيان و تم حساب معامل الارتباط بين متوسط المحور الكلى مع مفردات وعبارات هذا المحور حيث يتضح ان معامل ارتباط متوسط المحور الأول ككل بلغ الواحد الصحيح (١.٠٠٠٠) بينما تراوحت قيمة معامل الارتباط بين متوسط المحور الأول و عبارات هذا المحور ما بين (٠.٢٧٣ : ٠.٩٣٤)

كما تم حساب معامل الارتباط بين متوسط المحور الثانى ككل مع عبارات هذا المحور حيث يتضح ان معامل ارتباط متوسط المحور الثانى ككل بلغ الواحد الصحيح (١.٠٠٠٠) بينما تراوحت قيمة معامل الارتباط بين متوسط المحور الثانى و عبارات هذا المحور ما بين (٠.٢٥٠ : ٠.٦٩٥)

كما تم حساب معامل الارتباط بين متوسط المحور الثالث ككل مع عبارات هذا المحور حيث يتضح ان معامل ارتباط متوسط المحور الثالث ككل بلغ الواحد الصحيح (١.٠٠٠٠) بينما تراوحت قيمة معامل الارتباط بين متوسط المحور الثالث و عبارات هذا المحور ما بين (٠.٢٧٧ : ٠.٤٨٨) وهذه القيمة اعلى من قيمة (ر) الجدولية وتقترب من الواحد الصحيح مما يشير الى صدق عبارات الإستبيان .

ثانياً: ثبات إستمارة الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha :
 قامت الباحثة بالتحقق من قيمة معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha و الجدول التالي يوضح معامل الثبات لمحاور و أبعاد الاستبيان قيد الدراسة

جدول (٤) قيم معامل ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان

عدد العبارات	Cronbach's Alpha ^a	النسب المئوية %	N العدد		
75	0.936	%100	٦٤	الصالحة	الحالات
		---	---	المستبعدين	
		100.0	٦٤	العدد الكلى	

يتضح من نتائج جدول (٤) والخاص بمعامل الثبات لاستمارة الاستبيان أن معامل ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد ومحاور الاستبيان الكلى بلغت (0.936) وهذه القيمة أكبر من (0.7) مما يشير الى ثبات محاور الاستبيان , وإجازة تمريره على كامل العينة , وان حذف أى عبارة سيؤثر سلبا على ثبات الاستبيان .

تطبيق إستمارة الأستبيان :

- تم تطبيق إستمارة إلكترونية عن طريق استخدام نماذج جوجل (google forms) وذلك من باب استخدام التكنولوجيا المتاحة قدر الأمكان ، وكذلك تيسيرا على اعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه حيث يمكن ملئ الاستمارة عن طريق الهاتف المحمول أو الكمبيوتر الشخصى أو اللاب توب فى اى وقت و اى مكان ، وكذلك لضمان سرعه أنتشار الاستمارة بين مجتمع البحث الكبير لتغطية أكثر عدد ممكن اعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه هذا وقد أستطاعت الباحثة الحصول على عدد (١٠٠) استمارة الكترونية .
- كما تم طباعه أستمارة أستبيان وتوزيعها على اعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه ، حيث وجدت الباحثة ان هناك العديد من اعضاء هيئه التدريس يفضلون التعامل مع الاستمارة الورقية فضلا عن استخدام الاستمارة الالكترونية .

المجال البحث: (المجال الزمني):

- تم تطبيق الاستمارة على العينه الاستطلاعيه من (٢٠٢٤/٣/١) : (٢٠٢٤/٤/١) .
- تم تطبيق الاستمارة على العينه الاساسية من (٢٠٢٤/٤/٤) : (٢٠٢٤/٥/٤) .

المعالجات الإحصائية: تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS وذلك لمعالجة قيم الدراسة من خلال الأساليب الآتية :

- ١- المتوسط الحسابي
- ٢- الانحراف المعياري
- ٣- تحليل التباين الأحادي Oneway Anova .
- ٤- معامل ارتباط بيرسون (ر)
- ٥- النسبة المئوية %

كما قامت الباحثة بإختبار تحليل التباين الأحادي Oneway Anova لعينة البحث التي بلغت (١٦٣) من اعضاء هيئه التدريس متمثلين في (٣٢ استاذ متفرغ ، ٢٢ استاذ عامل ، ٥ استاذ مساعد متفرغ ، ٢٨ استاذ مساعد عامل ، ٣٤ مدرس ، ١ مدرس متفرغ ، ١٢ مدرس مساعد ، ٢٩ معيد)

جدول (٥)

تحليل التباين الاحادي بين متوسطات اراء عينةالبحث حول عبارات المحور الأول " أشكال التنمر الوظيفي اتجاه اعضاء هيئه التدريس و الهيئه المعاونه بكلية التربية الرياضية للبنات جامعه الاسكندريه"

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط الانحرافات	درجات الحرية	مجموع مربع الانحرافات	الدلالات الاحصائية	العبارات
0.000	5.562	0.755	7	5.284	بين المجموعات	تمت معاملتك بطريقه
		0.136	155	21.035	داخل المجموعات	عدائيه من قبل احد الزملاء .
			162	26.319	المجموع الكلي	
0.008	2.868	0.391	7	2.734	بين المجموعات	تم استبعادك من المشاركة
		0.136	155	21.107	داخل المجموعات	في احد الاعمال الجماعيه

			162	23.840	المجموع الكلى	داخل الكلية او القسم العلمى التى تنتمى اليه.
0.083	1.841	0.254	7	1.780	بين المجموعات	قام زملائك بالخروج من مكان ما عندما دخلتى اليه.
		0.138	155	21.410	داخل المجموعات	
			162	23.190	المجموع الكلى	
0.239	1.330	0.203	7	1.423	بين المجموعات	تمت معاملتك بالصمت من زملائك عند ابداء رأيك فى احدى الموضوعات التى تم طرحها داخل اجتماع القسم
		0.153	155	23.681	داخل المجموعات	
			162	25.104	المجموع الكلى	
0.007	2.916	0.475	7	3.328	بين المجموعات	رفضت مصادقتك احد الزملاء على مواقع التواصل الاجتماعى .
		0.163	155	25.273	داخل المجموعات	
			162	28.601	المجموع الكلى	
0.000	5.167	0.904	7	6.328	بين المجموعات	رفض زملائك فى العمل مساعدتك عندما طلبتى منهم
		0.175	155	27.119	داخل المجموعات	
			162	33.448	المجموع الكلى	
0.033	2.249	0.270	7	1.887	بين المجموعات	تكرر من زملائك عدم الرد على رسائلك او مكالماتك
		0.120	155	18.579	داخل المجموعات	
			162	20.466	المجموع الكلى	
0.000	4.067	0.646	7	4.522	بين المجموعات	امتنع زملائك عن اعطائك ما احتاجتية من معلومات
		0.159	155	24.620	داخل المجموعات	
			162	29.141	المجموع الكلى	
0.007	2.915	0.417	7	2.920	بين المجموعات	كنتى هدف لبعض الاشاعات او النميمة.
		0.143	155	22.184	داخل المجموعات	
			162	25.104	المجموع الكلى	

تابع / جدول (٥)

تابع : تحليل التباين الاحادى بين متوسطات اراء عينة البحث حول عبارات المحور الأول " أشكال التنمر الوظيفى اتجاه اعضاء هيئة التدريس و الهيئه المعاونه بكلية التربية الرياضيه للبنات جامعه الاسكندريه"

العبارات	الدلالات الاحصائية	مجموع مربع الانحرافات	درجات الحرية	متوسط الانحرافات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
اتهمتى من قبل زملائك بارتكاب خطأ متعمد ومقصود	بين المجموعات	1.878	7	0.268	1.840	0.083
	داخل المجموعات	22.601	155	0.146		
	المجموع الكلى	24.479	162			
كنتى عرضة لنوبات غضب مزاجيه من زملائك بسبب الاختلاف فى الرأى	بين المجموعات	2.825	7	0.404	2.662	0.013
	داخل المجموعات	23.494	155	0.152		
	المجموع الكلى	26.319	162			
سبق وان لم ينكر زملائك الاشاعات الكاذبه عنك فى ما يتعلق بعملك	بين المجموعات	2.793	7	0.399	3.032	0.005
	داخل المجموعات	20.397	155	0.132		
	المجموع الكلى	23.190	162			
احجم بعض زملائك عن الدفاع عن خطتك او افكارك	بين المجموعات	2.832	7	0.405	2.670	0.012
	داخل المجموعات	23.487	155	0.152		
	المجموع الكلى	26.319	162			
تم تجاهلك من قبل زملائك فى احد الموضوعات المهمه	بين المجموعات	1.880	7	0.269	2.016	0.056
	داخل المجموعات	20.648	155	0.133		
	المجموع الكلى	22.528	162			
تمت معاملتك بطريقة عدائيه من قبل زملائك.	بين المجموعات	2.965	7	0.424	3.052	0.005
	داخل المجموعات	21.513	155	0.139		
	المجموع الكلى	24.479	162			
تم توبيخك وقمعك أمام زملائك من قبل رؤسائك.	بين المجموعات	2.016	7	0.288	1.883	0.076
	داخل المجموعات	23.702	155	0.153		
	المجموع الكلى	25.718	162			
يتم تعطيلك وتأخيرك عمدًا عن الترقي الوظيفي.	بين المجموعات	2.364	7	0.338	2.892	0.007
	داخل المجموعات	18.102	155	0.117		
	المجموع الكلى	20.466	162			

0.074	1.896	0.239	7	1.670	بين المجموعات	تم الصراخ عليكى بطريقه عدائيه امام زملائك.
		0.126	155	19.496	داخل المجموعات	
			162	21.166	المجموع الكلى	
0.025	2.373	0.253	7	1.771	بين المجموعات	اعطيتى عبنا كبيرا فى العمل أكثر من زملائك.
		0.107	155	16.523	داخل المجموعات	
			162	18.294	المجموع الكلى	

تابع / جدول (٥)

تابع : تحليل التباين الاحادى بين متوسطات اراء عينة البحث حول عبارات المحور الأول " أشكال التمر الوظيفى اتجاه اعضاء هيئة التدريس و الهيئه المعاونه بكلية التربية الرياضيه للبنات جامعه الاسكندريه"

