

أثر خرق العقد النفسي وانتهاكه في التنمر الوظيفي

دراسة ميدانية على أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية

The Impact of Psychological contract Breach and its Violation on Workplace Bullying

**An Empirical Study on Academic Staff at Syrian
Private Universities**

دراسة أمدت للحصول على درجة ماجستير التأهيل والتخصص في

إدارة الأعمال (الإدارة التنفيذية)

إعداد الطالبة: ختام سلمان

إشراف: د. حسان اسماعيل

الدفعة السابعة

2019

جميع الآراء الواردة في هذا التقرير تعبر عن وجهة نظر معديه ولا يتحمل المعهد أية مسؤولية عن مدى دقة أو مصداقية الآراء المطروحة فيه.

ملخص البحث:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على أثر خرق العقد النفسي وانتهاكه في التمر الوظيفي عند أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية. لتحقيق هدف البحث صُمم استبيان مكون من (32) عبارة بهدف جمع البيانات، كما اختيرت عينة عشوائية من أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية بلغت 260 مفردة، وُزعت عليها الاستبيانات، وفي ضوء ذلك جرى تحليل البيانات والإجابة عن التساؤلات باستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة وتم التوصل إلى نتائج من أهمها:

- يوجد أثر ذو دلالة معنوية لخرق العقد النفسي في التمر الاجتماعي لدى أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية.
- يوجد أثر ذو دلالة معنوية لانتهاك العقد النفسي في التمر الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية.
- أثر انتهاك العقد النفسي في التمر الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية أكبر من أثر خرق العقد النفسي.
- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية لانتهاك العقد النفسي حسب متغيرات الجنس والعقد والعمل والعمر.
- توجد فروق ذات دلالة معنوية بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية لانتهاك العقد النفسي حسب متغيرات المؤهل العلمي والراتب.
- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية للتمر الوظيفي حسب متغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة معنوية بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية للتمر الوظيفي حسب متغيرات العقد والمؤهل العلمي والعمل والعمر والراتب.

Abstract

This study is aims at exploring the impact of psychological contract Breach and Violation on the workplace bullying of the academic staff in the private universities in Syria. To achieve the goal of the research, a questionnaire consisting of (32) statements was prepared for collecting the data. In the private Syrian universities amounted to 260 individuals, and questioners were distributed, and in light of that, data was analyzed and questions were answered using the appropriate statistical tests and the research reached results of which the most important were:

- There is a significant impact of the Breach of the psychological contract in the social bullying of the members of the educational staff working in private Syrian universities.
- There is a significant impact of the violation of the psychological contract in the bullying of the members of the educational staff working in private Syrian universities.
- The impact of the violation of the psychological contract in the bullying of the members of the educational staff working in private Syrian universities is greater than the impact of breach of the psychological contract.
- There are no significant differences between the responses of the members of the educational body in the Syrian private universities for violating the psychological contract according to the variables of sex, contract type, job title and age.
- There are significant differences between the responses of the members of the educational body in the Syrian private universities for violation of the psychological contract according to the variables of scientific qualification and salary.
- There are no significant differences between the responses of the members of the educational body in the private Syrian universities for workplace bullying according to the gender variable.
- There are significant differences between the responses of the members of the educational body in the private universities of Syria for career workplace bullying according to the variables of the contract, scientific qualification, job title, age and salary.

الإهداء

إلى روح أبي

إلى قلب أمي

إلى جذوري ومنبتي، أختي

إلى سنبلة قمحٍ مُثْقَلَةٍ، أختوتي

إلى صديقي وحببي وسندي، رفيق الروح والدرب، زوجي

شكر وتقدير

أتقدم بجليل الامتنان، المقتزنة بالإكبار والممتزجة بالاحترام، إلى أستاذي ومشرفي الدكتور حسان اسماعيل، الذي لم يكن مشرفاً فحسب، بل كان أخاً كبيراً ومعلماً باهراً رافق رحلتي هذه بكل خطوة خطوتها حتى وصلت مرحلة الإنجاز.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لأصدقائي وزملائي لما أسدوه لي من خدمات ومساعدات كانت لي عوناً ودعماً، ولهم مني حباً وكرامةً.

كل المحبة والامتنان والعرفان لكل من بذل جهداً بكلمة طيبة أو نصيحة مُحبة أو مساعدة مجزية.

فهرس المحتويات

i	ملخص البحث:
ii	Abstract
iii	الإهداء
iv	شكر وتقدير
v	فهرس المحتويات
vii	فهرس الجداول
viii	فهرس الأشكال
1	الفصل الأول: الإطار العام للبحث
1.1	1.1 المقدمة:
2	2.1 تعريفات إجرائية (مصطلحات)
3	3.1 الدراسات السابقة
1.3.1	1.3.1 موقع البحث الحالي من الدراسات السابقة
4.1	4.1 مشكلة البحث وتساؤلاته
5.1	5.1 أهمية البحث وأهدافه
10	الفصل الثاني: الإطار النظري للبحث
1.2	1.2 المبحث الأول: خرق العقد النفسي وانتهاكه
1.1.2	1.1.2 تمهيد:
2.1.2	2.1.2 مفهوم العقد النفسي
3.1.2	3.1.2 أهمية العقد النفسي
4.1.2	4.1.2 خصائص العقد النفسي
5.1.2	5.1.2 أنواع العقود النفسية
6.1.2	6.1.2 خرق العقد النفسي وانتهاكه
7.1.2	7.1.2 أسباب خرق العقد النفسي وانتهاكه

16.....	8.1.2 نموذج كيفية تطور انتهاك العقد النفسي
19.....	9.1.2 النتائج المترتبة على انتهاك العقد النفسي
21.....	2.2 المبحث الثاني التتمر الوظيفي
21.....	1.2.2 تمهيد
21.....	2.2.2 مفهوم التتمر الوظيفي
22.....	3.2.2 أبعاد التتمر الوظيفي وأشكاله
23.....	4.2.2 أسباب التتمر الوظيفي
24.....	5.2.2 آثار التتمر الوظيفي
26.....	6.2.2 كيفية التعامل مع التتمر الوظيفي
28.....	الفصل الثالث: الإطار العملي للبحث
28.....	1.3 تمهيد
28.....	2.3 أسلوب البحث وإجراءاته
28.....	1.2.3 مجتمع البحث وعينته
29.....	2.2.3 أداة جمع البيانات
31.....	3.2.3 أسلوب تحليل البيانات
31.....	3.3 خصائص أفراد عينة البحث:
34.....	4.3 الإجابة عن تساؤلات البحث
68.....	5.3 النتائج
73.....	1.5.3 المقترحات
73.....	2.5.3 توصيات لأبحاث مستقبلية
75.....	6.3 المراجع
75.....	1.6.3 المراجع العربية
75.....	2.6.3 المراجع الأجنبية

فهرس الجداول

جدول 1	قيم معامل الثبات لفقرات الاستبيان	30
جدول 2	خصائص أفراد عينة البحث	31
جدول 3	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى المعنوية لاستجابات الخرق	34
جدول 4	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى المعنوية لاستجابات الانتهاك	35
جدول 5	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى المعنوية لاستجابات أفراد العينة للتمتر اللفظي.....	37
جدول 6	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى المعنوية لاستجابات أفراد العينة للتمتر الاجتماعي.....	39
جدول 7	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى المعنوية لاستجابات أفراد العينة للتمتر الجسدي	41
جدول 8	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى المعنوية لاستجابات أفراد العينة للتمتر الوظيفي	42
جدول 9	قيم معادلة الانحدار الخطي بين خرق العقد النفسي وانتهاكه والتمتر اللفظي	42
جدول 10	قيم تحليل التباين أحادي الاتجاه بين خرق العقد النفسي وانتهاكه والتمتر اللفظي	43
جدول 11	قيم المعاملات بين انتهاك العقد النفسي والتمتر اللفظي	43
جدول 12	قيم المتغيرات المستبعدة من تحليل خرق العقد النفسي وانتهاكه مع التتمتر اللفظي	43
جدول 13	قيم معادلة الانحدار الخطي بين خرق العقد النفسي وانتهاكه و التتمتر الاجتماعي	44
جدول 14	قيم تحليل التباين أحادي الاتجاه بين خرق العقد النفسي وانتهاكه والتمتر الاجتماعي	44
جدول 15	قيم المعاملات بين خرق العقد النفسي وانتهاكه والتمتر الاجتماعي.....	45
جدول 16	قيم المتغيرات الأقل تأثيراً (خرق العقد النفسي) على التتمتر الاجتماعي.....	45
جدول 17	قيم معادلة الانحدار الخطي بين خرق العقد النفسي وانتهاكه والتمتر الجسدي	46
جدول 18	قيم تحليل التباين أحادي الاتجاه بين خرق العقد النفسي وانتهاكه والتمتر الجسدي	46
جدول 19	قيم المعاملات بين خرق العقد النفسي وانتهاكه والتمتر الجسدي	47
جدول 20	قيم المتغيرات المستبعدة (الخرق) من تحليل خرق العقد النفسي وانتهاكه والتمتر الجسدي	47
جدول 21	إجابات أفراد عينة البحث حسب متغير الجنس.....	48
جدول 22	قيم اختبار T Test لتحليل اختبار الفروق حسب متغير الجنس	49
جدول 23	قيم تحليل التباين لاختبار الفروق حسب متغير العقد	50
جدول 24	قيم تحليل التباين لاختبار الفروق حسب متغير المؤهل العلمي	51
جدول 25	قيم اختبار LSD لاختبار الفروق حسب متغير المؤهل العلمي	51
جدول 26	قيم تحليل التباين لاختبار الفروق حسب متغير العمل	52
جدول 27	قيم تحليل التباين لاختبار الفروق حسب متغير العمر	53
جدول 28	قيم تحليل التباين لاختبار الفروق حسب متغير الراتب	54
جدول 29	قيم اختبار LSD لاختبار الفروق حسب متغير الراتب	54
جدول 30	توزع إجابات أفراد العينة للتمتر الوظيفي حسب متغير الجنس	56
جدول 31	قيم اختبار T TEST لتحليل اختبار الفروق حسب متغير الجنس	56

جدول 32	قيم تحليل التباين لاختبار الفروق حسب متغير العقد.....	58
جدول 33	قيم اختبار LSD لاختبار الفروق حسب متغير العقد.....	59
جدول 34	قيم تحليل التباين لاختبار الفروق حسب متغير المؤهل العلمي	60
جدول 35	قيم اختبار LSD لاختبار الفروق حسب متغير المؤهل العلمي	61
جدول 36	قيم تحليل التباين لاختبار الفروق حسب متغير العمل.....	62
جدول 37	قيم اختبار LSD لاختبار الفروق حسب متغير العمل.....	63
جدول 38	قيم تحليل التباين لاختبار الفروق حسب متغير العمر.....	64
جدول 39	قيم اختبار LSD لاختبار الفروق حسب متغير العمر.....	65
جدول 40	قيم تحليل التباين لاختبار الفروق حسب متغير الراتب	66
جدول 41	قيم اختبار LSD لاختبار الفروق حسب متغير الراتب	67

فهرس الأشكال

الشكل 1	نموذج افتراضي للبحث	9
الشكل 2	The Development of Violation.....	16
الشكل 3	مخطط نتائج البحث	72

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

1.1 المقدمة:

تعد الموارد البشرية أساس البقاء والنجاح والاستمرارية في عمل أي منظمة، وبسبب الطبيعة التنافسية للأعمال بشكل عام، والبيئة الاقتصادية المتغيرة بشكل مستمر، تمر المنظمات بوضع اقتصادي متغير يتصف بالمنافسة على هذه الموارد، فيزداد اهتمامها بأداء العاملين وسلوكهم وردود أفعالهم لديها ولمواجهة هذه المنافسة تزداد الإجراءات والتدابير التي من شأنها خلق علاقة جيدة بين العاملين ورب العمل، ومن ثم الحفاظ على الكفاءات المتوافرة في المؤسسة عن طريق التحفيز والترقية والتأهيل وغيرها.

تتميز هذه العلاقة باختلاف توقعاتها عن توقعات العمل المدركة والمكتوبة، وتقوم على فكرة التبادل بين الطرفين، حيث يدخل العامل إلى العمل بمجموعة من المعتقدات والتوقعات والالتزامات التي يتوقع أن يتلقاها من قبل صاحب العمل، الذي بدوره يحمل مجموعة متبادلة يتوقع أن يحصل عليها من العامل، أي تتصف بالضمنية ودرجة عالية من الثقة المتبادلة بين الطرفين، وهذه العلاقة تُميز علاقات العمل في بيئة العمل المعاصرة بطابعها النفسي الذي تركز على التوقعات والالتزامات المدركة والتي توجه أو تقود سلوك العاملين وتصرفاتهم، ومن ثم أدائهم داخل المنظمة التي يعملون بها بشكل رئيسي، إذ إن طبيعة العقد النفسي تؤثر بشكل كبير على مخرجات منظمات الأعمال (Rousseau D. , 1989) وهذا ما يُعرف بالعقد النفسي Psychological Contract إذ يعتقد العاملون أنه في مقابل الوفاء بالتزاماتهم المتصورة، فإن صاحب العمل سيقدم لهم فوائد معينة، والتي قد لا يتم ذكرها بوضوح في عقد التوظيف (Rousseau, 1990).

ولكن عندما يُخفق أحد الطرفين أو كلاهما (وخاصة صاحب العمل) في الوفاء بالتزاماته تجاه الطرف الآخر تحدث عواقب سلبية منها خرق العقد النفسي Psychological Contract Breach، أو يمكن أن نقول إن العقد النفسي قد خُرق مما يعني فشل المنظمة في تنفيذ وعودها والتزاماتها المدركة من قبل العاملين (Suazo & Stone 2011). نتيجة لمحاولة تفسير العاملين لسبب حدوث هذا الخرق الذي قد تتبعه ردة فعل شعورية سلبية اتجاه المنظمة تتطور لحالة تُسمى

انتهاك العقد النفسي Psychological Contract Violation، الذي يعد تجربة شعورية عاطفية مؤثرة تتجلى في الإحباط وخيبة الأمل والغضب والمقاومة، التي تتبع من تفسير العامل لأسباب ونتائج خرق العقد النفسي والظروف المصاحبة له (Morrison & Robinson 1997)، تبرز أهمية دراسة خرق وانتهاك العقد النفسي من توقع أو معرفة عواقبه، حيث نتج عن انتهاك العقد النفسي مجموعة من السلوكيات السلبية تجاه المنظمات من قبل العاملين مثل انخفاض الرضا الوظيفي والمواطنة التنظيمية (Kabar & Barrett, 2010)، والنية لترك العمل (ناصر - حيدر، 2014)، التفاعل السلبي واتباع سلوك عمل منحرف، كخفض الأداء عمداً، الكذب، رفض التعاون، الاعتداء الجسدي (Sharkawi & AzuraDahalan, 2013)، وكثير من السلوكيات اللفظية وغير اللفظية والنفسية والإشاعات والإهانات التي تعبر عن التمر في مكان العمل Workplace bullying، حيث توجد علاقة إيجابية بين انتهاك العقد النفسي والتمر في مكان العمل (Rai & Agarwal, 2018)، وكل ما سبق يمكن أن يؤثر بشكل سلبي على أداء المنظمة ومخرجاتها ككل.

تعد بيئة التعليم العالي الخاص في سورية جزءاً مهماً من المنظومة الاقتصادية السورية، ونظراً لتسارع نمو هذه المنظومة في العقدين الأخيرين، فقد نتج عنه جو من المنافسة بين الجامعات الخاصة على الموارد البشرية الأكثر طلباً متمثلة بأعضاء الهيئة التعليمية، ما دفع الجامعات إلى تقديم الكثير من الوعود بهدف المحافظة عليهم طالما يحققون أهدافها، من هنا نسعى إلى دراسة مدى التزام الجامعات الخاصة السورية بوعودها اتجاه أعضاء الهيئة التعليمية، وما أثر خرق العقد النفسي وانتهاكه في التمر الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التعليمية.

2.1 تعريفات إجرائية (مصطلحات)

العقد النفسي: Psychological Contract "اعتقاد لدى الفرد يدور حول بنود وشروط اتفاق متبادل بين هذا الفرد وبين طرف آخر، ويرتبط طرفا العقد بمجموعة من الالتزامات المتبادلة عند إدراك الإسهامات ومعرفة التعويضات المقابلة" (Rousseau, 1989, 123).

خرق العقد النفسي Psychological Contract Breach:

يشير إلى " الحالة الذهنية المتعلقة بإدراك الفرد بعدم وفاء المنظمة بواحدة أو أكثر من التزامات العقد النفسي " (Robinson & Morrison, 2000: 528).

انتهاك العقد النفسي Psychological Contract Violation:

يشير انتهاك العقد النفسي إلى "مزيج من المشاعر السلبية مثل خيبة الأمل والغضب، والمرارة والاستياء، والسخط والامتعاض التي يشعر بها الفرد والتعبير عن الألم، وارتفاع نبرة الصوت ومشاعر الحزن العميق، وقد تتبعها استجابات سلوكية تجاه المنظمة، وكل ذلك نابع من اعتقاد الفرد بأنه قد تعرض للخيانة أو سوء المعاملة" (Morrison & Robinson, 1997).

التنمر الوظيفي Workplace Bullying

يشير مفهوم التنمر الوظيفي إلى جميع المواقف التي يشعر فيها شخص أو أكثر بالتعرض لسلوك سلبي من الآخرين في مكان العمل على مدار فترة زمنية وفي موقف لا يستطيعون فيه -لأسباب مختلفة -الدفاع عن أنفسهم ضد هذه السلوكيات، (Einarsen, 2000)، مع الإشارة إلى أنه يوجد أكثر من تحديد لمصطلح التنمر الوظيفي جاءت عليها أبحاث سابقة للتعبير عن التنمر في مكان العمل.

وجب التنويه لمفاهيم أبعاد التنمر الوظيفي حسب المقصود بها خلال البحث:

- التنمر اللفظي: ويشمل الإغاضة والسخرية والاستفزاز والتعليقات غير اللائقة والتهديد الشفوي.
- التنمر الاجتماعي: ويشمل التجاهل والشائعات والنميمة والمراقبة والإهمال وتجيير الأعباء.
- التنمر الجسدي: ويشمل الحركات الجسدية التهديدية والاستفزازية التي تتصف بالعنف والتأثير النفسي المرعب، وليس مرحلة متقدمة قد تصل إلى الضرب أو الملامسة الجسدية.

3.1 الدراسات السابقة

ما كانت محاولة هذا البحث فريدة فقد سبق إليها دراسات ترتبط ارتباطاً ضعيفاً بالعنوان وبهدف الاستفادة منها في البحث الحالي سنأتي على استعراض بعضها وفق تسلسل صدورها من الأقدم إلى الأحدث خلال السنوات الخمس السابقة فقط. مع الإشارة إلى أن الباحثة لم تجد دراسات عربية تربط بين خرق العقد النفسي وانتهاكه والتنمر الوظيفي.

الدراسة الأولى:

دراسة. Hollis, L. P. (2015) بعنوان:

Bully university? The cost of workplace bullying and employee "disengagement in American higher education

"التنمر في الجامعة، تكلفة التنمر في مكان العمل وانفصال العامل في التعليم العالي الأمريكي"

هدفت هذه الدراسة الى توضيح تأثير التنمر في التعليم العالي الأمريكي من خلال معرفة ما مدى التنمر في مكان العمل في إدارة التعليم العالي، ما هي تكلفة التنمر في مكان العمل وخاصة لإدارة التعليم العالي؟

وجمعت البيانات بواسطة الاستبيان الذي وزع على عينة من 401 من العاملين في قطاع التعليم العالي، تم تطبيق هذه الدراسة في (175) كلية مختلفة لمدة أربع سنوات.

وأبرز ما توصلت إليه هذه الدراسة:

- كشفت الدراسة ان 62% من مسؤولي التعليم العالي قد شهدوا التنمر في مكان العمل، كما أنه تم حساب تكلفة التنمر من خلال فك الارتباط في التوظيف (عندما ينفصل العاملون عقليا عن المهام والأهداف التنظيمية) وما ينتج عنه من ساعات العمل المفقودة التي تعرض المؤسسة إلى خطر عدم الالتزام بتحقيق أهدافها.
- توصلت الدراسة إلى أنه لا يمكن للكليات والجامعات أن تتحمل حجم التنمر المشهود لأن هذا السلوك يضر بمهمة التعليم ويؤدي الى تفاقم التكاليف.

أوصت الدراسة بضرورة استخدام قادة التعليم العالي النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة لتقليل التكاليف المتعلقة بفك ارتباط العاملين عن طريق تأسيس مكان عمل صحي في التعليم العالي.

الدراسة الثانية:

دراسة. (2017). Hodgins, M., & Mannix McNamara, P. بعنوان:

Bullying and incivility in higher education workplaces: Micropolitics and "the abuse of power

"التنمر والحرمان في أماكن العمل في التعليم العالي: السياسة الدقيقة وإساءة استخدام السلطة"

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف التجارب الحية للتنمر في مكان العمل للعاملين الإداريين والفنيين في قطاع التعليم العالي، مع التركيز بشكل خاص على الاستجابة التنظيمية.

جمعت البيانات عن طريق المقابلات التي أجريت مع عينة من تسعة مشاركين متطوعين من ثلاث جامعات في جمهورية أيرلندا.

وأبرز ما توصلت إليه هذه الدراسة:

- نتج عن تحليل المقابلات أربعة تجارب أساسية عن التتم: السخرية من الاستجابة غير الرسمية، الإجراءات الرسمية تزيد من حدة المشكلة، الآثار الصحية المهمة والمضادة، الطبيعة السياسية الدقيقة للتتم.
- أشارت الدراسة إلى أن المنظمات تقبل في معالجة التتم في مكان العمل وتقبل في حماية العاملين مما يزيد من الآثار الصحية السلبية للتتم.

أوصت الدراسة بضرورة وضع سياسات وإجراءات مكافحة التتم في مكان العمل التي تعمل على حماية فعالة للكرامة والاحترام في مكان العمل.

الدراسة الثالثة:

دراسة. Reimann, M. (2017) بعنوان:

"What contributes to psychological contract breach? Investigating a "multilevel approach on the interplay of organizational and individual factors"

"ما الذي يسهم في خرق العقد النفسي؟ التحقيق في نهج متعدد المستويات على التفاعل بين العوامل التنظيمية والفردية"

هدفت هذه الدراسة لمعرفة تأثير التفاعل بين العوامل التنظيمية والفردية على تصورات العاملين حول خرق العقد النفسي (PCB)، بتطبيق نهج متعدد المستويات وجمعت البيانات بواسطة الاستبيان الذي وزع على عينة من 94 منظمة و4949 عامل.

