

سلوكيات التنمر الوظيفي وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي

إعداد

د / نوراها ن حسين النشوي

مدرس علم النفس التربوي

كلية التربية النوعية - جامعة الزقازيق

Dr_nourahan@live.com

المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة المنصورة

المجلد السابع - العدد الثالث

يناير ٢٠٢١

سلوكيات التمر الوظيفي وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي

د/ نوراهاان حسين النشوي*

المُلخَص:

هدف البحث الحالي إلى الكشف عن مستوى سلوكيات التمر الوظيفي التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس الجامعي ومستوى جودة الحياة لديهم، والتعرف على طبيعة العلاقة بين سلوكيات التمر الوظيفي وجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وكذلك الكشف عن الفروق في مستوى سلوكيات التمر الوظيفي ومستوى جودة الحياة والتي تعزى إلى النوع (ذكور - إناث)، والدرجة العلمية (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ)، وسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥-أقل من ١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر)، وطبيعة الكلية (كليات نظرية - كليات عملية)، وتكونت عينة البحث من (١٥٥) عضو هيئة تدريس بجامعة الزقازيق، وتم تطبيق مقياسي سلوكيات التمر الوظيفي، وجودة الحياة (إعداد الباحثة). وقد أسفرت نتائج البحث عن ارتفاع مستوى سلوكيات التمر الوظيفي، وانخفاض مستوى جودة الحياة لدى عينة البحث. كما أكدت النتائج على وجود علاقة ارتباطية سالبة بين سلوكيات التمر الوظيفي وجودة الحياة لدى عينة البحث. وكشفت النتائج عن وجود فروق في مستوى سلوكيات التمر الوظيفي تعزى إلى النوع لصالح الإناث، وعدم وجود فروق تعزى إلى (الدرجة العلمية - سنوات الخبرة - طبيعة الكلية). كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق في مستوى جودة الحياة تعزى إلى (النوع - الدرجة العلمية - سنوات الخبرة - طبيعة الكلية).

الكلمات الدالة: سلوكيات التمر الوظيفي، جودة الحياة.

* مدرس علم النفس التربوي - كلية التربية النوعية - جامعة الزقازيق

Job bullying behaviors and their relationship to quality of life among university faculty members

Dr.Nourahan Hussein Al-Neshwy

A Lecturer of Educational Psychology,
Faculty of Specific Education, Zagazig University

Abstract:

The current research aims to identifying the level of job bullying behaviors that university faculty members are exposed to and their quality of life level, as well as verifying whether there is a correlation between job bullying behaviors and the quality of life. And recognizing if the job bullying behaviors and quality of life differs for university faculty members to gender variance (Males -Females), academic degree (Lecturer –Assistant Lecturer-Professor), years of experience (less than 5 years, from 5 - less than 10 years, 10 years and more), and the nature of the college (Theoretical –Practical). The sample of the research consisted of (155) faculty members in Zagazig University. The two scales of job bullying behaviors and quality of life were applied (prepared by the researcher). The results of the research reveal for a high level of job bullying behaviors, and a low level of quality of life among the research sample. The results also confirmed the existence of a negative correlation between job bullying behaviors and quality of life among the research sample. The results revealed the existence of difference in the level of job bullying behaviors according to gender in favor of females, and there were no differences according to (academic degree -years of experience -nature of college). The results also revealed no differences in level of quality of life according to (gender -academic degree -years of experience -nature of college).

Key words: job bullying behaviors, quality of life.

سلوكيات التمر الوظيفي وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي

د/ نوراهاان حسين النشوي*

مقدمة:

تسعى مؤسسات التعليم العالي إلى الارتقاء بالمنظومة الجامعية حتى تكون في سباق التنافسية العالمية وهذا بدوره يعتمد إلى حد كبير على عضو هيئة التدريس فهو عصب الحياة الجامعية الذي يقع عليه عبء التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ولا يتأتى ذلك إلا بتوفير بيئة عمل صحية خالية من السلوكيات السلبية، ويعد التمر الوظيفي أحد السلوكيات السلبية وغير الأخلاقية التي قد يتعرض لها عضو هيئة التدريس. بهدف مضايقته أو الإساءة إليه أو استبعاده اجتماعيًا أو التأثير سلبيًا على مهام عمله (Zapf, 1999: 70). وتحدث هذه السلوكيات بشكل متكرر ومتصاعد ومباشرة أو غير مباشرة على مدى فترة زمنية طويلة نسبيًا ولا يُرحب بها الهدف (Matthiesen & Einarsen, 2010: 205). وترتكب بشكل عام من قبل شخص أو أكثر ممن لديهم شكل من أشكال السلطة على الهدف وإلحاق الضرر به عمدًا (Leymann, 1996:196,170). ويجد الهدف صعوبة في الدفاع عن نفسه بسبب عدم تكافؤ القوى بين الأطراف (Faucher, Cassidy, & Jackson, 2015: 112). مما قد يؤثر سلبيًا على جودة حياة الفرد.

* مدرس علم النفس التربوي - كلية التربية النوعية - جامعة الزقازيق

فجودة الحياة تعني الشعور الإيجابي بحسن الحال والشعور بالرضا عن الذات وعن الحياة بشكل عام، والسعي المتواصل لتحقيق أهداف ذات معنى، والاستقلالية في تحديد مسار الحياة، وإقامة علاقات اجتماعية إيجابية متبادلة مع الآخرين (مروة عبد القادر، ٢٠١٥: ٢٧٦). فهي بناء متعدد الأبعاد والجوانب يظهر من خلال مؤشرات شخصية تتضمن الرفاهية النفسية، والسعادة الشخصية، والمشاعر الإيجابية، والرضا عن الحياة، ومؤشرات موضوعية وتتضمن تلبية الاحتياجات، والحالة الصحية، والحياة الاجتماعية، وأوضاع العمل، ومستوى الدخل، والمكانة الاجتماعية، والمعايير الثقافية، والاقتصاد، والتعليم، والأمن، والسكن (Ventegodt, Merrick, & Anderson, 2003: 1031)، (Verdugo, Schalock, & Keith, 2005: 6).

ويعد مفهومي التمر الوظيفي وجودة الحياة من المفاهيم الحديثة نسبياً التي حظيت باهتمام علماء النفس في القرن الحالي، حيث أجريت البحوث النفسية للتعرف على التمر الوظيفي من حيث السلوكيات مثل بحث Einarsen, Hoel, & Notelaers (2009)، ودرجة الانتشار مثل بحث Nielsen, Skogstad, Matthiesen, Glasø, Aasland, Notelaers, & Einarsen (2009)، والعوامل المسببة مثل بحث Rai & Agarwal (2016)، والآثار السلبية الناتجة عنه مثل بحث Hanley & Query (2010)، وبحث Wiedmer (2011)، وبحث Hollis (2019). كما أجريت البحوث حول جودة الحياة من حيث تقييم مستواها مثل بحث Périco, & Rempel, Koetz (2013)، وبحث Pereira, Teixeira, & Lopes (2013)، وعلاقتها بالرضا الوظيفي مثل بحث Keskin, & Gencalp, Cimete (2003)، والضغوط المهنية مثل بحث Wang, & Chi, Hu, Ge, Yang (2009)، وبحث Chadha et al.

Silva, Quaresma, Maciel, Figueiredo, (2012)، والاجهاد مثل بحث
Alves, Oliveira, & Sarraf, & Adami (2017)، والإرهاق مثل بحث
Heffernan (2019)، وتأثرها ببعض المتغيرات الديموجرافية مثل بحث
& Wasonga (2017).

ويعد البحث الحالي إمتدادًا لهذه الدراسات البحثية للتعرف على طبيعة
العلاقة بين سلوكيات التتمر الوظيفي وجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس
الجامعي.

مشكلة البحث:

لقد تطرقت العديد من البحوث إلى دراسة التتمر الوظيفي من حيث مدى
انتشاره والعوامل المسببة له وبعض الآثار الناتجة عنه على مستوى الفرد
والمؤسسة مثل بحث (2003) Namie، وبحث (2009) Nielsen et al،
وبحث (2010) Hoel et al، وبحث (2004) Matthiesen & Einarsen،
وبحث (2013) Ikyanyon & Ucho، وبحث (2019) Hollis، ويعد البحث
الحالي إمتدادًا للبحوث السابقة التي تناولت التتمر الوظيفي، وذلك للتعرف على
طبيعة العلاقة بين سلوكيات التتمر الوظيفي وجودة الحياة حيث لم تتطرق
البحوث السابقة سواء العربية أو الأجنبية لدراستها - في حدود علم الباحثة- مما
دفعها إلى محاولة التعرف على طبيعة العلاقة بين سلوكيات التتمر الوظيفي
وجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي.

ويمكن تحديد مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

- ١- ما مستوى سلوكيات التتمر الوظيفي التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس الجامعي؟
- ٢- ما مستوى جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي؟
- ٣- هل توجد علاقة ارتباطية بين سلوكيات التتمر الوظيفي وجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس الجامعي في سلوكيات التتمر الوظيفي تعزى إلى (النوع - الدرجة العلمية - سنوات الخبرة - طبيعة الكلية)؟
- ٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس الجامعي في جودة الحياة تعزى إلى (النوع - الدرجة العلمية - سنوات الخبرة - طبيعة الكلية)؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

- ١- الكشف عن مستوى سلوكيات التتمر الوظيفي التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس الجامعي.
- ٢- الكشف عن مستوى جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي.
- ٣- التعرف على طبيعة العلاقة بين سلوكيات التتمر الوظيفي وجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي.

٤- الكشف عن طبيعة ودلالة الفروق (إن وجدت) بين أعضاء هيئة التدريس الجامعي في سلوكيات التتمر الوظيفي تعزى إلى (النوع - الدرجة العلمية - سنوات الخبرة - طبيعة الكلية).

٥- الكشف عن طبيعة ودلالة الفروق (إن وجدت) بين أعضاء هيئة التدريس الجامعي في جودة الحياة تعزى إلى (النوع - الدرجة العلمية - سنوات الخبرة - طبيعة الكلية).

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث الحالي في:

١- تركيز الضوء على سلوكيات التتمر الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي.

٢- طبيعة الموضوعات التي يتناولها البحث الحالي (سلوكيات التتمر الوظيفي، وجودة الحياة) لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي.

٣- توفير مقياس سلوكيات التتمر الوظيفي، ومقياس جودة الحياة يمكن أن يستفيد منهما الباحثون والمهتمون بهذه الموضوعات.

٤- قد تسهم نتائج البحث في زيادة الوعي بسلوكيات التتمر الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي، واتخاذ الاجراءات القانونية بشأنها من قبل متخذي القرار.

٥- قد تسهم نتائج البحث في توجيه الاهتمام بجودة حياة أعضاء هيئة التدريس الجامعي لكونهم الفئة الأكثر تأثراً في المنظومة الجامعية.

المفاهيم الإجرائية للبحث:

تصيح الباحثة المفاهيم الإجرائية للبحث الحالي على النحو التالي:

- **سلوكيات التنمر الوظيفي:** هي عبارة عن مجموعة من الأفعال والممارسات السلبية المتكررة والمقصودة من قبل فرد أو مجموعة أفراد تجاه فرد أو أكثر، تلحق الضرر بالهدف (الضحية) ولا يستطيع الدفاع عن نفسه، مما قد تشكل خطراً كبيراً على صحته النفسية والجسدية، وتؤثر سلباً على أدائه المهني وعلى علاقته بأسرته ومجتمعه. وتُقاس بالدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس سلوكيات التنمر الوظيفي المستخدم في البحث.

- **جودة الحياة:** هي حالة عامة من الرضا والسعادة ناتجة عن إحساس الفرد بالسيطرة الشخصية على جوانب حياته المختلفة (النفسية، والجسدية، والأسرية، والمهنية، والاجتماعية)، وقدرته على تحقيق التوازن بينها، فيشعر الفرد بأن حياته ذات معنى وهدف. وتُقاس بالدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس جودة الحياة المستخدم في البحث.

الإطار النظري

التنمر الوظيفي: Job bullying

ظهر مفهوم التنمر الوظيفي في ثمانينيات القرن الماضي على يد الطبيب النفسي والباحث Heinz Leymann الذي يعتبر رائداً في إضافة هذا المصطلح حيث أهتم بدراسة التنمر في بيئة العمل ومدى خطورته والآثار السلبية المترتبة عليه سواء على مستوى الفرد أو المؤسسة ككل، وكانت أبحاثه ومقالاته إشارة

بدء في اهتمام الباحثين بدراسة هذا المتغير من حيث أسبابه وعواقبه وانتشاره. وتعددت مسميات التتمر الوظيفي بتعدد الدراسات والأبحاث التي اهتمت بدراسته فهو الاسقواء، والترهيب، والتسلط، والفظاظة، والمهاجمة، والبلطجة، والتحرش، والتنازب بالألقاب، وسوء المعاملة، وكباش الفداء، والسلوك المسيء، والإيذاء، والتقويض الاجتماعي، والمضايقات في بيئة العمل (Leymann (1996، Neuman & Baron (1998)، Aquino & Bradfield (2000)، Cortina، Duffy، Ganster، & Magley، Williams، & Langhout (2001)، Pagon (2002)، Taylor، Einarsen، Hoel، Zapf، & Cooper (2003)، Kawabata (2014)، (2012)، عبد الوهاب مغار (٢٠١٥)، Reigle (2016).