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط الانحرافات	درجات الحرية	مجموع مربع الانحرافات	الدلالات الاحصائية	العبارات
0.190	1.447	0.192	7	1.341	بين المجموعات	منعتى عن التعبير عن رأيك (المقاطعه المتكرره اثناء حديثك فى احد الموضوعات الهامه).
		0.132	155	20.512	داخل المجموعات	
			162	21.853	المجموع الكلى	
0.179	1.478	0.207	7	1.451	بين المجموعات	تفاخر زملائك امامك بوضعه المهنى او الاجتماعى.
		0.140	155	21.739	داخل المجموعات	
			162	23.190	المجموع الكلى	
0.025	2.373	0.253	7	1.771	بين المجموعات	تُسند لك المهام التي تُقلل من شأنك ومن مستوى كفاءتك المهنية
		0.107	155	16.523	داخل المجموعات	
			162	18.294	المجموع الكلى	
0.007	2.892	0.338	7	2.364	بين المجموعات	لا يؤخذ برأيك فى صنع القرارات الخاصة بالعمل.
		0.117	155	18.102	داخل المجموعات	
			162	20.466	المجموع الكلى	
0.063	1.970	0.187	7	1.308	بين المجموعات	لا يتم الاعتراف بجهودك وانجازاتك المهنية وتُسند إلى غيرك.
		0.095	155	14.704	داخل المجموعات	
			162	16.012	المجموع الكلى	
0.179	1.478	0.207	7	1.451	بين المجموعات	يتم مراقبتك بشكل ملحوظ

		0.140	155	21.739	داخل المجموعات	أثناء القيام بعملك.
			162	23.190	المجموع الكلي	
0.002	3.444	0.420	7	2.941	بين المجموعات	تتعرض إلى عدم المساواة في حضور تدريبية، ندوات، مؤتمرات، إشراف على الرسائل العلمية
		0.122	155	18.912	داخل المجموعات	
			162	21.853	المجموع الكلي	
0.149	1.568	0.187	7	1.306	بين المجموعات	تتعرض إلى عدم الرد أو تأخير وتأجيل مطالبك دون أي سبب واضح.
		0.119	155	18.448	داخل المجموعات	
			162	19.755	المجموع الكلي	
0.097	1.768	0.209	7	1.461	بين المجموعات	تكلف بمهام عمل لا تستطيع إدارتها أو التحكم فيها بسبب توقيتها الغير منطقية.
		0.118	155	18.294	داخل المجموعات	
			162	19.755	المجموع الكلي	
0.025	2.373	0.253	7	1.771	بين المجموعات	تتعرض إلى التسلط والسيطرة وفرض الرأي على مهام عملك
		0.107	155	16.523	داخل المجموعات	
			162	18.294	المجموع الكلي	

تابع / جدول (٥)

تابع : تحليل التباين الاحادي بين متوسطات اراء عينة البحث حول عبارات المحور الأول " أشكال التمرن الوظيفي اتجاه اعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونه بكلية التربية الرياضيه للبنات جامعه الاسكندريه"

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط الانحرافات	درجات الحرية	مجموع مربع الانحرافات	الدلالات الاحصائية	العبارات
0.025	2.373	0.253	7	1.771	بين المجموعات	يتم تجاهل وجودك أو الاستماع لحديثك.
		0.107	155	16.523	داخل المجموعات	
			162	18.294	المجموع الكلي	
0.025	2.373	0.253	7	1.771	بين المجموعات	تتعرض إلى الاستهزاء والسخرية والتقليل من
		0.107	155	16.523	داخل المجموعات	

			162	18.294	المجموع الكلي	شأنك أمام الآخري
0.149	1.568	0.187	7	1.306	بين المجموعات	يتم التدخل في حياتك الشخصية.
		0.119	155	18.448	داخل المجموعات	
			162	19.755	المجموع الكلي	
0.008	2.840	0.332	7	2.327	بين المجموعات	يتم التشكيك في أمانتك / أخلاقك / تعاملاتك.
		0.117	155	18.140	داخل المجموعات	
			162	20.466	المجموع الكلي	
0.193	1.440	0.153	7	1.071	بين المجموعات	توجه لك الكلمات بأنك لا تصلح للوظيفة.
		0.106	155	16.475	داخل المجموعات	
			162	17.546	المجموع الكلي	
0.023	2.411	0.246	7	1.723	بين المجموعات	تكتب عنك الشكاوى والتقارير السلبية وتحول للتحقيق والمسائلة دون أسباب واضحة
		0.102	155	15.823	داخل المجموعات	
			162	17.546	المجموع الكلي	
0.102	1.745	0.191	7	1.336	بين المجموعات	تتعرض للمزاح المفتقد للاحترام والغير مقبول اجتماعيًا.
		0.109	155	16.958	داخل المجموعات	
			162	18.294	المجموع الكلي	
0.025	2.373	0.253	7	1.771	بين المجموعات	تتعرض إلى التخويف والترهيب والتهديد في مكان عملك
		0.107	155	16.523	داخل المجموعات	
			162	18.294	المجموع الكلي	
0.007	2.892	0.338	7	2.364	بين المجموعات	تتعرض للشتم والتوبيخ والقمع بشكل منفرد.
		0.117	155	18.102	داخل المجموعات	
			162	20.466	المجموع الكلي	

* ف الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = (٥)

يتضح من جدول (٥) نتائج تحليل التباين الاحادى Oneway Anova انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اراء عينة البحث حول المحور الأول الخاص " أشكال التمر الوظيفي اتجاه اعضاء هيئه التدريس و الهيئه المعاونه بكلية التربية الرياضيه للبنات جامعه الاسكندريه " حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة بين (١.٣٣٠ : ١.٩٧٠) وهى أقل من قيمة (ف) الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ كما توجد

فروق ذات دلالة احصائية بين اراء عينة البحث في العبارات التالية

- تمت معاملتك بطريقة عدائيه من قبل احد الزملاء .
- تم استبعادك من المشاركة في احد الاعمال الجماعيه داخل الكليه او القسم العلمى التى تنتمى اليه.
- رفضت مصادقتك احد الزملاء على مواقع التواصل الاجتماعى .
- رفض زملائك فى العمل مساعدتك عندما طلبتى منهم
- تكرر من زملائك عدم الرد على رسائلك او مكالماتك
- امتنع زملائك عن اعطائك ما احتاجتبه من معلومات
- كنتى هدف لبعض الاشاعات او النميمة .
- كنتى عرضه لنوبات غضب مزاجيه من زملائك بسبب الاختلاف فى الرأى
- سبق وان لم ينكر زملائك الاشاعات الكاذبه عنك فى ما يتعلق بعملك
- احجم بعض زملائك عن الدفاع عن خططك او افكارك
- تمت معاملتك بطريقة عدائيه من قبل زملائك.
- يتم تعطيلك وتأخيرك عمدًا عن الترقي الوظيفي.
- اعطيتى عبئا كبيرا فى العمل أكثر من زملائك .
- تتعرض إلى التسلط والسيطرة وفرض الرأى على مهام عملك
- تُسند لك المهام التى تُقلل من شأنك ومن مستوى كفاءتك المهنية
- لا يؤخذ برأىك فى صنع القرارات الخاصة بالعمل.
- تتعرض إلى عدم المساواة فى حضور تدريبيه، ندوات، مؤتمرات، إشراف على الرسائل العلمية
- تتعرض إلى التسلط والسيطرة وفرض الرأى على مهام عملك
- يتم تجاهل وجودك أو الاستماع لحديثك.
- تتعرض إلى الاستهزاء والسخرية والتقليل من شأنك أمام الأخرى
- يتم التشكيك فى أمانتك / أخلاقك / تعاملاتك.
- تُكتب عنك الشكاوى والتقارير السلبية وتحول للتحقيق والمسائلة دون أسباب واضحة
- تتعرض إلى التخويف والترهيب والتهديد فى مكان عملك
- تتعرض للشتم والتوبيخ والقمع بشكل منفرد.

جدول (6)

تحليل التباين الاحادى بين متوسطات اراء عينةالبحث حول عبارات المحور الثانى " تأثير التنمر الوظيفى على المسار الوظيفى لاعضاء هيئه التدريس و الهيئه المعاونه بكلية التربية الرياضيه للبنات "

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط الانحرافات	درجات الحرية	مجموع مربع الانحرافات	الدلالات الاحصائية	العبارات
0.082	1.846	0.255	7	1.785	بين المجموعات	ينخفض الاداء الوظيفى لضحيه التنمر لأسباب نفسه
		0.138	155	21.405	داخل المجموعات	
			162	23.190	المجموع الكلى	
0.800	0.544	0.058	7	0.403	بين المجموعات	تحاول ان تتجنب رؤسائك فى العمل.
		0.106	155	16.383	داخل المجموعات	
			162	16.785	المجموع الكلى	
0.714	0.650	0.024	7	0.165	بين المجموعات	راضى عن الانجاز الذى حققته فى مسارك الوظيفى
		0.036	155	5.614	داخل المجموعات	
			162	5.779	المجموع الكلى	
0.998	0.105	0.003	7	0.023	بين المجموعات	راضى عن التقدم الذى احرزته فى تحقيق اهدافك
		0.031	155	4.824	داخل المجموعات	
			162	4.847	المجموع الكلى	
0.365	1.101	0.092	7	0.645	بين المجموعات	تمتلك القدره على الاستمرار فى عملك لساعات او فترات طويله.
		0.084	155	12.974	داخل المجموعات	
			162	13.620	المجموع الكلى	
0.239	1.331	0.083	7	0.582	بين المجموعات	تساعدك وظيفتك على اظهار كل طاقتك وقدراتك .
		0.062	155	9.676	داخل المجموعات	
			162	10.258	المجموع الكلى	
		0.000	7	0.000	بين المجموعات	يوجد لديك الاصرار على القيام بمهام وظيفتك.
		0.000	155	0.000	داخل المجموعات	
			162	0.000	المجموع الكلى	
0.542	0.857	0.026	7	0.181	بين المجموعات	يوجد لديك الاصرار على القيام بمهام وظيفتك.
			155	4.666	داخل المجموعات	
			162	4.847	المجموع الكلى	