أبرز ما توصلت إليه الدراسة:

- إن العوامل التنظيمية وحدها، مثل الهيكل التنظيمي وممارسات الموارد البشرية، تسهم في تصورات العاملين عن خرق العقد النفسي.
- إن العوامل الفردية تسهم في تصورات العاملين عن خرق العقد النفسي بشكل مهم جدا.
- إن العوامل المحددة مثل العمل الإضافي، والإجهاد البدني، ومشاعر انعدام الأمن الوظيفي تساهم بزيادة خرق العقد النفسي.

- إن المشاركة في التدريب المتقدم أو العلاقات الداعمة مع المشرفين المباشرين والزملاء تسهم في انخفاض خرق العقد النفسي.

1.3.1 موقع البحث الحالي من الدراسات السابقة

✓ تمت جميع الدراسات السابقة في دول أجنبية، والبحث الحالي ضمن الجمهورية العربية السورية.

✓ اهتمت معظم الدراسات السابقة ببحث الآثار التنظيمية لخرق وانتهاك العقد النفسي دون الآثار النفسية، والبحث الحالي يهتم بالآثار النفسية والسلوكية لانتهاك العقد النفسي.

✓ معظم الدراسات السابقة تناولت العقد النفسي وتأثيراته بشكل عام، والبحث الحالي يبحث بأبعاد العقد النفسي الخرق والانتهاك.

✓ تعتبر هذه الدراسة الوحيدة (على حد علم الباحثة) على مستوى الجامعات الخاصة السورية التي تتناول أثر خرق العقد النفسي وانتهاكه في التمر الوظيفي.

4.1 مشكلة البحث وتساؤلاته

تعاني الجامعات الخاصة السورية، باعتبارها منظمات تعليمية، من بعض المشاكل، منها تراجع المكانة العلمية للجامعات السورية في التصنيفات العالمية Shanghai و Top Universities وظهورها في تصنيفات لها مقاييس أقل صرامة في معاييرها مثل webometrics الذي يعتمد على مواقع الويب الخاصة بالجامعات، صعوبة تأمين الكادر التعليمي الذي يعود بجوهره إلى ندرة أعضاء الهيئة التعليمية أولاً وانتقالهم من جامعة إلى أخرى تلبي متطلباتهم ثانياً، التي قد يكون سببها الرئيس ضعف التزام الجامعات بالوعود التي قطعتها لأعضاء الهيئة التعليمية، والذي يؤثر سلباً أو إيجاباً على عمل هذه الجامعات، وغالباً ما يتم ترجمة إخلال الجامعات بالوفاء بالتزاماتها باستجابات سلوكية، قد تكون سلبية من قبل أعضاء الهيئة التعليمية تظهر على شكل تشاؤم، كره العمل، عدم التركيز، قضاء عدد ساعات عمل أقل في الجامعة، اللامبالاة، التهاون في المطلوب منهم، التباطؤ في الأداء، وقد تصل إلى تصرفات عدوانية نتيجة شعورهم بالخيانة وقلة الوفاء من قبل الجامعات، وبإجراء مقارنة قريبة لأعضاء الهيئة التعليمية لقضايا و وعود أساسية اعتقدوا أن الجامعة التي يعملون بها ستلتزم بها، وبين ما تم الحصول عليه فعلياً، ندرك مدى التزام أو عدم التزام الجامعات الخاصة بالعقد النفسي المبرم مع أعضاء الهيئة التعليمية. مما يسمح لنا القول إنه عندما تقي الجامعات

الخاصة بالتزاماتها و عودها المعلنة والمُدركة نفسياً مع أعضاء الهيئة التعليمية سينعكس ذلك ايجابياً على الجامعة ومخرجاتها وعلى أعضاء الهيئة التعليمية كل على حدة والعكس صحيح، بناء على ما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث الرئيسة كالآتي:

ما هو أثر خرق العقد النفسي وانتهاكه في التمر الوظيفي؟

يتفرع عن مشكلة البحث الرئيسة مجموعة من التساؤلات:

1. ماهي استجابات أفراد العينة حول خرق العقد النفسي وانتهاكه في الجامعات الخاصة السورية؟
2. ماهي استجابات أفراد العينة حول التمر الوظيفي في الجامعات الخاصة السورية؟
3. ما هو أثر خرق العقد النفسي وانتهاكه في:

• التمر اللفظي

• التمر الاجتماعي

• التمر الجسدي

4. هل تختلف استجابات أفراد العينة حول خرق العقد النفسي وانتهاكه وفقاً للخصائص الديموغرافية والتتظيمية (الجنس - العقد - المؤهل العلمي - المسمى الوظيفي - العمر - الراتب)؟
5. هل تختلف استجابات أفراد العينة حول التمر وفقاً للخصائص الديموغرافية والتتظيمية (الجنس - العقد - المؤهل العلمي - المسمى الوظيفي - العمر - الراتب)؟

5.1 أهمية البحث وأهدافه

تكمن أهمية هذا البحث في جانبين:

الجانب العلمي: تبرز أهمية هذا البحث من الناحية العلمية من أهمية الموضوع المدروس بالدرجة الأولى، ومن أولوية ترميم مشكلة ندرة المراجع التي تعانيها المكتبة العربية فيما يتعلق بمفهوم العقد النفسي وكل ما يتعلق به من خرق وانتهاك والنتائج اللاحقة بهما ومفهوم التمر الوظيفي وخاصة في البيئة العربية، مقارنة بالمفاهيم الإدارية الأخرى، ومن ثمّ قد تُسهم دراسة تأثيرات انتهاك العقد النفسي على سلوكيات العاملين (أعضاء الهيئة التعليمية) في تقديم إضافة جديدة إلى أدبيات موضوع البحث.

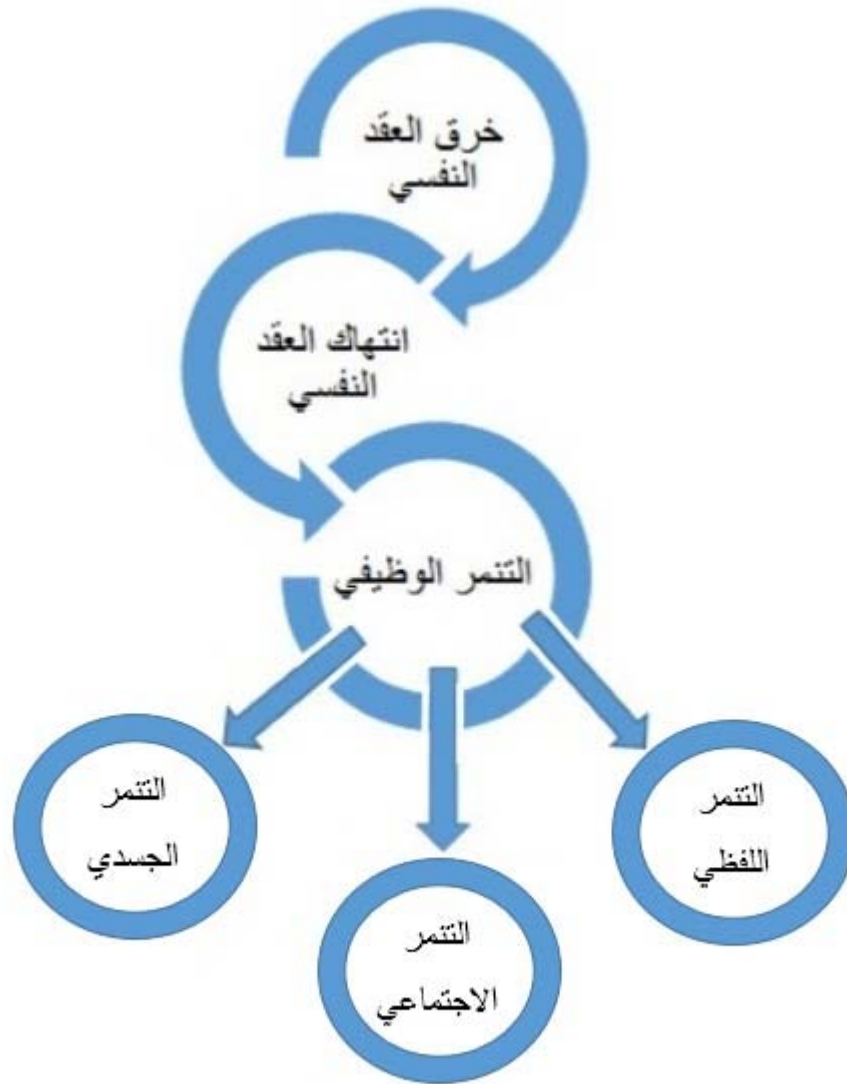
كما يعتبر إضافة علمية إلى الدراسات التي تناولت موضوع العقد النفسي أو أبعاده الخرق والانتهاك، فقد تناولت جانباً جديداً في موضوع انتهاك العقد النفسي وهو أثره في التتمر الوظيفي.

يمكن للجامعات السورية الخاصة على وجه التحديد والجامعات الحكومية الاستفادة من نتائج هذا البحث، حيث ستتعرف على أثر خرق العقد النفسي وانتهاكه في التتمر الوظيفي، مما يدعوها لمزيد من الاهتمام بالالتزام بالعقد النفسي.

الجانب العملي: يسعى البحث إلى محاولة فهم العلاقة بين الجامعات الخاصة السورية وأعضاء الهيئة التعليمية التي يعملون لديها، من خلال توجيه الضوء على الدور الكبير للالتزام بمضمون العقد النفسي في تحسين هذه العلاقة، ومحاولة إدراك خطورة خرق العقد النفسي تجنباً الوصول إلى مرحلة انتهاك العقد النفسي وما ينتج عنه من سلوكيات سلبية تعود بالضرر لكلا الطرفين، متمثلة بأهداف واضحة ومحددة للبحث وهي:

- معرفة مستويات خرق العقد النفسي وانتهاكه لدى أفراد عينة البحث.
- معرفة مستويات التتمر الوظيفي لدى أفراد عينة البحث.
- معرفة أثر خرق العقد النفسي وانتهاكه في التتمر الوظيفي.
- معرفة إن كان هناك فروق في مستويات أفراد عينة البحث حول خرق العقد النفسي وانتهاكه والتتمر الوظيفي حسب الخصائص الديموغرافية لعينة البحث ((الجنس-العقد-المؤهل العلمي-العمل (المسمى الوظيفي) -العمر-الراتب)).

الشكل 1 نموذج افتراضي للبحث



الفصل الثاني: الإطار النظري للبحث

1.2 المبحث الأول: خرق العقد النفسي وانتهاكه

1.1.2 تمهيد:

يوجد عدة أشكال من العقود بين المنظمة والأفراد العاملين لديها، بعضها عقود مكتوبة تقوم على أساس أن يُقدم الأفراد الجهد والقدرة والمهارة التي تحتاجها المنظمة مقابل أن تقدم لهم الأجور والمزايا التي يحتاجونها وفقاً لتشريعات وقوانين سائدة، بالمقابل يوجد عقود ضمنية بين المنظمة والأفراد العاملين لديها، غير مكتوبة، تتضمن توقعات والتزامات متبادلة بين الطرفين ولا تقل أهمية عن العقود المكتوبة، تؤثر بشكل فعال على أداء الأفراد ومخرجات المنظمة، هذه العقود الضمنية غير المكتوبة يعبر عنها بالعقود النفسية.

وعندما لا يتلقى العاملون ما يتوقعونه فإن ذلك يخلق لديهم رد فعل على شكل موقف أو سلوك، أي يدركون أن المنظمة قد فشلت بتحقيق وعودها والتزاماتها وهذا ما يميز خرق العقد النفسي الذي يُعبر عن الحالة الإدراكية التي يعتقدونها العاملون تجاه إخفاق المنظمة في تأدية التزاماتها، ويتبع هذا الإدراك لدى العاملين بفشل المنظمة بتنفيذ التزاماتها شعوراً سلبياً تجاهها قد يتضمن العديد من الأفكار السيئة كخيبة الأمل والغضب وغيرها، من الممكن أن تتحول تلك المشاعر إلى سلوكيات غير مرغوبة في مكان العمل وبشكل متكرر ضد الزملاء وفي موقف لا يستطيعون فيه، لأسباب مختلفة، الدفاع عن أنفسهم ضد هذه الإجراءات متعرضين بذلك لما يسمى بالتممر الوظيفي.

2.1.2 مفهوم العقد النفسي

كانت البداية العملية لمفهوم العقد النفسي على يد Argyris عام (1960م) حيث يُعد أو من طبق مصطلح العقد النفسي في العمل، من خلال كتابه "عقد العمل النفسي" حيث عرض مفهوم العقد النفسي على أنه اتفاق ضمني بين العمال وأرباب العمل (المشرفين)، يقدم من خلاله الأفراد انتاجية عالية مقابل أن يمنحهم المشرفون بعض الحقوق المتمثلة في الأمن الوظيفي والأجور الكافية والحق في التعبير وهنا يظهر لنا المنفعة التبادلية بين الطرفين، كما أوضح بأن العقد النفسي يساعد كلا الطرفين على بناء علاقات جيدة مبنية على توقعات متبادلة، وفي الاتجاه نفسه قدم عدد من الباحثين

Levinson, Price, Munden, Mandl and Solley في عام (1962م) دراسة تجريبية في مجال الصحة العقلية نشرها في كتاب بعنوان " الرجل والإدارة والصحة العقلية) طُبقت على (800 عامل وقد أوضحوا من خلال دراستهم كيف يمكن للعقد النفسي أن يؤثر على الصحة العقلية، Syed (2010).

كما أشار Schcin في كتابه "علم النفس التنظيمي" عام (1965م) إلى أهمية تطابق توقعات العامل مع المنظمة حتى يتم تحقيق نتائج إيجابية تتمثل بالرضا والالتزام والأداء الوظيفي، وناقش كيف يمكن للمنظمة أن تُعبر عن العقد النفسي من خلال ثقافتها، وأشار إلى أهمية دمج المنافع المادية وغير المادية في علاقات العمل لكلا الطرفين. (Moore, 2014).

وتُعد Rousseau رائدة مفهوم العقد النفسي عندما قدمت دراسة بعنوان " Psychological and Implied Contracts in Organizations " "العقود النفسية والضمنية في المنظمة" والتي كانت بداية لسلسلة دراسات تطبيقية ونظرية أسهمت في تغيير مفهوم العقد النفسي، حيث عرّفت العقد النفسي بأنه " اعتقاد لدى الفرد يدور حول بنود وشروط اتفاق متبادل بين هذا الفرد وبين طرف آخر، ويرتبط طرفا العقد بمجموعة من الالتزامات المتبادلة عند إدراك الإسهامات ومعرفة التعويضات المقابلة" (Rousseau, 1989).

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف العقد النفسي إجرائياً بأنه عبارة عن قناعات شخصية عن الالتزامات المتبادلة بين الأفراد والمنظمة، تصبح هذه الالتزامات عبارة عن تعاقدات مُلزِمة لطرفي العقد عندما يدرك طرفا العقد الطبيعة التبادلية بينهم ويحترمونها.

3.1.2 أهمية العقد النفسي

تشير معظم الدراسات التي بحثت في مفهوم العقد النفسي إلى أهمية الالتزام بالعقد النفسي، حيث أظهرت تلك الدراسات ما يمكن أن يؤدي إليه الإخلال بالعقد النفسي من قبل المنظمة من آثار سلوكية وعاطفية على الأفراد نتيجة لشعورهم بالخيانة والخداع من قبل المنظمة، بحيث يؤدي الإخلال بالعقد النفسي إلى انخفاض الرضا الوظيفي، عدم الالتزام التنظيمي، بل ومن الممكن أن يتطور إلى سلوك معادٍ تجاه المنظمة (Syed, 2010). لذلك يمكن تلخيص أثر الالتزام بالعقد النفسي لكل من طرفي العقد وفقاً لـ (Maguire, 2003) بـ:

1. تُمثل العقود النفسية سمة أساسية للحياة التنظيمية، فهي تقوم بربط الأفراد والمنظمات معاً وتنظم سلوكهم.
2. تُسهم العقود النفسية في الحفاظ على علاقة العمل مع مرور الوقت.
3. تُمكن العقود النفسية الجانب الإنساني في المنظمة، من العمل بسلاسة وخاصة في حالات عدم اليقين والمخاطر مثل أوقات إعادة الهيكلة.
4. تساعد العقود النفسية على إنجاز مهمتين، في التنبؤ بأنواع المخرجات التي سيحصل عليها أصحاب العمل من العاملين، وفي التنبؤ بنوع المكافآت التي سيحصل عليها العامل من أصحاب العمل.
5. تعمل العقود النفسية بطريقة عقلانية، أي أنه قد لا تؤدي العقود النفسية الجيدة دائماً إلى الأداء المتميز، لكن العقود النفسية الرديئة قد تؤدي إلى محاربة فكر المنظمة ويمكن أن تنعكس في التزام أقل وتغيب أكثر ودوران أكبر بالنسبة للعاملين.
6. تؤثر العقود النفسية بشكل كبير على الرضا الوظيفي والمواقف والسلوك من خلال المراجعة المستمرة لعلاقة التبادل بين العاملين والمنظمة.
7. تقوي العقود النفسية من انتماء العامل للمنظمة وإيمانه بأهدافها والعمل بقوة على تحقيق تلك الأهداف، ويصبح لديه رغبة قوية في الحفاظ والاستمرار في علاقته معها.

4.1.2 خصائص العقد النفسي

يتسم العقد النفسي بعدة خصائص حسب (Tallman,2001) وهي:

- عقود نفسية ذاتية: إن العقد الذاتي هو الفهم أو التفسير الخاص للفرد للالتزامات المتفق عليها للعقد النفسي، إذ لو قمنا بتزويد شخصين بنفس المعلومات فإنه من المرجح أن يكون لديهما فهم وتفسير مختلف لنفس المعلومات.
- عقود نفسية تعهدية: تعد العقود النفسية تعهدية لاحتوائها على ثلاث مكونات رئيسية هي (الوعد والقبول والوفاء)، تنشأ الوعود بناء على توقعات وتفسيرات لعقود مكتوبة أو شفوية أو لسلوك أطراف العقد، وهو ما يحدث قبل أو أثناء أو بعد عملية التعاقد، أما القبول فإنه الموافقة الطوعية من قبل الأفراد للدخول في العقد النفسي والالتزام بشروطه، والوفاء يعني أن تقوم المنظمة بمكافأة الفرد كجزء من الوعود التي قدمتها له نظير قيامه بالوفاء بالتزاماته.

- عقود النفسية ذات اتجاهات: هناك أسلوبان من الاتجاهات، يظهر الاتجاه الأول كاستجابة لمثير سابق أو سلوك دافع ويتضمن ثلاثة مكونات (المعرفية والعاطفية والسلوكية)، وتتوضح بنود العقد النفسي من خلال هذه المكونات التي تعد بمثابة اعتقاد أو توقع بالتزام طرف تجاه الطرف الآخر متضمناً بعض هياكل المعرفة التي تسمح بالتفكير والاستجابات الحسية التي تدفعه إلى سلوك معين، أما الاتجاه الثاني فيظهر من منظور معالجة البيانات في الذاكرة عن طريق تصنيف المعلومات والقواعد التي تحكمها.

5.1.2 أنواع العقود النفسية

تحدثت أغلب الدراسات عن العديد من أنواع العقد النفسي، وكانت Rousseau في عام (1995م) أول من تحدث عن نوعين من العقود النفسية، العقود العلائقية وعقود المعاملات، ومن بعدها Shore & Barksdale في عام (1998م) قدم تصوراً أكثر حداثة على أساس درجة من التوازن ومستوى الالتزامات، (Janssens & Sels, 2003).

وقد اتفقت معظم الدراسات على تقسيم العقد النفسي إلى أربعة أقسام هي:

1. عقود المعاملات (التبادلية) Transactional psychological contracts : يقوم هذا النوع من العقود على أساس الفترة القصيرة والمحدودة وعلى مبدأ التبادلية الاقتصادية أي تبادل الجهد بالأجر أو المكافأة، ويسعى كل طرف من أطراف العقد إلى تحقيق الربح والاستفادة، وتعتبر واضحة بحيث إن هناك تحديداً واضحاً للمهام المطلوبة والوقت للفرد في المنظمة (Janssens & Sels, 2003).
2. العقود العلائقية (الارتباطية أو التعاونية) Relational psychological contracts : تعتمد العقود العلائقية على الاستثمار العاطفي والتبادل الاجتماعي، كالولاء والثقة الاجتماعية والعاطفية، وتقوم على أساس الأمد الطويل والنهاية المفتوحة، لذلك تعتبر أقل وضوحاً وتحديداً للمهام من العقود التبادلية، ويعتمد هذا النوع بشكل رئيسي على علاقة الفرد وولائه للمنظمة، فالأفراد لديهم ولاء كبير للمنظمة ويقومون بالأعمال المكلفين بها وأي أعمال أخرى تصب في مصلحة المنظمة، في مقابل أن المنظمة تشعر بحاجات الأفراد وتعمل على تحسين المستوى الوظيفي والمعيشي لهم وتعمل على تلبية احتياجاتهم. (Rousseau, 2004).

3. العقود المتوازنة Balanced psychological contracts : يقوم هذا النوع من العقود على ترتيبات العمل الديناميكية والمفتوحة للمستقبل، وتكون مشروطة بنجاح المنظمة اقتصادياً و فرص الأفراد بتطوير مصالحها وامكانياتهم على مبدأ المشاركة، ويتضمن هذا النوع من العقود ثلاثة شروط حسب (Rousseau, 2004)، وهي فرص العمل الخارجية أي يلتزم الفرد بتطوير مهاراته الفردية ومتطلبات عمله داخل و خارج المنظمة وعلى المنظمة دعم الفرد، أيضاً التقدم الداخلي، أي تطور المسار المهني للفرد في سوق العمل الداخلية في المنظمة وتكون المنظمة ملزمة بتوفير هذا التطور، أيضاً شرط الأداء الديناميكي حيث الفرد مطالب بالعمل على إنجاز أهداف المنظمة مقابل دعمها له بالتعليم والتطوير والتدريب.