يعد التتمر الوظيفي شكل من أشكال العدوان بين الأشخاص في مكان العمل ينطوي على أفعال سلبية متكررة ومستمرة، يترتب عليها اختلال توازن في القوة بين المتمم والهدف (Bartlett & Bartlett, 2011:72). ويُعرف التتمر الوظيفي بأنه كل الإجراءات والممارسات المتكررة والموجهة إلى فرد أو أكثر، والتي لا يرغب فيها الهدف حيث يشعر بالإذلال والضيق والإهانة، وبالتالي تتسبب في بيئة عمل غير سارة (Einarsen, 1999: 17). وهو عملية تصاعدية ينتهي إلى وضع الشخص الذي يواجهه في وضع أدنى ويصبح هدفاً للأفعال الاجتماعية السلبية الممنهجة (D’Cruz & Noronha, 2012:1).

وللتتمر الوظيفي سمات رئيسة تميزه عن السلوكيات والأفعال السلبية الأخرى في بيئة العمل. وذلك إذا تم بشكل منهجي (مدروس ومخطط له لإيذاء الهدف) (Jennifer, Cowie, & Ananiadou, 2003: 490)، وإذا تم بصورة متكرر ومستمرة (مرة واحدة على الأقل في الأسبوع لمدة ستة أشهر على الأقل)

(Namie & Lutgen-Sandvik, 2010: 345). وإذا كان هناك فارق قوة بين المتتمر والهدف (حيث يشعر الهدف بعدم القدرة على منع أو إيقاف الاعتداء الواقع عليه (Hauge, 2010: 16).

وعليه تُعرف الباحثة التتمر الوظيفي بأنه مجموعة من الأفعال والممارسات السلبية المتكررة والمقصودة من فرد أو مجموعة أفراد تجاه فرد أو أكثر، تُلحق الضرر بالضحية (الهدف) ولا يستطيع الدفاع عن نفسه، مما قد تُشكل خطراً كبيراً على صحته النفسية والجسدية، وتؤثر سلباً على أدائه المهني وعلى علاقته بأسرته ومجتمعه.

سلوكيات التتمر الوظيفي:

حدد Einarsen et al. (2009) سلوكيات التتمر الوظيفي في ثلاثة أبعاد

هي:

(١) التتمر المرتبط بالعمل: ويتمثل في (حجب المعلومات الضرورية، وتغيير المهام أو جعلها صعبة أو تافهة، والمراقبة المفرطة، وعبء العمل الذي لا يمكن التحكم فيه أو إعطاء موعد نهائي غير منطقي، وتقويض السلطة)

(Hauge, Skogstad, & Einarsen, 2010: 427).

(٢) التتمر المرتبط بالشخص: ويتمثل في (السخرية، والمضايقة، ونشر الشائعات، والنقد المستمر، والتدخل في حياة الشخص الخاصة، والاستبعاد أو العزلة الاجتماعية (Salin, 2001: 426)، (Bano, 2013، : 618).

٣) التمر المرتبط بالإيذاء الجسدي: ويتمثل في (التهديد، والاهانات، والشتم، والصراخ، وسوء المعاملة، والمعاملة الصامتة (الايماء والاشارات غير الأخلاقية)، والإجهاد البدني، والعنف الجسدي، والمُزاح غير المقبول، والتعليقات السلبية (Jackson, Hutchinson, Luck, & Pompeii, Schoenfisch, Lipscomb, Wilkes, 2013, 2067) (Dement, Smith, & Upadhyaya, 2015, 1195).

ويحدث التمر الوظيفي نتيجة لمجموعة من العوامل التي تتسبب في ظهوره وانتشاره. فقد توصلت الدراسات التي اهتمت بظاهرة التمر في بيئة العمل إلى عوامل ترتبط بسمات الشخصية للمتمتع حيث السيطرة وضعف الثقة بالنفس والحقد والحسد والخوف والقلق المستمر من تفوق الهدف عليه في العمل (Namie (2003)، Mathisen, Einarsen, & Mykletun (2011)، kircher, Stilwell, Talbot, & Chesborough (2011). وكذلك السمات الشخصية للهدف حيث التفوق والتميز، واثقان العمل، والإيجابية، والثقة بالآخرين، والتفاؤل الزائد، كما أنه مهذب وغير تصادمي، ذو شعبية، مُلفت للانتباه، هادئ في مواجهة المواقف غير العادلة ونادراً ما يتحدى المتمتع، كما أنه يفتقد الدعم الاجتماعي في العمل مما يزيد من ممارسة سلوكيات التمر الوظيفي عليه (Randall, & SeigneCoyne, (2000) ، Matthiesen, Aasen, Holst, Wie, & Einarsen (2003).

في حين توصلت بحوث أخرى إلى أن هناك عوامل ترتبط بالمنظمة أو المؤسسة حيث القيادة الضعيفة والسلبية تؤدي إلى تفاقم الظاهرة وذلك من خلال السماح بإساءة معاملة الآخرين أو الانخراط فيها، والصراعات المستمرة وانعدام الأمن الوظيفي، وعدم الاستجابة لشكاوى الضحايا وإلقاء اللوم عليهم، واتباع أسلوب الصمت في حل المشكلات، والانحياز للمتمتع، والتهديد بفقدان الوظيفة،

والتحقيقات، والجزاءات غير العادلة (Namie (2010)، Hoel et al. (2010)، Hauge, Einarsen, Knardahl, Lau, Notelaers, & (2010)، Skogstad (2011)، Erkutlu & Chafra (2014)، Hollis (2015).

وترى الباحثة أن سلوكيات التمر الوظيفي تظهر وتنتشر بالعوامل مجتمعة، فإذا وجد المتمم بيئة عمل متساهلة، وفرد ساكت عن حقه، ومارة (متفرجون) ملتزمون الصمت، وليس له رادع أو أنه يفلت من العقاب تمادي واستمر في ممارسة هذه السلوكيات والتي بدورها تؤثر سلباً على أداء الفرد والمؤسسة ككل.

فالتتمر المتكرر طويل الأمد يؤدي إلى العديد من الآثار السلبية على مستوى الفرد والمؤسسة، فقد أبلغ الباحثون عن نتائج مثيرة للقلق حول العواقب المرتبطة بسلوكيات التمر الوظيفي سواء على مستوى الفرد أو المؤسسة. فعلى مستوى الفرد تتمثل العواقب في اضطراب النوم، القلق، الغضب، التوتر، الاكتئاب، العصبية، أعراض اضطراب ما بعد الصدمة، نوبات الهلع، الكرب النفسي، انعدام الأمن، الشك، التعب المزمن، الصداع، كما أنه يمكن أن يتسبب في أمراض القلب والأوعية الدموية، فقدان التركيز، الإرهاق، الإجهاد، فقدان احترام وتقدير الذات، ضعف الثقة بالنفس، كراهية الذات، الوحدة والعزلة، وصولاً إلى الأفكار الانتحارية (Wallace & Matthiesen & Einarsen (2004)، Çankaya, De Wet (2010)، Hauge et al. (2010)، Shute (2009)، Nielsen, Akuzummc, & Dos (2011)، De (2015)، Vos & Kirsten (

أما على مستوى المؤسسة فتتمثل العواقب في عدم الرضا الوظيفي، انخفاض الإنتاجية، عدم الالتزام، زيادة معدلات التغيب عن العمل، تشويه سمعة

المؤسسة (2011) Hauge et al. & Ucho Ikyanyon (2013)، (2017) Ghumro, Mangi, & Rajper.

وعليه يعتبر التمر الوظيفي مشكلة صامته ذات أبعاد وبائية وتكلفة وخطورة عالية على مستوى الفرد والمؤسسة التي يعمل فيها، فمن أجل تجنب سلوكيات التمر الوظيفي التي يتعرض لها الفرد في بيئة العمل يلجأ إلى طلب الأجازات أو طلب التحويل من مؤسسة إلى أخرى، وربما يصل الأمر إلى التفكير في ترك الوظيفة، والبحث عن فرص وظيفية أخرى تلبي احتياجاته بشكل أكبر في بيئة عمل أكثر أمناً وراحة واستقرار، مما قد تخسر المؤسسة كفاءات من الصعب تعويضها، وبالتالي عدم تحقيق رؤية ورسالة وأهداف المؤسسة.

ثانياً: جودة الحياة

تعد جودة الحياة أحد مفاهيم علم النفس الإيجابي الذي يركز على نقاط القوة والأفكار والمشاعر الايجابية للفرد ليحيا حياة هادفة وذات معنى ويكون أكثر توافقاً مع ذاته ومع البيئة المحيطة به.

وتشير جودة الحياة إلى إدراك الفرد لوضعه وفق السياق الثقافي والبيئي الذي يعيش فيه، ومدى تطابق أو عدم تطابق ذلك مع أهدافه، وتوقعاته، وقيمه، واهتماماته المتعلقة بصحته النفسية والجسدية، ومستوى استقلاليتها، وعلاقاته الاجتماعية، واعتقاداته الشخصية، وعلاقته بالبيئة بصفة عامة (WHOQOL Group, 1995:1405). وتُعرف جودة الحياة بدرجة الرضا أو عدم الرضا التي يشعر بها الفرد تجاه المظاهر المختلفة في الحياة ومدى سعادته بالوجود الإنساني (صفاء عبد الحميد، ٢٠١٦: ٢٧٠). وهي الشعور بالسعادة والقدرة على إشباع

الحاجات من خلال البيئة التي يعيش فيها الفرد والخدمات التي تقدم له في مجالات الحياة المختلفة (محمود عبد الحليم، علي مهدي، ٢٠١٠: ٤٤). كما يرى (Ilić 2010: 54) أن جودة الحياة هي تمتع الفرد بمستوى جيد من الصحة الجسدية والحالة النفسية يمنحه القدرة على أداء دوره نحو ذاته وأسرته ومهنته ومجتمعه. وأن مفهوم جودة الحياة يعكس وعى الفرد بتحقيق التوازن بين الجوانب الجسمية والنفسية والاجتماعية لتحقيق الرضا عن الحياة والاستمتاع بها (محمد السعيد، ٢٠١٠: ٢٢٨).

وعليه تُعرف الباحثة جودة الحياة بأنها حالة عامة من الرضا والسعادة ناتجة عن إحساس الفرد بالسيطرة الشخصية على جوانب حياته المختلفة (النفسية، والجسدية، والأسرية، والمهنية، والاجتماعية)، وقدرته على تحقيق التوازن بينها، فيشعر الفرد بأن حياته ذات معنى وهدف.

جوانب جودة الحياة: (WHOQoI Group, 1998: 1569-1585)،

(سحر فاروق، ٢٠١٢: ٢٦٧ - ٢٦٩)، (إيمان صالح، ٢٠١٣: ٧٧-٨٥).

(١) جودة الحياة النفسية: وتتضمن (التفكير والمشاعر الإيجابية والسلبية، وتقدير الذات، والسلامة النفسية، والتركيز، والقدرة على التواصل).

(٢) جودة الحياة الجسدية: وتتضمن (النشاط، والألم والتعب، والنوم والراحة، والصحة البدنية/ نشاطات الحياة اليومية، والقدرة على العمل، والحركة والتنقل).

(٣) جودة الحياة الأسرية: وتتضمن (التماسك والترابط والتفاعل الأسري، والتقدير والاحترام المتبادل والتعاون بين أفراد الأسرة).

٤) جودة الحياة المهنية: وتتضمن (الرضا عن العمل، وتنفيذ وانجاز المهام الوظيفية، والنمو والتطوير المهني).

٥) جودة الحياة الاجتماعية: وتتضمن (العلاقات الشخصية، والمساندة الاجتماعية، والمشاركة في الأنشطة الاجتماعية والترفيهية).

ولا يوجد تنظيم هرمي محدد لجوانب الحياة المختلفة، بل ينظمها كل فرد في بناء خاص وفق أولوياته ورؤاه الذاتية لأهمية كل قيمة بالنسبة لجودة حياته الشخصية ووفق سياقه الثقافي والبيئي (أحمد عبد العزيز، ٢٠١٤: ١٤).