0.254	1.299	0.060	7	0.422	بين المجموعات	تشعر بأن العمل الذي تقوم به ذات معنى وهدف .
		0.046	155	7.186	داخل المجموعات	
			162	7.607	المجموع الكلي	
0.770	0.582	0.044	7	0.307	بين المجموعات	تشعر بالفخر اتجاه العمل الذي تقوم به.
		0.075	155	11.657	داخل المجموعات	
			162	11.963	المجموع الكلي	
0.714	0.650	0.024	7	0.165	بين المجموعات	تشعر بالقوه والنشاط اثناء تاديه مهام وظيفتك.
		0.036	155	5.614	داخل المجموعات	
			162	5.779	المجموع الكلي	
0.214	1.388	0.160	7	1.122	بين المجموعات	تشعر بالسعاده فى الذهاب الى العمل.
		0.116	155	17.908	داخل المجموعات	
			162	19.031	المجموع الكلي	
0.639	0.739	0.014	7	0.095	بين المجموعات	تشعر بأنك معبأ بالطاقيه اللازمه لاداء مهامك الوظيفيه.
		0.018	155	2.850	داخل المجموعات	
			162	2.945	المجموع الكلي	
0.572	0.820	0.146	7	1.022	بين المجموعات	تشعر بالسعاده عندما عندما تكلف بالعمل بشكل مكثف.
		0.178	155	27.580	داخل المجموعات	
			162	28.601	المجموع الكلي	
0.779	0.571	0.031	7	0.214	بين المجموعات	عندما تقوم بعملك لا تشعر بمرور الوقت.
		0.053	155	8.289	داخل المجموعات	
			162	8.503	المجموع الكلي	
0.922	0.363	0.020	7	0.137	بين المجموعات	لديك ادراك واضح لمفهوم المسار الوظيفى.
		0.054	155	8.366	داخل المجموعات	
			162	8.503	المجموع الكلي	
0.214	1.388	0.141	7	0.990	بين المجموعات	لديك رؤيه واضحه لمستقبلك الوظيفى.
		0.102	155	15.795	داخل المجموعات	
			162	16.785	المجموع الكلي	
		0.000	7	0.000	بين المجموعات	ترى انك مسئول عن تنميه مسارك الوظيفى.
		0.000	155	0.000	داخل المجموعات	
			162	0.000	المجموع الكلي	

		0.000	7	0.000	بين المجموعات	تقيم مسارك الوظيفي بأستمرار .
		0.000	155	0.000	داخل المجموعات	
			162	0.000	المجموع الكلى	
0.951	0.304	0.006	7	0.040	بين المجموعات	تدرج متطلبات ومراحل الترقى فى وظيفتك الحاليه .
		0.019	155	2.905	داخل المجموعات	
			162	2.945	المجموع الكلى	
0.998	0.105	0.003	7	0.023	بين المجموعات	يمكن أن تؤثر العبارات المسيئه فى مسارك الوظيفي
		0.031	155	4.824	داخل المجموعات	
			162	4.847	المجموع الكلى	
0.890	0.418	0.015	7	0.107	بين المجموعات	تقيم ذاتك لتحديد نقاط القوه والضعف الخاصه بك.
		0.037	155	5.672	داخل المجموعات	
			162	5.779	المجموع الكلى	
		0.000	7	0.000	بين المجموعات	تراجع الروح المعنويه للشخص المتمتر به.
		0.000	155	0.000	داخل المجموعات	
			162	0.000	المجموع الكلى	
		0.000	7	0.000	بين المجموعات	غياب روح العمل الجماعى.
		0.000	155	0.000	داخل المجموعات	
			162	0.000	المجموع الكلى	
0.988	0.184	0.014	7	0.099	بين المجموعات	ضعف علاقه بين زملاء العمل.
		0.077	155	11.864	داخل المجموعات	
			162	11.963	المجموع الكلى	
0.772	0.579	0.007	7	0.050	بين المجموعات	تدنى الكفاءه المهنيه فى العمل.
		0.012	155	1.925	داخل المجموعات	
			162	1.975	المجموع الكلى	
0.790	0.557	0.014	7	0.096	بين المجموعات	غياب علاقات الصداقه بين زملاء العمل.
		0.025	155	3.806	داخل المجموعات	
			162	3.902	المجموع الكلى	
0.998	0.105	0.003	7	0.023	بين المجموعات	ارتفاع مستوى التوتر فى العمل وتدنى الانتاجيه.
		0.031	155	4.824	داخل المجموعات	
			162	4.847	المجموع الكلى	

0.016	2.562	0.029	7	0.205	بين المجموعات	استسلام عضو هيئه
		0.011	155	1.771	داخل المجموعات	التدريس والهيئه المعاونه
			162	1.975	المجموع الكلى	وانسحابه من العمل واجتماعاته.
0.341	1.139	0.059	7	0.416	بين المجموعات	اكتئاب عضو هيئه
		0.052	155	8.087	داخل المجموعات	التدريس والهيئه المعاونه
			162	8.503	المجموع الكلى	ورغبتهم الكبيره فى ترك العمل.
0.054	2.032	0.102	7	0.715	بين المجموعات	لديك القدره على العمل
		0.050	155	7.788	داخل المجموعات	بشكل متواصل.
			162	8.503	المجموع الكلى	

حيث بلغت قيمة " ف " المحسوبة ما بين (٢٠١٦ : ٥٠٦٢) وهى اكبر من قيمة (ف) الجدولية عند مستوى ٠.٠٥

ف الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = (٦)

يتضح من جدول (٦) نتائج تحليل التباين الاحادى Oneway Anova انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اراء عينة البحث حول المحور الثانى الخاص " بتأثير التمر الوظيفى على المسار الوظيفى لاعضاء هيئه التدريس و الهيئه المعاونه بكلية التربية الرياضيه للبنات " حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة بين (٠.١٠٥ - ٢.٠٣٢) وهى أقل من قيمة (ف) الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ .

جدول (٧)

تحليل التباين الاحادى بين متوسطات اراء عينة البحث حول عبارات المحور الثالث " وضع اليات للحد من التمر الوظيفى اتجاه اعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه بكلية التربية الرياضيه للبنات جامعه الاسكندريه "

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط الانحرافات	درجات الحرية	مجموع مربع الانحرافات	الدلالات الاحصائية	العبارات
0.998	0.102	0.009	7	0.063	بين المجموعات	الاهتمام بإتخاذ الاجراءات

		0.087	155	13.557	داخل المجموعات	الصارمه اتجاه اى عضو
			162	13.620	المجموع الكلى	هيئه تدريس او هيئه معاونه منتم
0.955	0.296	0.019	7	0.135	بين المجموعات	ايجاد لوائح وانظمه
		0.065	155	10.122	داخل المجموعات	داخليه او اجراءات جزائيه
			162	10.258	المجموع الكلى	تكون رادعه اتجاه اى منتم
0.454	0.972	0.040	7	0.282	بين المجموعات	دعم الارشاد الاجتماعى
		0.041	155	6.418	داخل المجموعات	والنفسى لاعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه
			162	6.699	المجموع الكلى	
0.775	0.576	0.034	7	0.238	بين المجموعات	توفير قدر كاف من
		0.059	155	9.149	داخل المجموعات	الرقابه للتعرف على
			162	9.387	المجموع الكلى	حالات التنمر داخل الكليه
0.772	0.579	0.007	7	0.050	بين المجموعات	تكثيف تقديم الدورات
		0.012	155	1.925	داخل المجموعات	التدريبه عن أخلاقيات
			162	1.975	المجموع الكلى	المهنه
0.928	0.353	0.007	7	0.046	بين المجموعات	تكثيف تقديم الدورات
		0.019	155	2.899	داخل المجموعات	التدريبه عن الجوانب
			162	2.945	المجموع الكلى	القانونيه فى العمل لتنميه الثقافه القانونيه

فيما عدا العبارة الخاصة باستسلام عضو هيئه التدريس والهيئه المعاونه وانسحابه من العمل واجتماعاته كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية بين اراء عينة البحث حيث بلغت قيمة " ف " المحسوبة (٢.٥٦٢) وهى اكبر من قيمة (ف) الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ .

* ف الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = (7)

يتضح من جدول (7) نتائج تحليل التباين الاحادى Oneway Anova انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اراء عينة البحث حول المحور الثالث الخاص بوضع اليات للحد من التمر الوظيفى اتجاه اعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه بكلية التربية الرياضيه للبنات جامعه الاسكندريه حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة بين (٠.١٠٢ - ٠.٩٧٢) وهى أقل من قيمة (ف) الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ .

جدول (8)

التكرار و النسبة المئوية الخاصة بعبارات المحور الأول " أشكال التنمر الوظيفي اتجاه اعضاء هيئة التدريس و الهيئه المعاونه

بكلية التربية الرياضية للبنات جامعه الاسكندريه " (ن = ١٦٣)

م	العبارات	الدلالات الاحصائية		غير موافق		موافق		نسبة الموافقة %
		التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	
البعد الاول / أشكال التنمر الوظيفي اتجاه اعضاء هيئة التدريس و الهيئه المعاونه بكلية التربية الرياضية للبنات جامعه الاسكندريه .:								
١	تمت معاملتك بطريقة عدائيه من قبل احد الزملاء .	٣٣	٢٠.٢%	١٣٠	٩٧.٨%	١٣٠	٩٧.٨%	٩٧.٨%
٢	تم استبعادك من المشاركة فى احد الاعمال الجماعيه داخل الكلية او القسم العلمى التى تنتمى اليه .	٢٩	١٧.٨%	١٣٤	٨٢.٢%	١٣٤	٨٢.٢%	٨٢.٢%
٣	قام زملائك بالخروج من مكان ما عندما دخلت اليه.	٢٨	١٧.٢%	١٣٥	٨٢.٨%	١٣٥	٨٢.٨%	٨٢.٨%
٤	تمت معاملتك بالصمت من زملائك عند ابداء رأيك فى احدى الموضوعات التى تم طرحها داخل اجتماع القسم .	٣١	١٩%	١٣٢	٨١%	١٣٢	٨١%	٨١%
٥	رفضت مصادقتك احد الزملاء على مواقع التواصل الاجتماعى .	٣٧	٢٢.٧%	١٢٦	٧٧.٣%	١٢٦	٧٧.٣%	٧٧.٣%
٦	رفض زملائك فى العمل مساعدتك عندما طلبت منهم	٤٧	٢٨.٨%	١١٦	٧١.٢%	١١٦	٧١.٢%	٧١.٢%
٧	تكرر من زملائك عدم الرد على رسائلك او مكالماتك	٢٤	١٤.٧%	١٣٩	٨٥.٣%	١٣٩	٨٥.٣%	٨٥.٣%
٨	امتنع زملائك عن اعطائك ما احتاجتية من معلومات	٣٨	٢٣.٣%	١٢٥	٧٦.٧%	١٢٥	٧٦.٧%	٧٦.٧%
٩	كنتى هدف لبعض الاشاعات او النميمة .	٣١	١٩%	١٣٢	٨١%	١٣٢	٨١%	٨١%
١٠	اتهمتى من قبل زملائك بارتكاب خطأ متعمد ومقصود .	٣٣	٢٠.٢%	١٣٠	٧٩.٨%	١٣٠	٧٩.٨%	٧٩.٨%
١١	كنتى عرضة لنوبات غضب مزاجيه من زملائك بسبب الاختلاف فى الراى .	٢٨	١٧.٢%	١٣٥	٨٢.٨%	١٣٥	٨٢.٨%	٨٢.٨%
١٢	سبق وان لم ينكر زملائك الاشاعات الكاذبه عنك فى ما يتعلق بعملك .	٣٣	٢٠.٢%	١٣٠	٧٩.٨%	١٣٠	٧٩.٨%	٧٩.٨%