4. العقود الانتقالية (التحويلية) Transitional psychological contracts : تعد حالة إدراكية تظهر في حالات التغيير التنظيمي والتحويلات المعتمدة على ترتيبات العمل أي حالة انتقالية بين عقدين نفسيين، وتعتمد على ثلاثة شروط حسب (Rousseau, 2001)، وهي عدم الثقة، حيث لا يثق الأفراد بالمؤسسة لأنها ترسل إشارات غير ثابتة ومختلطة بشأن نواياها تجاههم، وعدم التأكد، حيث يكون الفرد غير متأكد من حقيقة التزاماته نحو المنظمة، عدم التلاشي، حيث يتوقع الفرد حدوث الأسوأ والحصول على عائدات مستقبلية أقل من أدائه نحو المنظمة، وتقوم المنظمة بعكس التغييرات الحاصلة على أجور الأفراد فتقوم بتخفيض رواتبهم مما يقلل جودة عملهم مقارنة مع نشاطهم السابق.

6.1.2 خرق العقد النفسي وانتهاكه

إن موضوع الإخلال بالعقد النفسي غاية في الأهمية حيث إنه يقدم لنا تفسيراً كيف يمكن أن يؤثر سلباً أو إيجاباً في مشاعر وسلوك العاملين تجاه المنظمة، استخدم الباحثون في السابق مصطلحي انتهاك (Violation) وخرق (Breach) بشكل مترادف بحيث يشير إلى حالة عدم التزام المنظمة بأي من التزاماتها وتعهداتها تجاه الأفراد في المنظمة (Morrison & Robinson 1997)، بحيث كانت دراسة Morrison & Robison في عام 1997 أول دراسة ميزت بين المصطلحين كما يلي:

- خرق العقد النفسي Psychological Contract Breach: ويشير إلى "الحالة الذهنية المتعلقة بإدراك الفرد بعدم وفاء المنظمة بواحدة أو أكثر من التزامات العقد النفسي" (2000)

Morrison & Robinson)، أو أنها "تعبير عن حالة الحساب العقلي والمنطقي أو حالة المقارنة الإدراكية التي يجريها الفرد العامل حول ما يستلمه نسبة إلى ما هو موعود به من قبل المنظمة" (Knights & Kennedy 2005).

- انتهاك العقد النفسي Psychological Contact Violation : يعبر عن رد الفعل الوجداني السلبي تجاه المنظمة نتيجة خرقها للعقد النفسي، أي أنها " مزيج من المشاعر السلبية مثل خيبة الأمل والغضب، والمرارة والاستياء، والسخط والامتعاض التي يشعر بها الفرد، وارتفاع نبرة الصوت ومشاعر الحزن العميق، والتي قد تتبعها استجابات سلوكية تجاه المنظمة، التي تنبثق من اعتقاد الفرد بأنه قد تعرض للخيانة أو سوء المعاملة،(1997 Morrison & Robinson)، و في دراسة (Robinson & Morrison, 2000) إلى أن الأفراد الذين تعرضوا إلى انتهاك العقد النفسي في السابق يكونون أكثر يقظة وحساسية تجاه انتهاك العقد النفسي من قبل المنظمة، لأن التجربة السابقة تجعلهم أكثر قدرة على رصد وتحليل أي سلوك يحدث في المنظمة.

7.1.2 أسباب خرق العقد النفسي وانتهاكه

يشير (Robinson & Morrison, 2000)، إلى أن هناك ثلاثة أسباب رئيسة لانتهاك العقد النفسي وهي:

1. التراجع عن الوعود: السبب الأكثر وضوحاً الذي قد يدفع العامل إلى إدراك أن عقده النفسي قد انتهك هو أن المنظمة تخلت بالفعل عن التزاماتها والوفاء بها، وقد يكون السبب وراء ذلك هو عدم رغبة المنظمة بالأصل بتنفيذ وعودها والالتزام بها، أو قد تتراجع المنظمة عن الوعود التي كانت تنوي الاحتفاظ بها، مما يفسر بالمقابل عدم التزام العاملين بجزء من تعهداتهم.
2. التناقض: قد يكون أساس انتهاك العقد النفسي هو التناقض في فهم الالتزامات من قبل طرفي العقد، الذي يحدث عندما يكون لدى العامل معتقدات بشأن التزام معين أو مجموعة من الالتزامات التي تختلف عن تلك التي لدى المنظمة.
3. اليقظة: إن الدرجة التي يراقب بها العامل مدى جودة المنظمة النفسية له يسهم في انتهاك عقده النفسي، أي في الحالات التي يوجد فيها تباين فعلي بين ما عانى منه العامل وما توقعه سابقاً بناء على عقده النفسي، فإن يقظة العامل ستزيد من احتمال اكتشافه وشعوره بهذا التناقض ويكون

أكثر ميلاً إلى إدراك أن المنظمة قد انتهكت العقد النفسي وليس مجرد كونه عامل يبحث عن حالات تجاوز العقد.

ولقد قدم Robinson و Morrison في عام (1997م) نموذجاً مفصلاً عن كيفية تطور انتهاك العقد النفسي ابتداءً من التنصل وتعارض الوعود، مع إدراك العامل أن هناك وعوداً لم تلب وصولاً لإدراكه بحدوث خرق العقد النفسي وانتهاءً بحدوث انتهاك للعقد النفسي، كما يوضح الشكل التالي

8.1.2 نموذج كيفية تطور انتهاك العقد النفسي

الشكل رقم 2 THE DEVELOPMENT OF VIOLATION

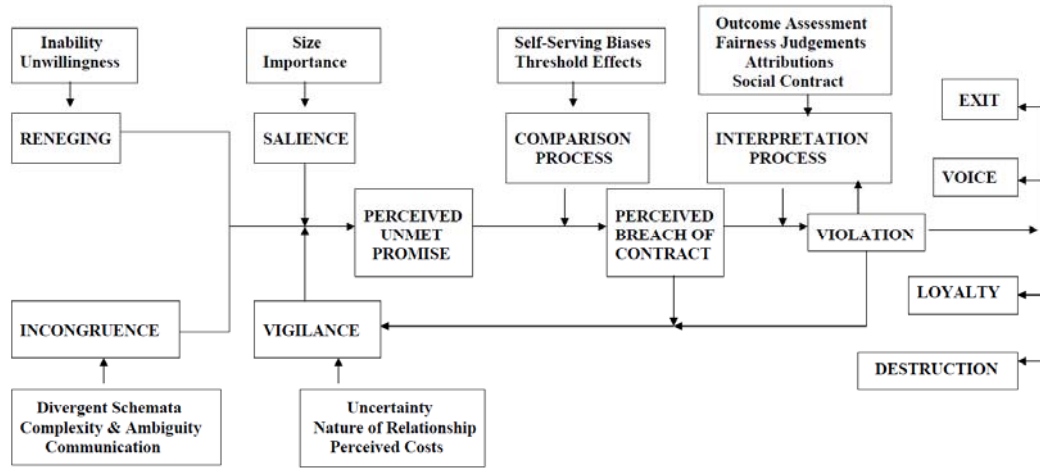
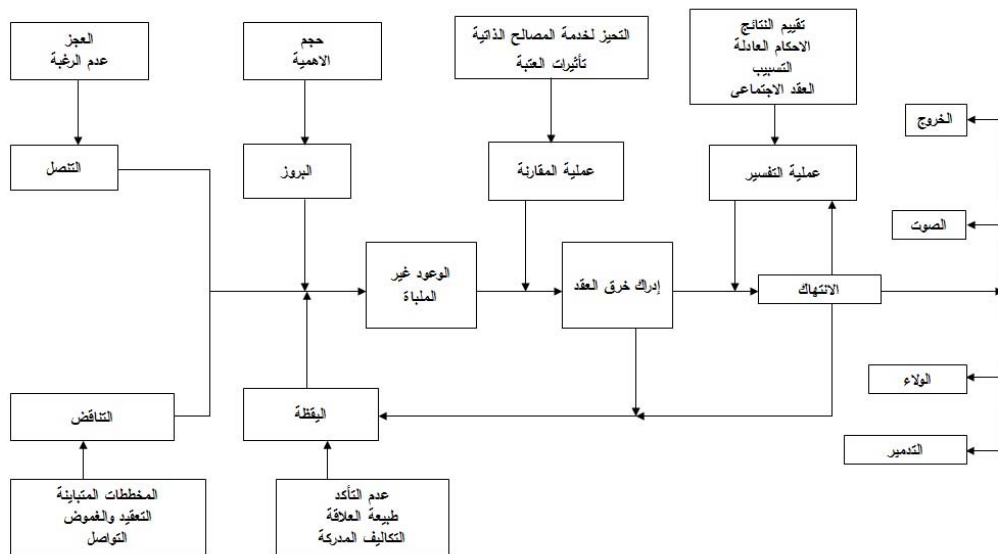


Figure 1.1. The Development of Violation. (Morrison & Robinson, 1997)

المصدر: (Morrison & Robinson, 1997)



ترجمة الباحثة للشكل رقم (2)

✓ التعقيد وغموض الالتزامات: Complexity and ambiguity of obligations يواجه عملاء المنظمة والعاملون صعوبة في تذكر جميع تفاصيل العقود وفهمها عندما تكون وعوداً ضمنية، أو عندما تعطى وعود ناقصة فيحاول العاملون ترميم التفاصيل الناقصة، وعملية الترميم هذه قد لا تكون دقيقة، أو قد يصبح الالتزام بها غامضاً بسبب مرور وقت طويل دون تذكره، (Cable, 2008).

✓ التواصل: Communication التواصل الصادق والدقيق فيما يتعلق بالالتزامات سيخفف من التناقض، وخصوصاً في مرحلة التوظيف، التي ينشئ خلالها العديد من بنود العقد النفسي. (Zottoli, 2003).

3. هل سيتم إدراك الوعود التي لم تُلب؟ أثر البروز واليقظة Salience و Vigilance قد لا يدرك العامل أن الوعود اتجاهاً لم تُلب إذا لم يقم بمقارنة المخرجات مع ما فهمه من العقد النفسي، والإدراك هنا يعتمد على:

- البروز: Salience وهو مدى بروز الوعود غير المُلباة عن سياقها المباشر، وتوجد عدة عوامل تؤثر في البروز (حجم التناقض Size ، أهمية الوعد تجاه العامل Importance ، إلى أي مدى مازال الوعد واضحاً في ذهن العامل Vividness).
- اليقظة: Vigilance إلى أي مدى يراقب العامل مدى نجاح المنظمة في الوفاء ببنود العقد النفسي، وهناك ثلاثة عوامل تؤثر في اليقظة (عدم التأكد Uncertainty ، طبيعة العلاقة Nature of relationship ، التكاليف المدركة Perceived Costs).

4. عملية المقارنة: من الوعد غير المُلبى إلى إدراك خرق العقد النفسي: لا يكفي عدم الوفاء بالوعد حتى يدرك العامل أن خرقاً للعقد النفسي قد حدث، بل لابد، أيضاً من أن يُوفي العامل بالوعد الذي قدمه بالمثل، وتتم عملية المقارنة من خلال مقارنة النسب وفق المعادلة التالية:

$$\frac{\text{Benefits Provided by Organization}}{\text{Benefits Promised by Organization}} \quad \text{Compared to} \quad \frac{\text{Contributions Provided by Employee}}{\text{Contributions Promised by Employee}}$$

المساهمات المقدمة من قبل الموظف	مقارنة بـ	الفوائد المقدمة من قبل المنظمة
المساهمات التي وعد بها الموظف		الفوائد التي وعدت بها المنظمة

أي إلى أي مدى قامت المنظمة بالوفاء بالالتزامات التي تعهدت بها، بالمقارنة مع مدى وفاء العامل بالالتزامات التي تعهد بها، وكلما كانت نسبة وفاء العامل أكبر من نسبة وفاء المنظمة فإن احتمال إدراك خرق العقد النفسي يرتفع، وتتأثر عملية المقارنة بما يلي (التحيز لخدمة مصالح ذاتية-Self-serving biases، تأثيرات العتبة Threshold effects) حسب (Robinson & 2000 Morrison, (

5. عملية التفسير: من الخرق المُدرك إلى الانتهاك:

من التعاريف السابقة لانتهاك العقد النفسي الواردة أعلاه أنه حالة نفسية شعورية مؤثرة تتجلى بخيبة الأمل، الإحباط، الغضب والامتناع نتيجة تفسير العامل لأسباب خرق العقد النفسي الحاصل وللظروف المحيطة به، يمكن أن تتم عملية التفسير بشكل لا وعي، وتتضمن عملية التفسير (تقييم النتائج Outcome assessment)، (التسبب Attributions)، (إطلاق الأحكام العادلة Fairness judgments)

إن جميع المراحل وعمليات التقييم السابقة محكومة بالعقد النفسي بين العامل والمنظمة، والذي يحدد افتراضات وقناعات وأنماط السلوك المرغوب به في وحدة اجتماعية معينة، كما هو في علاقة العمل، حيث يحدد العقد الاجتماعي القناعات حول التبادل، والنية الحسنة والمعاملة العادلة ويوضح كيف كان سابقاً وكيف سيكون في المستقبل، ويشير إلى البنود والشروط التي تحكم كيفية تنفيذ العقد النفسي، حيث إن أطراف العقد النفسي لا تتبادل الوعود بشأن الخدمات والمزايا ولكن يوجد فعلياً وعود ضمنية بتنفيذ التبادل وفق مجموعة من القيم والمعايير والقناعات، (Wellin, 2007).

9.1.2 النتائج المترتبة على انتهاك العقد النفسي

إن تتبع أي خرق أو انتهاك محتمل من خلال العملية التي اقترحها موريسون وروبنسون (1997)، انظر الشكل رقم 2) يؤدي إلى تفسير محتمل لسلوك الفرد في مثل هذا الحدث، سيقوم الفرد أولاً بتقييم الحدث لتحديد ما إذا كانت المنظمة قد تخلت عن التزام ما، أو ما إذا كان هناك أي تضارب

في توقعات الفرد، ويتم تقييم مدى أهمية الحدث للفرد، وقد تزيد يقظة الفرد من مراقبته للعقد، وتحديد فيما إذا كانت شدة الوعد الذي لم يتم الوفاء به أعلى مما هو على استعداد لقبوله، يتم هنا إدراك خرق العقد، وإذا تجاوز الخرق عوامل التقييم التي تم التفسير على أساسها، عندئذ يتم ملاحظة حدوث انتهاك للعقد وسوف ينعكس بصورة سلبية على السلوكيات والتصرفات التي يقوم بها الفرد داخل المنظمة وتتمثل هذه السلوكيات بـ:

- ✓ الآثار العاطفية: تتمثل في الشعور بالإهانة والخيانة ومشاعر الغضب.
- ✓ الآثار الاتجاهية: تتمثل في انخفاض الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي.
- ✓ الآثار السلوكية: قد يعبر الفرد عن غضبه تجاه انتهاك العقد النفسي بعدد من السلوكيات غير المحببة وستحدث إحدى النتائج الأربع:

- ترك العمل: Exit في حال تكرار انتهاك العقد النفسي وزيادة شعور الفرد باليأس أو الغضب الشديد قد تزداد نية الفرد بالاستقالة وقد يتخذ قرارا بالمغادرة (الخروج).
- التعبير الصوتي: Voice عند التعبير الصوتي كتقديم شكوى أو محاولة مواجهة الانتهاك، يكون هدف الفرد محاولة إصلاح علاقته مع المنظمة، أو تهديد برد فعل أكبر في حال استمرت المنظمة في انتهاك العقد النفسي، وأحيانا يكون الصمت رغبة منه في القبول أو تحمل الظروف لكيلا يهدد وظيفته و ولاءه للمنظمة وتستمر العلاقة ولكن مع انخفاض الالتزام تجاه المنظمة.
- الولاء: Loyalty تقل درجة الولاء والانتماء للمنظمة نتيجة شعور الفرد بانتهاك عقده النفسي.
- التدمير أو الخراب أو الهدم: Destruction قد يقوم الفرد بمحاولات للتصدي لانتهاك عقده النفسي والرد على المنظمة من خلال الانخراط في سلوكيات عكسية توصف بالتدمير.

بشكل عام ، وكمسألة عملية وتقييم، عادة ما يجب أن يحدث خرق قبل أن يتم تفسيره على أنه انتهاك ، على الرغم من أنه قد يتم اعتبار الحدث نفسه أولاً خرقاً ثم انتهاكاً فوراً، ونتيجة لذلك، سوف تتآكل الثقة في علاقة العمل مما يقوض هذه العلاقة ويؤدي إلى انخفاض السلوكيات التنظيمية الإيجابية، وزيادة السلوكيات غير المتحضرة كالأفعال المتكررة التي تتم عن العدائية، والسخرية، أو السلوكيات

التي تهدف إلى استبعاد الآخرين، وكذلك التصرفات التي تشمل الإساءات اللفظية أو المكتوبة أو التجاهل والإهمال أو الإساءة الجسدية، أو الإكراه على فعل معين، وكل هذه السلوكيات تُعبر عن مفهوم التنمر وفقاً لـ (Whitted & Dupper 2005).

2.2 المبحث الثاني التنمر الوظيفي

1.2.2 تمهيد

في حين يُعتقد أن مؤسسات التعليم العالي هي في العادة خلاصة المعرفة والأوصياء على المبادئ المحورية التي توجه الممارسات والأداء السليمين، فهي بالتأكيد ليست محصنة من سلوكيات التنمر والسخرية، والتي تعتبر سوابق لسوء علاقات العمل، التي يصفها الأدب الخاص بعلاقة التفاعلات القائمة بين صاحب العمل والعاملين في مكان العمل، و تقوم هذه العلاقة على المصالح والأهداف المشتركة القابلة للتعديل مع الرضا الاقتصادي والاجتماعي والنفسي، هذا يعني أنه ينبغي على المؤسسة التركيز على الممارسات التي تعزز تعاون الأطراف ورضاهم، لأنه يؤدي إلى تعزيز الروح المعنوية والالتزام والإنتاجية ويقلل إلى الحد الأدنى المظالم والتكاليف المرتبطة بالعمل (Kakumba, 2014).

2.2.2 مفهوم التنمر الوظيفي

أوضحت المراجعات الأدبية للتنمر الوظيفي أنه من الصعب الاتفاق على تصنيف محدد لسلوكيات التنمر في مكان العمل لتعددتها وتشعبها، فمنها ما هو مرتبط بالعمل مثل التعرض لمواعيد نهائية غير معقولة أو أعباء العمل غير القابلة للإدارة أو سحب المسؤوليات بشكل تعسفي، أو أنواع أخرى من السلوكيات التي تجعل وضعية العمل صعبة على الفرد، والتنمر المرتبط أساساً بالشخص مثل الملاحظات المهينة والإغاضة المفرطة، النميمة والشائعات، والعزلة الاجتماعية والاستبعاد، وفي كلا الحالتين قد تؤدي بالنهاية إلى آثار سلبية على المستوى الشخصي للفرد الضحية أو على مستوى المنظمة.

أشار Leymann (1990) إلى أن السلوكيات المرتبطة بالتنمر قد تكون في الواقع شائعة إلى حد ما في الحياة اليومية، ومع ذلك، فإنها قد تسبب الكثير من الأذى والإذلال عند حدوثها بشكل منتظم، ومن ثم قد لا تكون طبيعة السلوك في حد ذاته هي التي تجعل الضحية تعاني، فقد يتسبب تواتر

الأفعال أو العوامل الظرفية المتعلقة باختلافات القوة أو التفاعلات التي لا مفر منها أو صفات الضحية الكثير من القلق واليأس والمعاناة، (Leymann , 1990).

وقد أشار كاسل (Cassell، 2011) في دراسته إلى أن التتمر في المؤسسات الأكاديمية منتشر بشكل واضح، وأن أساتذة الجامعات يتعرضون للتتمر من قبل الإدارة ومن زملائهم أيضاً، وقد يحدث التتمر من خلال القواعد المؤسسية وليس بالضرورة أن تكون الأعمال المرتبطة به غير قانونية، ومع ذلك فإن الأضرار التي تلحق بالضحية وبالروح المعنوية في مكان العمل تكون واضحة.

تم تعريف التتمر من قبل Einarsen على أنه كل تلك الإجراءات والممارسات المتكررة التي يتم توجيهها إلى عامل واحد أو أكثر، وهي أعمال غير مرغوب فيها من قبل الضحية، والتي قد تتم عن قصد أو بغير وعي، ولكن من الواضح أنها تتسبب في الإهانة والإساءة والضيق، وقد تتداخل مع الأداء الوظيفي وتسبب بيئة عمل غير مريحة، (Einarsen , 1999).

سنعتمد في بحثنا تعريف التتمر الوظيفي حسب Einarsen "يشير مفهوم التتمر الوظيفي إلى جميع المواقف التي يشعر فيها شخص أو أكثر بالتعرض لسلوك سلبي من الآخرين في مكان العمل على مدار فترة زمنية، وفي موقف لا يستطيعون فيه-لأسباب مختلفة -الدفاع عن أنفسهم ضد هذه السلوكيات، (Einarsen, 2000).

3.2.2 أبعاد التتمر الوظيفي وأشكاله

أكدت معظم الدراسات على أن التتمر شكل من أشكال العنف والإيذاء والإساءة التي تكون موجهة من فرد أو مجموعة من الأفراد إلى الآخرين ويتجسد بالاعتداء اللفظي أو الجسدي أو الاجتماعي وغيرها من الأساليب العنيفة، ويتبع الأشخاص المتمتمرون سياسة الترهيب والتخويف والتهديد إضافة إلى الاستهزاء والتقليل من شأن الآخرين، فقد حدد Keashly سبعة أبعاد أو صفات قد تؤثر على كيفية إدراك التتمر، (Keashly, 1997) هي:

- ✓ السلوك اللفظي مقابل غير اللفظي (السلوك البدني).
- ✓ الأفعال المتكررة مقابل الأفعال الفردية.
- ✓ درجة من السلوك غير المرغوب فيه أو غير المحبب.
- ✓ تصور انتهاك حقوق الفرد.
- ✓ درجة الضرر على الهدف.

✓ نية السيطرة على الإجراءات.

✓ اختلافات القوة بين المتتمر والهدف.

لذلك يمكن تصنيف أشكال التتمر الوظيفي بثلاثة أشكال رئيسية:

- التتمر اللفظي: ويشمل الإغاطة والسخرية والاستفزاز والتعليقات غير اللائقة والتهديد الشفوي.
- التتمر الاجتماعي: ويشمل التجاهل والشائعات والنميمة والمراقبة والإهمال وتجيير الأعباء.
- التتمر الجسدي: ويشمل الحركات الجسدية التهديدية والاستفزازية التي تتصف بالعنف والتأثير النفسي المرعب، وليس مرحلة متقدمة قد تصل إلى الضرب أو الملامسة الجسدية.

