



الباحثة/ ابتسام بنت حسن الفيافي

الهيمنة الوظيفية وعلاقتها بجودة الأداء لدى عينة من...

Humanities and Educational
Sciences Journal

ISSN: 2617-5908 (print)



مجلة العلوم التربوية

والدراسات الإنسانية

ISSN: 2709-0302 (online)

الهيمنة الوظيفية وعلاقتها بجودة الأداء لدى عينة من موظفات الجامعات السعودية: دراسة ميدانية(*)

الباحثة/ ابتسام بنت حسن بن محمد الفيافي

ماجستير إدارة تربوية وتخطيط - قسم إدارة تربوية وتخطيط
كلية التربية - جامعة أم القرى - المملكة العربية السعودية

تاريخ قبوله للنشر 4/4/2022

<http://hesj.org/ojs/index.php/hesj/index>

(*) تاريخ تسليم البحث 3/2/2022

(*) موقع المجلة:



الهيمنة الوظيفية وعلاقتها بجودة الأداء لدى عينة من موظفات الجامعات السعودية: دراسة ميدانية

الباحثة/ ابتسام بنت حسن بن محمد الفيافي
ماجستير إدارة تربوية وتخطيط - قسم إدارة تربوية وتخطيط
كلية التربية - جامعة أم القرى - المملكة العربية السعودية

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة الهيمنة الوظيفية وعلاقتها بمستوى جودة الأداء لدى عينة من موظفات جامعتي أم القرى وجازان حسب المتغيرات (الجامعة، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وبلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة (1301) فردًا، بواقع (905) موظفة إدارية من جامعة أم القرى، و(396) موظفة إدارية من جامعة جازان، وتكونت عينة الدراسة من (491) موظفة من كلا الجامعتين خلال الفصل الأول من العام الجامعي 1442هـ، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة. ومن أهم نتائج الدراسة أن درجة ممارسة الهيمنة الوظيفية جاءت (منخفضة جدًا)، وأن درجة مستوى جودة الأداء جاءت (عالية)، ووجود علاقة ارتباطية سالبة بين الهيمنة الوظيفية وجودة الأداء لدى عينة من موظفات جامعتي أم القرى وجازان، وجود فروق بين متوسطات استجابات الموظفين حول الدرجة الكلية لممارسة الهيمنة الوظيفية ومستوى جودة الأداء حسب الجامعة. **الكلمات المفتاحية:** الهيمنة الوظيفية، التمر الوظيفي، جودة الأداء، الموظفين، الجامعات السعودية.



Functional Hegemony and its Relationship to Performance Quality for a Sample of Saudi University Female Employees: Field Study

Researcher: Ebtesam Hassan Mohammad Alfaifi.

Master in Educational Administration and Planning, Department of Educational Administration and Planning, College of Education - Umm Al-Qura University, Saudi Arabia

Abstract:

The study aimed to identify the degree of practicing Functional Hegemony and its relationship to the quality of performance for a sample of female employees of Umm Al-Qura University and Jazan according to the following variables: (university, academic qualification, and years of experience) The Correlational Descriptive Approach. The study population reached (1301) individuals, (905) administrative employees from Umm Al-Qura University, and (396) administrative employees from Jazan University. The study sample consisted of (491) female employees from Umm Al-Qura University and Jazan during the first semester of the academic year 1442 AH. The questionnaire was used as a study tool. Among the most important results of the study is that the degree of practicing Functional Hegemony was (very low), and the degree of quality of performance was (high). There is a negative correlation between Functional Hegemony and the quality of performance among a sample of female employees at Umm Al-Qura and Jazan University. There are statistical differences between the average female employees' responses about the total degree of the exercise of Functional Hegemony and the level of quality of performance according to university. The differences were in favor of Jazan University.

Keywords: Functional Hegemony, job Bullying, Quality of Performance, Female employees, Saudi Universities.



مقدمة الدراسة:

تعد الجامعات أداة التغيير الأساسية لتحقيق النهضة الشاملة للارتقاء إلى مستويات أفضل، حيث تؤدي دورًا مهمًا في عمليات التغيير والتطوير السائدة في المجتمعات المعاصرة لمواجهة التنافسية الداخلية والخارجية، ولا سيما مع انطلاق الرؤية الوطنية (2030)، وما تتضمنها من مستهدفات؛ حيث يعد الإنسان هو المحور الرئيسي في تحقيقها، وتعتمد الجامعات في تنفيذ أنشطتها وأعمالها - كما ذكر الشعلان والبليهد (2015) - على مواردها البشرية التي تقوم بتنفيذ برامجها وتحقيق أهدافها، وتبحث الجامعات عن أفضل الطرق التي تجعل مواردها البشرية تقدم أفضل ما لديها لتحقيق مستويات عالية من الإنتاجية، وتحرص الجامعات على القيام بأعمالها بمستوى عال من الكفاءة والفعالية، ويعد الموظفون أحد أهم المتغيرات الأساسية المؤثرة على كفاءتها.

ويعد الأداء الوظيفي عنصرًا من عناصر إنتاجية الموظفين وهو يختص بالجانب الإنساني، ويتم تحديد إنتاجية الموظفين - كما أشارت العرق (2018) - بعدة أبعاد مختلفة منها مستوى تفهم الموظفين لدورهم واختصاصهم، واتباعهم للتعليمات التي تصل إليهم من الرئيس المباشر عليهم، وتوافق أداءهم مع معايير ومستويات الجودة، واهتمامهم بالعمل وأدواته وشعورهم بالانتماء الوظيفي، وعلاقتهم مع زملائهم ورؤسائهم، وحالتهم النفسية من حيث الرغبة في العمل والسعي لتطوير أنفسهم.

ولتحقيق مستويات أداء وظيفي عالية ورفع إنتاجية الموظفين تسعى الجامعات - كما أشارت رحمون (2013) - إلى إيجاد بيئة عمل إيجابية داعمة عن طريق عدة عناصر منها توافر القيادات الإدارية الفعالة التي تؤثر على دافعية الأفراد لأدائهم الوظيفي ورضاهم عن العمل، فالقيادات الإدارية تستطيع بنمطها القيادي توفير علاقات وثيقة بين الموظفين، وتنمية روح الفريق الذي بدوره يخلق علاقات إنسانية تتميز بالثقة والاحترام، وتوافر رقابة إدارية مرنة لا تهدف إلى إذلال الموظفين أو الحد من حرياتهم؛ بل هدفها التأكد من تحقق أهداف الجامعة، وتوافر علاقات رسمية وغير رسمية بين الموظفين ورؤسائهم يسودها روح التعاون والانسجام والتماسك.

ومن المعلوم أن بيئة العمل - كما ذكر المدهون (2012) - تختلف من جامعة إلى أخرى فهي تتضمن أفرادًا يميلون واتجاهات وشخصيات مختلفة يعملون تحت نظم وقوانين وهياكل تنظيمية، وهذا الوضع يخلق صراعات وخلافات أحيانًا؛ حيث إن ازدياد الصراعات وشدتها تولد في بيئة العمل ما يعرف بالهئمة الوظيفية (التنمر الوظيفي) Job Bullying، وتعرفها إبراهيم (2011:442) بأنها: "مجموعة السلوكيات التي تستهدف المواظبة على الإهانة والعزل، وهي السلوكيات التي يواجهها الموظف المستهدف بسبب تعرضه للتحكم والأذى من قبل آخرين في العمل"، وقد اهتمت العديد من الدول بدراسة



انتشارها، ففي بريطانيا توصلت دراسة (Thomson, 2010) إلى أن (34%) من الموظفين بمؤسسات التعليم العالي تعرضوا لممارسات الهيمنة الوظيفية، وأنها ظاهرة - كما يشير (Antoniou & Daliana, 2018) - يمكن أن تُصدر من قبل الرئيس أو المشرف ذي الرتبة العالية وموقعه في الهيكل التنظيمي أعلى من الموظف المستهدف الذي يكون ذا رتبة أقل، وتُصدر أيضاً من موظف لموظف آخر في نفس المستوى الوظيفي، وأوضح Sweeney المشار إليه في المنديل وآخرين (2018) بأن الهيمنة الوظيفية تحدث في الجامعات غالباً، لأجل اكتساب السلطة والسيطرة على الآخرين.