١٣	احجم بعض زملائك عن الدفاع عن خطتك او افكارك .	٢٨	١٧.٢%	١٣٥	٨٢.٨%	موافقة	٨٢.٨%
١٤	تم تجاهلك من قبل زملائك فى احد الموضوعات المهمة .	٣٣	٢٠.٢%	130	79.8%	موافقة	79.8%
١٥	تمت معاملتك بطريقه عدائيه من قبل زملائك .	27	16.6%	136	83.4%	موافقة	83.4%
١٦	تم توبيخك وقمعك أمام زملائك من قبل رؤسائك .	30	18.4%	133	81.6%	موافقة	81.6%

تابع / جدول (٨)

تابع / التكرار و النسبة المئوية الخاصة بعبارات المحور الأول " أشكال التمر الوظيفى اتجاه اعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونه

بكلية التربية الرياضية للبنات جامعه الاسكندريه " (ن = ١٦٣)

م	العبارات	غير موافق		موافق		الإتجاه السائد	نسبة الموافقة %
		التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %		

تابع / البعد الاول / أشكال التمر الوظيفى اتجاه اعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونه بكلية التربية الرياضية للبنات جامعه الاسكندريه .:

١٧	يتم تعطيلك وتأخيرك عمدًا عن الترقى الوظيفى.	32	19.6%	131	80.4%	موافقة	80.4%
١٨	تم الصراخ عليكى بطريقه عدائيه امام زملائك .	24	14.7%	139	85.3%	موافقة	85.3%
١٩	اعطيتى عبئا كبيرا فى العمل أكثر من زملائك .	25	15.3%	138	84.7%	موافقة	84.7%
٢٠	منعتى عن التعبير عن رأيك (المقاطعه المتكرره اثناء حديثك فى احد الموضوعات الهامه).	21	12.9%	142	87.1%	موافقة	87.1%
٢١	كنتى موضوعا لتعليقات سلبيه تتعلق بالذكاء او الكفاءه من رؤسائك .	26	16.0%	137	84.0%	موافقة	84.0%
٢٢	تفاخر زملائك امامك بوضعه المهنى او الاجتماعى .	28	17.2%	135	82.8%	موافقة	82.8%

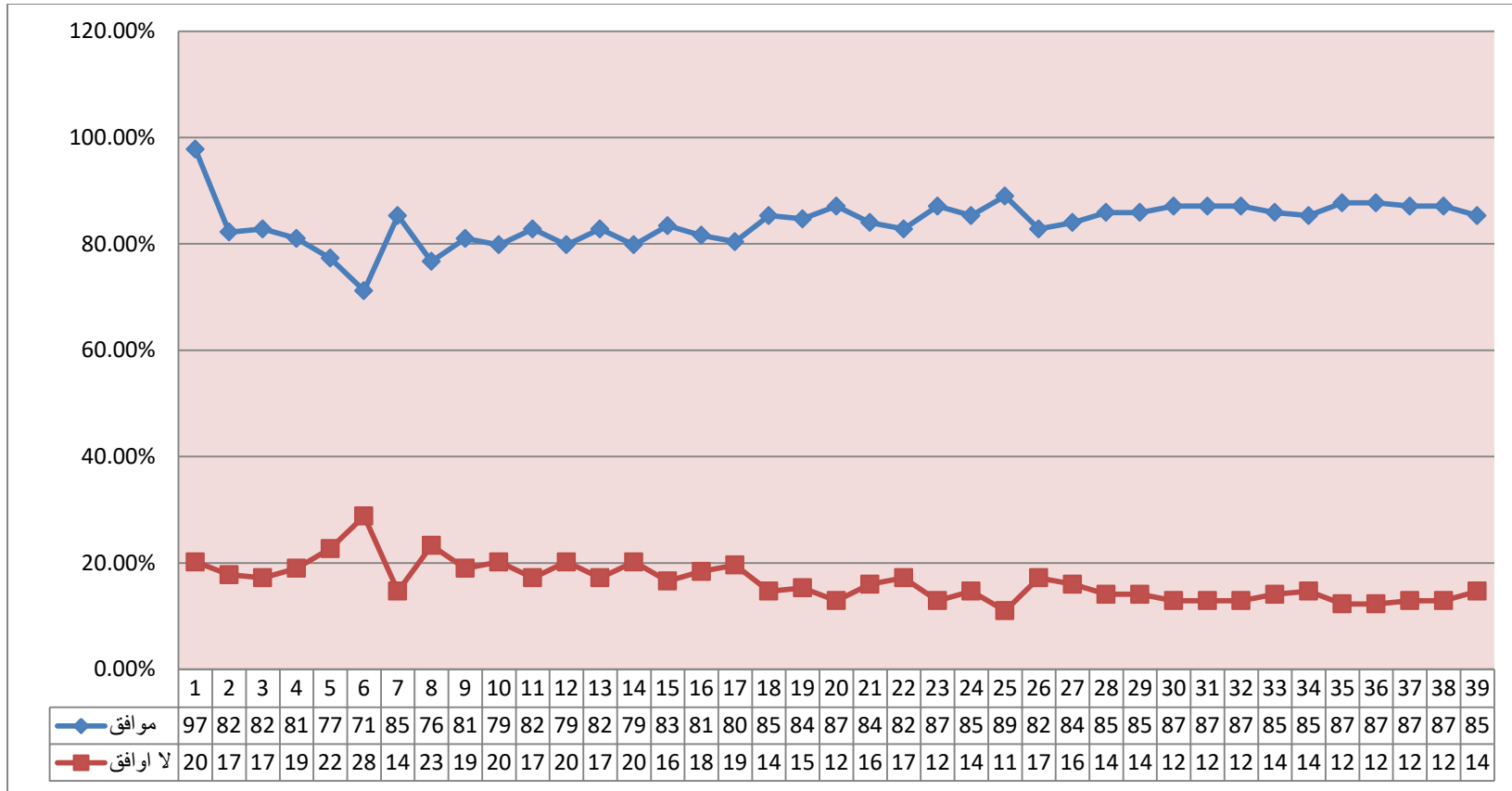
٢٣	تُسدّد لك المهام التي تُقلّل من شأنك ومن مستوى كفاءتك المهنية .	21	12.9%	142	%87.1	موافقة	%87.1
٢٤	لا يؤخذ برأيك في صنع القرارات الخاصة بالعمل.	24	14.7%	139	%85.3	موافقة	%85.3
٢٥	لا يتم الاعتراف بجهودك وانجازاتك المهنية وتُسدّد إلى غيرك.	18	11.0%	145	%89.0	موافقة	%89.0
٢٦	يتم مراقبتك بشكل ملحوظ أثناء القيام بعملك.	28	17.2%	135	%82.8	موافقة	%82.8
٢٧	تتعرض إلى عدم المساواة في حضور (دورات تدريبية، ندوات، مؤتمرات، إشراف على الرسائل العلمية).	26	16.0%	137	%84.0	موافقة	%84.0
٢٨	تتعرض إلى عدم الرد أو تأخير وتأجيل مطالبك دون أي سبب واضح.	23	14.1%	140	%85.9	موافقة	%85.9
٢٩	تكلف بمهام عمل لا تستطيع إدارتها أو التحكم فيها بسبب توقيتها الغير منطقية.	23	14.1%	140	%85.9	موافقة	%85.9
٣٠	تتعرض إلى التسلط والسيطرة وفرض الرأي على مهام عملك.	21	12.9%	142	%87.1	موافقة	%87.1

تابع / جدول (٨)

تابع / التكرار و النسبة المئوية الخاصة بعبارات المحور الأول " أشكال التنمر الوظيفي اتجاه اعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونه

بكلية التربية الرياضية للبنات جامعه الاسكندريه " (ن = ١٦٣)

م	العبارات	الدلالات الاحصائية		غير موافق		موافق		نسبة الموافقة %
		التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	الاتجاه السائد		
تابع : البعد الاول / أشكال التنمر الوظيفي اتجاه اعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونه بكلية التربية الرياضية للبنات جامعه الاسكندريه .:								
٣١	يتم تجاهل وجودك أو الاستماع لحديثك.	21	12.9%	142	87.1%	موافقة	142	87.1%
٣٢	تتعرض إلى الاستهزاء والسخرية والتقليل من شأنك أمام الآخرين.	21	12.9%	142	87.1%	موافقة	142	87.1%
٣٣	يتم التدخل في حياتك الشخصية.	23	14.1%	140	85.9%	موافقة	140	85.9%
٣٤	يتم التشكيك في أمانتك / أخلاقك / تعاملاتك.	24	14.7%	139	85.3%	موافقة	139	85.3%
٣٥	توجه لك الكلمات بأنك لا تصلح للوظيفة.	20	12.3%	143	87.7%	موافقة	143	87.7%
٣٦	تُكتب عنك الشكاوى والتقارير السلبية وتحول للتحقيق والمسائلة دون أسباب واضحة.	20	12.3%	143	87.7%	موافقة	143	87.7%
٣٧	تتعرض للمزاح المفتقد للاحترام والغير مقبول اجتماعياً.	21	12.9%	142	87.1%	موافقة	142	87.1%
٣٨	تتعرض إلى التخويف والترهيب والتهديد في مكان عملك	21	12.9%	142	87.1%	موافقة	142	87.1%
٣٩	تتعرض للشتم والتوبيخ والقمع بشكل منفرد.	24	14.7%	139	85.3%	موافقة	139	85.3%



شكل (١)

النسبة المئوية الخاصة بعبارة المحور الأول " أشكال التنمر الوظيفي اتجاه اعضاء هيئة التدريس و الهيئه المعاونه بكلية التربية الرياضييه للبنات جامعه الاسكندريه

يتضح من بيانات جدول (٨) وشكل (١) الخاص بتكرار والنسب المئوية لأستجابات فئات عينه البحث الخاصه بعبارات المحور الأول الخاص بأشكال التتمر الوظيفي اتجاه أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه بكلية التربية الرياضية للبنات جامعه الأسكندرية حيث تراوحت نسبه الموافقة على عبارات هذا المحور ما بين (٧١.٢% : ٩٧.٨%)

وقد جاء فى الترتيب الأول العبارة رقم (١) والتي تنص على تمت معاملتك بطريقة عدائية من قبل احد الزملاء حيث جاءت استجابات اراء فئات عينه البحث بنسبة تراوحت ما بين (٩٧.٨% : ١٠٠%).