ويمكن تقسيم التتمر بناء على أشكاله إلى فئتين:

- التتمر غير المباشر ويشمل شكلي التتمر اللفظي والاجتماعي.
- التتمر المباشر ويشمل التتمر الجسدي.

4.2.2 أسباب التتمر الوظيفي

حاول العديد من الباحثين الوصول إلى أسباب التتمر الوظيفي والعوامل التي يمكن أن يكون لها سبب رئيس في حدوث التتمر في مكان العمل، حيث وصف هويل وسيلان (Salin, 2003) العوامل المسببة للتتمر والناشئة عن العمل المؤسسي إلى أربعة أنواع:

- التغير في طبيعة العمل.
- كيفية تنظيم العمل.
- الثقافة المؤسسية.
- القيادة.

قد أشار (Alsever, 2008) إلى أن هناك مجموعة من العوامل يمكن أن تشجع على التتمر مثل

- بيئة العمل الضاغطة.
- عدم تحديد موعد نهائي لإنهاء العمل.
- انعدام الأمن بين العاملين.
- الصراع في العمل.
- طبيعة إجراءات العمل.

• مدى الاستقلالية في العمل، الإجراءات المتعلقة بالتنشيت والترقية والحرية الأكاديمية.

كلها عوامل يمكن أن تكون مصادر غنية لخلق بيئة عمل عدائية تشجع على التمر بين العاملين فيها. وقد اتفق أكثر من باحث على أن:

الصفات الشخصية للمتتمرين ربما تكون من أهم أسباب التمر فمن وجهة نظرهم، فإن المتتمرين ربما يشعرون بعدم الأمان أو فقدان الثقة بالنفس، ويشعرون بالحاجة للسيطرة وممارسة القوة على الآخرين.

تعتبر أيضاً الملامح المميزة للضحايا، عاملاً ممهداً للمتتمر مما يزيد من شدة سلوكيات التمر، مثل: أن الضحايا لديهم أخلاقيات في العمل، ويميلون إلى التركيز على الأعمال الجيدة ومساعدة الآخرين، واللفظ في التعامل، والتفاوض الزائد، (Namie, 2003)

بينما أشار (Kircher, Stilwell, Talbot & Chesborough, 2011) إلى أن المتتمرين في مكان العمل في معظمهم هم ضحايا التمر في الماضي، ويتصفون بمبادرة الهجوم لحماية ذاتهم، وبمهارات تكيفية منخفضة والكذب والحد والخداع، والهوس بالسيطرة على الآخرين.

ويوجد سبب رئيس للتمر الوظيفي كما ورد معنا في نتائج انتهاك العقد النفسي وهو انخفاض السلوكيات التنظيمية الإيجابية، وزيادة السلوكيات غير المتحضرة كالأفعال المتكررة التي تتم عن العدائية، والسخرية، أو السلوكيات التي تهدف إلى استبعاد الآخرين، وكذلك التصرفات التي تشمل الإساءات اللفظية أو المكتوبة أو التجاهل والإهمال أو الإساءة الجسدية، أو الإكراه على فعل معين، وكل هذه السلوكيات تُعبر عن مفهوم التمر وفقاً لـ (Whitted & Dupper 2005).

5.2.2 آثار التمر الوظيفي

عند العمل مع ضحايا التمر على المدى الطويل، فإن أكثر ما يلفت النظر:

✓ المشاكل الصحية الشديدة والواسعة التي تظهر عليهم، يمكن استخلاص استنتاج واضح من نتائج بحث (Alsever, 2008) وبحث (Einarsen & Mikkelsen 2002) وبحث (Olson, J. 1992). Janoff-Bulman, Ronnie, 1994) أن التعرض للتمر المنهجي في العمل يسبب مجموعة من الآثار الصحية السلبية في الضحية الهدف، والتعرض لأذى نفسي متعمد ومنهجي حقيقي أو متصور من قبل شخص آخر ينتج ردود فعل عاطفية شديدة مثل، الخوف والقلق والعجز والاكتئاب والصدمة، ومثل هذا الإيذاء يغير من تصورات الفرد عن بيئة عمله

وحياته بشكل عام إلى مفهوم التهديد والخطر وانعدام الأمن واستجواب الذات، التي قد تؤدي إلى مشكلات عاطفية ونفسية وجسدية.

✓ معاناة العديد من ضحايا التمر الوظيفي الطويل الأجل من اضطراب ما بعد الصدمة (Björkqvist, K., Österman, K., & Hjelt-Bäck, M.1994)، يشير تشخيص اضطراب ما بعد الصدمة إلى كوكبة من أعراض الإجهاد بعد حدث صادم، حيث يتم استعادة الصدمة:

✓ قبل كل شيء من خلال العودة، ذكريات مؤلمة للحدث، كوابيس متكررة، أو عن طريق إزعاج نفسي شديد للتذكير.

✓ يتجنب المريض المواقف المرتبطة بالصدمة، والتي قد تتضمن مشاكل في الذاكرة مع الحدث الفعلي.

✓ قد يفتقر المريض إلى القدرة على الرد بشكل سليم عاطفياً، على سبيل المثال عن طريق تقليل الاهتمام بالأنشطة التي كانت تجلب السعادة، أو من خلال إظهار تأثير محدود أو شعور بعدم وجود مستقبل، كما أن المرضى الذين يعانون من اضطراب ما بعد الصدمة أيضاً حساسون، سواء كان ذلك مع مشاكل النوم، والصعوبات في التركيز، من خلال كونه شديد التوتر وسرعة الانفعال مع نوبات من الغضب، من خلال المبالغة في ردود الفعل على المنبهات غير المتوقعة، أو عن طريق التفاعل مع الأعراض الجسدية لتذكير المواقف المؤلمة الفعلية.

✓ تحطيم الافتراضات الأساسية (الحصانة) التي يحملها الضحايا عن أنفسهم وعن العالم وفقاً (Olson, J. A. (1994). Janoff-Bulman, Ronnie, 1992) نتيجة الضغط الكبير الناتج عن الصدمات في أعقاب الإيذاء، يرتبط الشعور بالحصانة بالمعتقدات الأساسية الثلاثة: أ) العالم خير، ب) العالم ذو مغزى، و ج) الذات تستحق، هذه المعتقدات الأساسية الثلاثة تمكن الفرد من مواجهة المادية والبيئات الاجتماعية كما لو كانت مستقرة، منظمة، متماسكة وآمنة وودية، قد يؤدي حدث صادم مثل التعرض للعدوان المستمر من قبل الزملاء أو المديرين والمشرفين إلى تقديم معلومات غير متوافقة مع هذه النماذج الذهنية الموجودة، هذا قد يؤدي مرة أخرى إلى حالة من القلق الشديد وفرط الإثارة، على المدى الطويل مما يسبب في انهيار النظم البيولوجية

الحيوية، قد يثير التعرض للتنمر أيضًا الخوف القديم والوجودي من النبذ والاستبعاد من المجموعة التي ننتمي إليها.

✓ زيادة التكاليف: إن المنظمة هي الخاسر الأكبر نتيجة تقشي سلوك التنمر لديها وتدفع تكلفة

حقيقية للتنمر الوظيفي وتم توضيحها في كتاب Sutton Rule The Asshole Rule :

• حدد مقدار الوقت الذي قضاه المديرون في التعامل مع الشكاوى المتعلقة بهذا الشخص

المعين (المتنمر)، وكم من الوقت سيستغرقه البحث عن الاستبدال في حالة استقال

العمال أو المرؤوسون بسبب بيئة العمل.

• ثم خذ هذا القدر الكبير من المال من مكافأة الشخص وادفعه كحافز للتغيير.

• بالإضافة الى تدني الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي والإنتاجية.

6.2.2 كيفية التعامل مع التنمر الوظيفي

كيف يمكن للمنظمة التعامل مع التنمر الوظيفي ومراقبة التكاليف المرتبطة به والحفاظ على القوة

العاملة وصحتها النفسية؟

ستحتاج المنظمة لمواجهة التنمر الوظيفي إلى مجموعة إجراءات نذكر منها:

✓ الوقت: تحتاج المنظمة لوقت كاف لصياغة سياسة حول كيفية التعامل مع التنمر وتدريب

المديرين وفقًا لذلك، وكذلك ترتيب لقاءات مع العاملين عند ظهور مشكلة ما.

✓ تحديث المدخلات: تشجيع العاملين على الإبلاغ عن السلوك السيئ، إضافة أسئلة حول

التنمر إلى الأدوات الموجودة في تقييم وتطوير العاملين مثل المراجعات، التعليقات،

اجتماعات تخطي المستوى أو استطلاعات ثقافة العمل أو التدريب.

✓ احداث تغييرات في سياسة الموارد البشرية: التحدث إلى الموارد البشرية حول إضافة التنمر

إلى سياسات التمييز التي تتبعها المنظمة، والتي تغطي معظم المضايقات غير القانونية،

مثل المضايقة الجنسية أو العنصرية.

✓ تنمية ثقافة الشركة لكيلا تتسامح مع المتنمرين: إذا كان التنمر يأتي من الأعلى، فإن هذا

السلوك سوف يكون من المستحيل القضاء عليه.

✓ ابتكار سياسة خاصة لمكان العمل تتوافق مع سياسة المنظمة بهدف إنشاء ثقافة الاحترام

ضمنيا.

✓ توضيح و وصف سلوكيات المتتمرين خلال عملية التوظيف بهدف الحد من تكرار هذه السلوكيات لاحقاً.

✓ السماح بشكل ودي وقانوني للعاملين بتقديم معلومات ذات مغزى عن المنظمة دون خوف من دعوى قضائية لاحقة.

تشكل هذه الإجراءات سياسة استباقية تحمي المنظمة من تكرار حدوث سلوكيات التتمر.

الفصل الثالث: الإطار العملي للبحث

1.3 تمهيد

تعتبر منهجية البحث وإجراءاته محورياً رئيساً يتم من خلاله إنجاز الجانب الميداني من البحث، وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء أدبيات البحث المتعلقة به.

يتناول هذا الفصل وصفاً للمنهج المتبع وأسلوب وإجراءات البحث من مجتمع البحث وعينة البحث وأداة جميع البيانات وأسلوب تحليل البيانات وخصائص أفراد عينة البحث ومن ثم الإجابة عن تساؤلات البحث وصولاً إلى النتائج والمقترحات.

2.3 أسلوب البحث وإجراءاته

1.2.3 مجتمع البحث وعينته

• مجتمع البحث

يتألف مجتمع البحث من أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية الموجودة حالياً في دمشق وريف دمشق بمقراتها المؤقتة أو الدائمة. لم نستطع تطبيق البحث خارج نطاق الجامعات المتواجدة ضمن محافظتي دمشق وريف دمشق لظروف البلد الحالية رغم بذل محاولات لذلك.

لم نستطع الحصول على حجم المجتمع الدقيق بالرغم من التواصل مع وزارة التعليم العالي، لذلك تم اعتماد حجم المجتمع بشكل تقريبي على أنه /1000/ عضو هيئة تعليمية في الجامعات الخاصة السورية (بعد التواصل مع مسؤولي الموارد البشرية في الجامعات الخاصة السورية).

سعى هذا البحث إلى إشراك أغلب أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية لجمع البيانات المتعلقة بخرق العقد النفسي وانتهاكه والتتمر الوظيفي.

• عينة البحث

تم اختيار عينة عشوائية من أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية بلغت /260/ عضو هيئة تعليمية، وتُعتبر عينة إحصائية قابلة للدراسة وفقاً لمعادلة ريتشارد جيجر (Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. 1970)، وبطبيق المعادلة (بفرض حجم مجتمع البحث 1000

عضو هيئة تعليمية، وتم استقبال 260 استجابة على الاستبيان بنسبة توزع 33.1 للإناث و66.9 للذكور وبتطبيق معادلة ريتشارد نصل إلى حجم عينة مقبولة)، وكانت جميعها قابلة للتحليل الإحصائي.

2.2.3 أداة جمع البيانات

تم الاعتماد في إنجاز هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي من خلال الخطوات التالية:

- تكوين الإطار النظري للبحث عن طريق الاطلاع على المراجع والدوريات العربية والأجنبية والبحوث والدراسات المتعلقة بموضوع البحث.
- القيام بدراسة ميدانية هدفت إلى توفير البيانات اللازمة للإجابة عن تساؤلات البحث عن طريق استبيان تم توزيعه على أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية.

و للتعرف على تصورات أعضاء الهيئة التعليمية العاملين في الجامعات الخاصة السورية حول خرق العقد النفسي وانتهاكه ومدى تأثيرها في سلوكيات التمر الوظيفي، تم تصميم الاستبيان بالاعتماد على ما قدمه كل من (Cassar & Briner 2011, Jafri 2011, Ohanna & Meyer 2010)، أما مقياس التمر الوظيفي فقد تم الاعتماد على ما قدمه كل من (Zapf, & Kulla, 1997, Niedl, K. 1996, Einarsen, & Raknes, 1997).

وتم عرض الاستبيان بكل أجزائه على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص للتأكد من صدقها، وقد كان هناك اتفاق بنسبة لا تقل عن 80 % في آراء المحكمين من أن الاستبيان مناسب لقياس ما صمم لأجله، مع طلب بعض التغييرات على بعض العبارات غير المفهومة أو التي تثير الالتباس والإضافات مثل (تم طلب وضع تعريف إجرائي لمتغيرات الدراسة في بداية الاستبيان كتعريف العقد النفسي والتمر الوظيفي، كما تم طلب ترقيم المتغيرات الديموغرافية واستمرار الترقيم للأسئلة) كما تم استخراج معامل الثبات باستخدام معادلة ألفا كرو نباخ لحساب الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبيان في الجدول رقم (1) :

جدول 1 قيم معامل الثبات لفقرات الاستبيان

المقياس	عدد العبارات	معامل الثبات
خرق العقد النفسي	5	0.902
انتهاك العقد النفسي	4	0.932
الالتزام اللفظي	11	0.929
الالتزام الاجتماعي	9	0.937
الالتزام الجسدي	3	0.903

يتضح من الجدول رقم (1) أن كل محاور الاستبيان تتمتع بثبات عالٍ، أي محاور الاستبيان قابلة للاختبار، وقد تكون الاستبيان من ستة محاور فرعية، هي:

1. المحور الأول: يصف المتغيرات الديموغرافية الخاصة بأفراد عينة البحث.
2. المحور الثاني: إدراك أعضاء الهيئة التعليمية لموضوع خرق العقد النفسي، ويتكون من خمس عبارات (1-5) متضمنة توجيه أسئلة لأعضاء الهيئة التعليمية للتعرف على تقديراتهم الشخصية لمدى إدراكهم لوجود خرق للعقد النفسي.
3. المحور الثالث: إدراك أعضاء الهيئة التعليمية لموضوع انتهاك العقد النفسي، ويتكون من أربع عبارات (6-9) متضمنة توجيه أسئلة للتعرف على شعورهم الشخصي بوجود انتهاك للعقد النفسي.
4. المحور الرابع: إدراك أعضاء الهيئة التعليمية لموضع التمتع اللفظي في مكان العمل، ويتكون من إحدى عشرة عبارة (10-20) متضمنة أسئلة للتعرف على مدى إدراكهم لوجود حالة التمتع اللفظي.
5. المحور الخامس: إدراك أعضاء الهيئة التعليمية لموضع التمتع الاجتماعي في مكان العمل، ويتكون من تسع عبارات (21-29) متضمنة أسئلة للتعرف على مدى إدراكهم لوجود حالة التمتع الاجتماعي.

6. المحور السادس: إدراك أعضاء الهيئة التعليمية لموضع التتمر الجسدي، ويتكون من ثلاث عبارات (30-32) متضمنة أسئلة للتعرف على مدى إدراكهم لوجود حالة التتمر الجسدي. وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي الذي تتراوح درجاته بين الخمس درجات والدرجة الواحدة.

3.2.3 أسلوب تحليل البيانات

بعد إدخال البيانات التي تم الحصول عليها من أفراد عينة البحث في ذاكرة الحاسب الإلكتروني، تم تحليل هذه البيانات بالاعتماد على الأساليب الإحصائية المناسبة في برنامج SPSS من خلال استخدام:

- الجداول والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA) لقياس الفروق بين المجموعات.
- اختبار "ت" للفروق بين عينتين مستقلتين.
- أسلوب الانحدار الخطي المتعدد.

3.3 خصائص أفراد عينة البحث:

يُظهر الجدول رقم (2) خصائص أفراد عينة البحث من حيث المتغيرات الديموغرافية وعددها والنسبة المئوية لكل متغير:

جدول 2 خصائص أفراد عينة البحث

المتغيرات الديموغرافية	العدد	النسبة %
الجنس	174	66.9
	86	33.1
العقد	105	40.4
	89	34.2
	66	25.4
	119	45.8
المؤهل العلمي		
ذكور		
أنثى		
كلي		
جزئي		
ساعات		
دكتوراه		

25.8	67	ماجستير	
28.5	74	اجازة جامعية	
12.3	32	أستاذ	
14.6	38	أستاذ مساعد	العمل (المسمى الوظيفي)
43.8	114	مدرس	
29.2	76	مساعد مدرس	
42.3	110	أقل من 40	العمر
35.8	93	من 40 وأقل من 50	
21.9	57	من 50 وأكثر	
66.9	174	أقل من 200 ألف	الراتب
20.8	54	من 200 وأقل من 400	
6.5	17	من 400 وأقل من 600	
5.8	15	600 وأكثر	
%100	260		مجموع العينة

يظهر الجدول رقم (2) ما يلي:

1. عدد الذكور يفوق الإناث، بنسبة 66.9 للذكور و 33.1 للإناث، ويمكن تفسير هذا الفرق بسبب طبيعة المجتمع الذكوري، مع إن هذا الفرق يتناقض مع توجهات قطاع التعليم العالي الذي يعمل على وجود توازن بين الجنسين في توزيعات أعضاء الهيئة التعليمية، إلا أن احصائيات جامعة دمشق الصادرة عن مركز دمشق للأبحاث والدراسات عام 2018 تشير إلى أن عدد الذكور يفوق عدد الاناث فيما يخص توزيع أعضاء الهيئة التعليمية، ضمن دراسة باسم تحديات تكيف الجامعات السورية مع أنظمة التصنيف الاكاديمية العالمية.

2. النسبة الأكبر من عينة البحث متعاقدة بعقد كلي بنسبة 40.4 ومن ثم عقد جزئي بنسبة 34.2 وتليها عقود الساعات بنسبة 25.4، ويمكن أن يعود ذلك إلى عدم وجود عدد كاف من أعضاء الهيئة التعليمية للتعاقد الكلي بسبب التسربات التي حصلت نتيجة الأزمة التي يمر بها البلد، والتي شكلت معاناة للجامعات الحكومية والخاصة على حد سواء، أو يمكن أن يكون السبب هو التعويضات التي يتقاضاها عضو الهيئة التعليمية المتفرغ كلياً أكثر مما يتقاضاه المتعاقد بعقد ساعات، لذلك تجد الجامعات الخاصة نفسها تعتمد على العقود الجزئية والساعات لسد ذلك النقص الحاصل.

3. النسبة الأكبر من عينة البحث تحمل الدكتوراه بنسبة 45.8 ومن ثم الإجازة الجامعية بنسبة 28.5 والماجستير بنسبة 25.8، ويمكن تفسير ذلك أيضاً بوجود نقص في حملة الدكتوراه يعود إما للتسربات التي حصلت نتيجة الأزمة أو بسبب انخفاض عدد الرسائل المنجزة بالنسبة للدكتوراه، وهذا ما أشارت إليه احصائيات جامعة دمشق عن قلة وانخفاض عدد درجات الدكتوراه والماجستير الممنوحة في السنوات القليلة الماضية (وفقاً لتقرير البحث العلمي لجامعة دمشق 2017)، لكن يمكن اعتبار توزيع هذه النسب توزيعاً شبيه طبيعياً متوافق مع توزيع العقود حيث يوجد العديد من حملة الدكتوراه متعاقدين بشكل جزئي وساعات وليس بالضرورة أن يكون العقد كلياً.

4. تحتل رتبة المدرس أعلى نسبة في عينة البحث بتوزيع 43.8 تليها رتبة مساعد مدرس بنسبة 29.2 ثم رتبة استاذ مساعد بنسبة 14.6 ورتبة استاذ بنسبة 12.3، ويمكن تفسير توزيع هذه النسب بأنه يُصنّف عدد من أعضاء الهيئة التعليمية حاملي شهادة الدكتوراه أنفسهم من فئة مساعد مدرس وخاصة في الكليات الطبية التي تعتمد على مدرسين وأكثر لنفس المقرر بأنهم مساعدي مدرسين، ويعتبر هذا التوزيع متناسباً مع توزيع عينة البحث من حيث العقود والمؤهل العلمي.

5. النسبة الأكبر من عينة الدراسة بعمر (أقل من 40 سنة) بنسبة 42.3 ومن ثم فئة العمر (من 40 وأقل من 50) بنسبة 35.8 ومن ثم الفئة الثالثة (50 فأكثر) بنسبة 21.9 ويمكن تفسير ذلك بأن أعضاء الهيئة التعليمية بعمر أقل من 40 سنة يُفضلون العمل خلال مرحلة عمرية فتية في القطاع الخاص تلبية لحاجاتهم المادية والمعنوية، بالإضافة إلى اعتقادهم أنهم قادرون على تحمل ضغوط العمل المتكاثرة في القطاع الخاص، وقد يكون بسبب قلة مسابقات التعيين لأعضاء

الهيئة التدريسية لصالح الجامعات الحكومية التي عادة ما تجذب حملة الدكتوراه من الشريحة العمرية الثانية (40-50)

6. تحتل فئة الراتب (أقل من 200 ألف) النسبة الأعلى في عينة الدراسة بنسبة 66.9 ومن ثم الفئة الثانية (من 200 وأقل من 400) بنسبة 20.8 و يوجد تقارب كبير بين الفئة الثالثة (من 400 وأقل من 600) بنسبة 6.5 والفئة الرابعة (600 وأكثر) بنسبة 5.8 ويمكن تفسير هذا الفارق بأنه ناتج بشكل طبيعي عن طبيعة العقود المبرمة وطبيعة فئات العمر التي تعمل في الجامعات الخاصة، والذي يعتبر دخل منطقي مرغوب فيه بسبب الأحوال المعيشية الصعبة الحالية، ولا يمكن تجاهل أن طبيعة الرواتب في القطاع الخاص ومنها الجامعات الخاصة يحاول دائما استثمار الجهود بدون مقابل عادل أو متوازن مع كامل فئات العمل لديه.