البحوث السابقة:

فيما يلي عرض لبعض البحوث السابقة المرتبطة بموضوع البحث الحالي:

أولاً: بحوث تناولت التمر الوظيفي

بحث Hollis (2015) هدف إلى معرفة مدى انتشار التمر الوظيفي في التعليم العالي بأمريكا، وتم جمع البيانات من (١٧٥) كلية وجامعة، وتكونت العينة من (٤٠١) مشاركاً في التعليم العالي من أقسام مختلفة في الحرم الجامعي (الشؤون الأكاديمية، وشؤون الطلاب، والإدارة المالية، وتكنولوجيا المعلومات، وكلية الفنون، وأعضاء هيئة التدريس، والمديرين التنفيذيين)، وتمثلت أداة البحث في استطلاع رأي مكون من سؤالين، السؤال الأول: (ما هو حجم التمر الوظيفي في إدارة التعليم العالي؟)، السؤال الثاني: (ما هي تكلفة التمر الوظيفي على وجه التحديد لإدارة التعليم العالي؟)، وتوصل البحث إلى أن ٦٢٪ من المستجيبين تعرضوا للتمر الوظيفي، وأن ٧١٪ من النساء (ن = ٢٨١) واجهن

الالتزم الوظيفي، وفقدان الانتاجية وزيادة دوران العمل وارتفاع التكلفة المادية على المؤسسة.

كما تناول بحث Meriläinen, Sinkkonen, Puhakka, & Kaäyhko (2016) معرفة مستوى التتمر أو السلوك غير اللائق وتأثيره على الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في إحدى الجامعات الفنلندية، وبلغت العينة (114) من أعضاء هيئة التدريس، وتكونت أداة البحث من استبانة شملت ثلاثة أبعاد للتتمر الوظيفي (الإقصاء والتمييز، الاستخفاف بالأشخاص، التقويض المهني)، بالإضافة إلى سؤال مفتوح عن كيف أثر التتمر أو السلوك غير اللائق على عملك؟. ووفقاً لنتائج البحث، فقد تعرض 60٪ من المشاركين للتتمر الوظيفي خلال الأشهر الستة الماضية، كما كشفت أن هذه الأبعاد متسقة مع فئات عواقب التتمر أو السلوك غير اللائق بناءً على إجابات مفتوحة، فإن عواقب التتمر أو السلوك غير اللائق تؤثر في المقام الأول على المستوى الفردي كاضطرابات نفسية وتراجع في الثقة بالنفس وانخفاض الأداء المهني، كما ترتبط هذه العواقب أيضاً ببيئة العمل المتدهورة بالإضافة إلى انخفاض ربحية المؤسسة.

كما قام Hollis (2017) بدراسة تأثير التتمر الوظيفي على الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس، شارك فيه (257) من أعضاء هيئة التدريس من دول مختلفة أغلبهم من الولايات المتحدة الأمريكية، وكانت أداة البحث عبارة عن استطلاع رأي مكون من سؤالين، السؤال الأول (ما هي طبيعة التتمر الوظيفي على أعضاء هيئة التدريس؟)، والسؤال الثاني (هل يؤثر التتمر الوظيفي على القرارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس؟). وأظهرت النتائج أن ما

يقرب من ٦٣٪ من المشاركين واجهوا التمرر الوظيفي، وكان له تأثير سلبي على مسار حياتهم المهنية، ٣٢٪ فكروا في ترك قطاع التعليم العالي، علاوة على ذلك ذكر ما يقرب من ٨٠٪ من المستجيبين أن المنظمة لم تأخذ إجراء عند التعرف على التمرر في مكان العمل.

كما قام بحث (Ghumro, Mangi, & Rajper (2017) بمحاولة استكشاف العلاقة السببية بين التمرر في مكان العمل والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الباكستانية الخاصة، وبلغت العينة (١٦٦) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة، تم جمع البيانات من خلال استبانة مكونة من ثلاثة أبعاد (الاستخفاف، الاستهزاء، السخرية) من إعداد الباحثين، وقد أظهرت النتائج أن هناك ارتباط سلبي بين التمرر في مكان العمل والأداء الوظيفي، حيث أدى إلى انخفاض الأداء الوظيفي لدى العينة، وأشار البحث إلى أن التمرر في مكان العمل يعتبر مصدر قلق كبير لمؤسسات التعليم العالي.

ثانياً: بحوث تناولت جودة الحياة

بحث سحر فاروق (٢٠١٢) هدف إلى الكشف عن مستوى جودة الحياة والرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس، والتحقق من وجود علاقة بين جودة الحياة والرضا الوظيفي، والتعرف ما إذا كان مستوى جودة الحياة والرضا الوظيفي يختلف باختلاف متغيرات النوع والدرجة العلمية والتخصص لأعضاء هيئة التدريس، وتكونت عينة البحث من (١٠٢) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس، تم استخدام مقياس جودة الحياة لمنظمة الصحة العالمية ترجمة (صفاء الأعرس، ٢٠١١)، وأظهرت النتائج انخفاض مستوى جودة الحياة بأبعادها المختلفة فيما عدا بعد العلاقات الاجتماعية، كما أظهرت

وجود علاقة موجبة بين جودة الحياة بين أعضاء هيئة التدريس ودرجة الرضا الوظيفي لديهم، وكشفت عن عدم وجود فروق دلالة إحصائية بين أفراد العينة في مستوى جودة الحياة تعزى إلى متغير النوع والكلية، بينما كشفت عن وجود فروق دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الدرجة العلمية ولصالح الأساتذة.

وبحث مريم شيخي (٢٠١٤) هدف إلى كشف العلاقة بين طبيعة العمل وجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تلمسان بالجزائر، وتكونت عينة البحث من (١٠٠) عضو هيئة تدريس جامعي، واستخدم البحث مقياس جودة الحياة لمنظمة الصحة العالمية ترجمة (أحمد حسانين، ٢٠١١)، وتوصلت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية بين مصادر طبيعة العمل وجودة الحياة بمختلف مجالاتها، وأن مستوى جودة الحياة لدى العينة جاء منخفضاً، كما لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى جودة الحياة تعزى إلى متغير النوع فيما عدا المجال الجسمي ومجال الاستقلالية لصالح الذكور، ولم تثبت فروق دالة إحصائية في مستوى جودة الحياة تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

كما هدف بحث Enders, West, Dyrbye, Shanafelt, Satele, sloan (2015) إلى التعرف على تأثير الإرهاق الوظيفي على جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس، شارك فيها (٥٤) عضو هيئة تدريس جامعي، واستخدم البحث مقياس (Maslach Burnout Inventory, 2011) للإرهاق المهني، ومقياس جودة الحياة الشاملة إعداد (QOL; Locke et al., 2007)، وقد توصلت نتائج البحث إلى أن الإرهاق مشكلة منتشرة في مكان العمل بين أعضاء هيئة التدريس، وأنه مرتبطاً برداءة نوعية الحياة وانخفاض جودة العمل المتصورة، ولم يلاحظ أي اختلافات في استجابات المشاركين على مقياس

الارهاق ومقياس جودة الحياة ترجع إلى النوع أو العمر أو الحالة الاجتماعية، وأشار البحث إلى أن معالجة الإرهاق قد تكون فرصة لتحسين الأداء المهني والرضا الوظيفي والاحتفاظ بعضو هيئة التدريس بالمؤسسة.

وبحث عبد الكريم عبيد (٢٠١٦) هدف إلى قياس مستوى جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة والتعرف على الفروق في مستوى جودة الحياة تبعاً لمتغير البلد الذي ينتمي إليه عضو هيئة التدريس (ليبييا، العراق، مصر)، وكذلك تبعاً لمتغير النوع (ذكور - الإناث)، وبلغت عينة البحث (٢١٠) عضو هيئة تدريس جامعي بواقع (١٧٠) من الذكور، (٤٠) من الإناث، وقام الباحث ببناء مقياس لقياس مستوى جودة الحياة، وتوصل البحث إلى أن مستوى جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس جاء منخفضاً، وتوجد فروق دالة إحصائية في مستوى جودة الحياة بحسب النوع لصالح الإناث، كما توجد فروق دالة إحصائية في مستوى جودة الحياة بين عينات البحث لصالح العينة المصرية.

كما قام بحث Gomes, Sanchez, Sanchez, Júnior, Filho, da Silva, Barbosa, & Porto (2017) بتقييم جودة الحياة وجودة الحياة العملية لأساتذة العلوم الصحية بمؤسسات التعليم العالي، وقد شارك (١١٤) أستاذاً جامعياً، تم استخدام مقياس منظمة الصحة العالمية WHOQOL لقياس جودة الحياة، ومقياس جودة الحياة العملية TQWL-42، وتوصلت نتائج البحث إلى أن درجة كل من جودة الحياة وجودة الحياة العملية كانت مُرضية إلى حد ما، وأن هناك ارتباطاً إيجابياً معنوياً بين جودة الحياة وجودة الحياة العملية، وأن هناك فروق في استجابات المشاركين على مقياس جودة الحياة ومقياس جودة الحياة العملية ترجع إلى النوع لصالح الذكور.

تعليق:

يتضح من مراجعة البحوث السابقة التي تناولت التمر الوظيفي ما يلي:

- كشفت نتائج بعض البحوث عن ارتفاع مستوى التمر الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي مثل بحث (Hollis (2015، وبحث (Meriläinen et al. (2016.
- أوضحت نتائج بعض البحوث تأثير التمر الوظيفي على الأداء المهني مثل بحث (Meriläinen et al. (2016، وبحث (Hollis (2017، وبحث (Ghumro et al. (2017، وكذلك تأثيره على الحالة النفسية مثل بحث (Meriläinen et al. (2016.
- تنوعت الأدوات المستخدمة في قياس سلوكيات التمر الوظيفي ما بين استطلاع رأي مثل بحث (Hollis (2015، وبحث (Hollis (2017، واستبانة مثل بحث (Meriläinen et al. (2016، ومقياس مثل بحث (Ghumro et al. (2017.
- توصلت نتائج بعض البحوث إلى وجود فروق تعزى إلى النوع لصالح الإناث مثل بحث (Hollis (2015.

كما يتضح من مراجعة البحوث السابقة التي تناولت جودة الحياة ما يلي:

- كشفت نتائج البحوث عن انخفاض مستوى جودة الحياة مثل بحث مريم شيخي (٢٠١٤)، وبحث (Enders et al. (2015، وبحث عبد الكريم عبيد (٢٠١٦)، وبحث (Gomes et al. (2017، وبحث سحر فاروق (٢٠١٢) فيما عدا بُعد العلاقات الاجتماعية.

- توصلت نتائج بعض البحوث إلى وجود علاقة بين جودة الحياة والرضا الوظيفي مثل بحث سحر فاروق (٢٠١٢)، وبين جودة الحياة وجودة الحياة العملية مثل بحث (Gomes et al. 2017)، وتوصلت نتائج بعض البحوث إلى تأثير طبيعة العمل على جودة الحياة مثل بحث مريم شيخي (٢٠١٤)، وكذلك تأثير الإرهاق الوظيفي على جودة الحياة مثل بحث (Enders et al. 2015).
- اعتمدت بعض البحوث على مقياس منظمة الصحة العالمية لقياس جودة الحياة مثل بحث سحر فاروق (٢٠١٢)، وبحث مريم شيخي (٢٠١٤)، وبحث (Gomes et al. 2017)، واعتمدت بعض البحوث على مقياس جودة الحياة الشاملة إعداد (QOL; Locke et al., 2007) مثل بحث (Enders et al 2015)، وقامت بعض البحوث ببناء مقياس جودة الحياة مثل بحث عبد الكريم عبيد (٢٠١٦).
- تباينت نتائج بعض البحوث التي تناولت جودة الحياة في وجود فروق تعزى إلى النوع لصالح الإناث مثل بحث عبد الكريم عبيد (٢٠١٦)، ولصالح الذكور مثل بحث (Gomes et al. 2017)، كما توجد فروق تعزى إلى الدرجة العلمية لصالح الأساتذة مثل بحث سحر فاروق (٢٠١٢).
- وبمراجعة البحوث السابقة التي تناولت كل من التمر الوظيفي وجودة الحياة لا يوجد بحث اهتم بمعرفة طبيعة العلاقة بين سلوكيات التمر الوظيفي وجودة الحياة، ويعتبر البحث الحالي المحاولة الأولى في أدبيات البحث العلمي- وذلك في حدود علم الباحثة- للتعرف على طبيعة العلاقة بين سلوكيات التمر

الوظيفي وجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، كما أغفلت البحوث السابقة التي تناولت التتمر الوظيفي المتغيرات الديموجرافية مثل (النوع - الدرجة العلمية - سنوات الخبرة - طبيعة الكلية) التي قد يكون لها تأثير على سلوكيات التتمر الوظيفي التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس الجامعي وهو أيضا ما يسعى إليه البحث الحالي.

فروض البحث:

- ١- يوجد مستوى مرتفع من سلوكيات التتمر الوظيفي التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس الجامعي.
- ٢- يوجد مستوى منخفض من جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي.
- ٣- لا توجد علاقة ارتباطية بين سلوكيات التتمر الوظيفي وجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي.
- ٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس الجامعي في سلوكيات التتمر الوظيفي تعزى إلى (النوع - الدرجة العلمية - سنوات الخبرة - طبيعة الكلية).
- ٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس الجامعي في جودة الحياة تعزى إلى (النوع - الدرجة العلمية - سنوات الخبرة - طبيعة الكلية).

إجراءات البحث:أولاً: منهج البحث

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لتحقيق أهداف البحث الحالي.