ومن آثار الهيمنة الوظيفية انعدام الشعور بالراحة والأمن بين الموظفين بحسب ما توصلت إليه مهيدات (2019)، وأما الغرابلي (2014) فتوصل إلى أن الذين تعرضوا لممارسات الهيمنة الوظيفية سجلوا مستويات عالية من التوتر النفسي؛ في حين أن دراسة (Cassell, 2011) توصلت إلى أن من آثار الهيمنة الوظيفية انخفاض معنويات الموظفين وولائهم وزيادة تغيبهم عن العمل مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية، كما توصلت دراسة (Ibañez, 2017) إلى أن الذين يتعرضون لممارسات الهيمنة الوظيفية يكون لديهم مستوى منخفض من الرضا الوظيفي.

وتكمن أهمية دراسة موضوع الهيمنة الوظيفية في الآثار السلبية الناتجة عنها، والتي تطال الموظف المستهدف وجماعة العمل والمنظمة، وقد تؤثر سلباً على جودة أداء الموظفين، وبالتالي على جودة أداء الجامعة، ومن هذا المنطلق تبرز أهمية إجراء دراسة تساعد على كشف عن ممارسات الهيمنة الوظيفية الصادرة من الإدارة المباشرة ممثلة في الرئيسة المباشرة للموظفة أو من زميلات الموظفة ومعرفة علاقتها بجودة أدائهن؛ لذلك هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن درجة ممارسة الهيمنة الوظيفية (التنمر الوظيفي) ومستوى جودة الأداء للموظفات، والعلاقة بينهما من وجهة نظر عينة من موظفات جامعتي أم القرى وجازان.

مشكلة الدراسة:

وبالرغم من كل هذه الجهود المبذولة من الجامعات السعودية لتحقيق بيئة عمل مشجعة وداعمة لأداء الموظفين؛ إلا أن نتائج العديد من الدراسات توصلت إلى وجود مؤشرات قد تتسبب في ضعف جودة أداء الموظفين في الجامعات، فقد توصل يحيى وشمعون (2020) إلى وجود انخفاض في مستوى الأداء الوظيفي للموظفين بجامعة شقراء، ووجود ضعف في إعطاء الموظفين حرية التعبير عن آرائهم وايصال مقترحاتهم فيما يتعلق بأدائهم لمهامهم الوظيفية، وأشارت العرق (2018) إلى عدم وجود مراقبة ومحاسبة على الرؤساء عند عدم دقة نتائج تقييمهم لأداء الموظفات بجامعة الأميرة نورة، أما الأسمر (2017) فتوصلت إلى وجود ضعف واضح في عدالة منح الموظفات بجامعة أم القرى في فرص الترقية، في حين أن باشا (2016) توصلت إلى قيام بعض الموظفات بجامعة الملك عبدالعزيز بحجب جزء من المعلومات ذات



العلاقة بالعمل عن زميلاتها جاءت بدرجة متوسطة، ووجود محاولات بدرجة متوسطة من بعض الموظفين لإبراز أخطاء زميلاتها في العمل، ووجود ميل من قبل الرئيسات المباشرات بدرجة متوسطة إلى الموظفين اللاتي يماثلنهن.

لذا من الضروري أن تقوم الجامعات - كما أشارت الحربي (2020) - بمتابعة أوضاع موظفيها، والعمل على الحد من انتشار ظاهرة الهيمنة الوظيفية التي قد تصدّر من الرؤساء أو الموظفين؛ إلا أن نتائج العديد من الدراسات أكدت على أن الجامعات العربية عامة والجامعات السعودية خاصة ما زالت بحاجة إلى المزيد من الدراسات للتعرف على درجة انتشار ممارسات الهيمنة الوظيفية بها، حيث أكد الزعبي ومهيدات (2014) بأن مستوى ممارسة الأكاديميين والإداريين لسلوكيات الهيمنة في المؤسسات الأكاديمية بالأردن جاءت عالية في كلية أربد الحكومية ومتوسطة في كلية توليدو الخاصة، ووجد إسماعيل (2017) أن ممارسات سلوكيات الهيمنة الوظيفية للعاملين بجامعة مدينة السادات بمصر جاءت مرتفعة، أما درنوبي (2017) فأكد على أن واقع الهيمنة في الإدارة الجامعية الجزائرية بجامعة محمد خيضر بيسكرة جاء متوسطاً، ووجدت مهيدات (2019) بأن درجة ممارسة العاملين لسلوكيات الهيمنة الإدارية في الجامعات الأردنية الحكومية جاءت مرتفعة وفي الجامعات الخاصة جاءت متوسطة.

كما أوصت دراسة الزعبي ومهيدات (2014) بضرورة إجراء دراسات للتعرف على مستوى انتشار ظاهرة الهيمنة الوظيفية في الجامعات العربية الحكومية منها والخاصة، وكذلك دراسة المنديل وآخرين (2018) التي أوصت بضرورة القيام بالعديد من الدراسات حول موضوع الهيمنة الوظيفية في الجامعات السعودية واكتشاف علاقتها بعوامل ومتغيرات أخرى، وبناءً على التوصيات السابقة جاءت هذه الدراسة الميدانية، التي تدرس الهيمنة الوظيفية وعلاقتها بجودة الأداء، وتحددت مشكلة الدراسة الحالية في عدم وجود دراسة - على حد علم الباحثة - تربط بين الهيمنة الوظيفية (التنمر الوظيفي) وجودة الأداء الوظيفي للموظفات في الجامعات السعودية؛ لذا فإن الدراسة تسعى إلى الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة الهيمنة الوظيفية (التنمر الوظيفي) ومستوى جودة الأداء من وجهة نظر عينة من موظفات جامعتي أم القرى وجازان؟ ويتفرع عنه الأسئلة الفرعية التالية:

- ما درجة ممارسة الهيمنة الوظيفية (التنمر الوظيفي) من خلال المحورين التاليين: (الهيمنة الوظيفية الخاصة بالإدارة المباشرة، والهيمنة الوظيفية الخاصة بالزميلات) من وجهة نظر عينة من موظفات جامعتي أم القرى وجازان؟
- ما مستوى جودة الأداء من خلال المحاور التالية: (التخطيط لجودة الأداء، وجودة التنفيذ، وجودة المتابعة والمراجعة، وجودة التحسين والتطوير) من وجهة نظر عينة من موظفات جامعتي أم القرى وجازان؟



- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة الهيمنة الوظيفية (التنمر الوظيفي) ومستوى جودة الأداء من وجهة نظر عينة من موظفات جامعتي أم القرى وجازان؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات استجابات عينة الدراسة في تحديد درجة ممارسة الهيمنة الوظيفية (التنمر الوظيفي) تعزى إلى المتغيرات التالية: (الجامعة، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات استجابات عينة الدراسة في تحديد مستوى جودة الأداء تعزى إلى المتغيرات التالية: (الجامعة، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

أهداف الدراسة:

- تحديد درجة ممارسة الهيمنة الوظيفية (التنمر الوظيفي) من خلال المحورين التاليين: (الهيمنة الوظيفية الخاصة بالإدارة المباشرة، والهيمنة الوظيفية الخاصة بالزميلات) من وجهة نظر عينة من موظفات جامعتي أم القرى وجازان.
- التعرف على مستوى جودة الأداء من خلال المحاور التالية: (التخطيط لجودة الأداء، وجودة التنفيذ، وجودة المتابعة والمراجعة، وجودة التحسين والتطوير) من وجهة نظر عينة من موظفات جامعتي أم القرى وجازان.
- معرفة ما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة الهيمنة الوظيفية (التنمر الوظيفي) ومستوى جودة الأداء من وجهة نظر عينة من موظفات جامعتي أم القرى وجازان.
- معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات استجابات عينة الدراسة في تحديد درجة ممارسة الهيمنة الوظيفية (التنمر الوظيفي)، وفي تحديد مستوى جودة الأداء تعزى إلى المتغيرات التالية: (الجامعة، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

أهمية الدراسة:

- تقدم هذه الدراسة إطار نظري عن ممارسة الهيمنة الوظيفية (التنمر الوظيفي) من وجهة نظر عينة من موظفات جامعتي أم القرى وجازان يقدم في قالب جديد ورؤية جديدة قد تفيد المكتبة على المستوى المحلي والعربي.
- من المؤمل أن تسهم نتائج الدراسة في التعرف على درجة ممارسة الهيمنة الوظيفية بجامعتي أم القرى وجازان، وبالتالي تُمكن القيادات بالجامعتين من اتخاذ كافة التدابير والحلول لمعالجة هذه السلوكيات والحد من انتشارها.



- من المؤمل أن تسهم نتائج الدراسة في تحديد مستوى جودة الأداء لدى عينة من الموظفين بجامعة أم القرى وجازان، والتعرف على نقاط القوة والضعف في الأداء، ومن ثم مساعدة المسؤولين في الجامعتين على وضع الآليات العلاجية والوقائية لرفع جودة الأداء لدى موظفيها.
- من المؤمل أن تسهم توصيات الدراسة في تمكين القيادات بالجامعتين في تفعيل وتطوير بيئة عمل جاذبة تنعكس إيجاباً على مستوى جودة الأداء.

حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على التعرف على درجة ممارسة الهيمنة الوظيفية (التنمر الوظيفي) من خلال المحورين التاليين: (الهيمنة الوظيفية الخاصة بالإدارة المباشرة، والهيمنة الوظيفية الخاصة بالزميلات)، والتعرف على مستوى جودة الأداء من خلال المحاور التالية: (التخطيط لجودة الأداء، وجودة التنفيذ، وجودة المتابعة والمراجعة، وجودة التحسين والتطوير)، وطبقت على عينة من الموظفين الإداريات القائمات على رأس العمل بكافة العمادات والكليات والإدارات في المقار الرئيسية بجامعة أم القرى وجازان دون فروعها خلال الفصل الأول من العام الجامعي 1441هـ/ 1442هـ.

مصطلحات الدراسة:

ورد في هذه الدراسة عدد من المصطلحات يمكن تعريفها كما يلي:

الهيمنة الوظيفية (التنمر الوظيفي) Job Bullying

يعرفها إينارسن وآخرون (Einarsen et al., 2009, p:9) بأنها: "الإجراءات والممارسات المتكررة والموجهة ضد موظف واحد أو أكثر؛ ويتم تنفيذها قصدًا أو دون وعي من قبل المسيطر، وهذه الإجراءات والممارسات غير المرغوب فيها من قبل الموظف المستهدف، مما يسبب الإذلال والإهانة والضييق للموظف المستهدف".

وتعرفها مهيدات (2019: 14) بأنها: "عبارة عن سلوك عدواني سيء متعمد مقصود يكون موجهاً من الرئيس المباشر إلى موظف آخر أو من الرئيس المباشر إلى مجموعة موظفين، ويكون جسميًا أو انفعاليًا أو لفظيًا، وذلك بهدف إيقاع الأذى بالآخرين وإخضاعهم للسيطرة، علمًا بأنهم غير قادرين عن الدفاع عن أنفسهم".

وتعرفها الدراسة إجرائيًا بأنها: الممارسات والإجراءات القاسية وغير المرغوبة والموجهة لموظف من قبل الرئيس المباشر أو من زملاء العمل، وتحدث بصورة مستمرة، ومتكررة وينتج عنها آثار سلبية للموظف المستهدف وعلى المنظمة، وتقاس بالدرجة التي يعطيها المستجيبون لفقرات أداة الدراسة.

**جودة الأداء: (Quality of Performance)**

يعرّف علميات (2004: 15) جودة الأداء بأنها: "القيام بالأعمال وفق المعايير المحددة". ويعرفها عبوي (2006: 70) بأنها: "قدرة الموظف على القيام بمهام الوظيفة المنوطة به، وتقديم الأداء المرضي وفق المعايير والإجراءات والفترة الزمنية المحددة". وتعرفها الدراسة إجرائياً بأنها: مدى قدرة الموظف على القيام بالمهام الوظيفة المنوطة به، وفق المعايير والإجراءات الموضوعية مسبقاً، وتقاس بالدرجة التي يعطيها المستجيبون لفقرات أداة الدراسة.

الدراسات السابقة:

استعرضت الباحثة في هذا الجزء أهم الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية وفقاً لترتيب الزمني لإجرائها من الأقدم إلى الأحدث، وقد قسمت هذا العرض على ثلاثة محاور أساسية هي:

المحور الأول: الدراسات المتعلقة بالهيمنة الوظيفية (التنمر الوظيفي):

- دراسة (Zabrodska & Kveton, 2013) هدفت للتعرف على نسبة انتشار الهيمنة بين موظفي الجامعات في جمهورية تشيك، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وطبقت أداة الدراسة على عينة بلغت (1533) موظفاً، ومن أهم نتائج الدراسة أن نسبة انتشار الهيمنة بين موظفي الجامعات في جمهورية تشيك جاءت منخفضة جداً.

- دراسة الغرابلي (2014) حددت نسبة انتشار سلوكيات الهيمنة في مكان العمل وعلاقته بمستوى التوتر النفسي لدى الموظفين والأكاديميين بالجامعة الأردنية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وطبقت الاستبانة على عينة تكونت من (375) موظفاً وأكاديمياً، ومن أهم نتائج الدراسة أن نسبة انتشار سلوكيات الهيمنة في مكان العمل بين الموظفين والأكاديميين بالجامعة الأردنية جاءت منخفضة، كما توجد علاقة ارتباطية موجبة بين نسبة انتشار الهيمنة في مكان العمل ومستوى التوتر النفسي الناتج عن التعرض لسلوكيات الهيمنة أو مشاهدتها في مكان العمل.

- دراسة (Erkutlu & Chafra, 2014) سعت إلى معرفة العلاقة بين القيادة الأخلاقية والهيمنة في مكان العمل ودور الصحة النفسية كوسيط في هذه العلاقة في الجامعات الخاصة بتركيا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وطبقت الاستبانة على (591) عضو هيئة تدريس، وأظهرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية سلبية بين القيادة الأخلاقية والهيمنة في مكان العمل، وأن الصحة النفسية تلعب دوراً وسيطاً في التأثير على تلك العلاقة.

- دراسة الزعبي ومهيدات (2014) هدفت إلى معرفة مستوى سلوكيات الهيمنة التي يمارسها العاملون في المؤسسات الأكاديمية بالأردن والعوامل المؤدية لظهورها بها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وطبقت الاستبانة على جميع الأكاديميين والإداريين في كل من كلية إربد الحكومية وكلية



توليدو الخاصة والبالغ عددهم (316) فردًا، وقد أظهرت النتائج بأن مستوى ممارسة الأكاديميين والإداريين لسلوكيات الهَيْمَنَةُ جاءت عالية في كلية أربد الحكومية ومتوسطة في كلية توليدو الخاصة، كما وجدت علاقة ذات دلالة إحصائية بين سلوكيات الهَيْمَنَةُ الوظيفية والعوامل المؤدية لظهورها من الثقافة المؤسسية، وموقف الإدارة من سلوكيات الهَيْمَنَةُ الوظيفية وخصائص المسيطرين والمستهدفين.