4.3 الإجابة عن تساؤلات البحث

التساؤل الأول: ما هي استجابات أفراد العينة حول خرق العقد النفسي وانتهاكه في الجامعات الخاصة السورية؟

يظهر الجدول رقم (3) قيم المتوسط الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى المعنوية لاستجابات أفراد العينة حول خرق العقد النفسي:

جدول 3 قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى المعنوية لاستجابات الخرق

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى المعنوية
1	تم الوفاء بالوعود التي قطعتها الجامعة تجاهي خلال مرحلة التوظيف (قبل التعاقد).	2.54	1.088	0.000
2	أوفت الجامعة بوعودها المنصوص عليها في العقد.	2.38	1.020	0.000
3	تحرص الجامعة على تنفيذ وعودها تجاهي حتى الآن.	2.56	1.029	0.000
4	لم ألتق كل ما وعدت به مقابل إسهاماتي في الجامعة.	2.98	1.106	0.779
5	لم تف الجامعة بوعودها اتجاهي على الرغم من وفائي بالتزاماتي تجاهها.	2.87	1.121	0.061

0.000	0.910	2.67	المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات خرق العقد النفسي
-------	-------	------	--

نلاحظ من الجدول رقم (3) أن معظم استجابات أفراد العينة لخرق العقد النفسي تميل نحو درجة غير موافق، وتوجد اختلافات ذات دلالة معنوية بين استجابات أفراد العينة لخرق العقد النفسي والمتوسط الحسابي لها، حيث قيم المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات خرق العقد النفسي هي (2.67) و مستوى المعنوية (0.00) وهي ذات دلالة معنوية كبيرة أي أنه يوجد فارق جوهري بين متوسط إجابات أفراد عينة البحث و المتوسط المفترض (3) والفارق لصالح عدم الموافقة، وربما يدل ذلك على التزام متوسط من قبل الجامعات الخاصة في تنفيذ وعودها والتزاماتها المتعاقد عليها والمدركة من قبل أعضاء الهيئة التعليمية، مما يخفف من حدة ردود أفعالهم وشعورهم بأنهم لم يتلقوا ما يستحقونه مقابل إسهاماتهم، وهذا واضح في المتوسطات الحسابية المقابلة لكل عبارة من عبارات المقياس، ماعدا العبارة رقم (4) بمتوسط حسابي (2.98) أقرب إلى درجة المتوسط وبمستوى معنوية (0.779) < 0.05 وهي ليست معنوية وغير دالة إحصائياً، ولكن تقع ضمن درجة غير موافق، والتي يمكن أن تدل على أن أغلب أعضاء الهيئة التدريسية لم يتلقوا ما وعدت به الجامعات مقابل ما قدموه لها، والعبارة رقم (5) بمتوسط حسابي (2.87) أقرب إلى درجة المتوسط وبمستوى معنوية (0.061) وهي ليست معنوية وغير دالة إحصائياً، ولكن تقع ضمن درجة غير موافق، ويمكن أن تدل على أن معظم أعضاء الهيئة التعليمية أدركوا عدم وفاء الجامعة بوعودها لهم بالرغم من وفائهم بالتزاماتهم اتجاهها، كما يظهر الجدول رقم (4) قيم المتوسط الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى المعنوية لاستجابات أفراد العينة حول انتهاك العقد النفسي:

جدول 4 قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى المعنوية لاستجابات الانتهاك

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى المعنوية
6	أشعر أن الجامعة قد خانتني	2.47	1.063	0.000
7	أشعر بأن الجامعة قد انتهكت وعودها	2.61	1.079	0.000
8	أشعر بأن الجامعة قد انتهكت العقد المبرم معها	2.56	1.058	0.000

0.103	1.215	2.88	معاملة الجامعة لي محبطة	9
0.000	1.008	2.63	المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات انتهاك العقد النفسي	

نلاحظ من الجدول رقم (4) أن معظم استجابات أفراد العينة لانتهاك العقد النفسي تميل نحو درجة غير موافق، وتوجد اختلافات ذات دلالة معنوية بين استجابات أفراد العينة لانتهاك العقد النفسي والمتوسط الحسابي لها، حيث قيم المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات انتهاك العقد النفسي هي (2.63) وبمستوى معنوية (0.00)، وهي ذات دلالة معنوية كبيرة أي أنه يوجد فارق جوهري بين متوسط إجابات أفراد عينة البحث و المتوسط المفترض (3) والفارق لصالح عدم الموافقة ، وربما يدل ذلك على ارتباط حالة الشعور بانتهاك العقد النفسي بما سبق إدراكه من قبل أعضاء الهيئة التعليمية بخرق العقد النفسي الذي تم قياس مستواه وفق الجدول رقم (3)، وهذا تسلسل طبيعي لحالة الشعور بعد عملية الحساب المنطقي والإدراك لعدم وفاء الجامعات بوعودها، ومتوافق مع المتوسطات الحسابية لكل عبارة من عبارات المقياس، ماعدا العبارة رقم (9) بمتوسط حسابي (2.88) و بمستوى معنوية (0.103) < 0.05 و هي غير دالة إحصائياً و معنوياً أي تميل لأن تكون في درجة المتوسط لكنها تقع في خانة غير موافق، وربما تدل على أنه تسود المعاملة المحبطة وغير المشجعة والتي تؤثر بشكل جزئي على الحالة الشعورية لأعضاء الهيئة التعليمية وتصيبهم بخيبة الأمل بسبب انخفاض الرضا حول طريقة المعاملة، وبسبب كبر توقعاتهم بالمعاملة المميزة من قبل الجامعات الخاصة التي لا تترجم على أرض الواقع.

التساؤل الثاني: ماهي استجابات أفراد العينة حول التمر الوظيفي في الجامعات الخاصة السورية؟

استجابات أفراد العينة حول التمر اللفظي

يظهر الجدول رقم (5) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى المعنوية لاستجابات أفراد العينة حول التمر اللفظي:

جدول 5 قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى المعنوية لاستجابات أفراد العينة للتمر اللفظي

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى المعنوية
10	يتم حجب المعلومات المتعلقة بعمل الآخرين	3.76	0.896	0.000
11	يتعرض البعض للإهانة والسخرية من الآخرين أثناء تأدية العمل.	2.76	1.131	0.001
12	يكلف المدرسون بتأدية أعمال تتطلب كفاءة أقل مما يمتلكون.	3.20	1.066	0.002
13	تسود التلميحات أو الإشارات لترك العمل	3.00	1.080	1.000
14	تنتشر النميمة والشائعات عن الآخرين في مكان العمل.	3.52	1.088	0.000
15	يتم تذكيرنا وبشكل متكرر بأخطائنا أو هفواتنا.	3.20	1.021	0.001
16	يتم توجيه ملاحظات مهينة أو مسيئة عن الشخصية أو المواقف أو الحياة الخاصة.	2.55	1.116	0.000
17	نتعرض للصراخ والغضب الانفعالي في مكان العمل.	2.50	1.120	0.000
18	نتعرض لمزاح سخيف فيما يتعلق بأرائنا غير المتوافقة مع الآخرين	2.86	1.154	0.054
19	نتعرض للتهكم والسخرية المفرطة.	2.30	1.069	0.000
20	نتعرض لانتقادات مستمرة	2.72	1.147	0.000
	المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات التمر اللفظي	2.94	0.829	0.269

نلاحظ من الجدول رقم (5) أن معظم استجابات أفراد العينة لمتغير التمر اللفظي تميل الى درجة غير موافق، ولا توجد اختلافات ذات دلالة معنوية بين استجابات أفراد العينة للتمر اللفظي والمتوسط الحسابي لها، حيث قيم المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات التمر اللفظي هي (2.94) أقرب إلى

المتوسط، ولكنها تقع في درجة غير موافق وبمستوى معنوية ($0.26 > 0.05$) وهي ليست ذات دلالة إحصائية معنوية أي لا يوجد فارق جوهري بين متوسط إجابات أفراد عينة البحث والمتوسط المفترض (3)، بالنظر جيداً في الجدول يتضح بالرغم أنه لا يوجد اختلافات لكن بعض هذه الاستجابات يقع في درجة الموافقة وبعضها يقع في درجة عدم الموافقة وفق الآتي:

- قيم المتوسطات الحسابية للعبارات التي تحمل الأرقام (10-12-14-15) أكبر من المتوسط أي تميل إلى خانة الموافقة ولكن تدل قيمة مستوى المعنوية لها على دلالة إحصائية حيث قيم مستوى المعنوية $0.05 >$ ، لذلك تعتبر هذه القيم مائلة إلى الحد الأعلى من عدم الموافقة.

- قيمة المتوسط الحسابي للعبارة رقم (18) أقل من المتوسط ولكن قيمة مستوى المعنوية $0.54 > 0.05$ أي ليست ذات دلالة إحصائية معنوية ومن ثم هذه القيمة تكاد تكون أقرب للمتوسط ولكن في درجة عدم الموافقة.

- أما قيم المتوسطات الحسابية لباقي العبارات التي تحمل الأرقام (16-17-19-20-11) فهي أقل من المتوسط وتشير قيم المستويات المعنوية لها إلى دلالة إحصائية معنوية أي تقع بدرجة عدم الموافقة.

ويمكن عزو ذلك إلى المستوى الاجتماعي العام القائم في بيئة عمل الجامعات الخاصة الذي يتسم بخصوصية أفرادها (أعضاء الهيئة التعليمية) من العمر والمكانة والمؤهل العلمي الذي ينتج بيئة عمل منخفضة التمرر اللفظي حيث من الصعب التعبير بشكل مباشر وموجه عما يفكرون به بالرغم من شعورهم وامتعاضهم ولكن يمكن أن توجد أريحية بالكلام والتعبير غير المباشر.

استجابات أفراد العينة حول التمرر الاجتماعي

يظهر الجدول رقم (6) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى المعنوية لاستجابات أفراد العينة حول التمرر الاجتماعي:

جدول 6 قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى المعنوية لاستجابات أفراد العينة للتمر الاجتماعي

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى المعنوية
21	نتعرض للتجاهل أو عدم الاكتراث.	3.03	1.164	0.709
22	يتم تحميلنا مسؤوليات الآخرين غير المرتبطة بعملنا.	3.10	1.179	0.157
23	يتم تجاهل الآخرين أو مواجهتهم برودة فعل عدائية عند الاقتراب منهم.	2.65	1.019	0.000
24	يتم إهمال آراء ووجهات نظر الآخرين.	3.17	1.071	0.010
25	يطلب منا انجاز مهام مشتركة في مواعيد نهائية غير ممكنة.	3.13	1.085	0.060
26	نتعرض لاتهامات ومزاعم غير صحيحة.	2.97	1.167	0.633
27	يتم مراقبتنا بشكل مفرط في العمل.	3.03	1.115	0.657
28	يتم الضغط علينا لعدم المطالبة ببعض من حقوقنا (مثل إجازة مرضية، الإجازات المستحقة، تكاليف النقل، ...)	3.06	1.164	0.395
29	يتم تكليفنا بمهام زملاء لنا مما يشكل أعباء كبيرة جداً لا يمكن القيام بها.	3.08	1.149	0.236
	المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات التمر الاجتماعي	3.02	0.918	0.664

نلاحظ من الجدول رقم (6) أن معظم استجابات أفراد العينة للتمر الاجتماعي تميل إلى درجة الموافق، ولا توجد اختلافات ذات دلالة معنوية بين استجابات أفراد العينة للتمر الاجتماعي والمتوسط الحسابي لها، حيث قيمة المتوسط الحسابي الكلي للتمر الاجتماعي هي (3.02) تكاد تكون قريبة

من المتوسط ولكن ليست ذات دلالة إحصائية معنوية حيث مستوى المعنوية هي ($0.05 < 0.66$) لذلك معظم الاستجابات تكون في الحد الأدنى من الموافقة.

ينطبق هذا على العبارات التي تحمل الارقام (21-22-25-27-28-29) حيث قيم متوسطاتها الحسابية أكبر من المتوسط ومستويات معنوياتها غير دالة إحصائياً أي تكون في الحد الأدنى من الموافقة.

أما العبارة رقم (24) فتدل قيمة المتوسط الحسابي لها (3.17) إلى أنها أكبر من المتوسط أي تميل إلى درجة الموافقة، ولكن يدل مستوى المعنوية لها إلى دلالة إحصائية حيث مستوى المعنوية > 0.05 لذلك تعتبر هذه القيم مائلة إلى الحد الأعلى من عدم الموافقة.

أما العبارة رقم (26) فتدل قيمة المتوسط الحسابي لها (2.97) أقل من المتوسط ولكنها ليست ذات دلالة معنوية حيث مستوى معنويتها ($0.05 < 0.6$) ومن ثمّ هذه القيمة تكاد تكون قريبة للمتوسط ولكن في درجة عدم الموافقة.

أما العبارة رقم (23) فهي أقل من المتوسط (2.65) وتشير قيم المستويات المعنوية لها (0.00) إلى قيمة إحصائية معنوية أي تقع بدرجة عدم الموافقة.

تظهر الاستجابات أن معظم المجيبين لم يعطِ إجابة محددة فأغلبهم أتى قريب من المتوسط بحديه (الأعلى من عدم الموافقة والأدنى من الموافقة)، ويمكن تعليل ذلك بأنهم لم يدركوا أن هذه الحالة من السلوكيات تعبر عن التمر الاجتماعي، وتعتبر ظاهرة تنظيمية ويجب دراستها على الرغم من وضوح العبارات المقياسية.

يمكن أن يكون ذلك بسبب اختلاف ثقافة الجامعات الخاصة المؤسسية وعدم وضوح مبدأ المشاركة بالعمل مما ينتج عنه تجاهل آراء وتحمل مسؤوليات متفاوتة غير متناسبة مع مراتبهم ومساهمهم الوظيفي، وأيضاً شعورهم بالتعرض إلى اتهامات غير صحيحة تؤثر في سلوكهم غير المباشر بالإضافة إلى اختلاف الصفات الشخصية لأفراد العينة التي يمكن أن تكون متسمة بالطابع الفردي مما يعني عدم التعاون بينهم لتحقيق الاهداف.

📊 استجابات أفراد العينة حول التمر الجسدي

يظهر الجدول رقم (7) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى المعنوية لاستجابات أفراد العينة حول التمر الجسدي:

جدول 7 قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى المعنوية لاستجابات أفراد العينة للتمر الجسدي

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى المعنوية
30	نتعرض للتهديد باستخدام العنف أو الاعتداء الجسدي.	1.82	0.911	0.000
31	نتعرض لتهديدات بإساءة فعلية.	2.04	0.990	0.000
32	نتعرض لسلوكيات تهديدية مثل حركة الأصابع الاستفزازية، انتهاك مكان عملنا الخاص، الدفع العنيف، عرقلة طريقنا، الخ.	2.01	1.042	0.000
	المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات التمر الجسدي	1.96	0.899	0.000

نلاحظ من الجدول رقم (7) أن معظم استجابات أفراد العينة للتمر الجسدي تميل نحو درجة غير موافق، وتوجد اختلافات ذات دلالة معنوية بين استجابات أفراد العينة للتمر الجسدي والمتوسط الحسابي لها، حيث قيم المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات التمر الجسدي هي (1.96) وقيمة مستوى المعنوية (0.00) وهي ذات دلالة معنوية أي أنه يوجد فارق جوهري بين متوسط إجابات أفراد عينة البحث والمتوسط المفترض (3) والفارق لصالح عدم الموافقة، ربما يعود ذلك إلى خصوصية بيئة العمل التي هي قطاع تعليمي عالٍ، أيضاً إلى خصوصية طبيعة أفراد العينة من العمر والمستوى العلمي والأخلاقي، وهذا طبيعي أن لا تصل الاستجابات السلوكية لأي شعور بعدم الرضا إلى الفعل الجسدي والإساءة الفعلية المباشرة مع التذكير أنه تم التنويه في نهاية فقرة التعريفات الإجرائية أن المقصود بالتمر الجسدي هو الإشارات والتلميحات الجسدية التهديدية دون الوصول إلى مرحلة الضرب والملاسة الجسدية.

يظهر الجدول رقم (8) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى المعنوية لاستجابات أفراد العينة حول التمر الوظيفي:

جدول 8 قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى المعنوية لاستجابات أفراد العينة للتمر الوظيفي

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى المعنوية
	المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات التمر الوظيفي	2.64	0.792	0.000

نلاحظ من الجدول رقم (8) أن معظم استجابات أفراد عينة البحث حول التمر الوظيفي بأبعاده الثلاثة في درجة غير موافق، وتوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية معنوية ومتوافقة مع دلالة المتوسط الحسابي الكلي، وربما يكون ذلك بسبب خصائص أفراد عينة البحث من حيث المؤهل العلمي والعمر حيث تكون قدرة الفرد على ضبط سلوكه منطقية نوعاً ما.

التساؤل الثالث: ما هو أثر خرق العقد النفسي وانتهاكه في أبعاد التمر الوظيفي:

- التمر اللفظي Verbal bullying
- التمر الاجتماعي Social bullying
- التمر الجسدي Physical bullying

للإجابة عن هذا التساؤل تم اتباع أسلوب الانحدار الخطي باعتبار بعدي خرق العقد النفسي وانتهاكه كمتغير مستقل، وبعد التمر الوظيفي كمتغير تابع في كل جزء من الإجابة.

1. لمعرفة أثر خرق العقد النفسي وانتهاكه في التمر اللفظي تم اتباع أسلوب الانحدار الخطي

المتعدد باعتبار بُعدي الخرق والانتهاك كمتغيرات مستقلة وبعْد التمر اللفظي كمتغير تابع.

تُظهر الجداول رقم (9-10-11-12) قيم معادلة الانحدار الخطي وتحليل التباين بين المتغيرات المستقلة (خرق العقد النفسي وانتهاكه) والتابعة (التمر اللفظي):

جدول 9 قيم معادلة الانحدار الخطي بين خرق العقد النفسي وانتهاكه والتمر اللفظي

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.453	.451	.614
a. Predictors: (Constant), انتهاك العقد النفسي				

جدول 10 قيم تحليل التباين أحادي الاتجاه بين خرق العقد النفسي وانتهاكه والتتمر اللفظي

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.602	1	80.602	213.458	.000 ^a
	Residual	97.421	258	.378		
	Total	178.023	259			

a. Predictors: (Constant), انتهاك العقد النفسي

b. Dependent Variable: التتمر اللفظي

جدول 11 قيم المعاملات بين انتهاك العقد النفسي والتتمر اللفظي

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.489	.107		13.964	.000
	انتهاك العقد النفسي	.553	.038	.673	14.610	.000

a. Dependent Variable: التتمر اللفظي

جدول 12 قيم المتغيرات المستبعدة من تحليل خرق العقد النفسي وانتهاكه مع التتمر اللفظي

Excluded Variables^b

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1	خرق العقد النفسي	.063 ^a	.704	.482	.044

a. Predictors in the Model: (Constant), انتهاك العقد النفسي

b. Dependent Variable: التتمر اللفظي

وتظهر الجداول التي تحمل الأرقام (9-10-11-12) بأن خرق العقد النفسي لا يؤثر في التتمر اللفظي، وتم استبعاده كما يظهر في الجدول رقم (12)، ويمكن اعتبار هذه النتيجة منطقية لأن مرحلة خرق العقد النفسي تعتبر مرحلة أولية لإدراك أعضاء الهيئة التعليمية بفشل الجامعات بتلبية أحد وعودها، ويبقى الطابع الغالب على هذه المرحلة هو حسن النية والتوقعات الإيجابية من قبل أفراد العينة تجاه الجامعات.

وتظهر الجداول رقم (9) ورقم (11) أن انتهاك العقد النفسي يؤثر بشكل مباشر في التتمر اللفظي لدى أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية، إذ إن النموذج المقترح لمعادلة الانحدار دال إحصائياً بدلالة قيمة معامل Sig (0.00) كما أن قيمة adjusted R square تعادل (0.451). (0) وتعتبر قيمة جيدة إذ تعني بأن انتهاك العقد النفسي يُفسر 45% من حالات التتمر اللفظي عند

أعضاء الهيئة التعليمية و 55% تعود لعوامل أخرى، وأنه كلما زاد انتهاك العقد النفسي يزداد معه التمر اللفظي بعلاقة طردية حسب مؤشر B، وربما يكون ذلك بسبب الحالة النفسية التي يكون بها أفراد العينة بعد إدراكهم لعدم تنفيذ الجامعات لوعودها لهم، وشعورهم بالإحباط وخيبة الأمل الذي ينعكس على سلوكهم اللفظي.

2. لمعرفة أثر خرق العقد النفسي وانتهاكه في التمر الاجتماعي تم اتباع أسلوب الانحدار الخطي باعتبار بعدي الخرق والانتهاك كمتغيرات مستقلة وبعد التمر الاجتماعي كمتغير تابع.

تُظهر الجداول رقم (13-14-15-16) قيم معادلة الانحدار الخطي وتحليل التباين بين المتغيرات المستقلة (خرق العقد النفسي وانتهاكه) والتابعة (التمر الاجتماعي):
جدول 13 قيم معادلة الانحدار الخطي بين خرق العقد النفسي وانتهاكه والتمر الاجتماعي

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.554	.552	.614
2	.753 ^b	.567	.563	.607

a. Predictors: (Constant), انتهاك العقد النفسي

b. Predictors: (Constant), خرق العقد النفسي, انتهاك العقد النفسي

جدول 14 قيم تحليل التباين أحادي الاتجاه بين خرق العقد النفسي وانتهاكه والتمر الاجتماعي

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.974	1	120.974	320.574	.000 ^a
	Residual	97.360	258	.377		
	Total	218.334	259			
2	Regression	123.686	2	61.843	167.925	.000 ^b
	Residual	94.648	257	.368		
	Total	218.334	259			

a. Predictors: (Constant), انتهاك العقد النفسي

b. Predictors: (Constant), خرق العقد النفسي, انتهاك العقد النفسي

c. Dependent Variable: التمر الاجتماعي

جدول 15 قيم المعاملات بين خرق العقد النفسي وانتهاكه والتتمر الاجتماعي

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.243	.107		.000
	انتهاك العقد النفسي	.678	.038	.744	.000
2	(Constant)	1.105	.117		.000
	انتهاك العقد النفسي	.511	.072	.561	.000
	خرق العقد النفسي	.217	.080	.215	.007

a. Dependent Variable: التتمر الاجتماعي

جدول 16 قيم المتغيرات الأقل تأثيراً (خرق العقد النفسي) على التتمر الاجتماعي

Excluded Variables ^b					
Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation
					Tolerance
1	خرق العقد النفسي	.215 ^a	2.714	.007	.167

a. Predictors in the Model: (Constant), انتهاك العقد النفسي

b. Dependent Variable: التتمر الاجتماعي

وتظهر الجداول رقم (13) ورقم (15) أن خرق العقد النفسي يؤثر بشكل مباشر في التتمر الاجتماعي لدى أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية إذ إن النموذج المقترح لمعادلة الانحدار دال إحصائياً بدلالة قيمة معامل Sig (0.007) كما أن قيمة R square adjusted تعادل (0.65) وتعتبر قيمة جيدة، إذ تعني بأن خرق العقد النفسي يُفسر ما قيمته 56% من حالات التتمر الاجتماعي عند أعضاء الهيئة التعليمية وأنه كلما زاد خرق العقد النفسي يزداد معه التتمر الاجتماعي بعلاقة طردية حسب مؤشر B، ويمكن رد ذلك بأنه على الرغم من أن مرحلة إدراك خرق العقد النفسي مرحلة ذهنية أولية يدرك بها أعضاء الهيئة التعليمية أن الجامعات قد فشلت بتنفيذ وعد أو أكثر، إلا أنها تؤثر بشكل ضمني على تصرفاتهم وتعاملهم مع زملائهم وينعكس هذا التأثير على سلوكياتهم ضمن بيئة العمل.