ثانياً: العينة

العينة الاستطلاعية: تكونت من (٣٠) عضو هيئة تدريس بجامعة الزقازيق لعام (٢٠١٩-٢٠٢٠م) تراوحت أعمارهم ما بين (٣٥ - ٥٥) عامًا، وذلك لحساب الخصائص السيكومترية لأدوات البحث.

العينة الأساسية: تكونت من (١٥٥) عضو هيئة تدريس بجامعة الزقازيق، تراوحت أعمارهم ما بين (٣٥ - ٥٥) عامًا، تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية. والجدول (١) يبين توزيع عينة البحث وفقاً لمتغير النوع والدرجة العلمية وسنوات الخبرة وطبيعة الكلية:

جدول (١) توزيع عينة البحث وفقاً لمتغير النوع والدرجة العلمية وسنوات الخبرة وطبيعة الكلية

| المتغير | مستوى المتغير | العدد | النسبة |
|----------------|---------------|-------|--------|
| النوع | ذكور | ٦٠ | %٣٩ |
| | إناث | ٩٥ | %٦١ |
| | المجموع | ١٥٥ | %١٠٠ |
| الدرجة العلمية | مدرس | ٨٨ | %٥٧ |
| | أستاذ مساعد | ٤٥ | %٢٩ |
| | أستاذ | ٢٢ | %١٤ |
| | المجموع | ١٥٥ | %١٠٠ |

| المتغير | مستوى المتغير | العدد | النسبة |
|--------------|-----------------------|-------|--------|
| سنوات الخبرة | أقل من ٥ سنوات | ٤٣ | ٢٨% |
| | من ٥- أقل من ١٠ سنوات | ٨٣ | ٥٣% |
| | ١٠ سنوات فأكثر | ٢٩ | ١٩% |
| | المجموع | ١٥٥ | ١٠٠% |
| طبيعة الكلية | كليات نظرية | ١٠٢ | ٦٦% |
| | كليات عملية | ٥٣ | ٣٤% |
| | المجموع | ١٥٥ | ١٠٠% |

ثالثاً: أدوات البحث

أولاً- مقياس سلوكيات التمر الوظيفي: ملحق (١)

لتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة بإعداد مقياس سلوكيات التمر الوظيفي التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وتم إعداده في ضوء البحوث مثل بحث (Einarsen et al. (2009، وبحث Bartlett & Bartlett (2011)، وبحث (Meriläinen et al. (2016. وبلغت عدد مفردات المقياس (٢٧) مفردة موزعة على ثلاثة أبعاد، كل بُعد يقيس أحد سلوكيات التمر الوظيفي، فالبُعد الأول من (١-١١) يقيس التمر المرتبط بالعمل وتتراوح درجته من (١١:٣٣)، ومؤشر التمر الوظيفي على هذا البعد يساوي (٢٢)، والبعد الثاني من (١٢-٢٠) يقيس التمر المرتبط بالشخص وتتراوح درجته من (٩:٢٧)، ومؤشر التمر الوظيفي على هذا البعد يساوي (١٨)، والبعد الثالث من (٧:٢١)، يقيس التمر المرتبط بالإيذاء الجسدي وتتراوح درجته من (٧:٢١)، ومؤشر التمر الوظيفي على هذا البعد يساوي (١٤). وتتراوح الدرجة الكلية

لمقياس سلوكيات التمر الوظيفي من (٢٧:٨١) درجة، ومؤشر التمر الوظيفي على المقياس يساوي (٥٤).

يستجيب الفرد لمفردات المقياس وفق تدرج ثلاثي، أمام كل فقرة ثلاث إجابات (تتطبق جداً، تتطبق، لا تتطبق) ودرجتها من (٣:١). علماً بأن جميع مفردات المقياس في اتجاه واحد (الاتجاه الإيجابي).

قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته المبدئية على عدد (٥) من أعضاء هيئة التدريس في علم النفس التربوي، والقياس والتقييم بالكلية وذلك لتحكيمه وإبداء الرأي من حيث سلامة اللغة، والوضوح، ومدى صلاحية المفردات لكل بُعد، ومدى ملائمة كل مفردة للبعد الذي تنتمي إليه، وقد تم تعديل وصياغة بعض المفردات في ضوء آراء السادة المحكمين.

وتم حساب بعض الخصائص السيكومترية لمقياس سلوكيات التمر الوظيفي كما يلي:

١- صدق المحك:

تم حساب صدق المحك للمقياس بحساب معاملات الارتباط بين درجات العينة الاستطلاعية على المقياس الحالي مع درجات نفس العينة على المحك المستخدم وهو مقياس سلوكيات التمر (دلال الزعبي ووزان مهيدات، ٢٠١٤)، وكانت جميع معاملات الارتباط بين المقياسين دالة إحصائياً حيث بلغت (٠,٧٥٦) وهي دالة عند ٠,٠١، مما يعد مؤشراً على صدق مقياس سلوكيات التمر الوظيفي المستخدم في البحث الحالي.

٢- ثبات المقياس:

تم حساب ثبات معامل ألفا كرونباخ للمقياس وذلك في حالة حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، والجدول (٢) يبين ذلك.

جدول (٢) قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمفردات مقياس سلوكيات التمر الوظيفي

| التمر المرتبط بالإيداء الجسدي | | التمر المرتبط بالشخص | | التمر المرتبط بالعمل | |
|-------------------------------|-------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|
| معامل ألفا | رقم المفردة | معامل ألفا | رقم المفردة | معامل ألفا | رقم المفردة |
| ٠,٧٥١ | ٢١ | ٠,٧٠٤ | ١٢ | ٠,٦٥١ | ١ |
| ٠,٦٧٤ | ٢٢ | ٠,٦٥٨ | ١٣ | ٠,٦٠١ | ٢ |
| ٠,٧٢١ | ٢٣ | ٠,٧١٧ | ١٤ | ٠,٥٦٦ | ٣ |
| ٠,٦٢٦ | ٢٤ | ٠,٦٧٨ | ١٥ | ٠,٥٨٦ | ٤ |
| ٠,٧١٠ | ٢٥ | ٠,٦٦٣ | ١٦ | ٠,٦٨١ | ٥ |
| ٠,٦٨٥ | ٢٦ | ٠,٧٢٦ | ١٧ | ٠,٦٥٦ | ٦ |
| ٠,٦٣١ | ٢٧ | ٠,٦٦٨ | ١٨ | ٠,٦١٠ | ٧ |
| معامل ألفا = ٠,٧٥١ | | ٠,٧١٥ | ١٩ | ٠,٥٨٣ | ٨ |
| | | ٠,٦٤٩ | ٢٠ | ٠,٦٤٢ | ٩ |
| | | معامل ألفا = ٠,٧٣١ | | ٠,٦١٤ | ١٠ |
| | | | | ٠,٦٥٧ | ١١ |
| | | معامل ألفا = ٠,٦٩٧ | | | |

يتضح من الجدول (٢) أن جميع قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ في حالة حذف المفردة أقل من أو يساوي معامل ألفا للبعد الذي تنتمي إليه المفردة، كما تم حساب الثبات الكلي للمقياس وكانت قيمة معامل ألفا (٠,٨٩٣) وبذلك يتمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات مما يشير إلى صلاحية المقياس للتطبيق.

٣- الاتساق الداخلي:

تم التحقق من الاتساق الداخلي عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وامتدت قيم معاملات الارتباط المحسوبة لمفردات المقياس من (٠,٤٩١ : ٠,٧٣٨) وكانت جميع معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على الاتساق الداخلي لمفردات المقياس.

ثانياً- مقياس جودة الحياة: ملحق (٢)

لتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة بإعداد مقياس جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، تم إعداده في ضوء مقياس منظمة الصحة العالمية (WHOQOL Group (1998، والبحوث السابقة مثل بحث سحر فاروق (٢٠١٢)، وبحث إيمان صالح (٢٠١٣). وبلغت عدد مفردات المقياس (٤١) مفردة، موزعة على خمسة أبعاد، كل بُعد يقيس أحد جوانب جودة الحياة، فالبُعد الأول من (١-١١) يقيس جودة الحياة النفسية وتتراوح درجته من (١١:٣٣)، ومؤشر جودة الحياة على هذا البعد يساوي (٢٢)، والبعد الثاني من (١٢-١٨) يقيس جودة الحياة الجسدية وتتراوح درجته من (٧:٢١)، ومؤشر جودة الحياة على هذا البعد يساوي (١٤)، والبعد الثالث من (١٩-٢٥) يقيس

جودة الحياة الأسرية وتتراوح درجته من (٢١:٧)، ومؤشر جودة الحياة على هذا البعد يساوي (١٤)، والبعد الرابع من (٢٦-٣٤) يقيس جودة الحياة المهنية وتتراوح درجته من (٢٧:٩)، ومؤشر جودة الحياة على هذا البعد يساوي (١٨)، والبعد الخامس من (٤١-٣٥) يقيس جودة الحياة الاجتماعية وتتراوح درجته من (٢١:٧)، ومؤشر جودة الحياة على هذا البعد يساوي (١٤). وتتراوح الدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة من (١٢٣:٤١) درجة، ومؤشر جودة الحياة على المقياس يساوي (٨٢).

يستجيب الفرد لمفردات المقياس وفق تدرج ثلاثي، أمام كل مفردة ثلاث إجابات (تنطبق جداً، تنطبق، لا تنطبق) ودرجتها من (١:٣). علماً بأن جميع مفردات المقياس في اتجاه واحد (الاتجاه الإيجابي).

قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته المبدئية على عدد (٥) من أعضاء هيئة التدريس في علم النفس التربوي، والقياس والتقويم بالكلية وذلك لتحكيمه وإبداء الرأي من حيث سلامة اللغة، والوضوح، ومدى صلاحية المفردات لكل بُعد، ومدى ملائمة كل مفردة للبُعد الذي تنتمي إليه، وقد تم تعديل وصياغة بعض المفردات في ضوء آراء السادة المحكمين.

وتم حساب بعض الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة كما يلي:

١ - صدق المحك:

تم حساب صدق المحك للمقياس بحساب معاملات الارتباط بين درجات العينة الاستطلاعية على المقياس الحالي مع درجات نفس العينة على المحك المستخدم وهو مقياس جودة الحياة (عبد الكريم الكبيسي، ٢٠١٦)، وكانت جميع معاملات الارتباط بين المقياسين دالة إحصائياً حيث بلغت (٠,٧٩٠) وهي دالة

عند ٠,٠١، مما يعد مؤشراً على صدق مقياس جودة الحياة المستخدم في البحث الحالي.

٢- ثبات المقياس:

تم حساب ثبات معامل ألفا كرونباخ للمقياس وذلك في حالة حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، والجدول (٣) يبين ذلك.

جدول (٣) قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمفردات مقياس جودة الحياة

| جودة الحياة المهنية | | جودة الحياة الاجتماعية | | جودة الحياة الأسرية | | جودة الحياة الجسدية | | جودة الحياة النفسية | |
|-----------------------|-------------|------------------------|-------------|-----------------------|-------------|-----------------------|-------------|-----------------------|-------------|
| معامل ألفا | رقم المفردة | معامل ألفا | رقم المفردة | معامل ألفا | رقم المفردة | معامل ألفا | رقم المفردة | معامل ألفا | رقم المفردة |
| ٠,٦٩٨ | ٣٣ | ٠,٧٦٠ | ٢٦ | ٠,٦٢٣ | ١٩ | ٠,٦٩٤ | ١٢ | ٠,٦٢٢ | ١ |
| ٠,٦٥٧ | ٣٤ | ٠,٦٧٧ | ٢٧ | ٠,٦٢٤ | ٢٠ | ٠,٦٨٥ | ١٣ | ٠,٦١٧ | ٢ |
| ٠,٦٧٢ | ٣٥ | ٠,٧٢٠ | ٢٨ | ٠,٧٤١ | ٢١ | ٠,٦٩١ | ١٤ | ٠,٦٢٩ | ٣ |
| ٠,٦٤٣ | ٣٦ | ٠,٨٠٣ | ٢٩ | ٠,٦٠٦ | ٢٢ | ٠,٦٥٧ | ١٥ | ٠,٧٠٣ | ٤ |
| ٠,٧١٠ | ٣٧ | ٠,٦٧٩ | ٣٠ | ٠,٧١٧ | ٢٣ | ٠,٧٨١ | ١٦ | ٠,٦١٩ | ٥ |
| ٠,٦٧٥ | ٣٨ | ٠,٧٣٤ | ٣١ | ٠,٦٥٥ | ٢٤ | ٠,٦٧٣ | ١٧ | ٠,٦١٤ | ٦ |
| ٠,٦٣٧ | ٣٩ | ٠,٧٠٢ | ٣٢ | ٠,٧٠١ | ٢٥ | ٠,٧٦١ | ١٨ | ٠,٧٠١ | ٧ |
| ٠,٦٩١ | ٤٠ | معامل ألفا = ٠,٨١١ | | معامل ألفا = ٠,٧٧١ | | معامل ألفا = ٠,٧٨١ | | ٠,٧٢٤ | ٨ |
| ٠,٧٣٨ | ٤١ | | | | | | | ٠,٦٤٥ | ٩ |
| معامل ألفا = ٠,٧٦٦ | | | | | | | | ٠,٥٩٣ | ١٠ |
| | | | | | | | | ٠,٦٣٨ | ١١ |
| | | | | | | | | معامل ألفا = ٠,٧٢٤ | |

يتضح من الجدول (٣) أن جميع قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ في حالة حذف المفردة أقل من أو يساوي معامل ألفا للبعد الذي تنتمي إليه المفردة، كما تم حساب الثبات الكلي للمقياس وكانت قيمة معامل ألفا (٠,٩٠١) وبذلك يتمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات مما يشير إلى صلاحية المقياس للتطبيق.