حيث أوصت دراسة نواف موسى (٢٠١٨) ضرورة إيجاد بيئة عمل داعمه للعاملين وداعمه للإنجاز والإنتاجية لأن سياده جو مناسب وملائم للعاملين يؤدي الى العمل بروح الفريق الواحد والتعاون فى ما بينهم مما يحقق زيادة الانتاجية وازدهار المؤسسة وتطورها .

والعبارة رقم (٢٦) التى تنص على يتم مراقبتك بشكل ملحوظ أثناء القيام بعملك حيث جاءت استجابات اراء فئات عينه البحث بنسبة تراوحت ما بين (٨٩% : ١٠٠%).

حيث أكدت الدراسة الاستطلاعية التى قامت بها الباحثة على أنه يتم مراقبه بعض من أعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه أثناء القيام ببعض المهام التى توكل اليهم من قبل القسم التابع لهم وفى بعض الاحيان يسبب لهم التوتر اثناء قيامهم بأعمالهم مما يؤدي الى عدم ثقتهم فى أنفسهم .

والعبارة رقم (٢٠، ٢٣، ٣٠، ٣١، ٣٢، ٣٥، ٣٦، ٣٧، ٣٨) والتي تنص على منعتى عن التعبير عن رأيك المقاطعه المتكررة اثناء حديثك فى احد الموضوعات الهامه ، تسند لك المهام التى تقل من شأنك ومن مستوى كفاءتك المهنية ، تتعرض الى التسلط والسيطرة وفرض الرأى على مهام عملك ، يتم تجاهل وجودك أو الاستماع لحديثك ، تتعرض الى الاستهزاء والسخرية والتقليل من شأنك أمام الآخرين ، توجه لك الكلمات بأنك لا تصلحى للوظيفة ، تكتب عنك الشكاوى والتقارير السلبية

وتحول للتحقيق والمسائلة دون أسباب واضحة ، تتعرض للمزاح المفنقد للاحترام والغير مقبول اجتماعيا ، تتعرض الى التخويف والترهيب والتهديد فى مكان عملك حيث جاءت استجابات اراء فئات عينه البحث بنسبة تراوحت ما بين (٨٧.١ : ١٠٠%)

حيث أكد اينارسن Einarsen (٢٠٠٦) أن سلوكيات التمر الوظيفى المرتبطه بالعمل تتمثل فى إعطاء عبء عمل لبعض العاملين لا يمكن التحكم فيه أو اعطاء موعد نهائى غير منطقى ، كما أكد أن سلوكيات التمر مرتبطه ايضا بالشخصية حيث تتمثل فى السخرية والمضايقه ونشر الشائعات والنقد المستمر والتدخل فى حياة الشخص الخاصه والاستبعاد او العزله الاجتماعيه والتخويف والترهيب .

أكدت نتائج دراسة ميريا لينين (Merila Linen , 2016) على أن هناك علاقة سلبية بين التمر والارتباط والعمل والعكس صحيح وذلك من خلال أن التمر يقلل من التفاعل فى الأداء وكذلك بالارتباط بالعمل وبالتالي فى حالة عدم وجود التمر فى المنظمة مما يؤدي بالنتيجة إلى التحسن فى الأداء وبالتالي زيادة الإنتاجية ، كما أوصت بضرورة عدم التسلط والسيطره فى الرأى وعدم تجاهل الاخرين والاستماع اليهم عند ابداء آرائهم .

والعبارة رقم (٧ ، ١٨ ، ٢٤ ، ٢٨ ، ٢٩ ، ٣٣ ، ٣٥ ، ٣٩) والتي تنص على تكرر من زملائك عدم الرد على رسائلك او مكالماتك ، تم الصراخ عليكى بطريقه عدائيه امام زملائك، لا يؤخذ برأيك فى صنع القرارات الخاصة بالعمل ، تتعرض إلى عدم الرد أو تأخير وتأجيل مطالبك دون أي سبب واضح ، تكلف بمهام عمل لا تستطيع إدارتها أو التحكم فيها بسبب توقيتها الغير منطقية ، يتم التدخل فى حياتك الشخصية ، توجه لك الكلمات بأنك لا تصلح للوظيفة ، تتعرض للشتم والتوبيخ والقمع بشكل منفرد حيث جاءت استجابات اراء فئات عينه البحث بنسبة تراوحت ما بين (٨٥.٣ : ١٠٠%)

أوصت دراسه دلال محمد (٢٠١٤) على ضرورة إيجاد بيئة عمل داعمه للإنجاز والأنتاجية وعدم التدخل فى الحياة الشخصيه للاخرين وتطبيق سياسة عدم التهاون فى مواجهه ظاهرة التمر والتركيز على التدريب الذى يهتم بزياده مهارة الاخرين العاملين فى التواصل وبناء الفريق وحل الصراعات .

العبارة رقم (١٩، ٢٧، ٢١) والتي تنص على أسند إليك بعض الأعباء الوظيفية أكثر من زميلاتك ، كنتى موضوعا لتعليقات سلبية تتعلق بالذكاء او الكفاءة من رؤسائك ، تتعرض إلى عدم المساواة في حضور (دورات تدريبية، ندوات، مؤتمرات، إشراف على الرسائل العلمية) حيث جاءت استجابات اراء فئات عينه البحث بنسبة تراوحت ما بين (٨٤.٧% : ١٠٠%)

فقد أكد أسفير (Alsever 2008) أن بيئة العمل الضاغطة بصورة كبيرة يمكن أن تشجع على التتمر كما أن عوامل اخرى مثل عدم تحديد موعد نهائى يمكن أن تتسبب بذلك ايضا بالإضافة الى انعدام الأمن بين العاملين والصراع فى العمل وطبيعته اجراءات العمل ومدى استقلالية فى العمل وممارسات العمل كلها عوامل يمكن ان تكون مصادر غنية لخلق بيئة عمل عدائية تشجع على التتمر بين العاملين فيها خاصة فى عدم المساوه بين العاملين فى الأعباء الوظيفية او فى الحصول على دورات تدريبية يمكن ان تساعدهم فى ترقيتهم.

والعبارة رقم (١٥) والتي تنص على تمت معاملتك بطريقة عدائية من قبل زملائك حيث جاءت استجابات اراء فئات عينه البحث بنسبة تراوحت ما بين (٨٣.٤% : ١٠٠%)

حيث ترى الباحثة أن هناك بعض من أعضاء هيئة التدريس يتم معاملتهم بطريقة عدائية وذلك نتيجة لضعف شخصيه البعض وايضا من خلال الجهل بالقوانين التى تحكمهم فيغيب عند البعض الحقوق التى يمكن ان يحصلوا عليهم من خلال معرفتهم بالقوانين وهناك أيضا بعض الامور التى يسود فيها العرف عن القانون .

كما أكد بيتون (Peyton 2003) ان الضحية يكون شخص مرن ومهذب وغير تصادمى ونادرا ما يتحدى المتمتر وهو هادىء فى مواجهه المواقف الغير عادلة وان ضحايا التتمر يعانون من فقدان الدعم الاجتماعى فى العمل والذى يعتبر عاملا رئيسيا للتكيف مع سلوكيات التتمر .

والعبارة رقم (٢، ٣، ١١، ٢٢) والتي تنص على تم استبعادك من المشاركة فى احد الاعمال الجماعية داخل الكليه او القسم العلمى التى تنتمى اليه ، قام زملائك بالخروج من مكان ما عندما دخلت اليه ، كنتى عرضة لنوبات غضب مزاجيه من زملائك بسبب الاختلاف فى الرأى ، تفاخر زملائك امامك بوضعه المهنى او الاجتماعى حيث جاءت استجابات اراء فئات عينه البحث بنسبة تراوحت ما بين (٨٢.٢% : ١٠٠%)

حيث أوصت دلال محمد (٢٠١٤) بضرورة تشجيع العاملين الذين يتصفون بالصمت على الحديث حول ما يواجههم من مشاكل وتقديم الحماية لهم ، كما ضرورة التركيز على التدريب الذى يهتم بزيادة مهارات العاملين فى التواصل وبناء الفريق وحل الصراع وطرق التعامل مع التغيير .

والعبارة رقم (٤، ٩، ١٦، ١٧) والتي تنص على تمت معاملتك بالصمت من زملائك عند ابداء رأيك فى احدى الموضوعات التى تم طرحها داخل اجتماع القسم ، كنتى هدف لبعض الاشاعات او النميمة فى بعض الأحيان ، تم توبيخك وقمعك أمام زملائك من قبل رؤسائك ، يتم تعطيلك وتأخيرك عمدًا عن الترقي الوظيفي حيث جاءت استجابات اراء فئات عينه البحث بنسبة تراوحت ما بين (٨١% : ١٠٠%)

أكد اينارسن Einarsen (٢٠٠٩) أكد أن سلوكيات التتمر مرتبطة ايضا بالشخصية حيث تتمثل فى السخرية والمضايقه ونشر الشائعات والنقد المستمر والتدخل فى حياة الشخص الخاصه والاستبعاد او العزله الاجتماعيه والتخويف والترهيب .

حيث ترى الباحثه أن هناك بعض من أعضاء هيئة التدريس والهيئه المعاونه يكونوا عرضه لبعض الاشاعات والنميمة سواء عن جانب العمل الذى يقومون به أو عن حياتهم الشخصية ولا يوجد أى إجراءات صارمه ضد المتمر الذى يتحدث عنهم .