وتظهر أيضاً الجداول رقم (13) ورقم (15) أن انتهاك العقد النفسي يؤثر بشكل مباشر في التتمر الاجتماعي لدى أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية إذ إن النموذج المقترح لمعادلة الانحدار دال إحصائياً بدلالة قيمة معامل Sig (0.000) كما أن R square

adjusted تعادل (0.552) وتعتبر قيمة جيدة إذ تعني بأن انتهاك العقد النفسي يفسر 55% من حالات التتمتع الاجتماعي عند أعضاء الهيئة التعليمية، وأنه كلما زاد انتهاك العقد النفسي يزداد معه التتمتع الاجتماعي بعلاقة طردية حسب مؤشر B، ويعتبر تأثير انتهاك العقد النفسي في التتمتع الاجتماعي أكبر من تأثير خرق العقد النفسي، ويمكن تفسير ذلك بطبيعة انتهاك العقد النفسي التي تحاكي مشاعر أعضاء الهيئة التعليمية وتعتبر مزيحاً من المشاعر السلبية مثل خيبة الأمل والغضب، والمرارة والاستياء، والسخط والامتناع التي يشعر بها الفرد وتعكس حالتهم النفسية الداخلية ومالها من آثار سلبية على صعيد السلوكيات الاجتماعية وردود الفعل التي يمكن أن يمارسها عضو الهيئة التعليمية عند شعوره بالغبن وخبية الأمل والإحباط والتجاهل.

3. لمعرفة أثر خرق العقد النفسي وانتهاكه في التتمتع الجسدي تم اتباع أسلوب الانحدار الخطي باعتبار بعدي الخرق والانتهاك كمتغيرات مستقلة وبعد التتمتع الجسدي كمتغير تابع. تُظهر الجداول رقم (17-18-19-20) قيم معادلة الانحدار الخطي وتحليل التباين بين المتغيرات المستقلة (خرق العقد النفسي وانتهاكه) والتابعة (التتمتع الجسدي):

جدول 17 قيم معادلة الانحدار الخطي بين خرق العقد النفسي وانتهاكه والتتمتع الجسدي

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.543 ^a	.295	.292	.757

a. Predictors: (Constant), انتهاك العقد النفسي

جدول 18 قيم تحليل التباين أحادي الاتجاه بين خرق العقد النفسي وانتهاكه والتتمتع الجسدي

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.661	1	61.661	107.705	.000 ^a
	Residual	147.705	258	.572		
	Total	209.365	259			

a. Predictors: (Constant), انتهاك العقد النفسي

b. Dependent Variable: التتمتع الجسدي

جدول 19 قيم المعاملات بين خرق العقد النفسي وانتهاكه والتتمر الجسدي

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.683	.131		5.203	.000
انتهاك العقد النفسي	.484	.047	.543	10.378	.000

a. Dependent Variable: التتمر الجسدي

جدول 20 قيم المتغيرات المستبعدة (الخرق) من تحليل خرق العقد النفسي وانتهاكه والتتمر الجسدي

Excluded Variables^b

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1 خرق العقد النفسي	-.158 ^a	-1.570	.118	-.097	.269

a. Predictors in the Model: (Constant), انتهاك العقد النفسي

b. Dependent Variable: التتمر الجسدي

ويُظهر الجدول رقم (20) بأن خرق العقد النفسي لا يؤثر في التتمر الجسدي وتم استبعاده إذ إن النموذج المقترح لمعادلة الانحدار غير دال إحصائياً بدلالة قيمة معامل Sig (0.118) ويمكن اعتبار هذه النتيجة منطقية لأن مرحلة خرق العقد النفسي تعبير عن حالة الحساب العقلي والمنطقي أو حالة المقارنة الإدراكية التي يجريها الفرد العامل حول ما يستلمه نسبة إلى ما هو موعود به، ولا يوجد لها ردود أفعال سلوكية حادة.

وتظهر الجداول رقم (17) رقم (18) ورقم (19) أن انتهاك العقد النفسي يؤثر بشكل مباشر في التتمر الجسدي لدى أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية، إذ إن النموذج المقترح لمعادلة الانحدار دال إحصائياً بدلالة قيمة معامل Sig (0.000) كما أن قيمة R square adjusted تعادل (0.29) وتعتبر قيمة لا بأس بها إذ تعني بأن انتهاك العقد النفسي يفسر 29% من حالات التتمر الجسدي عند أعضاء الهيئة التعليمية، ويمكن تفسير وجود أثر لانتهاك العقد النفسي في التتمر الجسدي بأنه يتوافق بشكل جزئي مع بعض نتائج انتهاك العقد النفسي، مثل انخفاض السلوكيات التنظيمية الإيجابية، وزيادة السلوكيات غير المتحضرة كالأفعال المتكررة التي

تتم عن العدائية، بالإضافة إلى بعض الصفات الشخصية لأفراد عينة البحث التي يمكن أن تسهم في زيادة الارتباط بين المتغيرين.

التساؤل الرابع: هل تختلف استجابات أفراد العينة حول خرق العقد النفسي وانتهاكه وفقاً للخصائص الديموغرافية والتنظيمية (الجنس - العقد - المؤهل العلمي - المسمى الوظيفي - العمر - الراتب)؟

1. وفقاً لنوع الجنس (ذكر - أنثى)

لمعرفة مدى اختلاف استجابات أفراد العينة حول خرق العقد النفسي وانتهاكه وفقاً لنوع الجنس تم حساب المتوسطات الحسابية للإجابات ومقارنتها مع قيم اختبار ت كما هو موضح في الجداول رقم (21) ورقم (22):

جدول 21 إجابات أفراد عينة البحث حسب متغير الجنس

Group Statistics				
sex	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ذكر خرق العقد النفسي	174	2.65	.878	.067
أنثى	86	2.70	.978	.105
ذكر انتهاك العقد النفسي	174	2.64	1.040	.079
أنثى	86	2.60	.947	.102

جدول 22 قيم اختبار T Test لتحليل اختبارات الفروق حسب متغير الجنس

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
خرق العقد النفسي	Equal variances assumed	3.326	.069	-.363	258	.717	-.044	.120	-.280	.193
	Equal variances not assumed			-.350	154.103	.727	-.044	.125	-.290	.203
انتهاك العقد النفسي	Equal variances assumed	1.840	.176	.304	258	.761	.040	.133	-.222	.303
	Equal variances not assumed			.314	184.382	.754	.040	.129	-.214	.295

تُظهر الجداول رقم (21-22) أنه لا توجد فروق بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية لخرق العقد النفسي وانتهاكه بحسب متغير الجنس، حيث ظهرت قيمة $t = -0.363$ بالنسبة لخرق العقد النفسي عند مستوى المعنوية $0.71 > 0.05$ وهي غير معنوية، وأيضاً ظهرت قيمة $t = 0.304$ بالنسبة لانتهاك العقد النفسي عند مستوى المعنوية $0.76 > 0.05$ وهي غير معنوية، ولكنها تميل إلى درجة غير موافق وفقاً لدلالة متوسط الإجابات إلى تقارب كلا الجنسين في مستوى استجاباتهم لخرق العقد النفسي وانتهاك العقد النفسي، حيث بلغت متوسطات الإجابات بما يخص خرق العقد النفسي بالنسبة للذكور 2.65 وبالنسبة للإناث 2.70، وبلغت متوسطات الإجابات بما يخص انتهاك العقد النفسي بالنسبة للذكور 2.64 وبالنسبة للإناث 2.60 وهذا يُفسر عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين في استجاباتهم لخرق وانتهاك العقد النفسي، وهذا يُشير إلى مستوى متشابه من التعرض لخرق وانتهاك العقد النفسي بين الجنسين بسبب طبيعة العمل المتشابهة.

2. وفقاً لنوع العقد (كلي- جزئي- ساعات)

للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب التحليل أحادي التباين ANOVA

يُظهر الجدول رقم (23) قيم تحليل التباين لاختبار الفروق في استجابات أفراد العينة حول خرق العقد النفسي وانتهاكه وفقاً لنوع العقد.

جدول 23 قيم تحليل التباين لاختبار الفروق حسب متغير العقد

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
خرق العقد النفسي	Between Groups	.490	2	.245	.294	.745
	Within Groups	214.212	257	.834		
	Total	214.702	259			
انتهاك العقد النفسي	Between Groups	.688	2	.344	.337	.715
	Within Groups	262.621	257	1.022		
	Total	263.309	259			

يُظهر الجدول رقم (23) أنه لا توجد فروق بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية لخرق العقد النفسي وانتهاكه بحسب متغير العقد عند مستوى المعنوية بالنسبة لخرق العقد النفسي $0.745 > 0.05$ وهي غير معنوية وليست ذات دلالة إحصائية، وظهر مستوى المعنوية بالنسبة لانتهاك العقد النفسي $0.715 > 0.05$ وهي غير معنوية وليست ذات دلالة إحصائية، ويدل هذا على التعامل الواحد مع أعضاء الهيئة التعليمية مهما كان نوع العقد كلياً أو جزئياً أو ساعات، وأيضاً حالة خرق العقد النفسي وانتهاكه لا تعتمد على أنواع العقود والأشخاص، وإنما هي حالة نفسية إنسانية تتحكم بها عملية الإدراك والشعور.

3. وفقاً لنوع المؤهل العلمي (إجازة جامعية – ماجستير – دكتوراه)

للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب التحليل أحادي التباين ANOVA وتم حساب المقارنات المتعددة لمعرفة لصالح أي مؤهل علمي يوجد التباين إن وجد.

تُظهر الجداول رقم (24) ورقم (25) قيم تحليل التباين لاختبار فروق استجابات أفراد العينة لخرق العقد النفسي وانتهاكه وفقاً لنوع المؤهل العلمي ويوضح لصالح أي فئة من فئات العقود توجد الفروق في استجابات أفراد العينة لانتهاك العقد النفسي.

جدول 24 قيم تحليل التباين لاختبار الفروق حسب متغير المؤهل العلمي

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
خرق العقد النفسي	Between Groups	2.847	2	1.423	1.727	.180
	Within Groups	211.855	257	.824		
	Total	214.702	259			
انتهاك العقد النفسي	Between Groups	7.087	2	3.543	3.554	.030
	Within Groups	256.222	257	.997		
	Total	263.309	259			

جدول 25 قيم اختبار LSD لاختبار الفروق حسب متغير المؤهل العلمي

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) edu	(J) edu	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
انتهاك العقد النفسي	دكتوراه	ماجستير	-.230	.153	.132	-.53	.07
		اجازة جامعية	-.385 [*]	.148	.010	-.68	-.09
	ماجستير	دكتوراه	.230	.153	.132	-.07	.53
		اجازة جامعية	-.154	.168	.360	-.49	.18
	اجازة جامعية	دكتوراه	.385 [*]	.148	.010	.09	.68
		ماجستير	.154	.168	.360	-.18	.49

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

يُظهر الجدول رقم (24) أنه لا توجد فروق بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية لخرق العقد النفسي بحسب متغير المؤهل العلمي عند مستوى المعنوية بالنسبة لخرق العقد النفسي $0.180 > 0.05$ وهي غير معنوية وليست ذات دلالة إحصائية وهذا يدل على تقارب طريقة التعامل من قبل الجامعات الخاصة السورية مع أعضاء الهيئة التعليمية مهما كان نوع المؤهل العلمي طالما أنهم يحققون مصالحها وأهدافها.

وأظهر الجدول رقم (24) أنه توجد فروق بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية لانتهاك العقد النفسي بحسب متغير المؤهل العلمي عند مستوى المعنوية بالنسبة لانتهاك العقد النفسي $0.030 > 0.05$ وهي معنوية وذات دلالة إحصائية، ويظهر الجدول رقم

(25) أن حملة الإجازة الجامعية هم أكثر شعوراً بانتهاك العقد النفسي بدلالة مستوى المعنوية > 0.05 ، ويمكن تفسير ذلك أنهم يقارنون أنفسهم مع باقي الفئات على اعتبار أنهم يقومون بالعمل المطلوب بشكل متقارب مع غيرهم، وأنهم يستحقون نفس الميزات التي تحصل عليها الفئات الأخرى وبشروط تعاقدية أفضل.

4. وفقاً لنوع المسمى الوظيفي (مساعد مدرس- مدرس-أستاذ مساعد-أستاذ)

للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب التحليل أحادي التباين ANOVA

يُظهر الجدول رقم (26) قيم تحليل التباين لاختبار الفروق في استجابات أفراد العينة لخرق العقد النفسي وانتهاكه وفقاً لنوع العمل (المسمى الوظيفي).

جدول 26 قيم تحليل التباين لاختبار الفروق حسب متغير العمل

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
خرق العقد النفسي	Between Groups	1.688	3	.563	.676	.567
	Within Groups	213.015	256	.832		
	Total	214.702	259			
انتهاك العقد النفسي	Between Groups	2.486	3	.829	.813	.487
	Within Groups	260.822	256	1.019		
	Total	263.309	259			

يظهر الجدول رقم (26) أنه لا توجد فروق بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية لخرق العقد النفسي وانتهاكه بحسب متغير العمل عند مستوى المعنوية بالنسبة لخرق العقد النفسي $0.567 > 0.05$ ، وهي غير معنوية وليست ذات دلالة إحصائية أي لا يوجد فروق في استجابات أفراد العينة لخرق العقد النفسي، وعند مستوى معنوية لانتهاك العقد النفسي $0.487 < 0.05$ ، وهي غير معنوية وليست ذات دلالة إحصائية أي لا توجد فروق في استجابات أفراد العينة لانتهاك العقد النفسي، ويمكن عزو ذلك إلى أن عملية تعاقد الجامعات الخاصة مع أعضاء الهيئة التعليمية تكون بشروط تعاقدية متشابهة مما يُخفف من حالة الشعور بخرق العقد النفسي وانتهاكه وفقاً للمسمى الوظيفي.

5. وفقا للعمر (أقل من 40 - من 40 إلى أقل من 50 - 50 وأكثر)

للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب التحليل أحادي التباين ANOVA.

يُظهر الجدول رقم (27) قيم تحليل التباين لاختبار الفروق في استجابات أفراد العينة لخرق العقد النفسي وانتهاكه وفقا لمتغير العمر.

جدول 27 قيم تحليل التباين لاختبار الفروق حسب متغير العمر

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
خرق العقد النفسي	Between Groups	3.729	2	1.865	2.271	.105
	Within Groups	210.973	257	.821		
	Total	214.702	259			
انتهاك العقد النفسي	Between Groups	4.641	2	2.320	2.305	.102
	Within Groups	258.668	257	1.006		
	Total	263.309	259			

يُظهر الجدول رقم (27) أنه لا توجد فروق بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية لخرق العقد النفسي وانتهاكه بحسب متغير العمر عند مستوى المعنوية بالنسبة لخرق العقد النفسي $0.105 < 0.05$ وهي غير معنوية وليست ذات دلالة إحصائية أي لا توجد فروق في استجابات أفراد العينة لخرق العقد النفسي، وعند مستوى معنوية لانتهاك العقد النفسي $0.102 < 0.05$ ، وهي غير معنوية وليست ذات دلالة إحصائية أي لا توجد فروق في استجابات أفراد العينة لانتهاك العقد النفسي، ويمكن تفسير ذلك بأن الجامعات الخاصة تتعاقد مع أعضاء الهيئة التعليمية بغض النظر عن أعمارهم طالما يحققون لها أهدافها وتلبي لهم متطلباتهم ولو بشكل جزئي.

6. وفقا لفئة الراتب (أقل من 200 ألف / من 200 إلى أقل من 400 / من 400 إلى أقل من 600 / من 600 وأكثر)

للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب التحليل أحادي التباين ANOVA وتم حساب المقارنات المتعددة لمعرفة لصالح لأي فئة راتب يوجد التباين إن وجد.

تُظهر الجداول رقم (28) ورقم (29) قيم تحليل التباين لاختبار الفروق في استجابات أفراد العينة حول خرق العقد النفسي وانتهاكه وفقاً للراتب، وتوضح لصالح أي فئة من فئات الراتب توجد الفروق في استجابات أفراد العينة لانتهاك العقد النفسي.

جدول 28 قيم تحليل التباين لاختبار الفروق حسب متغير الراتب

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
خرق العقد النفسي	Between Groups	6.038	3	2.013	2.469	.062
	Within Groups	208.664	256	.815		
	Total	214.702	259			
انتهاك العقد النفسي	Between Groups	9.595	3	3.198	3.227	.023
	Within Groups	253.714	256	.991		
	Total	263.309	259			

جدول 29 قيم اختبار LSD لاختبار الفروق حسب متغير الراتب

Multiple Comparisons							
LSD							
Dependent Variable	(I) salary	(J) salary	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
انتهاك العقد النفسي	أكثر 600	400 وأقل من 600	.247	.353	.484	-.45	.94
		200 وأقل من 400	-.131	.291	.651	-.70	.44
		أقل من 200	-.400	.268	.137	-.93	.13
	400 وأقل من 600	600 وأكثر	-.247	.353	.484	-.94	.45
		200 وأقل من 400	-.379	.277	.173	-.92	.17
		أقل من 200	-.647*	.253	.011	-1.15	-.15
	200 وأقل من 400	600 وأكثر	.131	.291	.651	-.44	.70
		400 وأقل من 600	.379	.277	.173	-.17	.92
		أقل من 200	-.269	.155	.085	-.57	.04
	أقل من 200	600 وأكثر	.400	.268	.137	-.13	.93
		400 وأقل من 600	.647*	.253	.011	.15	1.15
		200 وأقل من 400	.269	.155	.085	-.04	.57

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

يُظهر الجدول رقم (28) أنه لا توجد فروق بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية لخرق العقد النفسي بحسب متغير الراتب عند مستوى المعنوية بالنسبة لخرق العقد النفسي $0.062 > 0.05$ ، وهي غير معنوية وليست ذات دلالة إحصائية أي لا توجد فروق في استجابات أفراد العينة لخرق العقد النفسي، ويمكن عزو ذلك إلى وحدة بيئة العمل في الجامعات الخاصة بالإضافة إلى إمكانية وجود أمل بمزايا مختلفة لجميع الفئات تعوض فروق الراتب الموجود، لذلك لا تظهر حالة اختلاف لاستجاباتهم حول خرق العقد النفسي.

وكما يوضح الجدول رقم (28) أنه يوجد فروق بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية لانتهاك العقد النفسي عند مستوى معنوية لانتهاك العقد النفسي $0.05 > 0.023$ وهي معنوية وذات دلالة إحصائية، ويظهر الجدول رقم (29) أن فئة الراتب أقل من 200 هي أكثر الفئات شعوراً بانتهاك العقد النفسي بدلالة مستوى المعنوية $0.05 > 0.05$ ، ويمكن عزو ذلك إلى أن هذه الفئة تقوم بمقارنة نفسها مع الفئات الأخرى وتشعر بالغبن وعدم العدالة بما تحصله مقابل ما تقدمه من اسهامات للجامعات بما لا يرضي طموحها.

التساؤل الخامس: هل تختلف استجابات أفراد العينة حول التمرر الوظيفي وفقاً للخصائص الديموغرافية والتنظيمية (الجنس - العقد - المؤهل العلمي - المسمى الوظيفي - العمر - الراتب)؟

1. وفقاً لنوع الجنس (ذكر - أنثى)

للإجابة على هذا التساؤل تم مقارنة المتوسطات الحسابية مع قيم تحليل T Test لتحليل اختبار الفروق حسب متغير الجنس كالتالي:

تُظهر الجداول (30-31) توزيع إجابات أفراد العينة للتمرر الوظيفي حسب متغير الجنس والفروق في الاستجابات:

جدول 30 توزيع إجابات أفراد العينة للتمر الوظيفي حسب متغير الجنس

Group Statistics

sex	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التمر اللفظي ذكر	174	2.91	.800	.061
التمر اللفظي أنثى	86	3.01	.885	.095
التمر الاجتماعي ذكر	174	3.00	.880	.067
التمر الاجتماعي أنثى	86	3.07	.995	.107
التمر الجسدي ذكر	174	1.94	.918	.070
التمر الجسدي أنثى	86	1.99	.865	.093

جدول 31 قيم اختبار T TEST لتحليل اختبار الفروق حسب متغير الجنس

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
التمر اللفظي	Equal variances assumed	3.743	.054	-.895	258	.372	-.098	.109	-.313	.117
	Equal variances not assumed			-.865	155.124	.389	-.098	.113	-.321	.126
التمر الاجتماعي	Equal variances assumed	2.862	.092	-.507	258	.613	-.061	.121	-.300	.177
	Equal variances not assumed			-.486	152.146	.628	-.061	.126	-.311	.188
التمر الجسدي	Equal variances assumed	.368	.544	-.467	258	.641	-.055	.119	-.289	.178
	Equal variances not assumed			-.477	178.735	.634	-.055	.116	-.285	.174

تُظهر الجداول رقم (30) ورقم (31) أنه لا توجد فروق بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية لأبعاد التتمر الوظيفي بحسب متغير الجنس، حيث ظهرت قيمة $t = -0.895$ بالنسبة للتتمر اللفظي عند مستوى المعنوية $0.05 < 0.372$ وهي غير معنوية، وأيضاً ظهرت قيمة $t = 0.507$ بالنسبة للتتمر الاجتماعي عند مستوى المعنوية $0.05 < 0.613$ وهي غير معنوية، وظهرت قيمة $t = -0.467$ بالنسبة للتتمر الجسدي عند مستوى المعنوية $0.05 < 0.641$ وهي غير معنوية، كما يدل متوسط الإجابات على تقارب كلا الجنسين في مستوى استجاباتهم للتتمر الوظيفي التي تميل إلى درجة غير موافق، حيث بلغت متوسطات الإجابات بما يخص التتمر اللفظي بالنسبة للذكور 2.91 و بالنسبة للإناث 3.01 وبدون دلالة معنوية حيث إنها قريبة من المتوسط ولكن في الحد الأدنى من الموافقة، بلغت متوسطات الإجابات بما يخص التتمر الاجتماعي بالنسبة (للذكور 3.00 وبالنسبة للإناث 3.07) بدون دلالة معنوية حيث إنها قريبة من المتوسط ولكن في الحد الأدنى من الموافقة، بلغت متوسطات الإجابات بما يخص التتمر الجسدي بالنسبة للذكور 1.94 وبالنسبة للإناث 1.99 هذا يُفسر عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين في استجاباتهم للتتمر الوظيفي كما ذكر سابقاً أن طبيعة المعاملة والتعاقد مع أعضاء الهيئة التعليمية من قبل الجامعات الخاصة لا تفرق بين ذكور وإناث و يمكن أن تعتمد على نوع المؤهل العلمي أو العمر مهما كان جنسه فكلا الجنسين يحقق مصالح الجامعات عند التعاقد معها.