٣- الاتساق الداخلي:

تم التحقق من الاتساق الداخلي عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وامتدت قيم معاملات الارتباط المحسوبة لمفردات المقياس من (٠,٥٤٥ : ٠,٧٦٩) وكانت جميع معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على الاتساق الداخلي لمفردات المقياس.

المعالجة الإحصائية:

- أ- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى سلوكيات التمر الوظيفي، ومستوى جودة الحياة.
- ب- معامل ارتباط Pearson لمعرفة طبيعة العلاقة بين سلوكيات التمر الوظيفي وجودة الحياة.
- ج- اختبار "T-Test" لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات عينة البحث حول مستوى سلوكيات التمر الوظيفي، ومستوى جودة الحياة.
- د- اختبار Kruskal Wallis لمعرفة الفروق بين المجموعات.

نتائج البحث ومناقشتها:

- النتائج المتعلقة بالفرض الأول: "يوجد مستوى مرتفع من سلوكيات التمر الوظيفي التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس الجامعي". للتأكد من صحة هذا الفرض تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومؤشر سلوكيات التمر الوظيفي، ومستوى استجابات عينة البحث على مقياس سلوكيات التمر الوظيفي ودرجته الكلية والجدول (٤) يبين النتائج على النحو التالي:

جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومؤشر سلوكيات التمر الوظيفي ومستوى استجابات عينة البحث على مقياس سلوكيات التمر

الوظيفي ودرجته الكلية

| سلوكيات التمر الوظيفي | عدد المفردات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مؤشر سلوكيات التمر الوظيفي | المستوى |
|-------------------------------|--------------|-----------------|-------------------|----------------------------|---------|
| التمر المرتبط بالعمل | ١١ | ٣١,٣٢٢ | ١,٤٢٣ | ٢٢ | مرتفع |
| التمر المرتبط بالشخص | ٩ | ٢٢,٥٠٣ | ١,٣٧٤ | ١٨ | مرتفع |
| التمر المرتبط بالإيذاء الجسدي | ٧ | ١٦,٧٢٢ | ١,٤٥٧ | ١٤ | مرتفع |
| الدرجة الكلية | ٢٧ | ٧٠,٥٤٧ | ٢,٤٢٨ | ٥٤ | مرتفع |

يتضح من الجدول (٤) أن الدرجة الكلية لمستوى سلوكيات التمر الوظيفي التي يتعرض لها عينة البحث جاءت مرتفعة، بمتوسط حسابي (٧٠,٥٤٧)، وفيما يتعلق بالأبعاد فقد جاء التمر المرتبط بالعمل بمتوسط حسابي (٣١,٣٢٢) وبمستوى مرتفع، ثم يليه التمر المرتبط بالشخص بمتوسط حسابي

(٢٢,٥٠٣) وبمستوى مرتفع، وجاء التمر المرتبط بالإيذاء الجسدي بمتوسط حسابي (١٦,٧٢٢) وبمستوى مرتفع.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ارتفاع مستوى سلوكيات التمر الوظيفي التي يتعرض لها عينة البحث إلى تغاضي الثقافات التنظيمية عن مثل هذه السلوكيات السلبية أو مكافئتها أو إجبار الضحية (الهدف) على السكوت، خاصة عندما يحتل المتتمر موقعا في السلطة، أو له مصالح مشتركة مع القيادة، كما أن المتتمر يستهدف الضحية (الهدف) الأكثر كفاءة على أنه منافس له، فيشعر بالقلق وبالتهديد المهني من تفوق الهدف عنه حيث تتجه الأنظار إليه وليس للمتتمر، وبالتالي يحاول مضايقته وتقويض مهامه بشتى الطرق، وعادة ما يتبع المتتمر هذه السلوكيات السلبية لاستبعاد الهدف فهو يرى أن هذه السلوكيات هي ما دفعته إلى التقدم في حياته المهنية في بيئة عمل متساهلة.

كما أن هناك عامل آخر يمكن أن يفسر هذه النتيجة وهو قلة حيلة الضحية (الهدف) في دفع الظلم الواقع عليه من قبل المتتمر والمؤسسة التي لا تدافع عن حقوقه المهنية، وبالتالي نادرا ما يتم الإبلاغ عن هذه السلوكيات نتيجة للخوف من المتتمر أو عدم الحصول على نتائج مرضية من قبل إدارة الكلية، أيضا عدم وعي الهدف باتخاذ الاجراءات اللازمة في مثل هذه المشكلات وتصعيد الأمر إلى الإدارة العليا بالجامعة، فكل هذه العوامل تساعد في استمرار سلوكيات التمر الوظيفي وانتشارها، الأمر الذي يؤدي إلى تفاقم المشكلة حيث تكون عواقبها وخيمة على الفرد والمؤسسة ككل، وذلك إذا لم يتم الإبلاغ عنها أو لم تتخذ الإدارة خطوات إيجابية للحد من سلوكيات التمر الوظيفي.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج بحوث كل من (Hollis ، Casell (2011) و (2015)، (Meriläinen et al. (2016) و (Hollis (2017) والتي أشارت جميعها إلى انتشار سلوكيات التمر الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي.

- **النتائج المتعلقة بالفرض الثاني:** "يوجد مستوى منخفض من جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي". للتأكد من صحة هذا الفرض تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومؤشر جودة الحياة ومستوى استجابات عينة البحث على مقياس جودة الحياة ودرجته الكلية، والجدول (٥) يبين النتائج على النحو التالي:

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومؤشر جودة الحياة ومستوى استجابات عينة البحث على مقياس جودة الحياة ودرجته الكلية

| جودة الحياة | عدد المفردات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مؤشر جودة الحياة | المستوى |
|------------------------|--------------|-----------------|-------------------|------------------|---------|
| جودة الحياة النفسية | ١١ | ١١,٦٧٧ | ,٨٤٤٦ | ٢٢ | منخفض |
| جودة الحياة الجسدية | ٧ | ٨,٥٨٠ | ١,١٤٠ | ١٤ | منخفض |
| جودة الحياة الأسرية | ٧ | ٨,٨٨٣ | ١,٠١٩ | ١٤ | منخفض |
| جودة الحياة الاجتماعية | ٧ | ٨,٥٥٤ | ١,١٤٤ | ١٤ | منخفض |
| جودة الحياة المهنية | ٩ | ٩,٣٨٧ | ,٦٨٢٧ | ١٨ | منخفض |
| الدرجة الكلية | ٤١ | ٤٧,٠٨٣ | ٢,٥٥٥ | ٨٢ | منخفض |

يتضح من الجدول (٥) أن الدرجة الكلية لمستوى جودة الحياة لدى عينة البحث جاءت منخفضة، بمتوسط حسابي (٤٧,٠٨٣)، وفيما يتعلق بالأبعاد فقد جاء بُعد جودة الحياة النفسية بمتوسط حسابي (١١,٦٧٧) وبمستوى منخفض، وبُعد

جودة الحياة الجسدية بمتوسط حسابي (٨,٥٨٠) وبمستوى منخفض، وبعُد جودة الحياة الأسرية بمتوسط حسابي (٨,٨٨٣) وبمستوى منخفض، وبعُد جودة الحياة الاجتماعية بمتوسط حسابي (٨,٥٥٤) وبمستوى منخفض، وبعُد جودة الحياة المهنية بمتوسط حسابي (٩,٣٨٧) وبمستوى منخفض.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في انخفاض مستوى جودة الحياة لدى عينة البحث بأن كل جانب من جوانب الحياة يؤثر على الآخر وأن أي خلل في أي جانب من جوانبها يؤثر بشكل سلبي ومباشر على بقية الجوانب، فالفرد يشعر بقيمة حياته وأنها ذات معنى من خلال ما يحققه من انجازات خاصة في جانب حياته المهنية، ولكن سلوكيات التمر الوظيفي التي يتعرض لها تقوض نجاحه ورغبته في تحقيق أهدافه المنشودة، فيشعر الفرد بالاحباط وينخفض مستوى جودة حياته المهنية نتيجة لعدم رضاه عن بيئة العمل، مما يؤثر بشكل سلبي على جودة حياته النفسية والجسدية، وبالتالي يُقصر في واجباته الأسرية والاجتماعية كل هذا يؤدي إلى انخفاض مستوى جودة الحياة بشكل عام.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج بحوث كل من مريم شيخي Enders et al (2015)، عبد الكريم عبيد (٢٠١٦)، Gomes et al. (2017)، والتي أشارت جميعها إلى انخفاض مستوى جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، كما تتفق هذه النتيجة بشكل جزئي مع نتيجة بحث سحر فاروق (٢٠١٢) في انخفاض مستوى جودة الحياة بأبعادها المختلفة فيما عدا بُعد العلاقات الاجتماعية.

- **النتائج المتعلقة بالفرض الثالث:** توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين سلوكيات التمر الوظيفي وجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي". للتأكد من صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين

الدرجة الكلية لاستجابات عينة البحث على مقياس سلوكيات التمر الوظيفي ومقياس جودة الحياة. والجدول (٦) يبين النتائج على النحو التالي:

جدول (٦) معاملات الارتباط بين سلوكيات التمر الوظيفي وجودة الحياة

| المتغير | الدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة | مستوى الدلالة |
|--|----------------------------------|---------------|
| الدرجة الكلية لمقياس سلوكيات التمر الوظيفي | ٨٧١- | ٠,٠٠٠ |

يتضح من الجدول (٦) وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية لاستجابات عينة البحث على مقياس سلوكيات التمر الوظيفي ومقياس جودة الحياة بمعامل ارتباط (-٨٧١).

وتؤكد هذه النتيجة على نتائج الفرض الأول والثاني للبحث الحالي بأن كلما ارتفعت مستويات سلوكيات التمر الوظيفي كلما انخفضت مستويات جودة الحياة لدى عينة البحث، ويمكن تفسير ذلك بأن التعرض بشكل مستمر ومتكرر ومقصود لسلوكيات التمر الوظيفي وعدم قدرة الفرد على دفع أو منع هذه السلوكيات الغير أخلاقية والاحساس بفقدان السيطرة الذاتية على ما يحدث له من أمور سلبية في بيئة العمل يُشعر الفرد بعدم الرضا والراحة في بيئة العمل وهذا بدوره يؤثر سلباً على مستوى جودة حياته بشكل عام.

وتؤكد هذه النتيجة على ما أشارت له البحوث السابقة التي اهتمت بدراسة العواقب المرتبطة بسلوكيات التمر الوظيفي على مستوى الفرد مثل بحث Hauge ،Wallace & Shut (2009) ،Matthiesen & Einarsen (2004) ، Nielsen ،Çankaya et al. (2011) ،De Wet (2010) ،et al. (2010)

De Vos & ٢٠١٥) ،Hetland, Matthiesen, & Einarsen (2012)
Kirsten (

وتتفق هذه النتيجة بشكل جزئي مع نتائج بحث Meriläinen et al. (2016) حيث أشار إلى أن سلوكيات التمر الوظيفي أدت إلى حدوث اضطرابات نفسية وتراجع في الثقة بالنفس وانخفاض الأداء المهني، ونتائج بحث (2017) Hollis، Ghumro et al. (2017) والتي أشارت إلى وجود ارتباط سلبي بين سلوكيات التمر الوظيفي والحياة المهنية والأداء الوظيفي، ونتائج بحث (2019) Hollis والتي أشارت إلى وجود علاقة موجبة بين سلوكيات التمر الوظيفي وبين المشكلات الصحية.

- النتائج المتعلقة بالفرض الرابع: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوكيات التمر الوظيفي التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس الجامعي، تعزى إلى (النوع - الدرجة العلمية - سنوات الخبرة - طبيعة الكلية)".