جدول (٩)

التكرار و النسبة المئوية الخاصة بعبارات المحور الثانى " تأثير التنمر الوظيفى على المسار الوظيفى لاجضاء هيئه التدريس و الهيئه المعاونه
بكلية التربية الرياضيه للبنات
(ن = ١٦٣)

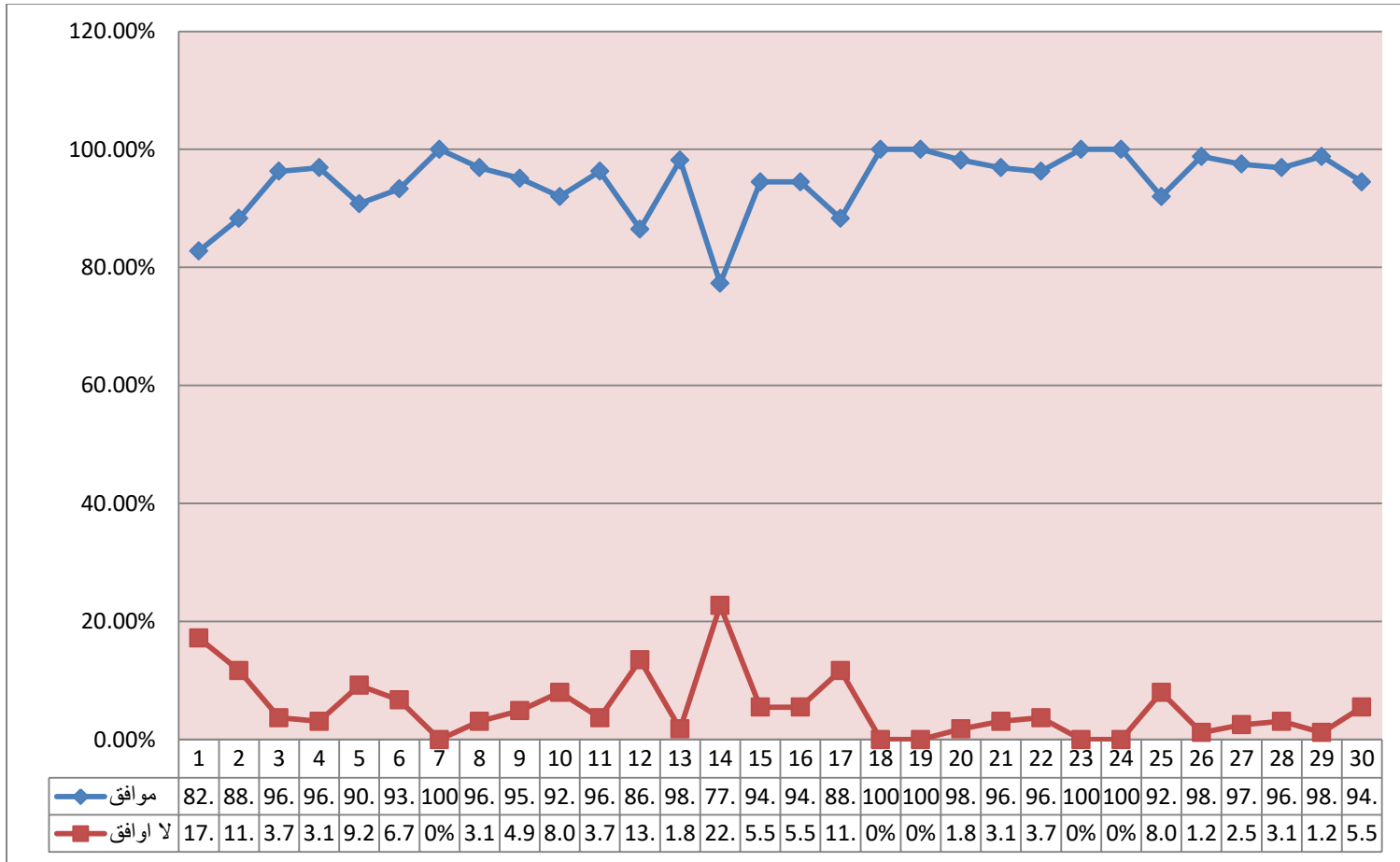
م	العبارات	موافق		غير موافق		الدلالات الاحصائية
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
١	أنخفض أدائك الوظيفى بعد تعرضك للتنمر	82.8%	135	17.2%	28	
٢	تجنبتى أحد رؤسائك فى العمل .	88.3%	144	11.7%	19	
٣	شعرتى بعدم الرضا عن مسارك الوظيفى .	96.3%	157	3.7%	6	
٤	عدم الرضا عن التقدم الذى احرزته فى تحقيق اهدافك	96.9%	158	3.1%	5	
٥	ليس لديكى القدره على الاستمرار فى عملك لساعات او فترات طويله .	90.8%	148	9.2%	15	
٦	وظيفتك لم تظهر كل طاقتك وقدراتك .	93.3%	152	6.7%	11	
٧	ليس لديكى الاصرار على القيام بمهام وظيفتك .	100.0%	163	0%	0	
٨	شعرتى بأن العمل الذى تقومى به ليس له معنى وهدف .	96.9%	158	3.1%	5	
٩	شعرتى بعدم الفخراتجاه العمل الذى تقوم به .	95.1%	155	4.9%	8	
١٠	ليس لديكى القوه والنشاط اثناء تاديه مهام وظيفتك .	92.0%	150	8.0%	13	
١١	شعرتى بالحزن أثناء ذهابك الى العمل .	96.3%	157	3.7%	6	
١٢	شعرتى بأنكى معبأ بالطاقه السلبيه أثناء أدائك بمهامك الوظيفيه .	86.5%	141	13.5%	22	

98.2%	موافقة	98.2%	160	1.8%	3	شعرتى بالحزن عندما كلفتى بالعمل بشكل مكثف .	١٣
77.3%	موافقة	77.3%	126	22.7%	37	عندما تقومى بعملك تشعرى بأن الوقت ثقيل عليكى .	١٤
94.5%	موافقة	94.5%	154	5.5%	9	لديك ادراك واضح لمفهوم المسار الوظيفى .	١٥
94.5%	موافقة	94.5%	154	5.5%	9	ليس لديكى رؤيه واضحة لمستقبلك الوظيفى .	١٦
88.3%	موافقة	88.3%	144	11.7%	19	ترى انك مسئول عن تنميه مسارك الوظيفى .	١٧
100.0%	موافقة	100.0%	163	0%	0	تقيم مسارك الوظيفى بأستمرار .	١٨
100.0%	موافقة	100.0%	163	0%	0	تعرفى تدرجك ومراحل الترقى فى وظيفتك الحاليه .	١٩
98.2%	موافقة	98.2%	160	1.8%	3	أثرت العبارات المسميئه فى مسارك الوظيفى	٢٠
96.9%	موافقة	96.9%	158	3.1%	5	تقيم ذاتك لتحديد نقاط القوه والضعف الخاصه بك .	٢١
96.3%	موافقة	96.3%	157	3.7%	6	تراجعت روحك المعنويه بعد قيام أحد الزملاء بالتنمر عليكى .	٢٢
100.0%	موافقة	100.0%	163	0%	0	غياب روح العمل الجماعى .	٢٣
100.0%	موافقة	100.0%	163	0%	0	ضعف العلاقه بين زملاء العمل .	٢٤
92.0%	موافقة	92.0%	150	8.0%	13	تدنى الكفاءه المهنيه فى العمل .	٢٥

تابع جدول (٩)

تابع / التكرار و النسبة المئوية الخاصة بعبارات المحور الثانى " تأثير التمر الوظيفى على المسار الوظيفى لاجضاء هيئه التدريس و الهيئه المعاونه
بكلية التربية الرياضيه للبنات " (ن = ١٦٣)

م	العبارات	الدالات الاحصائية		غير موافق		موافق		نسبة الموافقة %	الإتجاه السائد
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
٢٦	غياب علاقات الصداقه بين زملاء العمل .	1.2%	2	98.8%	161	98.8%	161	98.8%	موافقة
27	ارتفاع مستوى التوتر فى العمل وتدنى الانتاجيه .	2.5%	4	97.5%	159	97.5%	159	97.5%	موافقة
٢٨	استسلام عضو هيئه التدريس والهيئه المعاونه وانسحابه من العمل واجتماعاته .	3.1%	5	96.9%	158	96.9%	158	96.9%	موافقة
٢٩	اكتئاب عضو هيئه التدريس والهيئه المعاونه ورغبتهم الكبيره فى ترك العمل .	1.2%	2	98.8%	161	98.8%	161	98.8%	موافقة
30	ليس لديكى القدرة على العمل بشكل متواصل.	5.5%	9	94.5%	154	94.5%	154	94.5%	موافقة



شكل (٢)

النسبة المئوية الخاصة بعبارات المحور الثاني " تأثير التنمر الوظيفي على المسار الوظيفي لاجراء هيئة التدريس و الهيئة المعاونه بكلية التربية الرياضييه للبنات

يتضح من بيانات جدول (٩) وشكل (٢) الخاص بتكرارات والنسب المئوية لأستجابات عينه البحث الخاص بعبارات المحور الثانى الخاص بتأثير التمر الوظيفة على المسار الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه بكلية التربية الرياضية للبنات جامعه الأسكندرية حيث تراوحت نسبة الموافقة على عبارات هذا المحور بنسبة (٧٧.٣% : ١٠٠%) .

وقد جاء فى الترتيب الأول العبارات رقم (٧،١٨، ١٩، ٢٣، ٢٤) والتي تنص ليس لديكى الاصرار على القيام بمهام وظيفتك ، تقييم مسارك الوظيفى بأستمرار، تعرفى تدرجك ومراحل الترقى فى وظيفتك الحاليه ، غياب روح العمل الجماعى، ضعف علاقه بين زملاء العمل على حيث جاءت استجابات اراء فئات عينه البحث باجماع (١٠٠%) .

اكنت نتائج دراسه نورهان حسين (٢٠٢١) أن سلوكيات التتمر تؤثر وانتشارها تسبب ضعف العلاقات بين الزملاء فى العمل وعلى غياب روح العمل الجماعى .

والعبارة رقم (١٣، ٢٦، ٢٩) والتي تنص على شعرتى بالحزن عندما كلفتى بالعمل بشكل مكثف ، غياب علاقات الصداقه بين زملاء العمل ، اكتئاب عضو هيئة التدريس والهيئة المعاونه ورغبتهم الكبيره فى ترك العمل حيث جاءت استجابات اراء فئات عينه البحث بنسبة تراوحت ما بين (٩٨.٢% : ١٠٠%)

ترى الباحثة أن سلوكيات التتمر وانتشارها تؤدى الى اكتئاب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه وتؤدى الى الوحده والعزل وذلك لغياب علاقات الصداقه بين زملاء العمل

والعبارة رقم (٢٧) والتي تنص على ارتفاع مستوى التوتر فى العمل وتدنى الانتاجيه حيث جاءت استجابات اراء فئات عينه البحث بنسبة تراوحت ما بين (٩٧.٥% : ١٠٠%)

حيث أكنت نتائج دراسة شيما اسماعيل (٢٠٢٠) أن ساعات العمل ومستوى التوتر مرتبط بشكل كبير بالانتاجية .