- دراسة إسماعيل (2017) كشفت عن دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات الهَيْمَنَةُ الوظيفية للعاملين بجامعة مدينة السادات بمصر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وطبقت الاستبانة على عينة مكونة من (306) موظفًا إداريًا، ومن أهم نتائج الدراسة أن ممارسات سلوكيات الهَيْمَنَةُ الوظيفية للعاملين بجامعة مدينة السادات جاءت مرتفعة، كما توجد علاقة ارتباطية سالبة بين أبعاد القيادة الروحية وأبعاد الهَيْمَنَةُ الوظيفية، فكلما انخفضت القيادة الروحية زادت سلوكيات الهَيْمَنَةُ الوظيفية.

- دراسة درنوبي (2017) استقصت واقع الهَيْمَنَةُ في الإدارة الجامعية الجزائرية بجامعة محمد خيضر بيسكرة أنموذجًا، كما هدفت للتعرف على مساهمة كلاً من سلوكيات الإساءة والتمييز بين الموظفين والتسلط الوظيفي في انتشار ظاهرة الهَيْمَنَةُ في الإدارة الجامعية، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وطبقت أداة الدراسة على جميع الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والبالغ عددهم (83) موظفًا إداريًا، وتوصلت الدراسة إلى أن واقع الهَيْمَنَةُ في الإدارة الجامعية كان متوسطًا، كما أسهمت سلوكيات الإساءة والتمييز بين الموظفين والتسلط الوظيفي بانتشار ظاهرة الهَيْمَنَةُ في الإدارة الجامعية.

- دراسة المنديل وآخرين (2018) سعت إلى معرفة أثر السمات الشخصية في تفشي ظاهرة الهَيْمَنَةُ في بيئة العمل بجامعة الملك عبدالعزيز بجدة، وكذلك التعرف على مستوى انتشار ظاهرة الهَيْمَنَةُ بين الموظفين الإداريات بالجامعة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الاستبانة على (400) موظفة إدارية، ومن أهم نتائج الدراسة أن إجمالي متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة من الإداريات حول ظاهرة الهَيْمَنَةُ جاءت منخفضة، مما يدل على أن ظاهرة تفشي الهَيْمَنَةُ منخفضة عند الموظفات الإداريات بجامعة الملك عبدالعزيز.

- دراسة مهيدات (2019) حددت علاقة درجة الهَيْمَنَةُ الإدارية في الجامعات الأردنية في محافظة إربد بمستوى الروح المعنوية للعاملين فيها من وجهة نظرهم، حيث تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وطبقت الاستبانة على عينة مكونة من (850) موظفًا إداريًا (492) منهم ذكور، و(358) منهم إناث، ومن أهم نتائج الدراسة أن درجة ممارسة العاملين في الجامعات الحكومية لسلوكيات الهَيْمَنَةُ الإدارية جاءت مرتفعة وفي الجامعات الخاصة جاءت متوسطة، كما توجد علاقة ارتباطية سالبة ما بين درجة الهَيْمَنَةُ الإدارية والروح المعنوية.



- دراسة (Rahman et al., 2020) كشفت عن نسبة انتشار الهيمنة الوظيفية في جامعة الحاج محمد دانش للعلوم والتكنولوجيا وجامعة دافوديل الدولية بجمهورية بنجلاديش، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وطبقت الاستبانة على عينة مكونة من (552) عضو هيئة تدريس وموظف من الجامعتين، ومن أهم نتائج الدراسة أن نسبة انتشار الهيمنة الوظيفية في جامعة دافوديل جاءت منخفضة، وأن نسبة انتشار الهيمنة في جامعة الحاج محمد دانش للعلوم والتكنولوجيا جاءت منخفضة جدًا.

- دراسة عبدالعزيز (2020) هدفت إلى معرفة دور القيادة الأخلاقية في تقليل سلوكيات الهيمنة الوظيفية بجامعة حلوان، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وطبقت الاستبانة على عينة بلغت (316) موظفًا إداريًا (260) منهم ذكور، و(56) منهم إناث، ومن أهم نتائج الدراسة أن مستوى الهيمنة الوظيفية جاءت متوسطة، كما توجد علاقة ارتباطية سالبة بين أبعاد القيادة الأخلاقية وأبعاد الهيمنة الوظيفية، حيث كلما انخفضت القيادة الأخلاقية زادت سلوكيات الهيمنة الوظيفية.

المحور الثاني: الدراسات المتعلقة بجودة الأداء:

- دراسة فرحة (2012) سعت إلى معرفة درجة تفويض السلطة لشطر الطالبات بجامعة الطائف وعلاقتها بمستوى جودة الأداء الوظيفي للأكاديميات والإداريات من وجهة نظر رئيسات الأقسام الأكاديمية ورئيسات الأقسام الإدارية، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وطبقت الاستبانة على جميع رئيسات الأقسام الأكاديمية والإدارية بجامعة الطائف، واللائي بلغ عددهن (86) رئيسة قسم، ومن أهم نتائج الدراسة أن مستوى جودة الأداء الوظيفي جاءت متوسطة، ووجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين درجة تفويض السلطة لشطر الطالبات ومستوى جودة الأداء الوظيفي للأكاديميات والإداريات بجامعة الطائف.

- دراسة النديم (2014) هدفت إلى معرفة العلاقة بين درجة ممارسة الاتصال الإداري ومستوى جودة الأداء الوظيفي من وجهة نظر رؤساء الأقسام في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وطبقت الاستبانة على عينة مكونة من (118) رئيس قسم، ومن أهم نتائجها أن مستوى جودة الأداء الوظيفي كانت عالية، ووجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين درجة ممارسة الاتصال الإداري ومستوى جودة الأداء الوظيفي في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة.

- دراسة علي (2018) سعت إلى معرفة درجة ممارسة الاتصال الإداري في تحسين درجة جودة الأداء الوظيفي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية بجامعة طرطوس بسوريا، ولتحقيق أهداف البحث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وطبقت الاستبانة على (215) عضوًا من أعضاء الهيئة التعليمية، ومن أبرز نتائجها وجود درجة متوسطة من جودة الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التعليمية



بجامعة طرطوس، ووجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين درجة الاتصال الإداري ودرجة جودة الأداء الوظيفي في جامعة طرطوس.

- دراسة فطاني (2020) كشفت عن درجة ممارسة القيادة الأخلاقية من قبل القيادات الأكاديمية والإدارية بجامعة أم القرى وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة أم القرى من وجهة نظرهم، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وطبقت الدراسة على عينة من الموظفين الإداريين بجامعة أم القرى بمقر الزاهر، والبالغ عددهم (748) موظفة إدارية، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات المطلوبة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة أم القرى جاء عالياً، وتوجد علاقة ارتباطية موجبة بين درجة ممارسة القيادة الأخلاقية من قبل القيادات الأكاديمية والإدارية بجامعة أم القرى ومستوى الأداء الوظيفي.

المحور الثالث: الدراسات المتعلقة بالهيمنة الوظيفية وعلاقتها بالأداء وجودته

- دراسة الشافعي (2019) كشفت عن العلاقة بين درجة ممارسة مديري المدارس الإعدادية للهيمنة الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم في منطقة النقب بالأردن، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وطبقت الاستبانة على عينة مكونة من (260) معلماً ومعلمة، (92) منهم ذكور، و(168) منهم إناث، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة الهيمنة الوظيفية جاءت منخفضة، ومستوى الأداء الوظيفي جاء مرتفعاً، وتوجد علاقة ارتباطية سالبة بين الهيمنة الوظيفية وبين مستوى الأداء الوظيفي.