أولاً: النوع

للتأكد من وجود فروق دلالة إحصائية في مستوى سلوكيات التمر الوظيفي التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس الجامعي تعزى إلى النوع، تم حساب اختبار "T-Test" للعينات المستقلة، لمعرفة الفروق بين استجابات عينة البحث على مقياس سلوكيات التمر الوظيفي، والجدول (٧) يبين النتائج على النحو التالي:

جدول (٧) نتائج اختبار "T-Test" للفروق بين متوسط استجابات عينة البحث على مقياس سلوكيات التتمر الوظيفي تعزى إلى النوع

| المتغير | النوع | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ت | مستوى الدلالة |
|------------------------------|-------|-------|-----------------|-------------------|--------|---------------|
| مقياس سلوكيات التتمر الوظيفي | ذكر | ٦٠ | ٦٦,٢٠٠ | ١,٥٨١ | ١٤,٠٣٠ | ,٠٠٠ |
| | أنثى | ٩٥ | ٦٩,٨٩٤ | ١,٦٢٠ | | |

يتضح من الجدول (٧) وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط استجابات عينة البحث على مقياس سلوكيات التتمر الوظيفي تعزى إلى النوع ولصالح الإناث، مما يعني أن الإناث أكثر عرضة من الذكور لسلوكيات التتمر الوظيفي. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الرجال أكثر قدرة وجرأة على مواجهة السلوكيات السلبية والعدوانية في مكان العمل. فقد أشار Simpson & Cohen (2004) أن النساء تتعرضن للتخويف والترهيب والسلوكيات السلبية في مكان العمل لأنهن يفتقرن إلى القوة، أو يعتبرن أنفسهن عاجزات عن مواجهة المتمترين بشكل مباشر. فإن اختلافات القوة المنتصورة لا ترجع بالضرورة إلى اختلافات رسمية في القوة، ولكن يمكن أيضاً إنشاؤها من خلال الخصائص الظرفية والسياقية (Curtis 2011). وبالتالي قد تؤثر اختلافات القوة المرتبطة بالأدوار التقليدية للجنسين على سلوك التتمر، حيث أن معظم النساء يتمتعن بسلطة ومكانة أقل في العديد من البلدان (Cleveland & Kerst 1993). ومن جانب آخر يمكن تفسير هذه النتيجة بعدم الرغبة في نجاح العنصر النسائي في مكان العمل وذلك إذا فرضنا أن المتمترون هم من العنصر الرجالي. فقد أكدت دراسة Hollis (2015) أن الذكور هم الأكثر تتمرًا بين

الجنسين وأن الدافع وراء عدوانية الذكور تجاه النساء في مكان العمل هو الرغبة في إضعافها والسيطرة عليها وعدم وصولها إلى نجاحات تفوق الرجال. وتتفق هذه النتيجة مع بحث Hollis (2015) حيث أشار نتائجه إلى أن الذين تعرضوا للتنمر أغلبهم من النساء.

ثانياً: الدرجة العلمية

للتأكد من وجود فروق دلالة إحصائية في مستوى سلوكيات التنمر الوظيفي التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس الجامعي تعزى إلى الدرجة العلمية، تم حساب اختبار كروسكال واليس Kruskal Wallis وهي معالجة لا بارامترية لتحديد الفروق عند عدم تجانس أعداد أفراد البحث في الفئات المختلفة. والجدول (٨) يبين النتائج على النحو التالي:

جدول (٨) نتائج اختبار Kruskal Wallis للمقارنة بين استجابات عينة

البحث على مقياس سلوكيات التنمر الوظيفي تعزى إلى الدرجة العلمية

| المتغير | الدرجة العلمية | العدد | متوسط الرتب | درجات الحرية | قيمة مربع (٢٤) | مستوى الدلالة |
|------------------------------|----------------|-------|-------------|--------------|----------------|---------------|
| مقياس سلوكيات التنمر الوظيفي | مدرس | ٨٨ | ٨٠,٠٦ | ٢ | ١,١٢٠ | ,٥٧١ |
| | أستاذ مساعد | ٤٥ | ٧٨,٤٣ | | | |
| | أستاذ | ٢٢ | ٦٨,٨٦ | | | |

يتضح من الجدول (٨) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط استجابات عينة البحث على مقياس سلوكيات التنمر الوظيفي تعزى إلى الدرجة العلمية.

- ثالثاً: سنوات الخبرة

للتأكد من وجود فروق دلالة إحصائية في مستوى سلوكيات التنمر الوظيفي التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس الجامعي تعزى إلى سنوات الخبرة، تم

حساب اختبار كروسكال واليس Kruskal Wallis. والجدول (٩) يبين النتائج على النحو التالي:

جدول (٩) نتائج اختبار Kruskal Wallis للمقارنة بين استجابات عينة البحث على مقياس سلوكيات التمر الوظيفي تعزى إلى سنوات الخبرة

| المتغير | سنوات الخبرة | العدد | متوسط الرتب | درجات الحرية | قيمة مربع (٢ك) | مستوى الدلالة |
|-----------------------------|------------------------|-------|-------------|--------------|----------------|---------------|
| مقياس سلوكيات التمر الوظيفي | أقل من ٥ سنوات | ٤٣ | ٧٧,٧٦ | ٢ | ,١١٣ | ,٩٤٥ |
| | من ٥ - أقل من ١٠ سنوات | ٨٣ | ٧٨,٩٢ | | | |
| | ١٠ سنوات فأكثر | ٢٩ | ٧٥,٧٢ | | | |

يتضح من الجدول (٩) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط استجابات عينة البحث على مقياس سلوكيات التمر الوظيفي تعزى إلى سنوات الخبرة

رابعاً: طبيعة الكلية

للتأكد من وجود فروق دالة إحصائية في مستوى سلوكيات التمر الوظيفي التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس الجامعي تعزى إلى طبيعة الكلية، تم حساب اختبار "T-Test". والجدول (١٠) يبين النتائج على النحو التالي:

جدول (١٠) نتائج اختبار "T-Test" للفروق بين متوسط استجابات عينة

البحث على مقياس سلوكيات التمر الوظيفي تعزى إلى طبيعة الكلية

| المتغير | طبيعة الكلية | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ت | مستوى الدلالة |
|-----------------------------|--------------|-------|-----------------|-------------------|--------|---------------|
| مقياس سلوكيات التمر الوظيفي | كليات نظرية | ١٠٢ | ٦٨,٥٨٤ | ٢,٣٥٦ | ,١٣٧ | ,٨٩٢ |
| | كليات عملية | ٥٣ | ٦٨,٥٢٩ | ٢,٤٧٦ | | |

يتضح من الجدول (١٠) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط استجابات عينة البحث على مقياس سلوكيات التتمر الوظيفي تعزى إلى طبيعة الكلية.

ويمكن تفسير نتيجة عدم وجود فروق تعزى إلى (الدرجة العلمية - سنوات الخبرة - طبيعة الكلية) إلى أن أي فرد عرضه لسلوكيات التتمر الوظيفي بعيداً عن درجته العلمية أو خبراته أو تخصصه، فالهدف من سلوكيات التتمر الوظيفي هو مضايقة فرد ما، والتأثير سلباً على مهامه الوظيفية في بيئة عمل سلبية تشجع هذه السلوكيات بتجاهل حدوثها أو بالسكوت عنها وعدم اتخاذ الإجراءات اللازمة بشأنها. وهذه النتيجة تؤكد ما أشارت له دراسة Killoren (2014) بأن يمكن لأي فرد أن يكون ضحية حتى الأفراد الأقوياء يمكن أن يقعوا فريسة لسلوكيات التتمر الوظيفي، فالمتتمر يعرف كيف يضغط على الضحية (الهدف) لإحباطه وإذلاله. كما أن غالباً لا يتم الإبلاغ عن هذه السلوكيات لأن الضحايا الذين يكونون أقوياء في العادة، يخجلون من الاعتراف بـ "السماح" لأنفسهم بالتعرض للتتمر (LaVan & Martin, 2007: 147).

- **النتائج المتعلقة بالفرض الخامس:** "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، تعزى إلى (النوع - الدرجة العلمية - سنوات الخبرة - طبيعة الكلية)".

أولاً: النوع

للتأكد من عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي تعزى إلى النوع، تم حساب اختبار "T-Test". والجدول (١١) يبين النتائج على النحو التالي:

جدول (١١) نتائج اختبار "T-Test" للفروق بين متوسط استجابات

عينة البحث على مقياس جودة الحياة تعزى إلى النوع

| المتغير | النوع | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ت | مستوى الدلالة |
|-------------------|-------|-------|-----------------|-------------------|--------|---------------|
| مقياس جودة الحياة | ذكر | ٦٠ | ٤٧,١٥٠ | ٢,٥٣٦ | ,٢٥٦ | ,٧٩٨ |
| | أنثى | ٩٥ | ٤٧,٠٤٢ | ٢,٥٨٠ | | |

يتضح من الجدول (١١) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط

استجابات عينة البحث على مقياس جودة الحياة تعزى إلى النوع.

ثانياً: الدرجة العلمية

للتأكد من عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى جودة الحياة لدى

أعضاء هيئة التدريس الجامعي تعزى إلى الدرجة العلمية، تم حساب اختبار كروسكال واليس Kruskal Wallis . والجدول (١٢) يبين النتائج على النحو التالي:

جدول (١٢) نتائج اختبار Kruskal Wallis للمقارنة بين استجابات عينة

البحث على مقياس جودة الحياة تعزى إلى الدرجة العلمية

| المتغير | الدرجة العلمية | العدد | متوسط الرتب | درجات الحرية | قيمة مربع (٢١٤) | مستوى الدلالة |
|-------------|----------------|-------|-------------|--------------|-----------------|---------------|
| جودة الحياة | مدرس | ٨٨ | ٨١,٠١ | ٢ | ٢,٦١٠ | ,٢٧١ |
| | أستاذ مساعد | ٤٥ | ٧٨,٩٨ | | | |
| | أستاذ | ٢٢ | ٦٣,٨٩ | | | |

يتضح من الجدول (١٢) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط

استجابات عينة البحث على مقياس جودة الحياة تعزى إلى الدرجة العلمية

ثالثاً: سنوات الخبرة

للتأكد من عدم وجود فروق دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي تعزى إلى سنوات الخبرة، تم حساب اختبار كروسكال واليس Kruskal Wallis . والجدول (١٣) يبين النتائج على النحو التالي:

جدول (١٣) نتائج اختبار Kruskal Wallis للمقارنة بين استجابات عينة البحث على مقياس جودة الحياة تعزى إلى سنوات الخبرة

| المتغير | سنوات الخبرة | العدد | متوسط الرتب | درجات الحرية | قيمة مربع (٢١٤) | مستوى الدلالة |
|-------------|------------------------|-------|-------------|--------------|-----------------|---------------|
| جودة الحياة | أقل من ٥ سنوات | ٤٣ | ٧١,٧٣ | ٢ | ٩,٠٦٠ | ,٠١١ |
| | من ٥ - أقل من ١٠ سنوات | ٨٣ | ٨٧,٣٨ | | | |
| | ١٠ سنوات فأكثر | ٢٩ | ٦٠,٤٥ | | | |

يتضح من الجدول (١٣) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط استجابات عينة البحث على مقياس جودة الحياة تعزى إلى سنوات الخبرة.

- رابعاً: طبيعة الكلية

للتأكد من صحة هذا الفرض تم حساب اختبار "T-Test" للعينات المستقلة لمعرفة الفروق بين استجابات عينة البحث على مقياس جودة الحياة. والجدول (١٣) يبين النتائج على النحو التالي:

جدول (١٤) نتائج اختبار "T-Test" للفروق بين متوسط استجابات عينة

البحث على مقياس جودة الحياة تعزى إلى طبيعة الكلية

| المتغير | طبيعة الكلية | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ت | مستوى الدلالة |
|-------------------|--------------|-------|-----------------|-------------------|--------|---------------|
| مقياس جودة الحياة | كليات نظرية | ١٠٢ | ٤٧,٠٣٧ | ٢,٥٩٤ | ,١٦١ | ,٨٧٣ |
| | كليات عملية | ٥٣ | ٤٧,١٠٧ | ٢,٥٤٨ | | |

يتضح من الجدول (١٤) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط استجابات عينة البحث على مقياس جودة الحياة تعزى إلى طبيعة الكلية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في عدم وجود فروق تعزى إلى (النوع - الدرجة العلمية - سنوات الخبرة - طبيعة الكلية)، بوجود نوع من التشابه في جوانب الحياة لدى عينة البحث حيث يعيشون في ثقافة بيئية واجتماعية واحدة، ويتعرضون إلى ظروف حياة مشتركة تجعل خبرات حياتهم متشابهة إلى حد كبير.

وتتفق هذه النتيجة مع بحث Enders et al. (2015) حيث أشار نتائجه إلى عدم وجود فروق تعزى إلى النوع، واختلفت مع نتائج بحث عبد الكريم عبيد (٢٠١٦) حيث أشار إلى وجود فروق تعزى إلى النوع لصالح الإناث، وبحث Gomes et al. (2017) في وجود فروق تعزى إلى النوع لصالح الذكور، كما اتفقت هذه النتيجة بشكل جزئي مع نتائج بحث سحر فاروق (٢٠١٢) في عدم وجود فروق تعزى إلى النوع، ولكنها اختلفت معها في وجود فروق تعزى إلى الدرجة العلمية لصالح الأساتذة، واتفقت مع بحث مريم شيخي (٢٠١٤) في عدم وجود فروق تعزى إلى متغير سنوات الخبرة، بينما اختلفت معه في وجود فروق تعزى إلى النوع لصالح الذكور.