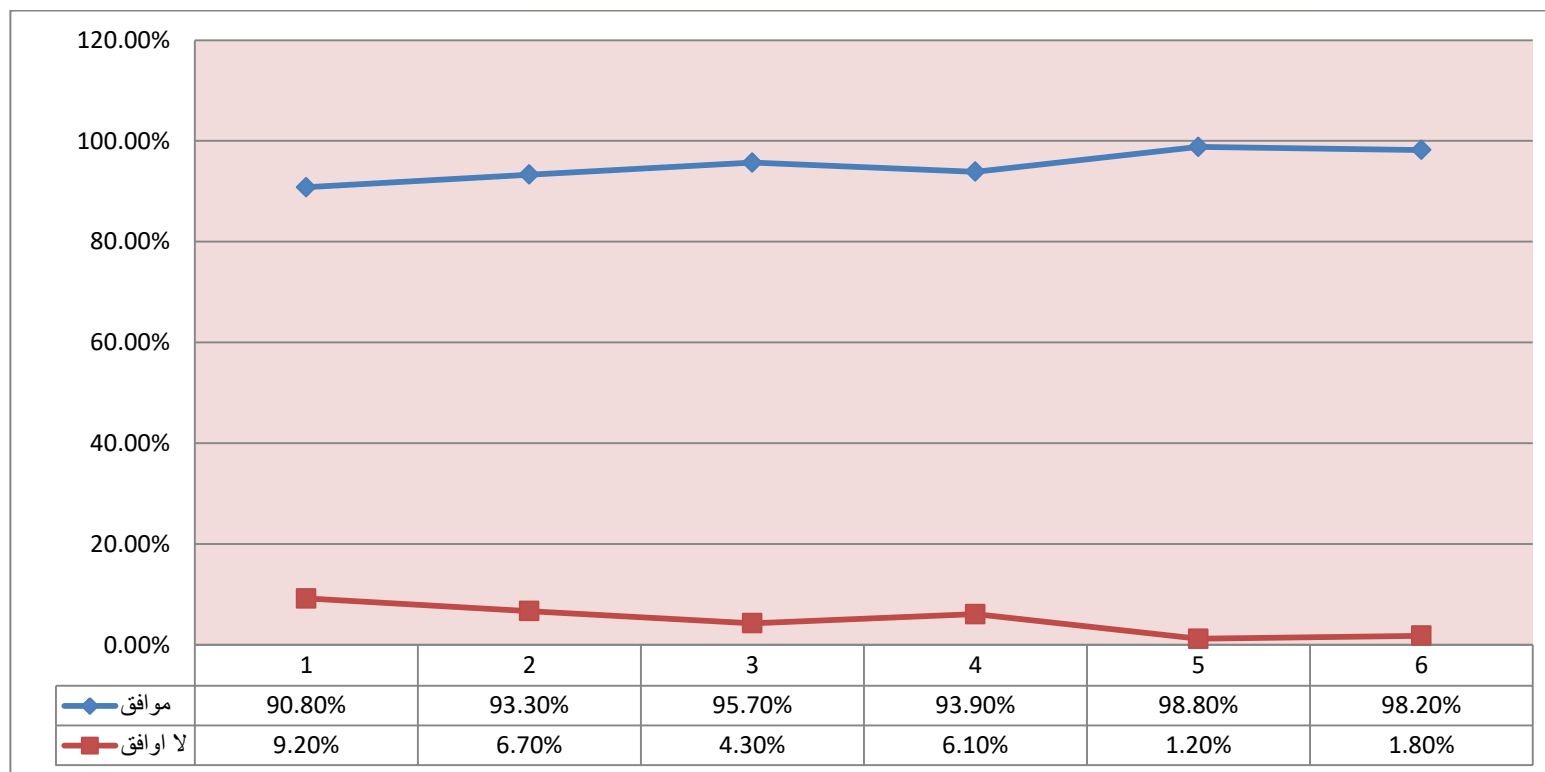
بينما العبارة رقم (٣ ، ٤ ، ٨ ، ١١ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٨) والتي تنص على شعرتى بعدم الرضا عن مسارك الوظيفى ، عدم الرضا عن التقدم الذى احرزته فى تحقيق اهدافك، شعرتى بأن العمل الذى تقومى به ليس له معنى وهدف ، شعرتى بالحزن أثناء ذهابك الى العمل ، تقييم ذاتك لتحديد نقاط القوه والضعف الخاصه بك، تراجعك روحك المعنويه بعد قيام أحد الزملاء بالتمتر عليكى ، استسلام عضو هيئه التدريس والهيئه المعاونه وانسحابه من العمل واجتماعاته حيث جاءت استجابات اراء فئات عينه البحث بنسبة تراوحت ما بين (٩٦.٣% : ١٠٠%)

جدول (١٠)

التكرار و النسبة المئوية الخاصة بعبارات المحور الثالث " وضع اليات للحد من التنمر الوظيفى اتجاه اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه بكلية التربية الرياضيه للبنات جامعه الاسكندريه "

(ن = ١٦٣)

م	العبارات	الدلالات الاحصائية		موافق		غير موافق		نسبة الموافقة %	الاتجاه السائد
		التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %		
١	الاهتمام بإتخاذ الاجراءات الصارمه اتجاه اى عضو هيئه تدريس او هيئه معاونه منتمر .	15	9.2%	148	90.8%	148	90.8%	90.8%	موافقة
٢	ايجاد لوائح وانظمه داخلية او إجراءات جزائيه تكون رادعه اتجاه اى منتمر .	11	6.7%	152	93.3%	152	93.3%	93.3%	موافقة
٣	دعم الارشاد الاجتماعى والنفسي لاعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه .	7	4.3%	156	95.7%	156	95.7%	95.7%	موافقة
٤	توفير قدر كاف من الرقابته للتعرف على حالات التنمر داخل الكليه .	10	6.1%	153	93.9%	153	93.9%	93.9%	موافقة
٥	تكثيف تقديم الدورات التدريبيه عن أخلاقيات المهنة .	2	1.2%	161	98.8%	161	98.8%	98.8%	موافقة
٦	تكثيف تقديم الدورات التدريبيه عن الجوانب القانونيه فى العمل لتنميته الثقاقه القانونيه .	3	1.8%	160	98.2%	160	98.2%	98.2%	موافقة



شكل (٣)

النسبة المئوية الخاصة بعبارات المحور الثالث " تأثير التنمر الوظيفي على المسار الوظيفي لاجراء هيئة التدريس و الهيئة المعاونه بكلية التربية الرياضييه للبنات

يتضح من بيانات جدول (١٠) وشكل (٣) الخاص بتكرارات والنسب المئوية لأستجابات فئات عينه البحث الخاصه بعبارات المحور الثالث الخاص بوضع اليات للحد من التتمر الوظيفى اتجاه اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه بكلية التربية الرياضية للبنات جامعه الاسكندرية حيث تراوحت نسبة الموافقة على عبارات هذا المحور ما بين (٩٠.٨% : ١٠٠%)

وقد جاءت العبارة رقم (٥، ٦) فى الترتيب الأول والتي تنص على تكثيف تقديم الدورات التدريبية عن أخلاقيات المهنة، وتكثيف تقديم الدورات التدريبية عن الجوانب القانونيه فى العمل لتنمية الثقافه القانونيه حيث جاءت استجابات اراء فئات عينه البحث بنسبة تراوحت ما بين (٩٨.٢% : ١٠٠%)

حيث أوصت دراسة نواف موسى (٢٠١٨) بضرورة نشر الوعى من خلال عقد الندوات والدورات التدريبية لكافة العاملين حول التتمر فى بيئة العمل ومظاهر وطرق الوقايه منه من خلال المعرفه بالجوانب القانونية .

والعبارة رقم (٣) والتي تنص على دعم الارشاد الاجتماعى والنفسي لاعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه حيث جاءت استجابات اراء فئات عينه البحث بنسبة تراوحت ما بين (٩٥.٧% : ١٠٠%)

حيث أكدت نتائج دراسة هيفاء الفوزان (٢٠٢٢) على أهمية الارشاد الاكاديمى والنفسى فى الجامعه والتعاون مع متخصصين للتوعية بظاهرة التتمر .

كما أكد بيتون (Peyton 2003) ان ضحايا التتمر يعانون من فقدان الدعم الاجتماعى فى العمل والذى يعتبر عاملا رئيسيا للتكيف مع سلوكيات التتمر .

والعبارة رقم (٢، ٤) والتي تنص على ايجاد لوائح وانظمه داخلية او إجراءات جزائيه تكون رادعه اتجاه اى متمم ، توفير قدر كاف من الرقابه للتعرف على حالات التتم داخل الكليه حيث جاءت استجابات اراء فئات عينه البحث بنسبة تراوحت ما بين (٩٣.٣% : ١٠٠%)

حيث أوصت دراسة نواف موسى (٢٠١٨) بضرورة تطبيق سياسات واجراءات تمنع انتشار الظواهر السلبية فى بيئة العمل والعمل على تطبيق القوانين والاجراءات التى تحدد العقوبات بشأن الأشخاص الذين يقومون بزعرعه العمل فى المؤسسه .

كما أوصت دراسته حسام الدين عبد الرازق (٢٠٢٢) بضرورة وضع قوانين رادعه لحماية المستهدفين من التتم ، وتخويف المتمميين من العقاب اذا ما قاموا بسلوكيات التتم .

بينما العبارة رقم (١) والتي تنص على الاهتمام بإتخاذ الاجراءات الصارمه اتجاه اى عضو هيئه تدريس او هيئه معاونه متمم حيث جاءت استجابات اراء فئات عينه البحث بنسبة تراوحت ما بين (٩٠% : ١٠٠%) .

فأوصت دراسة هيفاء الفوزان (٢٠٢٢) بضرورة إيجاد لوائح وانظمه واضحه لاتخاذ الاجراءات الصارمه التى تحد من التتم بالجامعه .