- دراسة الحرايزة (2020) هدفت إلى التعرف على أثر الهيمنة في مكان العمل في أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية خاصة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وطبق الاستبانة على عينة مكونة من (275) عضو هيئة تدريس، (215) منهم ذكور، و(60) منهم إناث، ومن أهم نتائج الدراسة أن مستويات الهيمنة في مكان العمل في الجامعات الأردنية الخاصة جاءت متوسطة، وجاءت مستويات الأداء الوظيفي مرتفعة، وأن الهيمنة في مكان العمل تؤثر بشكل سلبي في الأداء الوظيفي.

من خلال استعراض الباحثة للدراسات السابقة اتضح أهمية موضوع الهيمنة الوظيفية، وأشارت نتائج الدراسات إلى وجود دلالة للفروق بين متغيراتها، كما أوصت بإجراء المزيد من البحث والتقصي حول هذا الموضوع. وعليه فقد أفادت هذه الدراسة من تلك الدراسات في تحديد مشكلة الدراسة وأهميتها وفي كتابة في الإطار النظري، وبناء أداة الدراسة، ومناقشة نتائجها وتفسيرها وصياغة التوصيات، وتعد هذه الدراسة امتداداً للدراسات السابقة، وجاءت كاستجابة لتوصياتها لتسد بعض النقص فيها.



منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي؛ وهو المنهج الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما يذكر العساف (2012) في الواقع الحالي، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كمياً أو كيفياً من أجل توضيح نوع العلاقة بين متغيرين أو أكثر.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريات بجامعة أم القرى بمدينة مكة المكرمة وجامعة جازان بمدينة جازان خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي 1442هـ، وبلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة (1301) فرداً، بواقع (905) موظفة إدارية من جامعة أم القرى، وفقاً للإحصائية الواردة من عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين بجامعة أم القرى، و(396) موظفة إدارية من جامعة جازان، وفقاً للإحصائية الواردة من عمادة الموارد البشرية بجامعة جازان.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (491) موظفة إدارية تم اختيارهن بالطريقة العشوائية البسيطة من جامعتي أم القرى وجازان، وفيما يلي خصائص أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات التالية: (الجامعة، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) كما يوضحه الجدول الآتي:

جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجامعة	جامعة أم القرى	283	57.6
	جامعة جازان	208	42.4
المؤهل العلمي	دون البكالوريوس	85	17.3
	بكالوريوس	341	69.5
	دراسات عليا (دبلوم عالٍ، ماجستير، دكتوراه)	65	13.2
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	64	13.0
	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	141	28.7
	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	144	29.3
	15 سنة فأكثر	142	28.9
الإجمالي		491	%100



أداة الدراسة:

- تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وقد مر بناء الأداة بالمراحل التالية:
- الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية مثل دراسة إينارسن وآخرين (Einarsen et al., 2009)، ودراسة فرحة (2012)، ودراسة النديم (2014)، ودراسة المعمر (2014)، ودراسة الخراز (2017)، ودراسة علي (2018)، ودراسة مهيدات (2019)، ودراسة عبد المطلب (2019)، ودراسة الشافعي (2019).
 - صياغة عبارات الاستبانة في صورتها الأولية من ثلاثة أجزاء على النحو التالي:
 - الجزء الأول: اشتمل على البيانات الأولية لأفراد عينة الدراسة وهي كالتالي: (الجامعة، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).
 - الجزء الثاني: اشتمل على مقياس للهيمنة الوظيفية (التنمر الوظيفي)، وتكون من (41) عبارة توزعت على محورين، وهي كالتالي: (الهيمنة الوظيفية الخاصة بالإدارة المباشرة، والهيمنة الوظيفية الخاصة بالزميلات).
 - الجزء الثالث: اشتمل على مقياس جودة الأداء، وتكون من (24) عبارة توزعت على (4) محاور، وهي كالتالي: (التخطيط لجودة الأداء، وجودة التنفيذ، وجودة المراجعة والمتابعة، وجودة التحسين والتطوير)، وقد تم وضع الاستبانة في صورتها الأولية على النحو الموضح في جدول (2):

جدول (2): أداة الدراسة في صورتها الأولية

م	محاور أداة الدراسة	عدد العبارات
	مقياس درجة الهيمنة الوظيفية واشتمل على المحورين التاليين:	
1	الهيمنة الوظيفية الخاصة بالإدارة المباشرة	24
2	الهيمنة الوظيفية الخاصة بالزميلات	17
	مجموع عبارات مقياس الهيمنة الوظيفية	41
	مقياس مستوى جودة الأداء واشتمل على أربعة محاور كما يلي:	
1	التخطيط لجودة الأداء	6
2	جودة التنفيذ	6
3	جودة المتابعة والمراجعة	6
4	جودة التحسين والتطوير	6
	مجموع عبارات مقياس جودة الأداء	24
	المجموع الكلي لعبارات الاستبانة	65



صدق أداة الدراسة:

تم التأكد من صدق أداة الدراسة على النحو الآتي:

صدق المحكمين (الصدق الظاهري):

بعد وضع الاستبانة في صورتها الأولية، تم عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية والعربية وعددهم (16) محكمًا حيث طلب منهم إبداء آرائهم في درجة وضوح عبارات الاستبانة، ومدى مناسبتها للمحور الذي تنتمي إليه والإضافات التي يرونها مناسبة، وتم رصد ملاحظات المحكمين، وتم أخذ ملاحظاتهم واقتراحاتهم بعين الاعتبار، وإجراء التعديلات على العبارات في ضوء توصياتهم، وبهذا يمكن القول بأن أداة الدراسة تتمتع بصدق المحكمين.

صدق الاتساق الداخلي:

تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط لبيرسون بين درجة كل عبارة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، ومن خلال ذلك تبين ما يلي:

- بأن قيم معاملات الارتباط تراوحت من (0.430-0.846)، وجميع قيم معاملات الارتباط موجبة ومرتفعة وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، وتشير إلى الاتساق الداخلي بين درجة كل عبارة بدرجة المحور الذي تنتمي إليه في مقياس الهيمنة الوظيفية.
- بأن قيم معاملات الارتباط تراوحت من (0.651-0.917)، وجميع قيم معاملات الارتباط موجبة ومرتفعة وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، وتشير إلى الاتساق الداخلي بين درجة كل عبارة بدرجة المحور الذي تنتمي إليه في مقياس جودة الأداء.

ثبات أداة الدراسة:

بعد تطبيق أداة الدراسة على عينة الدراسة، تم استخراج معاملات الثبات ألفا كرونباخ لعبارات كل محور على حده ولعبارات أداة الدراسة مجتمعة، وبين الجدول (3) معاملات الثبات لعبارات كل محور، ولجميع عبارات أداة الدراسة.

جدول (3): معامل الثبات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور أداة الدراسة

م	المحور	معامل ألفا كرونباخ
1	الهيمنة الوظيفية الخاصة بالإدارة المباشرة	0.92
2	الهيمنة الوظيفية الخاصة بالزميلات	0.94
الثبات الكلي للمقياس		0.95
1	التخطيط لجودة الأداء	0.90
2	جودة التنفيذ	0.93
3	جودة المتابعة والمراجعة	0.93
4	جودة التحسين والتطوير	0.94
الثبات الكلي للمقياس		0.97



يتبين من الجدول (3) بأن معاملات الثبات ألفا كرونباخ لمحوري مقياس الهيمنة الوظيفية تراوحت قيمها من (0.92-0.94) وهذه القيم مرتفعة، ويتبين أيضًا بأن معاملات الثبات ألفا كرونباخ لمحاور مقياس جودة الأداء تراوحت قيمها من (0.90-0.94) وهذه القيم مرتفعة، وتشير كما صنفها (Taber,2018) بأن المقياس يتمتع بمعاملات ثبات ممتازة تقع في الفترة (0.90-1)؛ مما يجعل الاستبانة صالحة لتحقيق أهداف الدراسة.