التوصيات:

في ضوء ما توصل إليه البحث الحالي من نتائج، يتضح أن مؤسسات التعليم العالي مثلها مثل أي مؤسسة وأنها ليست ببعيدة عن ممارسة سلوكيات التتمر الوظيفي بين أفرادها، لذلك نحن بحاجة ماسة إلى تركيز الضوء على ظاهرة التتمر الوظيفي بالجامعات والوقوف على أسباب حدوثها وكيفية مواجهتها للحد من انتشارها حتى لا تؤثر سلباً على مستوى جودة الحياة لدى عضو هيئة التدريس الجامعي، فهو العنصر النفيس الذي تراهن عليه المنظومة الجامعية للنهوض بمستواها الأكاديمي والبحثي وخدمة المجتمع وجعلها في مصاف الجامعات العالمية المنافسة، ومن نتائج البحث الحالي نوصي بالآتي:

- ١- وضع تعريف واضح لسلوكيات التتمر الوظيفي في تشريعات وقوانين العمل بمؤسسات التعليم العالي لحماية العاملين بها، وكيفية التعامل مع الأشخاص المتمترين.
- ٢- وضع قوانين صارمة للحد من انتشار سلوكيات التتمر الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي.
- ٣- تفعيل دور وحدة إدارة المخاطر والأزمات بكل كلية ويكون من ضمن مهامها:
 - عقد محاضرات توعوية لتثقيف أعضاء هيئة التدريس الجامعي بسلوكيات التتمر الوظيفي وكيفية مواجهتها والابلاغ عنها.
 - إعداد برامج إرشادية لرفع الوعي بعواقب سلوكيات التتمر الوظيفي وكيفية تأثيرها على جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي.

- إجراء برامج علاجية سريعة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي المتضررين من سلوكيات التمر الوظيفي وتحسين مستوى جودة حياتهم.
- إعداد المقاييس النفسية لقياس مستوى (الرضا الوظيفي - جودة الحياة الوظيفية - الارهاق / الاحتراق الوظيفي - الضغوط المهنية - السلوكيات السلبية) وذلك لمعرفة مدى رضا عضو هيئة التدريس الجامعي عن بيئة العمل ومساعدته في تحسين مستوى جودة الحياة لديه.

البحوث المقترحة:

- التمر الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية.
- مدى تأثير سلوكيات التمر الوظيفي على المارة (المتفرجون).
- الثقافات التنظيمية وعلاقتها بسلوكيات التمر الوظيفي.
- استراتيجيات علاجية لتحسين جودة الحياة لدى ضحايا سلوكيات التمر الوظيفي.
- دراسة مقارنة بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة في مستوى سلوكيات التمر الوظيفي ومستوى جودة الحياة.
- اجراء دراسات أخرى عن الهيئة المعاونة - الموظفين - المعلمين - حول سلوكيات التمر الوظيفي وجودة الحياة.

المراجع:

- أحمد عبد العزيز البقلي (٢٠١٤). مفهوم نوعية الحياة: النشأة، والتطور، المؤتمر السنوي الثالث والأربعين "قضايا السكان والتنمية - الواقع وتحديات المستقبل ما بعد ٢٠١٥"، القاهرة (١٧ - ١٨) ديسمبر، ١-١٩.
- إيمان صالح سعيد (٢٠١٣). بناء مقياس جودة الحياة للمعلمين العمانيين في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس.
- دلال الزعبي ووزان مهيدات (٢٠١٤). سلوكيات التمر التي يمارسها العاملون في المؤسسات الأكاديمية بالأردن والعوامل المرتبطة بها (دراسة حالة)، *المجلة الدولية للأبحاث التربوية*، (١١)، ٣٢-٦١.
- سحر فاروق علام (٢٠١٢). جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، *دراسات عربية في علم النفس*، ١١(٢)، ٢٤٣-٣٠٦.
- صفاء عبد الحميد الجمعان (٢٠١٦). جودة حياة طلبة جامعة البصرة من وجهة نظرهم، *مجلة أبحاث البصرة للعلوم الإنسانية*، ٤١(٣)، ٢٦٥-٢٨٤.
- عبد الكريم عبيد الكبيسي (٢٠١٦). قياس قياس مستوى جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة: دراسة ثقافية مقارنة لعينات ليبية وعراقية ومصرية، *مجلة البحوث التربوية والنفسية*، (٤٩)، ٤٢٧-٤٦٠.

عبد الوهاب مغار (٢٠١٥). التمر الوظيفي مقارنة نظرية، مجلة العلوم الإنسانية، ب (٤٣)، ٥١١-٥٢١.

محمد السعيد أبو حلاوة (٢٠١٠). جودة الحياة: المفهوم والأبعاد، المؤتمر العلمي السنوي السابع لكلية التربية بجامعة كفر الشيخ "جودة الحياة كاستثمار للعلوم التربوية والنفسية"، (١٣-١٤) أبريل، ٢٢١-٢٥٣.

محمود عبدالحليم المنسي، على مهدي كاظم (٢٠١٠). تطوير وتقنين مقياس جودة الحياة لدى طلبة الجامعة في سلطنة عمان، مجلة أماراباك، الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، ١(١)، ٤١-٦٠.

مروة عبد القادر البري (٢٠١٥). فاعلية برنامج إرشادي عقلاني إنفعالي سلوكي لتحسين جودة الحياة لدى طالبات دبلوم التوجيه والإرشاد بجامعة الملك خالد، مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، ٢٤٣-٣٠١.

مريم شيخي (٢٠١٤) طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة تلمسان، الجزائر.

Aquino, K., & Bradfield, M. (2000). Perceived victimization in the workplace: the role of situational factors and victim characteristics. *Organization Science*, 11(5), 525-537.

Bano, S. (2013). Impact of Workplace Bullying on Organizational Outcome. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 7(3), 618-627.

- Alves, P., Oliveira, A., & Paro, H. (2019). Quality of life and burnout among faculty members: How much does the field of knowledge matter?. *Plos one journal*. March 22, 1-12.
- Bartlett, JE. & Bartlett, ME. (2011). Workplace bullying: an integrative literature review. *Advances in Developing Human Resources*, 13(1), 69-84.
- Cankaya, I., Akuzummc, TC. & Dos, I. (2011). Effect of cyber bullying on the distrust levels of pre-service teachers: internet addiction as mediating variable. *Far East Research Centre*, 5(2), 30-40.
- Casell, MA. (2011). Bulling in Academy: Prevalent, significant, and incessant. *Contemporary Issues in Education Research*, 4(5), 33-44.
- Cimete, G., Gencalp, NS. & Keskin, G. (2003). Quality of life and job satisfaction of nurses. *Journal of Nursing Care Quality*, 18(2), 151-158.
- Chadha, M., Sood, K. & Malhotra, S. (2012). Effects of organizational stress on quality of life of primary and secondary school teachers. *Delhi Psychiatry Journal*, 15(2), 342-346.
- Cleveland, JN. & Kerst, ME. (1993). Harassment and Perceptions of Power: An Under-Articulated Relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 42(1), 49-67.
- Coyne, I., Seigne, E. & Randall, P. (2000). Predicting workplace victim status from personality. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(3), 335-349.

- Cortina, LM., Magley, VJ., Williams, JH. & Langhout, RD. (2001). Incivility in the workplace: incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-80.
- Curtis, JW. (2011). Persistent Inequity: Gender and Academic Employment. Prepared for "New Voices in Pay Equity AAUP, April 11, 1-28.
- D'Cruz, P. & Noronha, E. (2012). Clarifying My World: Identity Work in the Context of Workplace Bullying. *The Qualitative Report*, 17(16), 1-29.
- De Vos, J. & Kirsten, GJC. (2015). The Nature of Workplace Bullying Experienced by Teachers and the Biopsychosocial Health effects. *South African Journal of Education*, 35(3), 1-9.
- De Wet, C. (2010). The reasons for and the impact of principal-on-teacher bullying on the victims' private and professional lives. *Teaching and Teacher Education*, 26(7), 1450-1459.
- Duffy, MK., Ganster, DC. & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal*, 45(2), 331-351.
- Einarsen, S. (1999). The Nature and Causes of Bullying at Work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 16-27.
- Einarsen, S. Hoel, H. Zapf, D. & Cooper, CL. (2003). Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice. London: Taylor & Francis.

- Einarsen, S., Hoel, H. & Notelaers, G. (2009). Measuring Exposure to Bullying and Harassment at Work: Validity, Factor Structure and Psychometric Properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24-44.
- Enders, F., West, CP., Dyrbye, L., Shanafelt, TD., Satele, D. & Sloan, J. (2015). Burnout and Quality of Life among Healthcare Research Faculty. *Research Management Review*, 20(2), 92-104.
- Erkutlu, H. & Chafra, J. (2014). Ethical Leadership and Workplace Bullying in Higher Education. *Hacettepe University. Journal of Education*, 29(3), 55-67.
- Faucher, C., Cassidy, W. & Jackson, M. (2015). From the Sandbox to the Inbox: Comparing the Acts, Impacts, and Solutions of Bullying in K-12, Higher Education, and the Workplace. *Journal of Education and Training Studies*, 3(6), 111-125.
- Ghumro, AI, Mangi, RA. & Rajper, AZ. (2017). A Study of Workplace Bullying and Job Performance: A Co-Relational Analysis of Faculty Engaged In Higher Education Institutions. *SALU-Commerce & Economics Review*, 3(3), 34-43.
- Gomes, KK., Sanchez, HM., Sanchez, EG., Júnior AL., Filho, WM., da Silva, LM., Barbosa, MA. & Porto CC. (2017). Quality of life and quality of working life of health science professors at a higher education institution. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 15(1), 18-28.

- Hauge, JL. (2010). Environmental Antecedents of Workplace Bullying: A Multi-design Approach. *Unpublished PhD thesis*, Bergen: University of Bergen.
- Hauge, LJ., Skogstad, A. & Einarsen, S. (2010). The Relative Impact of Workplace bullying as a Social Stressor at Work. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51, 426-433.
- Hauge LJ., Einarsen, S., Knardahl, S., Lau, B., Notelaers, G. & Skogstad, A. (2011). Leadership and Role Stressors as Departmental Level Predictors of Workplace Bullying. *International Journal of Stress Management*, 18 (4), 305-323.
- Heffernan, DJ. & Wasonga, TA. (2017). Demographic Effects on Quality of Life among Superintendents. *Athens Journal of Education*, 4(2), 149-168.
- Hoel, H., Sheehan, M., Cooper, C. & Einarsen, S. (2010). Organisational Effects of Workplace Bullying, 1-33. DOI: 10.1201/EBK1439804896-8.
- Hollis, LP. (2015). Bully University? The Cost of Workplace Bullying and Employee Disengagement in American Higher Education. *Sage Open*, 5(2), 1-11.
- Hollis, LP. (2015). Take the Bull by the Horns: Structural Approach to Minimize Workplace Bullying for Women in American Higher Education, *Forum on Public Policy*, Oxford, England, (1). 1-13.
- Hollis, LP. (2017). This Is Why They Leave You: Workplace Bullying and Insight to Junior Faculty Departure. *British Journal of Education*, 5(10), 1-7.

- Hollis, LP. (2019). Analysis of Faculty Wellness and Workplace Bullying Ontario Canada. *ERIC*, Nu: ED593910, 1-15.
- Ilić, I., Milić, I. & Arandelović, M. (2010). Assessing Quality of Life: Current Approaches. *Acta Medica Medianae*, 49(4), 52-60.
- 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.
- Jackson, D., Hutchinson, M., Luck, L. & Wilkes, L. (2013). Mosaic of verbal abuse experienced by nurses in their everyday work. *Journal of advanced nursing*, 69(9), 2066-2075.
- Jennifer, D., Cowie, H. & Ananiadou, K. (2003). Perceptions and Experience of Workplace Bullying in Five Different Working Populations. *Aggressive Behaviour*, 29(6), 489-496.
- Kawabata, T. (2014). The Prevention of the Workplace Harassment at Japanese Universities : The perspective of the Research and The Findings from the Complete Count Survey1. *ERIC*, Nu: EJ1050579, 1-9.
- Killoren, R. (2014). The Toll of Workplace Bullying. *Research Management Review*, 20(1), 1- 13.
- Kircher, J., Stilwell, C., Talbot, EP. & Chesborough, S. (2011). Academic Bullying in Social Work Departments: The Silent Epidemic, *NACSW Convention Proceedings*, 1-29.