2. وفقاً لنوع العقد (كلي-جزئي-ساعات)

للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب التحليل أحادي التباين ANOVA وتم حساب المقارنات المتعددة لمعرفة لصالح لأي فئة عقد يوجد التباين إن وجد تظهر الجداول رقم (32) ورقم (33) قيم تحليل التباين لاختبار الفروق في استجابات أفراد العينة للتتمر الوظيفي وفقاً لنوع العقد، وتوضح لصالح أي فئة من فئات العقود توجد الفروق في استجابات أفراد العينة للتتمر الوظيفي.

جدول 32 قيم تحليل التباين لاختبار الفروق حسب متغير العقد

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
التنمر اللفظي	Between Groups	5.728	2	2.864	4.272	.015
	Within Groups	172.295	257	.670		
	Total	178.023	259			
التنمر الاجتماعي	Between Groups	7.915	2	3.957	4.833	.009
	Within Groups	210.419	257	.819		
	Total	218.334	259			
التنمر الجسدي	Between Groups	5.574	2	2.787	3.515	.031
	Within Groups	203.792	257	.793		
	Total	209.365	259			

جدول 33 قيم اختبار LSD لاختبار الفروق حسب متغير العقد

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) contract	(J) contract	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
التنمر اللفظي	ساعات	جزئي	.323*	.133	.016	.06	.59
		كلي	.017	.129	.893	-.24	.27
	جزئي	ساعات	-.323*	.133	.016	-.59	-.06
		كلي	-.306*	.118	.010	-.54	-.07
	كلي	ساعات	-.017	.129	.893	-.27	.24
		جزئي	.306*	.118	.010	.07	.54
التنمر الاجتماعي	ساعات	جزئي	.409*	.147	.006	.12	.70
		كلي	.076	.142	.595	-.20	.36
	جزئي	ساعات	-.409*	.147	.006	-.70	-.12
		كلي	-.333*	.130	.011	-.59	-.08
	كلي	ساعات	-.076	.142	.595	-.36	.20
		جزئي	.333*	.130	.011	.08	.59
التنمر الجسدي	ساعات	جزئي	.367*	.145	.012	.08	.65
		كلي	.125	.140	.372	-.15	.40
	جزئي	ساعات	-.367*	.145	.012	-.65	-.08
		كلي	-.242	.128	.060	-.49	.01
	كلي	ساعات	-.125	.140	.372	-.40	.15
		جزئي	.242	.128	.060	-.01	.49

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

يُظهر الجدول رقم (32) أنه توجد فروق بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية لأبعاد التنمر الوظيفي بحسب متغير العقد بدلالة مستوى المعنوية $0.05 >$ لكل بعد من أبعاد التنمر الوظيفي، ويظهر الجدول رقم (33) أن المتعاقدين بعقد ساعات وعقد كلي هم أكثر تنمرًا بدلالة مستوى المعنوية $0.05 >$ ، ويمكن عزو ذلك إلى أن المتعاقدين بعقد ساعات يشعر أن لديه إمكانيات أفضل ليقدمها للجامعات ليلبي بها طموحه ويشعر بفعالية وجوده في الجامعة، ولا يتم التعامل معه وفقاً لما يتصوره حول إسهاماته، وعلى العكس بالنسبة للمتعاقد عقداً كلياً فإنه يشعر أنه

يعطي الجامعات الكثير من الوقت والعمل والجهد ولديه من الخبرة ما يجعله متوقعاً من الجامعات أكثر مما يحصل لذلك فإن كلا فئتي التعاقد أكثر تنمراً.

3. وفقاً لنوع المؤهل العلمي (إجازة جامعية-ماجستير-دكتوراه)

للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب التحليل أحادي التباين ANOVA وتم حساب المقارنات المتعددة لمعرفة لصالح لأي فئة مؤهل علمي يوجد التباين إن وجد تُظهر الجداول رقم (34) ورقم (35) قيم تحليل التباين لاختبار الفروق في استجابات أفراد العينة للتنمر الوظيفي وفقاً للمؤهل العلمي، وتوضح لصالح أي فئة من فئات المؤهل العلمي توجد الفروق في استجابات أفراد العينة للتنمر الوظيفي.

جدول 34 قيم تحليل التباين لاختبار الفروق حسب متغير المؤهل العلمي

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
التنمر اللفظي	Between Groups	10.827	2	5.414	8.321	.000
	Within Groups	167.196	257	.651		
	Total	178.023	259			
التنمر الاجتماعي	Between Groups	13.912	2	6.956	8.745	.000
	Within Groups	204.422	257	.795		
	Total	218.334	259			
التنمر الجسدي	Between Groups	12.055	2	6.028	7.851	.000
	Within Groups	197.310	257	.768		
	Total	209.365	259			

جدول 35 قيم اختبار LSD لاختبار الفروق حسب متغير المؤهل العلمي

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) edu	(J) edu	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
التنمر اللفظي	دكتوراه	ماجستير	-.353*	.123	.004	-.60	-.11
		اجازة جامعية	-.449*	.119	.000	-.68	-.21
	ماجستير	دكتوراه	.353*	.123	.004	.11	.60
		اجازة جامعية	-.096	.136	.482	-.36	.17
	اجازة جامعية	دكتوراه	.449*	.119	.000	.21	.68
		ماجستير	.096	.136	.482	-.17	.36
التنمر الاجتماعي	دكتوراه	ماجستير	-.454*	.136	.001	-.72	-.19
		اجازة جامعية	-.473*	.132	.000	-.73	-.21
	ماجستير	دكتوراه	.454*	.136	.001	.19	.72
		اجازة جامعية	-.019	.150	.899	-.32	.28
	اجازة جامعية	دكتوراه	.473*	.132	.000	.21	.73
		ماجستير	.019	.150	.899	-.28	.32
التنمر الجسدي	دكتوراه	ماجستير	-.204	.134	.129	-.47	.06
		اجازة جامعية	-.514*	.130	.000	-.77	-.26
	ماجستير	دكتوراه	.204	.134	.129	-.06	.47
		اجازة جامعية	-.310*	.148	.037	-.60	-.02
	اجازة جامعية	دكتوراه	.514*	.130	.000	.26	.77
		ماجستير	.310*	.148	.037	.02	.60

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

يُظهر الجدول رقم (34) أنه توجد فروق بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية لأبعاد التنمر الوظيفي بحسب متغير المؤهل العلمي بدلالة مستوى المعنوية $0.05 >$ لكل بعد من أبعاد التنمر الوظيفي، ويظهر الجدول رقم (35) أن حملة الإجازة الجامعية والماجستير هم الأكثر تنمراً في بعدي التنمر اللفظي والاجتماعي بدلالة مستوى المعنوية $0.05 >$ ، وحملة الإجازة الجامعية هم الأكثر تنمراً حول بُعد التنمر الجسدي بدلالة مستوى المعنوية $0.05 >$ ، ويمكن عزو ذلك بأن حملة الإجازة الجامعية والماجستير هم الأكثر شعوراً بانتهاك العقد النفسي حسب ما ورد في الجدول رقم (25) مما يجعلهم ذوي حساسية مرتفعة لطريقة المعاملة والتقدير، ويتكون لديهم قدرة

أكبر على استشعار وملامسة سلوكيات التتمر مقارنة بباقي الفئات مما يجعلهم أكثر استجابة للتتمر الوظيفي أي أكثر تتمرًا، ويشعرون أنهم يتحملون أعباء أكثر وبمزايًا تعاقدية أقل تشعرهم بالغبن والانفعال السلوكي سواء اللفظي أو الاجتماعي تعبيراً عن عدم تلبية طموحاتهم كما كانوا يتصورون.

4. وفقاً لنوع المسمى الوظيفي (مساعد مدرس- مدرس-أستاذ مساعد-أستاذ)

للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب التحليل أحادي التباين ANOVA وتم حساب المقارنات المتعددة لمعرفة لصالح لأي فئة عمل يوجد التباين إن وجد
تُظهر الجداول رقم (36) ورقم (37) قيم تحليل التباين لاختبار الفروق في استجابات أفراد العينة للتتمر الوظيفي وفقاً للعمل، وتوضح لصالح أي فئة من فئات العمل توجد الفروق في استجابات أفراد العينة للتتمر الوظيفي.

جدول 36 قيم تحليل التباين لاختبار الفروق حسب متغير العمل

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
التنمر اللفظي	Between Groups	6.089	3	2.030	3.022	.030
	Within Groups	171.934	256	.672		
	Total	178.023	259			
التنمر الاجتماعي	Between Groups	9.135	3	3.045	3.726	.012
	Within Groups	209.200	256	.817		
	Total	218.334	259			
التنمر الجسدي	Between Groups	3.452	3	1.151	1.431	.234
	Within Groups	205.913	256	.804		
	Total	209.365	259			

جدول 37 قيم اختبار LSD لاختبار الفروق حسب متغير العمل

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) work	(J) work	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
التنمر اللفظي	مدرس	أستاذ مساعد	.399*	.154	.010	.10	.70
		أستاذ	.108	.164	.510	-.21	.43
		مساعد مدرس	-.069	.121	.570	-.31	.17
	أستاذ مساعد	مدرس	-.399*	.154	.010	-.70	-.10
		أستاذ	-.291	.197	.141	-.68	.10
		مساعد مدرس	-.468*	.163	.004	-.79	-.15
	أستاذ	مدرس	-.108	.164	.510	-.43	.21
		أستاذ مساعد	.291	.197	.141	-.10	.68
		مساعد مدرس	-.177	.173	.306	-.52	.16
	مساعد مدرس	مدرس	.069	.121	.570	-.17	.31
		أستاذ مساعد	.468*	.163	.004	.15	.79
		أستاذ	.177	.173	.306	-.16	.52
التنمر الاجتماعي	مدرس	أستاذ مساعد	.514*	.169	.003	.18	.85
		أستاذ	.219	.181	.227	-.14	.58
		مساعد مدرس	-.017	.134	.899	-.28	.25
	أستاذ مساعد	مدرس	-.514*	.169	.003	-.85	-.18
		أستاذ	-.295	.217	.176	-.72	.13
		مساعد مدرس	-.531*	.180	.003	-.88	-.18
	أستاذ	مدرس	-.219	.181	.227	-.58	.14
		أستاذ مساعد	.295	.217	.176	-.13	.72
		مساعد مدرس	-.236	.190	.216	-.61	.14
	مساعد مدرس	مدرس	.017	.134	.899	-.25	.28
		أستاذ مساعد	.531*	.180	.003	.18	.88
		أستاذ	.236	.190	.216	-.14	.61

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

يُظهر الجدول رقم (36) أنه توجد فروق بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية لأبعاد التنمر الوظيفي بحسب متغير العمل في بعدي التنمر اللفظي والاجتماعي بدلالة

مستوى المعنوية $0.05 >$ ولا يوجد فروق بين استجاباتهم لبعد التمر الجسدي بدلالة مستوى المعنوية $0.05 <$ ، ويظهر الجدول رقم (37) أن فئتي المدرس ومساعد المدرس هما أكثر فئتين تنمراً لفظياً واجتماعياً بدلالة مستوى المعنوية $0.05 >$ وربما يكون ذلك بسبب أن هاتين الفئتين يشكلون أكبر نسبة من حملة الإجازة الجامعية والماجستير والذي ظهر أعلاه أن حملة الإجازة الجامعية هي الأكثر شعوراً بانتهاك العقد النفسي، وبالتالي الأكثر استشعاراً لسلوكيات وألفاظ التمر من بين الفئات الأخرى، بالإضافة إلى أن فئة مساعد مدرس قد تعاني من التمييز السلبي في النظرة إليها من قبل باقي الفئات لذلك تكون أكثر استعداداً للاستجابة لأبعاد التمر الوظيفي.

5. وفقاً للعمر (أقل من 40 - من 40 إلى أقل من 50 - 50 وأكثر)

للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب التحليل أحادي التباين ANOVA وتم حساب المقارنات المتعددة لمعرفة لصالح لأي فئة عمل يوجد التباين إن وجد
تُظهر الجداول رقم (38) ورقم (39) قيم تحليل التباين لاختبار الفروق في استجابات أفراد العينة للتمر الوظيفي وفقاً للعمر، وتوضح لصالح أي فئة من فئات العمر توجد الفروق في استجابات أفراد العينة للتمر الوظيفي.

جدول 38 قيم تحليل التباين لاختبار الفروق حسب متغير العمر

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
التمر اللفظي	Between Groups	7.798	2	3.899	5.887	.003
	Within Groups	170.225	257	.662		
	Total	178.023	259			
التمر الاجتماعي	Between Groups	8.841	2	4.420	5.423	.005
	Within Groups	209.493	257	.815		
	Total	218.334	259			
التمر الجسدي	Between Groups	8.803	2	4.402	5.640	.004
	Within Groups	200.562	257	.780		
	Total	209.365	259			

جدول 39 قيم اختبار LSD لاختبار الفروق حسب متغير العمر

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) age	(J) age	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
التنمر اللفظي	أقل من 40	40 وأقل من 50	.204	.115	.077	-.02	.43
		50 وأكثر	.451*	.133	.001	.19	.71
	40 وأقل من 50	أقل من 40	-.204	.115	.077	-.43	.02
		50 وأكثر	.248	.137	.072	-.02	.52
	50 وأكثر	أقل من 40	-.451*	.133	.001	-.71	-.19
		40 وأقل من 50	-.248	.137	.072	-.52	.02
التنمر الاجتماعي	أقل من 40	40 وأقل من 50	.196	.127	.124	-.05	.45
		50 وأكثر	.484*	.147	.001	.19	.77
	40 وأقل من 50	أقل من 40	-.196	.127	.124	-.45	.05
		50 وأكثر	.287	.152	.060	-.01	.59
	50 وأكثر	أقل من 40	-.484*	.147	.001	-.77	-.19
		40 وأقل من 50	-.287	.152	.060	-.59	.01
التنمر الجسدي	أقل من 40	40 وأقل من 50	.018	.124	.888	-.23	.26
		50 وأكثر	.452*	.144	.002	.17	.74
	40 وأقل من 50	أقل من 40	-.018	.124	.888	-.26	.23
		50 وأكثر	.435*	.149	.004	.14	.73
	50 وأكثر	أقل من 40	-.452*	.144	.002	-.74	-.17
		40 وأقل من 50	-.435*	.149	.004	-.73	-.14

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

يُظهر الجدول رقم (38) أنه توجد فروق بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية لأبعاد التنمر الوظيفي بحسب متغير العمر بدلالة مستوى المعنوية $0.05 >$ ، ويظهر الجدول رقم (39) أن فئة العمر أقل من 40 هي أكثر فئة استجابة للتنمر الوظيفي أي أكثر تنمراً بدلالة مستوى المعنوية $0.05 >$ ، ويمكن عزو ذلك إلى أن هذه الفئة أكثر شباباً وأكثر حساسية وتأثراً بالعوامل النفسية، وأن ردود أفعالها تكون أكثر حدية سواء لفظياً أو اجتماعياً وحتى جسدياً.

6. وفقا لفئة الراتب (أقل من 200 ألف/ من 200 إلى أقل من 400 / من 400 إلى أقل من 600 / من 600 وأكثر)؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب التحليل أحادي التباين ANOVA وتم حساب المقارنات المتعددة لمعرفة لصالح لأي فئة عمل يوجد التباين إن وجد
تُظهر الجداول رقم (40) ورقم (41) قيم تحليل التباين لاختبار الفروق في استجابات أفراد العينة للتنمر الوظيفي وفقا للراتب، وتوضح لصالح أي فئة من فئات الراتب توجد الفروق في استجابات أفراد العينة للتنمر الوظيفي.

جدول 40 قيم تحليل التباين لاختبار الفروق حسب متغير الراتب

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
التنمر اللفظي	Between Groups	6.505	3	2.168	3.236	.023
	Within Groups	171.518	256	.670		
	Total	178.023	259			
التنمر الاجتماعي	Between Groups	3.413	3	1.138	1.355	.257
	Within Groups	214.921	256	.840		
	Total	218.334	259			
التنمر الجسدي	Between Groups	2.975	3	.992	1.230	.299
	Within Groups	206.391	256	.806		
	Total	209.365	259			

جدول 41 قيم اختبار LSD لاختبار الفروق حسب متغير الراتب

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) salary	(J) salary	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
التنمر اللفظي	600 وأكثر	400 وأقل من 600	-.184	.290	.526	-.76	.39
		200 وأقل من 400	-.378	.239	.115	-.85	.09
		أقل من 200	-.558*	.220	.012	-.99	-.12
	400 وأقل من 600	600 وأكثر	.184	.290	.526	-.39	.76
		200 وأقل من 400	-.194	.228	.395	-.64	.25
		أقل من 200	-.374	.208	.073	-.78	.04
	200 وأقل من 400	600 وأكثر	.378	.239	.115	-.09	.85
		400 وأقل من 600	.194	.228	.395	-.25	.64
		أقل من 200	-.180	.128	.159	-.43	.07
	أقل من 200	600 وأكثر	.558*	.220	.012	.12	.99
		400 وأقل من 600	.374	.208	.073	-.04	.78
		200 وأقل من 400	.180	.128	.159	-.07	.43

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

يُظهر الجدول رقم (40) أنه توجد فروق بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية للتنمر اللفظي بحسب متغير الراتب بدلالة مستوى المعنوية $0.05 >$ ، ولا توجد فروقات بين الاستجابات بالنسبة للتنمر الاجتماعي والجسدي بدلالة مستوى المعنوية $0.05 <$ ، ويظهر الجدول رقم (41) أن فئة الراتب أقل من 200 هي الفئة الأكثر استجابة للتنمر اللفظي أي أكثر تنمراً بدلالة مستوى المعنوية $0.05 >$ ، ويمكن تفسير ذلك بأن هذه الفئة أكثر شعوراً بانتهاك العقد النفسي، وأكثر فئة تقوم بإجراء مقارنات مع الفئات الأخرى، وتشعر بالظلم وعدم العدالة وعدم الرضا عما تتلقاه من الجامعات مقابل ما تقدمه من إسهامات وجهد مبذول لا يختلف عن باقي الفئات، ويكون تعبيرها عن هذا الشعور بمدى استجاباتها للتنمر اللفظي وتتمرها .

5.3 النتائج

من خلال الدراسة الميدانية لهذا البحث تم التوصل إلى مجموعة من النتائج يمكن إيجازها كما يلي:

(1) ظهرت مستويات استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية حول خرق العقد النفسي وانتهاكه ضمن درجة غير موافق مع وجود اختلافات بدلالة إحصائية معنوية.

(2) ظهرت مستويات استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية حول التتمر اللفظي ضمن درجة غير موافق مع عدم وجود اختلافات بدلالة إحصائية معنوية، أي تكاد تكون أقرب إلى درجة المتوسط بحديه (الحد الأدنى من درجة الموافقة والحد الأعلى من درجة عدم الموافقة) ولكنها تقع في درجة غير موافق.

(3) ظهرت مستويات استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية حول التتمر الاجتماعي ضمن درجة الموافق مع عدم وجود اختلافات بدلالة إحصائية، أي تكاد تكون أقرب إلى المتوسط بحديه (الحد الأدنى من درجة الموافقة والحد الأعلى من درجة عدم الموافقة) ولكنها تقع في الحد الأدنى من الموافقة.

(4) ظهرت مستويات استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية حول التتمر الجسدي ضمن درجة غير موافق مع وجود اختلافات بدلالة إحصائية.

(5) عدم وجود أثر ذي دلالة معنوية لخرق العقد النفسي في التتمر اللفظي لدى أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية.

(6) وجود أثر ذي دلالة معنوية لانتهاك العقد النفسي في التتمر اللفظي لدى أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية، وهذا ما اتضح من خلال قيم معادلة الانحدار الخطي التي أوضحت أن انتهاك العقد النفسي يفسر 45% من التتمر اللفظي لدى أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية.