معيار الحكم لاستجابات أفراد عينة الدراسة:

تم تحديد طول الفترات في مقياس ليكرت الخماسي من خلال حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الفترة؛ أي: (5÷4 = 0.8)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية؛ وهكذا أصبح طول الفترات في جميع محاور الاستبانة كما هو موضح في جدول (4).

جدول (4): معيار الحكم لاستجابات أفراد عينة الدراسة

الاستجابة				مدى المتوسطات الحسابية
جودة الأداء		الهيمنة الوظيفية		
الوصف	قيم المقياس	الوصف	قيم المقياس	
منخفضة جدًا	1	نادرًا (منخفضة جدًا)	1	أقل من 1.81
منخفضة	2	أحياناً (منخفضة)	2	من 1.8 - أقل من 2.6
متوسطة	3	شهرياً (متوسطة)	3	من 2.6 - أقل من 3.4
عالية	4	أسبوعياً (عالية)	4	من 3.4 - أقل من 4.2
عالية جدًا	5	يوميًا (عالية جدًا)	5	أكثر من 4.2-5

إجراءات تطبيق أداة الدراسة:

بعد أن وضعت الاستبانة في صورتها النهائية، وأصبحت جاهزة للتطبيق، اتخذت الإجراءات الرسمية لتطبيق أداة الدراسة حسب كل جامعة على النحو التالي:

الإجراءات المتبعة لتطبيق أداة الدراسة في جامعة أم القرى:

بعد أن صدرت الموافقة على تسهيل مهمة الباحثة لتطبيق أداة الدراسة، قامت الباحثة بإرسال رابط الاستبانة الإلكترونية إلى البريد الجامعي الخاص بكل موظفة للإجابة عليه.

الإجراءات المتبعة لتطبيق أداة الدراسة في جامعة جازان:

بعد أن صدر خطاب يتضمن تسهيل مهمة الباحثة، تم تعميم رابط الاستبانة الإلكترونية على الموظفين بجامعة جازان.



وتم تطبيق أداة الدراسة في كلا الجامعتين خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي 1442هـ؛ وبعد اكتمال عينة الدراسة من كلا الجامعتين، تم تصدير الاستبانة إلى برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية لإجراء الأساليب الإحصائية المناسبة للإجابة عن أسئلة الدراسة.

الأساليب الإحصائية:

للإجابة عن تساؤلات الدراسة تم استخدام التكرارات والنسب المئوية، ومعامل ارتباط بيرسون، واختبار ألفا كرو نباخ (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات أداة الدراسة، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (ت) لمجموعتين مختلفتين؛ واختبار تحليل التباين الأحادي.

عرض نتائج الدراسة وتفسيرها:

إجابة السؤال الأول:

الذي نص على: "ما درجة ممارسة الهيمنة الوظيفية (التنمر الوظيفي) من خلال المحورين التاليين: (الهيمنة الوظيفية الخاصة بالإدارة المباشرة، والهيمنة الوظيفية الخاصة بالزميلات) من وجهة نظر عينة من موظفات جامعتي أم القرى وجازان؟" وللإجابة عنه تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة من الموظفات من جامعتي أم القرى وجازان حول درجة ممارسة الهيمنة الوظيفية بمحاورها (الهيمنة الوظيفية الخاصة بالإدارة المباشرة، والهيمنة الوظيفية الخاصة بالزميلات)، وتم الحصول على النتائج التالية التي يوضحها جدول (5):

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة الهيمنة الوظيفية وفق محاورها المحددة بالدراسة

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	درجة الممارسة
1	المحور الأول: الهيمنة الوظيفية الخاصة بالإدارة المباشرة.	1.37	0.75	1	منخفضة جداً
2	المحور الثاني: الهيمنة الوظيفية الخاصة بالزميلات.	1.20	0.57	2	منخفضة جداً
	المتوسط العام	1.29	0.66	-	منخفضة جداً

يتبين من جدول (5) أن المتوسط العام لدرجة ممارسة الهيمنة الوظيفية لدى عينة من موظفات جامعتي أم القرى وجازان بلغ (1.29)، أي بدرجة ممارسة (منخفضة جداً)، وانحراف معياري (0.66)، وهذا يعني أن الموظفات من جامعتي أم القرى وجازان يتعرضن لممارسات الهيمنة الوظيفية بدرجة منخفضة جداً ويعد هذا الأمر مؤشراً جيداً.

وتتفق نتائج الدراسة مع دراسة (Zabrodska & Kveton, 2013) حيث جاءت درجة ممارسة الهيمنة الوظيفية منخفضة جداً، ودراسة الغرابلي (2014) ودراسة المنديل وآخرين (2018) ودراسة الشافعي (2019) ودراسة (Rahman et al., 2020) التي جاءت فيها درجة ممارسة الهيمنة الوظيفية منخفضة، بينما اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الزعبي ومهيدات (2014) التي جاءت فيها ممارسة الهيمنة الوظيفية متوسطة في كلية توليدو الخاصة، ودراسة درنوني (2017) ودراسة عبدالعزيز



(2020) التي توصلت إلى أن درجة ممارسات الهيمنة الوظيفية جاءت متوسطة، ودراسة مهيدات (2019) ودراسة الحرايزة (2020) التي توصلت إلى أن ممارسات الهيمنة الوظيفية جاءت متوسطة في الجامعات الخاصة، ودراسة الزعي ومهيدات (2014) التي جاءت فيها ممارسة الهيمنة الوظيفية عالية في كلية أربد الحكومية، ودراسة إسماعيل (2017) ودراسة مهيدات (2019) التي توصلت إلى أن ممارسات الهيمنة الوظيفية جاءت عالية في الجامعات الحكومية.

ولعل السبب في هذه النتيجة يعود إلى أن الرئيسات المباشرات والموظفات بجامعة أم القرى وجازان يلتزم بالقيم والأخلاق الإسلامية التي حث عليها الإسلام أثناء أدائهنّ لعملهن، وأنهن يلتزم بما ورد في مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة التي تم فيها تحديد تعامل الموظفة العامة مع رئيستها ومرؤوساتها وزميلاتها في العمل.

وقد جاء محور (الهيمنة الوظيفية الخاصة بالإدارة المباشرة) في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (1.37)، أي بدرجة ممارسة (منخفضة جدًا)، وانحراف معياري (0.75)، بينما جاء محور (الهيمنة الوظيفية الخاصة بالزميلات) في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (1.20)، أي بدرجة ممارسة (منخفضة جدًا)، وانحراف معياري (0.57).

وتتفق الدراسة الحالية في ترتيب محوري الهيمنة الوظيفية مع دراسة مهيدات (2019) في أن درجة ممارسات سلوكيات الهيمنة الوظيفية من الإدارة جاءت أعلى من درجة ممارسات سلوكيات الهيمنة الوظيفية بين الزملاء في الجامعات الأردنية في محافظة أربد.

وعلى الرغم من أن دجة ممارسة الهيمنة الوظيفية جاءت منخفضة جدًا إلا أن محور الهيمنة الوظيفية الخاصة بالإدارة المباشرة جاء في المرتبة الأولى، وربما يرجع ذلك إلى وجود بعض ممارسات الهيمنة الوظيفية لدى الرئيسات، وربما يرجع ذلك إلى سوء التواصل أو إلى رغبة البعض في السيطرة من أجل إنجاز العمل وغيره، أما محور الهيمنة الوظيفية الخاصة بالزميلات فقد حصل على المرتبة الثانية، وربما يعزى السبب في ذلك إلى أن ممارسات الهيمنة الوظيفية تصدر من القلة من الموظفات، كما أنه يمكن التحكم بها من خلال القيادة الواعية.