- Koetz, L., Rempel, C. & Périco, E. (2013). Quality of life of professors of higher education community institutions in the state of Rio Grande does Sul, Brazil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 18(4), 1019-1028.
- LaVan, H., & Martin, W. M. (2007). Bullying in the US workplace: Normative and process-oriented ethical approaches. *Journal of Business Ethics*, 83(2), 147–165.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Bullying at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.
- Mathisen, GE, Einarsen, S. & Mykletun, R. (2011). The Relationship between Supervisor Personality, Supervisors' Perceived Stress and Workplace Bullying. *Journal of Business Ethics*, 99, 637–651.
- Matthiesen, S. B., Aasen, E., Holst, G., Wie, K. & Einarsen, S. (2003). The Escalation of Conflict: A Case Study of Bullying at Work. *International Journal of Management and Decision Making*, 4(1), 96-112.
- Matthiesen, S. B. & Einarsen, S. (2004). Psychiatric Distress and Symptoms of PTSD among Victims of Bullying at Work. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 335-356.
- Matthiesen, SB. & Einarsen, S. (2010). Bullying in the workplace: Definition, prevalence, antecedents and consequences. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 13(2), 202-248.
- Meriläinen, M. Sinkkonen, HM., Puhakka, H. & Kaïyhko, K. (2016). Bullying and Inappropriate Behaviour among

- Faculty Personnel. *Policy Futures in Education*, 14(6), 617-634.
- Namie, G. (2003). Workplace Bullying: Escalated Incivility. *Ivey Business Journal*, Nov.-Dec, 1- 6.
- Namie, G. & Lutgen-Sandvik, P. (2010). Active and Passive Accomplices: The Communal Character of Workplace Bullying. *International Journal of Communication*, 4, 343-373.
- Neuman, JH. & Baron, RA. (1998). Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence Concerning Specific Forms, potential Causes, and Preferred Targets. *Journal of Management*, 24(3), 391-419.
- Nielsen, MB., Skogstad, A., Matthiesen, SB., Glasø, L., Aasland, MS., Notelaers, G. & Einarsen, S. (2009). Prevalence of workplace bullying in Norway: Comparisons across time and estimation methods. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(1), 81-101.
- Nielsen MB, Hetland J, Matthiesen SB. & Einarsen S. (2012). Longitudinal relationships between workplace bullying and psychological distress. *Scand J Work Environ Health*, 38(1), 38-46.
- Pereira EF, Teixeira CS. & Lopes AS. (2013). Quality of life of elementary education teachers in Florianópolis, State of Santa Catarina. *Cien Saude Colet*, 18(1), 1963-1970.
- Pompeii, LA., Schoenfisch, AL., Lipscomb, HJ., Dement, JM., Smith, CD. & Upadhyaya, M. (2015). Physical Assault, Physical Threat, and Verbal Abuse Perpetrated against

- Hospital Workers by Patients or Visitors in Six US Hospitals. *American journal of industrial medicine*, 58(11), 1194-1204.
- Query, T. & Hanley, G. (2010). Recognizing and Managing Risks Associated with Workplacebullying. *CPCU Journal*, 63(7), 1-8.
- Rai, A. & Agarwal, U. (2016). Workplace Bullying: A Review and Future Research Directions. *South Asian Journal of Management*, 23(3), 27-56.
- Reigle, R. (2016). Bullying of Adjunct Faculty at Community Colleges and Steps toward Resolution. *ERIC*, Nu: ED563989.
- Salin, D. (2001). Prevalence and Forms of Bullying among Business Professionals: a Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 425-441.
- Simpson, R. & Cohen, C. (2004). Dangerous Work: The Gendered Nature of Bullying in the Context of Higher Education. *Gender, Work and Organization*, 11(2), 163-186.
- Silva, BKR., Quaresma, FRP., Maciel, EDS., Figueiredo, FWD., Sarraf, JS. & Adami, F. (2017). Correlation between Stress and Quality of Life Experienced by Caregivers: Perception of a Group of Healthcare Professionals. *The Open Nursing Journal*, 11, 135-141.
- Taylor, S. (2012). Workplace Bullying in Higher Education: Faculty Experiences and Responses. ProQuest LLC, *Ph.D. Dissertation*, University of Minnesota.
- Ventegodt, S., Merrick, J. & Anderson .N.J. (2003). Quality of life Theory I. The IQOL Theory: An Integrative Theory

- of the Global Quality of Life Concept. *The ScientificWorld Journal*, (3), 1030-1040.
- Verdugo, MA., Schalock, RL. & Keith, KD. (2005). Quality of Life and Its Measurement: Important Principles and Guidelines. *Journal of Intellectual Disability Research*, 49(10), 707–717.
- Wallace, D. & Shute, R. (2009). Indirect Bullying: Predictors of Teacher Intervention, and Outcome of a Pilot Educational Presentation about Impact on Adolescent Mental Health¹. *Australian Journal of Educational & Developmental Psychology*, 9, 2-17.
- Wiedmer, T. (2011). Workplace Bullying: Costly and Preventable. *The Delta Kappa Gamma Bulletin*, 35- 41.
- WHOQOL Group. (1995). The World Health Organization Quilted of life assessment (WHOQOL): position paper from the world health Organization. *Social Science and Medicine*, 41(10), 1403-1409.
- WHOQOL Group. (1998). The World health Organization Quality of life assessment (WHOQOL). Development and general psychometric properties. *Social Science and Medicine*, 46, 1569-1585.
- Yang, X., Ge, C., Hu, B., Chi, T. & Wang, L. (2009). Relationship between Quality of Life and Occupational Stress among Teachers. *Public Health*, 123(11), 750-755.
- Zapf, D. (1999). Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85.

ملحق (١): مقياس سلوكيات التمر الوظيفي

| م | المفردة | تنطبق جدًا | تنطبق | لا تنطبق |
|----|--|---------------|-------|-------------|
| ١ | تُحجب عنك المعلومات الهامة واللازمة لانجاز عملك. | | | |
| ٢ | تُسند لك المهام التي تُقلل من شأنك ومن مستوى كفاءتك المهنية. | | | |
| ٣ | تُهمش من المشاركة في مهام العمل المختلفة. | | | |
| ٤ | لا يؤخذ برأيك في صنع القرارات الخاصة بالعمل. | | | |
| ٥ | لا يتم الاعتراف بجهودك وانجازاتك المهنية وتُسند إلى غيرك. | | | |
| ٦ | يتم مراقبتك بشكل ملحوظ أثناء القيام بعملك. | | | |
| ٧ | يتم تعطيلك وتأخيرك عمدًا عن الترقي الوظيفي. | | | |
| ٨ | تتعرض إلى عدم المساواة في حضور (دورات تدريبية، ندوات، مؤتمرات، إشراف على الرسائل العلمية). | | | |
| ٩ | تتعرض إلى عدم الرد أو تأخير وتأجيل مطالبك دون أي سبب واضح. | | | |
| ١٠ | تكلف بمهام عمل لا تستطيع إدارتها أو التحكم فيها بسبب توقيتها الغير منطقية. | | | |
| ١١ | تتعرض إلى التسلط والسيطرة وفرض الرأي على مهام عملك. | | | |
| ١٢ | يتم تجاهل وجودك أو الاستماع لحديثك. | | | |
| ١٣ | تتعرض إلى الاستهزاء والسخرية والتقليل من شأنك أمام الآخرين. | | | |
| ١٤ | تُنشر عنك الشائعات والادعاءات الكاذبة. | | | |
| ١٥ | يتم انتقادك بشكل ملحوظ لأي تصرف تقوم به. | | | |
| ١٦ | يتم التدخل في حياتك الشخصية. | | | |

| م | المفردة | تنطبق جدًا | تنطبق | لا تنطبق |
|----|--|---------------|-------|-------------|
| ١٧ | يتم التشكيك في أمانتك / أخلاقك / تعاملاتك. | | | |
| ١٨ | توجه لك الكلمات بأنك لا تصلح للوظيفة. | | | |
| ١٩ | تُستبعد من المشاركات الاجتماعية في مكان عملك. | | | |
| ٢٠ | تُكتب عنك الشكاوى والتقارير السلبية وتحول للتحقيق والمسائلة دون أسباب واضحة. | | | |
| ٢١ | تُكلف بأعباء عمل ترهقك بدنيًا. | | | |
| ٢٢ | يُصرخ في وجهك عند الحوار والحديث معك. | | | |
| ٢٣ | تتعرض للشتم والتوبيخ والقمع بشكل منفرد. | | | |
| ٢٤ | تتعرض للاهانة والإذلال وسوء المعاملة أمام الآخرين. | | | |
| ٢٥ | تتعرض للتطاول الجسدي من إيماءات وإشارات وركل الأشياء في وجهك. | | | |
| ٢٦ | تتعرض للمزاح المفتقد للاحترام والغير مقبول اجتماعيًا. | | | |
| ٢٧ | تتعرض إلى التخويف والترهيب والتهديد في مكان عملك. | | | |

ملحق (٢): مقياس جودة الحياة

| م | المفردة | تنطبق جداً | تنطبق | لا تنطبق |
|----|--|---------------|-------|-------------|
| ١ | تمارس أعمالك الروتينية اليومية بدون تعب أو عناء. | | | |
| ٢ | تحرص على ممارسة أي نشاط رياضي للمحافظة على لياقتك البدنية. | | | |
| ٣ | تحافظ على وزنك المثالي بتناول الغذاء الصحي والمفيد. | | | |
| ٤ | تقضي ساعات النوم بشكل منتظم وكاف. | | | |
| ٥ | لديك القدرة على العمل بشكل متواصل. | | | |
| ٦ | تتابع حالتك الصحية باستمرار للوقاية من الأمراض. | | | |
| ٧ | بشكل عام راضٍ عن مستوى جودة حياتك الجسدية. | | | |
| ٨ | تهتم بمظهرك الخارجي. | | | |
| ٩ | تتعامل مع مواقف الحياة اليومية بإيجابية. | | | |
| ١٠ | تشعر بالاستقرار والراحة النفسية في حياتك. | | | |
| ١١ | تتعامل مع ضغوط الحياة المختلفة بحكمة وهدوء نفسي. | | | |
| ١٢ | تؤدي المهام المختلفة بحيوية وهمة عالية دون فتور. | | | |
| ١٣ | تشعر بقيمة وجودك في الحياة وأنها ذات معنى. | | | |
| ١٤ | تثق بقدرتك على إنجاز المهام المكلف بها. | | | |
| ١٥ | روحك المعنوية مرتفعة بالرغم من الصعوبات التي تواجهها. | | | |
| ١٦ | تحافظ على طاقتك النفسية من أي توتر أو ضغوط. | | | |

| م | المفردة | تنطبق جدًا | تنطبق | لا تنطبق |
|----|--|---------------|-------|-------------|
| ١٧ | قدرتك على الانتباه والتركيز في شؤون حياتك على ما يرام. | | | |
| ١٨ | بشكل عام راضٍ عن مستوى جودة حياتك النفسية | | | |
| ١٩ | تمنح أفراد عائلتك الدعم النفسي والدفء والحب. | | | |
| ٢٠ | تشعر بالمسؤولية تجاه أفراد عائلتك وتهتم بشؤونها. | | | |
| ٢١ | تستمتع بقضاء الوقت مع أفراد عائلتك. | | | |
| ٢٢ | تهتم بالمناسبات العائلية المختلفة. | | | |
| ٢٣ | تقوم بواجباتك نحو أفراد عائلتك وتراعي حقوقهم عليك. | | | |
| ٢٤ | تشعر بالسعادة أثناء تواجدك في الجو العائلي. | | | |
| ٢٥ | بشكل عام راضٍ عن مستوى جودة حياتك الأسرية. | | | |
| ٢٦ | تهتم بتوطيد العلاقات مع الأصدقاء. | | | |
| ٢٧ | تشارك في الأنشطة المختلفة التي تخدم المجتمع الذي تعيش فيه. | | | |
| ٢٨ | تهتم بمشكلات وقضايا المجتمع المحيط بك. | | | |
| ٢٩ | تقدم المساعدات للآخرين كلما أمكن ذلك. | | | |
| ٣٠ | تشارك الآخرين مناسباتهم المختلفة. | | | |
| ٣١ | تمنح الآخرين الثقة عند التعامل معهم. | | | |
| ٣٢ | بشكل عام راضٍ عن مستوى جودة حياتك الاجتماعية. | | | |
| ٣٣ | تشعر بالانتماء نحو المؤسسة التي تعمل بها. | | | |
| ٣٤ | تحرص على إنجاز المهام المكلف بها في الوقت المحدد لها. | | | |

| م | المفردة | تنطبق جدًا | تنطبق | لا تنطبق |
|----|---|---------------|-------|-------------|
| ٣٥ | تشعر بالأمن والاستقرار الوظيفي. | | | |
| ٣٦ | تشعر بأن مكان عملك يحقق لك أهدافك وطموحاتك. | | | |
| ٣٧ | تسعى لتطوير نفسك مهنيًا. | | | |
| ٣٨ | لديك دافع قوي في مواصلة العمل داخل مؤسستك. | | | |
| ٣٩ | تشارك في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملك. | | | |
| ٤٠ | تتعاون مع زملائك في القيام بأعباء العمل المختلفة. | | | |
| ٤١ | بشكل عام راضٍ عن مستوى جودة حياتك المهنية. | | | |