الاستخلاصات والتوصيات :

اولا : الاستخلاصات :

في ضوء نتائج البحث توصلت الباحثة الى :

المحور الاول : أشكال التنمر الوظيفي اتجاه اعضاء هيئه التدريس و الهيئه المعاونه

بكلية التربية الرياضي للبنات جامعه الاسكندريه :

- امتنع زملائك عن اعطائك ما تحتاجينه من معلومات لاداء العمل الخاص بك .
- كنتى عرضة لنوبات غضب مزاجيه من زملائك بسبب الاختلاف فى الرأى .
- تم تجاهلك من قبل زملائك فى احد الموضوعات المهمه
- كنتى موضوعا لتعليقات سلبيه تتعلق بالذكاء او الكفاءه من رؤسائك .
- تُسند لك المهام التي تُقلل من شأنك ومن مستوى كفاءتك المهنية .
- تتعرض إلى التسلط والسيطرة وفرض الرأى على مهام عملك.
- تتعرض إلى التخويف والترهيب والتهديد في مكان عملك .
- يتم تجاهل وجودك أو الاستماع لحديثك .
- يتم التدخل في حياتك الشخصية.
- لا يتم الاعتراف بجهودك وانجازاتك المهنية وتُسند إلى غيرك.
- تمت معاملتك بالصمت من زملائك عند ابداء رأيك فى احدى الموضوعات التي تم طرحها داخل اجتماع القسم .
- تفاخر زملائك امامك بوضعه المهني او الاجتماعي .

المحور الثانى : تأثير التنمر الوظيفي على المسار الوظيفي لاعضاء هيئه التدريس و

الهيئه المعاونه بكلية التربية الرياضي للبنات :

- غياب علاقات الصداقه بين زملاء العمل .
- اكتئاب عضو هيئه التدريس والهيئه المعاونه ورغبتهم الكبيره فى ترك العمل .
- غياب روح العمل الجماعى .
- تدنى الكفاءه المهنيه فى العمل .
- غياب روح العمل الجماعى .

- الشعور بالحزن أثناء الذهاب الى العمل .
- تجنب أحد الرؤساء فى العمل .

المحور الثالث : وضع اليات للحد من التمر الوظيفى اتجاه اعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه بكلية التربية الرياضيه للبنات جامعه الاسكندريه :

- ايجاد لوائح وانظمه داخلية او إجراءات جزائيه تكون رادعه اتجاه اى منتم .
- الاهتمام بإتخاذ الإجراءات الصارمه اتجاه اى عضو هيئه تدريس او هيئه معاونه منتم
- توفير قدر كاف من الرقابه للتعرف على حالات التمر داخل الكليه .
- دعم الارشاد الاجتماعى والنفسي لاعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه .
- تكثيف تقديم الدورات التدريبيه عن الجوانب القانونيه فى العمل لتنميه الثقافه القانونيه
- تكثيف تقديم الدورات التدريبيه عن أخلاقيات المهنة .

ثانيا : التوصيات :

- فى ضوء أهداف البحث والاسترشاد بالنتائج التى تم التوصل اليها تتوجه الباحثه بتوصيات الى المسئولين بكلية التربيه الرياضيه للبنات جامعه الاسكندريه بضرورة الاتى :
- ١- الحد من أشكال التمر الوظيفى اتجاه اعضاء هيئه التدريس و الهيئه المعاونه بكلية التربية الرياضيه للبنات جامعه الاسكندريه من خلال الأتى :
 - عدم أستبعاد اى عضو من أعضاء هيئه التدريس او الهيئه المعاونه من المشاركه فى اى عمل جماعى داخل القسم او الكليه .
 - عدم السماح بأى أشاعات أو نميمه على احد أعضاء هيئه التدريس او الهيئه المعاونه بكلية التربية الرياضيه للبنات .
 - عدم السماح بأى تأخير فى ترقيات احد الاعضاء عمدا .
 - العداله فى توزيع الاعمال بالتساوى على كافه اعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه .
 - الاخذ بكافه اراء الاعضاء عند اتخاذ القرارات الخاصه بالعمل .

٢- العمل على أزاله تأثير التتمر الوظيفي على أعضاء هيئه التدريس و الهيئه المعاونه بكليه التربية الرياضيه للبنات من خلال الأتى :

- تقويه علاقه بين الزملاء فى العمل .
- العمل على الحد من العبارات المسيئه .
- العمل على رفع الروح المعنويه لدى أعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه بالكلية .
- إعطاء ندوات عن اهميه تنميه المسار الوظيفي لدى أعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه بالكلية .
- نشر ثقافه العمل الجماعى بين أعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه بالكلية .
- رفع الكفاءه المهنيه فى العمل من خلال الدورات التدريبيه المختلفه على حسب التدرج الوظيفي لدى اعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه بالكلية .

٣- وضع اليات لحد من التتمر الوظيفي اتجاه اعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه بكليه التربية الرياضيه للبنات جامعه الاسكندريه من خلال الأتى :

- ايجاد لوائح وانظمه داخلية او إجراءات جزائيه تكون رادعه اتجاه اى متتمر .
- الاهتمام بإتخاذ الاجراءات الصارمه اتجاه اى عضو هيئه تدريس او هيئه معاونه متتمر
- توفير قدر كاف من الرقابه للتعرف على حالات التتمر داخل الكليه .
- دعم الارشاد الاجتماعى والنفسي لاعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه .
- تكثيف تقديم الدورات التدريبيه عن الجوانب القانونيه فى العمل لتنميه الثقافه القانونيه
- تكثيف تقديم الدورات التدريبيه عن أخلاقيات المهنة .

المراجع

أولاً : المراجع العربي :

- احمد احمد (٢٠٢٢) : العلاقات الانسانية فى المؤسسات التعليمية ، الاسكندرية ، دار الوفاء
- حسام الدين عبد الرازق (٢٠٢٢) : دور التتمر الادارى فى ممارسة سلوكيات المواطنه التنظيمية لدى العاملين بادارة رعاية الشباب بجامعة بنى سويف ، مجلة بنى سويف لعلوم التربية البدنية والرياضة ، المجلد الخامس .
- دلال الزغبى ، رزان مهيدات (٢٠١٢) : سلوكيات التتمر الادارى التى يمارسها العاملون فى المؤسسات الاكاديمية فى الاردن والعوامل المرابطه بها . المجلة الدولية للابجاث التربوية . ٣٥ .
- شيماء اسماعيل (٢٠٢٠) : دراسة تطبيقية على الممرضات بمستشفيات وزارة الصحة بالمنصورة ، جامعه المنصورة ، رساله ماجستير .
- شيماء اسماعيل (٢٠٢٠) : الإحباط الوظيفي كمتغير وسيط بين التتمر التنظيمي والارتباط بالعمل (دراسة تطبيقية على الممرضات بمستشفيات وزاره الصحة بالمنصورة) ، (رساله ماجستير غير منشوره)، كلية التجارة ، جامعه المنصورة .
- صلاح الدين حامد فكى (٢٠٠٩) : تخطيط المسارات الوظيفية، مركز طويل للاستشارات الإدارية، الرياض، ، ص٣٦
- عادل حمروش صالح، مؤيد سعيد السالم (٢٠٠٩) : إدارة الموارد البشرية :مدخل استراتيجي، جدارا للكتاب العالمي، عمان الأردن، ط3 ص ٢١١ .
- عبد الحسن عبد الصاحب (٢٠١٢) : سلوك التتمر لدى الاطفال والمراهقين وعلاقته بالعمر والجنس (رساله ماجستير منشوره) كلية التربية ، جامعه بغداد ، العراق .
- عبد الوهاب مغار (٢٠١٥) : التتمر الوظيفي ، مقارنة نظرية ، مقاله ، مجلة العلوم الانسانية ، ص٥١١
- ماهر أحمد (٢٠٠٩) : دليلك إلى تخطيط وتطوير المستقبل الوظيفي، ، ص٩٢٢
- مسعد ابو الديار (٢٠١٢) : سيكولوجيه التتمر بين النظرية والعلاج ، الكويت ، مركز التقويم والتعليم الطفل .

- نواف موسي شطناوى (٢٠١٨) : التتم الادارى فى الجامعات الاردنية فى محافظه اربد وعلاقته بالروح المعنوية للعاملين فيها من وجهه نظرهم ،(رساله ماجستير غير منشوره) كلية التربية ، قسم الادارة واصول التربية ، جامعه اليرموك .
- نورهان حسين (٢٠٢١) : سلوكيات التتم الوظيفى وعلاقتها بجوده الحياة لدى اعضاء هيئة التدريس الجامعى ، المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة ، جامعه المنصوره ، المجلد السابع ، العدد الثالث.

ثانيا : المراجع الاجنبية :

- Agverold,M(2007). Bullying at work: A discussion of definitions and prevalence, based on an empirical study Scandinavian Journal of Psychology, 48, 161–172
- Alserver ,J. (2008) .How to handle a workplace bully. Retrieved ,june 4th,2013,from :http:// workplacebullying.org
- Asici , H .,& Aslan ,S,. (2010). The Analysis of Relation ship Between school Bullying and self –Concept Clarity in Adolescence. International Online ,Journal of Educational Sciences ,2(2),467-485.
- Greory, A,. Carnell, D,. Fan, X,. Shears, &Huang, F, (2010). Authoritative school Discipline High school Practices Associatod with lower bulling . journal of Education Psychology. 102(2),483-496.
- Hollis, LP. (2017). This Is Why They Leave You: Workplace Bullying and Insight to Junior Faculty Departur British Journal of Education, 5(10), 1-7.
- Huebner ,W,. (2002).Adolescent Bullying Human Development .Posted April (2002) . http ://www.ext.vt.edu/pubs/Family/350-852.
- Ikanyon, DN. & Ucho, A. (2013) : Workplace Bullying, Job Satisfaction and Job Performance among Employees in a Federal Hospital in Nigeria. European Journal of Business and Management, 5(23), 116-123.
- Merilaänen, M. Sinkkonen, HM., Puhakka, H. & Kaäyhko, K. (2016). Bullying and Inappropriate Behaviour among Faculty Personnel. Policy Futures in Education, 14(6), 617–634.

- Nansel ,T., overpeck , M . Pilla , R. Ruan , W. Simons- Morton, B.& Scheidt , p.(2001).Bulling behaviors among us youth Prevalence and association with psychosocial Adgustment . jama.285, 2094-2100.
- 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)

ثالثا : شبكه المعلومات

الموقع الرسمي لجامعة الإسكندرية

الاثنين ٢٥/٢/٢٠٢٤ - ٦:٠٠ PM

<https://alexu.edu.eg/index.php/about-us-ar>

الموقع الرسمي لكلية التربية الرياضية للبنات الاثنين ٢٥/٢/٢٠٢٤ - ٨:٠٠ PM

<https://fpeg.alexu.edu.eg/index.php/ar>

temps 02/2018 /03محاضرات في المسار الوظيفي، 22.5630 ،
www.slideshara.net/mobile/liceremrh/s