إجابة السؤال الثاني:

الذي نص: "ما مستوى جودة الأداء من خلال المحاور التالية: (التخطيط لجودة الأداء، وجودة التنفيذ، وجودة المتابعة والمراجعة، وجودة التحسين والتطوير) من وجهة نظر عينة من موظفات جامعتي أم القرى وجازان؟" وللإجابة عنه تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة من الموظفات من جامعتي أم القرى وجازان حول مستوى جودة الأداء بمحاورها الأربعة، والجدول (6) يبين ذلك:



جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى جودة الأداء وفق محاورها المحددة بالدراسة

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	مستوى الجودة
2	جودة التنفيذ	4.11	0.91	1	عالية
1	التخطيط لجودة الأداء	4.08	0.92	2	عالية
3	جودة المتابعة والمراجعة	3.73	1.11	3	عالية
4	جودة التحسين والتطوير	3.73	1.14	4	عالية
	المتوسط العام	3.91	1.02	-	عالية

يتبين من جدول (6) أن المتوسط العام لمستوى جودة الأداء لدى عينة من موظفات جامعتي أم القرى وجازان بلغ (3.91)، أي بمستوى جودة (عالية)، وانحراف معياري (1.02)، وهذا يعني أن أداء الموظفين من جامعتي أم القرى وجازان يعد -وفقاً لآرائهن- ذا جودة عالية.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة النديم (2014) التي توصلت إلى أن مستوى جودة الأداء الوظيفي في الجامعات الفلسطينية بغزة من وجهة نظر رؤساء الأقسام جاءت عالية، ودراسة الشافعي (2019) التي توصلت إلى أن مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين جاء عالياً، ودراسة فطاني (2020) التي أظهرت أن مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة أم القرى جاء عالياً، ودراسة الحرايزه (2020) التي توصلت إلى أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس جاء عالياً.

وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع دراسة فرحة (2012)، التي أظهرت أن مستوى جودة الأداء الوظيفي للأكاديميات والإداريات بجامعة الطائف جاءت متوسطة، ودراسة علي (2018) التي توصلت إلى أن مستوى جودة الأداء الوظيفي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية بجامعة طرطوس بسوريا جاءت متوسطة، وتدل هذه النتيجة على اهتمام ودعم القيادات بجامعتي أم القرى وجازان بالموظفات، وتوفير كل احتياجاتهن من معلومات، أو أدوات تساعدن على تنفيذ مهامهن الوظيفية.

وبالنظر إلى محاور جودة الأداء، يمكن ملاحظة أن محور (جودة التنفيذ) جاء في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.11)، أي بمستوى جودة (عالية)، وانحراف معياري (0.91)، يليه محور (التخطيط لجودة الأداء)، وحصل على الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (4.08)، أي بمستوى جودة (عالية)، وانحراف معياري (0.92) ثم محور (جودة المتابعة والمراجعة)، وجاء في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (3.73)، أي بمستوى جودة (عالية)، وانحراف معياري (1.11)، يليه محور (جودة التحسين والتطوير)، وحصل على الترتيب الرابع والأخير بمتوسط حسابي (3.73)، أي بمستوى جودة (عالية)، وانحراف معياري (1.14).

وقد تعزى هذه النتيجة والتي تتفق مع دراسة الشافعي (2019) في حصول محور جودة التنفيذ على ترتيب أعلى من المحاور الثلاثة الأخرى إلى أن الموظفين يقعون في مستويات إدارية تنفيذية، كما أن تنفيذ المهام الوظيفية تتولى مسؤوليتها الموظفة نفسها، أما المحاور الأخرى فهي عملية مشتركة بين الموظفة ورئيسها المباشرة والإدارة العليا بالجامعة.



إجابة السؤال الثالث:

الذي ينص على: "هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة الهيمنة الوظيفية ومستوى جودة الأداء من وجهة نظر عينة من موظفات جامعتي أم القرى وجازان؟" وللإجابة عنه تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة الارتباطية بين درجة ممارسة الهيمنة الوظيفية ومستوى جودة الأداء، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول (7): معاملات ارتباط بيرسون بين درجة ممارسة الهيمنة الوظيفية ومستوى جودة الأداء لدى عينة الدراسة

المتغيرات	الهيمنة الوظيفية الخاصة بالإدارة المباشرة	الهيمنة الوظيفية الخاصة بالزميلات	الهيمنة الوظيفية الكلية
مستوى التخطيط لجودة الأداء	**0.392-	**0.317-	**0.389-
مستوى جودة التنفيذ	**0.495-	**0.456-	**0.515-
مستوى جودة المتابعة والمراجعة	**0.450-	**0.411-	**0.467-
مستوى جودة التحسين والتطوير	**0.496-	**0.425-	**0.502-
مستوى جودة الأداء الكلي	**0.498-	**0.438-	**0.510-

** معامل ارتباط دال عند مستوى الدلالة (0.01) أو أقل منه.

يتضح من جدول (7) وجود علاقة ارتباطية سالبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) أو أقل منه بين الهيمنة الوظيفية الخاصة بالإدارة المباشرة، والهيمنة الوظيفية الخاصة بالزميلات، والهيمنة الوظيفية بشكل كلي مع مستوى جودة الأداء ومحاورها لدى عينة الدراسة؛ حيث كانت قيمة معامل ارتباط بيرسون (-0.510)، وتشير الإشارة السالبة إلى العلاقة العكسية أو السلبية بين المتغيرين. وتتفق النتيجة الحالية التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية عكسية بين درجة ممارسة الهيمنة الوظيفية بمحوريتها ومستوى جودة الأداء بجميع محاورها لدى عينة من الموظفات بجامعتي أم القرى وجازان، مع دراسة (Erkutlu & Chafra, 2014) التي كشفت عن وجود علاقة ارتباطية عكسية بين القيادة الأخلاقية والهيمنة الوظيفية، ودراسة إسماعيل (2017) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية عكسية بين القيادة الروحية والهيمنة الوظيفية، ودراسة مهيدات (2019) التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية بين درجة الهيمنة الإدارية ومستوى الروح المعنوية، ودراسة الشافعي (2019) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الهيمنة الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي، ودراسة عبدالعزيز (2020) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية بين أبعاد القيادة الأخلاقية وأبعاد الهيمنة الوظيفية، ودراسة الخرايزة (2020) التي توصلت إلى أن الهيمنة الوظيفية تؤثر بشكل سلبي على الأداء الوظيفي، بينما اختلفت مع نتيجة دراسة الغرابلي (2014) التي أظهرت وجود علاقة طردية بين نسبة انتشار ممارسات الهيمنة الوظيفية ومستوى التوتر النفسي.



ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن انخفاض ممارسات الهيمنة الوظيفية تدل على وجود قيادات إدارية وأكاديمية واعية في كلا الجامعتين تؤثر على جماعات العمل إيجاباً، فتجعل الموظفين يشعرون بالرضا الوظيفي، ومن ثم تزيد دافعتهم للعمل، ومن ثم زيادة جودة أدائهم الوظيفي.

إجابة السؤال الرابع:

والذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة في تحديد درجة ممارسة الهيمنة الوظيفية (التنمر الوظيفي) تعزى إلى المتغيرات التالية: (الجامعة، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟" وفيما يلي عرض لنتائج الإجابة عنه وفقاً للمتغيرات المستقلة على النحو التالي:

المقارنة حسب الجامعة:

تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة، لمعرفة هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات استجابات الموظفين في تحديد درجة ممارسة الهيمنة الوظيفية تعزى إلى متغير الجامعة التي تنتمي إليها الموظفة (جامعة أم القرى، جامعة جازان)، والجدول (8) يبين ذلك. جدول (8): نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات استجابات الموظفين في تحديد درجة ممارسة الهيمنة الوظيفية حسب

الجامعة

مستوى الدلالة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العينة	الجامعة	المحور
*0.001	489	3.337	0.34	1.31	283	جامعة أم القرى	الهيمنة الوظيفية الخاصة بالإدارة المباشرة
			0.63	1.45	208	جامعة جازان	
0.067	489	1.833	0.33	1.17	283	جامعة أم القرى	الهيمنة الوظيفية الخاصة بالزميلات
			0.54	1.24	208	جامعة جازان	
*0.004	489	2.933	0.31	1.25	283	جامعة أم القرى	الدرجة الكلية
			0.55	1.36	208	جامعة جازان	

* دال عند مستوى الدلالة (0.05) أو أقل منه.