(7) وجود أثر ذي دلالة معنوية لخرق العقد النفسي وانتهاكه في التتمر الاجتماعي لدى أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية، وهذا ما اتضح من خلال قيم معادلة الانحدار الخطي التي بينت أن خرق العقد النفسي يفسر 56% من التتمر

- الاجتماعي، وانتهاك العقد النفسي يفسر 55% من التتمر الاجتماعي لدى أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية.
- (8) عدم وجود أثر ذي دلالة معنوية لخرق العقد النفسي في التتمر الجسدي لدى أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية.
- (9) وجود أثر ذي دلالة معنوية لانتهاك العقد النفسي في التتمر الجسدي لدى أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية، وهذا ما اتضح من خلال قيم معادلة الانحدار الخطي التي بينت أن انتهاك العقد النفسي يفسر 29% من التتمر الجسدي لدى أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية.
- (10) لا توجد فروق بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية لخرق العقد النفسي وانتهاكه حسب متغيرات الجنس والعقد والعمل والعمر.
- (11) لا توجد فروق بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية لخرق العقد النفسي حسب متغيرات المؤهل العلمي والراتب.
- (12) توجد فروق بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية لانتهاك العقد النفسي حسب متغير المؤهل العلمي لصالح حملة الإجازة الجامعية مقارنة بالفئات الأخرى، هم الأكثر شعوراً بانتهاك العقد النفسي.
- (13) توجد فروق بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية لانتهاك العقد النفسي حسب متغير الراتب لصالح فئة الراتب (أقل من 200 ألف) مقارنة بالفئات الأخرى، هم الأكثر شعوراً بانتهاك العقد النفسي.
- (14) لا توجد فروق بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية للتتمر الوظيفي حسب متغير الجنس.
- (15) توجد فروق بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية للتتمر الوظيفي بأبعاده الثلاثة حسب متغير العقد لصالح فئتي الساعات والكلي، أي فئة التعاقد الجزئي أقل استجابة للتتمر الوظيفي أي أقل تنمراً مقارنة بالفئات الأخرى.
- (16) توجد فروق بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية للتتمر الوظيفي ببعديه اللفظي والاجتماعي حسب متغير المؤهل العلمي لصالح فئتي

الإجازة الجامعية والماجستير، أي فئة حملة الدكتوراه هي الأقل استجابة للتمتع اللفظي والاجتماعي أي الأقل تنمراً.

17) توجد فروق بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية للتمتع الوظيفي ببعده التمتع الجسدي حسب متغير المؤهل العلمي لصالح فئة الإجازة الجامعية، أي حملة الإجازة الجامعية هم الأكثر استجابة للتمتع الجسدي أي الأكثر تنمراً مقارنة بالفئات الأخرى.

18) توجد فروق بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية للتمتع الوظيفي ببعده اللفظي والاجتماعي حسب متغير العمل لصالح فئتي مدرس ومساعد مدرس، أي هما الأكثر استجابة للتمتع اللفظي والاجتماعي أي الأكثر تنمراً مقارنة بالفئات الأخرى (أستاذ وأستاذ مساعد).

19) لا توجد فروق بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية للتمتع الوظيفي ببعده التمتع الجسدي حسب متغير العمل.

20) توجد فروق بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية للتمتع الوظيفي بأبعاده الثلاثة حسب متغير العمر لصالح فئة (أقل من 40)، أي أصحاب العمر أقل من 40 هم الأكثر استجابة للتمتع الوظيفي أي الأكثر تنمراً مقارنة بالفئات الأخرى.

21) لا توجد فروق بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية للتمتع الوظيفي ببعده الاجتماعي والجسدي حسب متغير الراتب.

22) توجد فروق بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات الخاصة السورية للتمتع الوظيفي ببعده التمتع اللفظي حسب متغير الراتب لصالح فئة (أقل من 200 ألف)، أي أن أصحاب الراتب أقل من 200 هم الأكثر استجابة للتمتع اللفظي أي الأكثر تنمراً مقارنة بالفئات الأخرى.

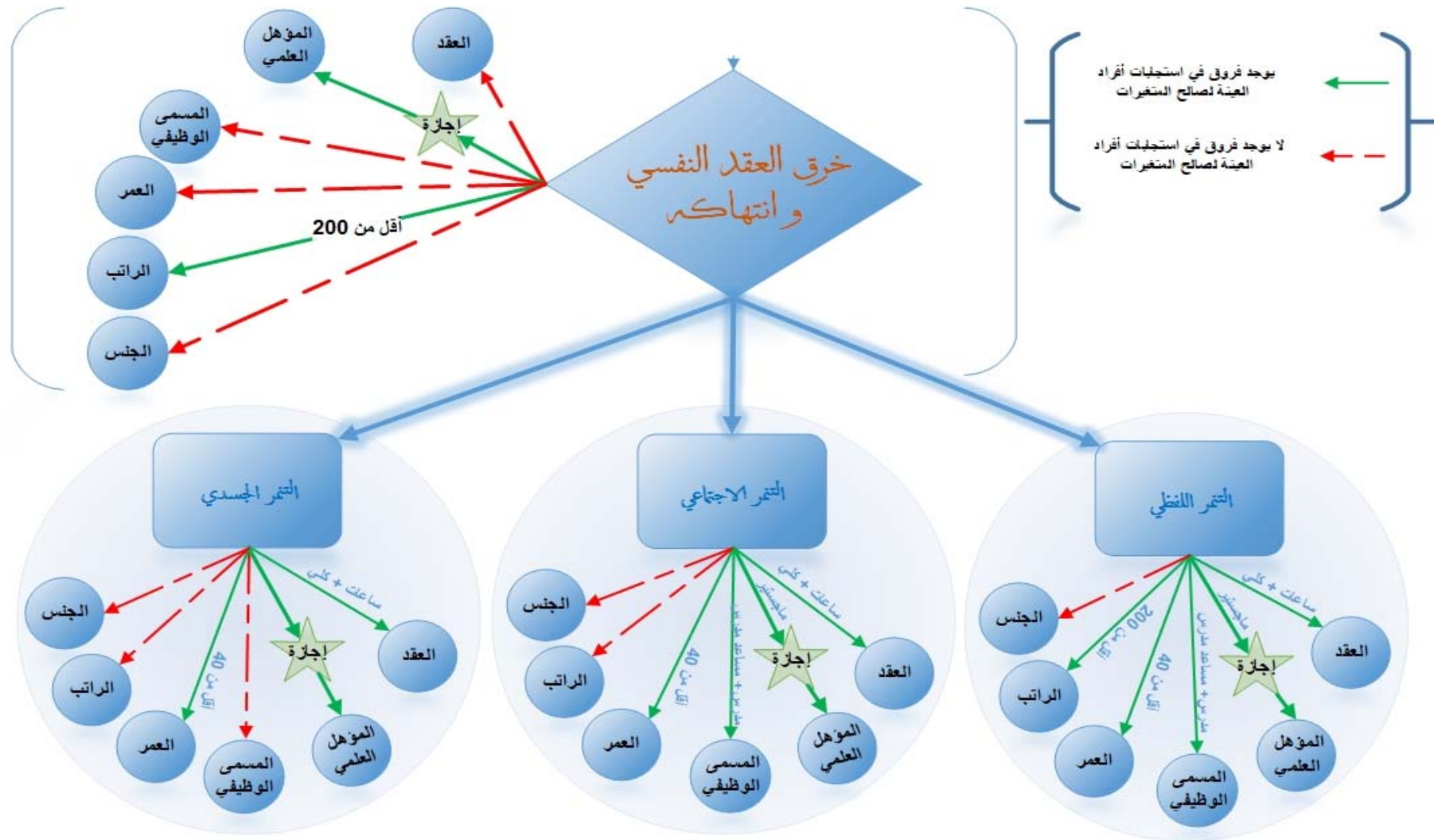
من خلال استعراض النتائج السابقة يمكن ملاحظة ما يلي:

- يُفسر انتهاك العقد النفسي جزءاً مهماً من حالات التمتع الوظيفي بأبعاده الثلاثة.
- الأكثر شعوراً بانتهاك العقد النفسي هم حملة الإجازة الجامعية وأصحاب الراتب أقل من 200.

- الأكثر استجابة للتنمر اللفظي أي الأكثر تنمراً لفظياً هم حملة الإجازة الجامعية والماجستير وأصحاب الراتب أقل من 200.
- الأكثر استجابة للتنمر الاجتماعي أي الأكثر تنمراً اجتماعياً هم حملة الإجازة الجامعية وحملة الماجستير.
- الأكثر استجابة للتنمر الجسدي أي الأكثر تنمراً جسدياً هم حملة الإجازة الجامعية.
- الأكثر استجابة للتنمر الوظيفي بأبعاده الثلاثة هم الأقل عمراً من 40.

من قراءة هذه الملاحظات يمكن استنتاج أنه يوجد قاسم مشترك يؤثر فيه جميع متغيرات البحث ألا وهو حملة الإجازة الجامعية مما يوضح أن انتهاك العقد النفسي كان سبباً أساسياً ومتعدداً لحالات التنمر اللفظي والاجتماعي والجسدي عند حملة الإجازة الجامعية، وبمقاطعة هذا الاستنتاج مع العمر الأكثر استجابة للتنمر الوظيفي (أقل من 40) وأصحاب الراتب الأكثر شعوراً بانتهاك العقد النفسي وأكثر استجابةً لبعد واحد على الأقل من أبعاد التنمر الوظيفي (أقل من 200) كونه من المنطق أن يكون حامل الإجازة الجامعية بعمر أقل من 40 وراتب أقل من 200، نجد مدى أهمية وخطورة انتهاك العقد النفسي لدى هذه الفئات التي كان لها نتيجة واضحة بالاستجابة العالية للتنمر الوظيفي، ومن هنا لابد من مجموعة من المقترحات والتوصيات التي يمكن أن تسهم في تصحيح الخلل الذي تبدى في النتائج.

الشكل 3 مخطط نتائج البحث



1.5.3 المقترحات

بعد النتائج التي تم التوصل إليها من خلال البحث، لابد للجامعات الخاصة السورية من الأخذ بعين الاعتبار مجموعة من النقاط:

1. ضرورة الالتزام بالوفاء بمفهوم العقد النفسي مع أعضاء الهيئة التعليمية حسب توقعات الطرفين، لأن العقد النفسي لا يقل أهمية وحساسية عن العقد المكتوب بكل مخرجاته.
2. ضرورة الانتباه إلى مرحلة خرق العقد النفسي لأنها مرحلة أولية من إدراك أعضاء الهيئة التعليمية لعدم وفاء الجامعات الخاصة السورية بالتزاماتها اتجاههم، ويمكن للجامعات السيطرة على تأثيراتها وتفادي الوصول إلى مرحلة انتهاك العقد النفسي.
3. ضرورة التركيز عند وفاء الجامعات الخاصة السورية بالتزاماتها على حملة الإجازة الجامعية وأصحاب الراتب أقل من 200 لأنها من أكثر الفئات التي ظهر عليها أثر انتهاك العقد النفسي.
4. ضرورة التركيز عند محاولة الجامعات الخاصة السورية معالجة التمر الوظيفي على حملة الإجازة الجامعية وأصحاب الراتب أقل من 200 وأصحاب العمر أقل من 40 وأصحاب عقود الساعات والكلبي وأصحاب عمل المدرس ومساعد مدرس، لأنها أكثر الفئات المستجيبة للتمر الوظيفي.
5. ضرورة تحسين معاملة الجامعات الخاصة السورية لأعضاء الهيئة التعليمية ليسودها جو من التحفيز والتشجيع والتقدير بدلاً عن المعاملة المحبطة.
6. ضرورة إيجاد بيئة عمل تتمتع بالشفافية بين أعضاء الهيئة التعليمية والجامعات كخطوة لمعالجة الإشاعات والنميمة والمزاح، ولعدم تجاهل آراء ومقترحات أعضاء الهيئة التعليمية.

2.5.3 توصيات لأبحاث مستقبلية

1. إجراء أبحاث مستقبلية حول انتهاك العقد النفسي والتمر الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية الأخرى كالحكومية مثلاً، للتعرف على مدى تطبيق مفهوم العقد النفسي لديها بكل أبعاده، ومدى انتشار التمر الوظيفي.

2. إجراء مجموعة من الأبحاث حول التتمر الوظيفي بدراسته من زوايا مختلفة مثل: تنمر الإدارة على أعضاء الهيئة التعليمية أو الكادر الإداري، تنمر أعضاء الهيئة التعليمية أو الكادر الإداري على الطلاب، أو تنمر الطلاب على أعضاء الهيئة التعليمية أو الكادر الإداري.
3. إجراء أبحاث حول أثر التتمر الوظيفي على مخرجات الجامعات الحكومية أو الخاصة (الالتزام الوظيفي - الرضا الوظيفي - انتاجية العاملين والجامعات-الآثار النفسية.....)

6.3 المراجع

1.6.3 المراجع العربية

1. حيدر، عصام، وناصر، فداء (2014م). أثر انتهاك العقد النفسي في النية لترك العمل: دراسة ميدانية على أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة السورية. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 30(1)، 257-287.

2.6.3 المراجع الأجنبية

1. Alsever, J. (2008). How to handle a workplace bully. *CBS News Interactive/Moneywatch*.
2. Björkqvist, K., Österman, K., & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive behavior*, 20(3), 173-184.
3. Cable, D. A. J. (2008). *The psychological contract: The development and validation of a managerial measure* (Doctoral dissertation, The University of Waikato).
4. Cassar, V., & Briner, R. B. (2011). The relationship between psychological contract breach and organizational commitment: Exchange imbalance as a moderator of the mediating role of violation. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 283-289.
5. Cassell, M. A. (2011). Bullying in Academe: Prevalent, Significant, and Incessant. *Contemporary Issues in Education Research*, 4(5), 33-44.
6. Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International journal of manpower*, 20(1/2), 16-27.
7. Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and violent behavior*, 5(4), 379-401.
8. Einarsen, S., & Mikkelsen, E. G. (2002). Individual effects of exposure to bullying at work. In *Bullying and emotional abuse in the workplace* (pp. 145-162). CRC Press.
9. Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and victims*, 12(3), 247.
10. Hodgins, M., & Mannix McNamara, P. (2017). Bullying and incivility in higher education workplaces: Micropolitics and the abuse of power. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 12(3), 190-206.
11. Hollis, L. P. (2015). Bully university? The cost of workplace bullying and employee disengagement in American higher education. *Sage Open*, 5(2), 2158244015589997.
12. Janssens, M., Sels, L., & Van den Brande, I. (2003). Six types of psychological contracts: their affective commitment and employability. *DTEW Research Report 0335*, 1-32.
13. Kabar, A. A., & Barrett, B. (2010). The Impact Psychological Contract Violation on Job Satisfaction, OCB and Intent to Leave in a Continuing Care Retirement Community.
14. Kakumba, U., Wamala, R., & Wanyama, S. B. (2014). Employment relations and bullying in academia: A case of academic staff at Makerere University. *Journal of Diversity Management (Online)*, 9(1), 63.
15. Keashly, L. (1997). Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues. *Journal of emotional abuse*, 1(1), 85-117.
16. Kircher, J. C., Stilwell, C., Talbot, E. P., & Chesborough, S. (2011, October). Academic bullying in social work departments: The silent epidemic. In *annual meeting of the National Association of Christians in Social Work, October, Pittsburgh, PA*
17. Knights, J. A., & Kennedy, B. J. (2005). Psychological contract violation: Impacts on job satisfaction and organizational commitment among Australian senior public servants. *Applied HRM Research*, 10(2), 57-72.
18. Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
19. Leymann, H. (1990), "Mobbing and psychological terror at workplaces", *Violence and Victims*, Vol. 5, pp. 119-26.

20. Maguire, H. (2003). The changing psychological contract: challenges and implications for HRM, organisations and employees.
21. Moore, T. (2014). The Impact of Psychological Contract Fulfillment on Employee Engagement in the Millennial Generation: The Moderating Effects of Generational Affiliation.
22. Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of management Review*, 22(1), 226-256.
23. Namie, G. (2003). Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey Business Journal*, 68(2), 1-6
24. Olson, J. A. (1994). Janoff-Bulman, Ronnie (1992). Shattered Assumptions: Towards a New Psychology of Trauma. New York: Free Press, pp. 256, \$24.95.
25. Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 239-249.
26. Reimann, M. (2017). What contributes to psychological contract breach? Investigating a multilevel approach on the interplay of organizational and individual factors. *Psychosociological Issues in Human Resource Management*, 5(1), 7-45.
27. Robinson, S. L., & Wolfe Morrison, E. (2000). The development of psychological contract breach and violation: A longitudinal study. *Journal of organizational Behavior*, 21(5), 525-546.
28. Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee responsibilities and rights journal*, 2(2), 121-139.
29. Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of organizational behavior*, 11(5), 389-400.
30. Rousseau, D. M. (2001). *Psychological contract inventory: Technical report*. Boston, MA: British Library.
31. Rousseau, D. M. (2004). Psychological contracts in the workplace: Understanding the ties that motivate. *Academy of Management Perspectives*, 18(1), 120-127.
32. Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human relations*, 56(10), 1213-1232.
33. Sharkawi, S., Rahim, A. R. A., & AzuraDahalan, N. (2013). Relationship between person organization fit, psychological contract violation on counterproductive work behaviour. *International Journal of Business and Social Science*, 4(4).
34. Suazo, M. M., & Stone-Romero, E. F. (2011). Implications of psychological contract breach: A perceived organizational support perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 26(5), 366-382.
35. Syed, S. (2010). *Impact of organizational restructuring on psychological contract breach and attitudes of employees working in private commercial banks of Pakistan* (Master's thesis, University of Twente).
36. Tallman, R. (2001). Needful employees, expectant employers and the development and impact of psychological contracts in new employees.
37. Wellin, C. (2007). Narrative interviewing: Process and benefits in teaching about aging and the life course. *Gerontology & geriatrics education*, 28(1), 79-99.
38. Whitted, K. S., & Dupper, D. R. (2005). Best practices for preventing or reducing bullying in schools. *Children & Schools*, 27(3), 167-175..
39. Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of work and organizational psychology*, 5(2), 215-237.
40. Zottoli, M. A. (2003). Understanding the process through which breaches of the psychological contract influence feelings of psychological contract violation: an analysis incorporating causal, responsibility and blame attributions (Doctoral dissertation, The Ohio State University).

ملحق رقم (1) الاستبيان الذي تم استخدامه في البحث

تحية طيبة وبعد،

السيدات والسادة المدرسين، تقوم الطالبة بإجراء دراسة استقصائية بغرض التعرف على "أثر انتهاك العقد النفسي على التتمر في مكان العمل" لدى المدرسين العاملين في الجامعة الدولية الخاصة للعلوم والتكنولوجيا.

فنرجو التكرم من سيادتكم الإجابة بدقة على الأسئلة الواردة في هذا الاستقصاء، حتى تكون نتائج هذا الدراسة دقيقة وسليمة، علماً بأن البيانات التي سوف تدلون بها ستكون موضع سرية تامة وستحلل بطريقة تجميعية، ولن تستخدم إلا لأغراض الدراسة. شاكرين حسن تعاونكم واهتمامكم.

القسم الأول: نرجو من سيادتكم وضع إشارة (√) على الإجابة المناسبة.

الجنس: ذكر ☐ أنثى: ☐

طبيعة العقد المبرم مع الجامعة: كلي: ☐ جزئي: ☐ ساعات: ☐

العمر: أقل من 40 ☐ 40-50 ☐ أكثر من 50 ☐

المؤهل العلمي: إجازة جامعية ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐

الراتب/التعويض الشهري من الجامعة

أقل من 200 ألف ☐ 200 - أقل من 400 ألف ☐ 400 - أقل من 600 ألف ☐ 600 أو أكثر ☐

العمل: مساعد مدرس ☐ مدرس ☐ أستاذ مساعد ☐ أستاذ ☐

هل أنت مكلف بعمل إداري بالإضافة للتدريس ☐ نعم ☐ لا ☐

في حال كانت الإجابة نعم، يرجى ذكر العمل

رئيس قسم ☐ نائب علمي/إداري (كلية) ☐ عميد كلية ☐ نائب رئيس جامعة ☐

رئيس جامعة ☐ غير ذلك (يرجى ذكره) ☐

غير ذلك ☐

القسم الثاني: نرجو من سيادتكم وضع إشارة (✓) في الحقل الذي يعبر عن درجة موافقتكم/عدم موافقتكم عليها.

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	تم الوفاء بالوعود التي قطعتها الجامعة تجاهي خلال مرحلة التوظيف (قبل التعاقد).					
2	أوفت الجامعة بوعودها المنصوص عليها في العقد.					
3	تحرص الجامعة على تنفيذ وعودها تجاهي حتى الآن.					
4	لم أ تلق كل ما وعدت به مقابل إسهاماتي في الجامعة.					
5	لم تقب الجامعة بوعودها تجاهي على الرغم من وفائي بالتزاماتي تجاهها.					
6	أشعر أن الجامعة قد خانتني					
7	أشعر بأن الجامعة قد انتهكت وعودها					
8	أشعر بأن الجامعة قد انتهكت العقد المبرم معها					
9	معاملة الجامعة لي محبطة					

القسم الثالث: نرجو من سيادتكم وضع إشارة (✓) في الحقل الذي يعبر عن درجة موافقتكم/عدم موافقتكم عليها.

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
10	يتم حجب المعلومات المتعلقة بعمل الآخرين					

					يتعرض البعض للإهانة والسخرية من الآخرين أثناء تأدية العمل.	11
					يكلف المدرسون بتأدية أعمال تتطلب كفاءة اقل مما يمتلكون.	12
					تسود التلميحات أو الإشارات لترك العمل	13
					تنتشر النميمة والشائعات عن الآخرين في مكان العمل.	14
					يتم تذكيرنا وبشكل متكرر بأخطائنا أو هفواتنا.	15
					يتم توجيه ملاحظات مهينة أو مسيئة عن الشخصية أو المواقف أو الحياة الخاصة.	16
					نتعرض للصراخ والغضب الانفعالي في مكان العمل.	17
					نتعرض لمزاح سخيف فيما يتعلق بآرائنا غير المتوافقة مع الآخرين	18
					نتعرض للتهكم والسخرية المفرطة.	19
					نتعرض لانتقادات مستمرة	20
					نتعرض للتجاهل أو عدم الاكتراث.	21
					يتم تحميلنا مسؤوليات الآخرين غير المرتبطة بعملنا.	22
					يتم تجاهل الآخرين او مواجهتهم بردة فعل عدائية عند الاقتراب منهم.	23
					يتم إهمال آراء ووجهات نظر الآخرين.	24

					يطلب منا انجاز مهام مشتركة في مواعيد نهائية غير ممكنة.	25
					نتعرض لاتهامات ومزاعم غير صحيحة.	26
					يتم مراقبتنا بشكل مفرط في العمل.	27
					يتم الضغط علينا لعدم المطالبة ببعض من حقوقنا (مثل إجازة مرضية، الإجازات المستحقة، تكاليف النقل، ...)	28
					يتم تكليفنا بمهام زملاء لنا مما يشكل أعباء كبيرة جداً لا يمكن القيام بها.	29
					نتعرض للتهديد باستخدام العنف أو الاعتداء الجسدي.	30
					نتعرض لتهديدات بإساءة فعلية.	31
					نتعرض لسلوكيات تهديدية مثل حركة الأصابع الاستفزازية، انتهاك مكان عملنا الخاص، الدفع العنيف، عرقلة طريقنا، الخ.	32

شاكرين حسن تعاونكم واهتمامكم.