يتضح من الجدول (8) ما يلي:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين متوسطات استجابات الموظفين حول الدرجة الكلية لممارسة الهيمنة الوظيفية حسب الجامعة؛ حيث كانت قيمة (ت) (2.933)، وبلغت دلالتها الإحصائية (0.004)، وهي قيمة أقل من ($\alpha \geq 0.05$)، وكانت الفروق لصالح الموظفين بجامعة جازان على الموظفين بجامعة أم القرى، حيث بلغ المتوسط الحسابي لموظفات جامعة جازان (1.36)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لموظفات جامعة أم القرى (1.25).

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين متوسطات استجابات الموظفين في المحور الأول (الهيمنة الوظيفية الخاصة بالإدارة المباشرة) حسب الجامعة؛ حيث كانت قيمة (ت) (3.337)



وبلغت دلالتها الإحصائية (0.001) وهي قيمة أقل من ($\alpha \geq 0.05$)، وكانت الفروق لصالح الموظفين بجامعة جازان على الموظفين بجامعة أم القرى، حيث بلغ المتوسط الحسابي لموظفات جامعة جازان (1.45)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لموظفات جامعة أم القرى (1.31).

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين متوسطات استجابات الموظفين في المحور الثاني (الهيمنة الوظيفية الخاصة بالرميلات) حسب الجامعة.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة الزعبي ومهيدات (2014) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجامعة لصالح جامعة كلية أربد الحكومية على كلية توليدو الخاصة بالأردن، ومع دراسة مهيدات (2019) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجامعة لصالح الجامعات الحكومية بالأردن على الجامعات الخاصة بالأردن، ومع دراسة (Rahman et al., 2020) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجامعة لصالح جامعة دافوديل على جامعة الحاج محمد دانش للعلوم والتكنولوجيا، ربما يرجع وجود فروق لصالح جازان إلى الاختلاف في الثقافة التنظيمية السائدة بكل جامعة ودرجة الالتزام والانضباط للرئيسات والموظفات على حد سواء وفق اللوائح والإجراءات المتبعة.

المقارنة حسب المؤهل العلمي:

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف)، لمعرفة هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات استجابات الموظفين في تحديد درجة ممارسة الهيمنة الوظيفية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، والجدول (9) يبين ذلك:

جدول (9): نتائج اختبار (ف) للمقارنة بين متوسطات استجابات الموظفين في تحديد درجة ممارسة الهيمنة الوظيفية حسب

المؤهل العلمي

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المحور
0.097	2.343	0.556	2	1.112	بين المجموعات	الهيمنة الوظيفية الخاصة بالإدارة المباشرة
		0.237	488	115.866	داخل المجموعات	
		-	490	116.979	المجموع	
0.407	0.901	0.169	2	0.339	بين المجموعات	الهيمنة الوظيفية الخاصة بالرميلات
		0.188	488	91.712	داخل المجموعات	
		-	490	92.051	المجموع	
0.328	1.119	0.209	2	0.418	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.187	488	91.213	داخل المجموعات	
		-	490	91.631	المجموع	

* دال عند مستوى الدلالة (0.05) أو أقل منه.



يتضح من الجدول (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين متوسطات استجابات الموظفين حول الدرجة الكلية لممارسة الهيمنة الوظيفية حسب المؤهل العلمي؛ حيث كانت قيمة (ف) (1.119)، وبلغت دلالتها الإحصائية (0.328)، وهي قيمة أكبر من $(\alpha \geq 0.05)$ ، وكذلك النتيجة نفسها للمحوري درجة ممارسة الهيمنة الوظيفية (الهيمنة الوظيفية الخاصة بالإدارة المباشرة، الهيمنة الوظيفية الخاصة بالزميلات).

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الشافعي (2019)، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة إسماعيل (2017) التي توصلت إلى وجود فروق تعزى إلى الموظفين الحاصلين على مؤهل الماجستير، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه باختلاف المؤهل العلمي للموظفات لم يظهر أي اختلاف في رأيهن فيما يتعلق بممارسات الهيمنة الوظيفية الصادرة من الرئيسة المباشرة أو الزميلات.

المقارنة حسب سنوات الخبرة:

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف)، لمعرفة هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات استجابات الموظفين في تحديد درجة ممارسة الهيمنة الوظيفية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة، 15 سنة فأكثر)، والجدول (10) يوضح ذلك.

جدول (10): نتائج اختبار (ف) للمقارنة بين متوسطات استجابات الموظفين في تحديد درجة ممارسة الهيمنة الوظيفية

حسب الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المحور
0.210	1.513	0.360	3	1.080	بين المجموعات	الهيمنة الوظيفية الخاصة بالإدارة المباشرة
		0.238	487	115.898	داخل المجموعات	
		-	490	116.979	المجموع	
0.315	1.184	0.222	3	0.667	بين المجموعات	الهيمنة الوظيفية الخاصة بالزميلات
		0.188	487	91.384	داخل المجموعات	
		-	490	92.051	المجموع	
0.199	1.559	0.290	3	0.871	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.186	487	90.759	داخل المجموعات	
		-	490	991.631	المجموع	

* دال عند مستوى الدلالة (0.05) أو أقل منه.

يتضح من الجدول (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين متوسطات استجابات الموظفين حول الدرجة الكلية لممارسة الهيمنة الوظيفية حسب سنوات الخبرة؛ حيث كانت قيمة (ف) (1.559) وبلغت دلالتها الإحصائية (0.199) وهي قيمة أكبر من $(\alpha \geq 0.05)$ ،



وكذلك النتيجة نفسها محوري درجة ممارسة الهيمنة الوظيفية (الهيمنة الوظيفية الخاصة بالإدارة المباشرة، الهيمنة الوظيفية الخاصة بالزميلات).

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة مهيدات (2019)، ودراسة الشافعي (2019)، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه باختلاف سنوات الخبرة للموظفات لم تتأثر آراؤهن فيما يتعلق بممارسة الهيمنة الوظيفية الصادرة من قبل الرئيسة المباشرة أو الزميلات.

إجابة السؤال الخامس:

الذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة في تحديد مستوى جودة الأداء تعزى إلى المتغيرات الآتية: (الجامعة، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟" وفيما يلي عرض لنتائج الإجابة عن هذا السؤال وفقاً للمتغيرات المستقلة على النحو التالي:

المقارنة حسب الجامعة:

تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة، لمعرفة هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات استجابات الموظفين في تحديد مستوى جودة الأداء تعزى إلى متغير الجامعة التي تنتمي إليها الموظفة (جامعة أم القرى، جامعة جازان)، ويبين ذلك جدول (11):

جدول (11): نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات استجابات الموظفين في تحديد مستوى جودة الأداء حسب الجامعة

مستوى الدلالة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط	عدد العينة	الجامعة	المحور
*0.000	489	4.133	0.70	3.97	283	جامعة أم القرى	التخطيط لجودة الأداء
			0.75	4.24	208	جامعة جازان	
*0.041	489	2.052	0.74	4.05	283	جامعة أم القرى	جودة التنفيذ
			0.86	4.20	208	جامعة جازان	
*0.000	489	4.468	0.89	3.57	283	جامعة أم القرى	جودة المتابعة والمراجعة
			1.03	3.95	208	جامعة جازان	
*0.000	489	4.512	0.92	3.56	283	جامعة أم القرى	جودة التحسين والتطوير
			1.08	3.97	208	جامعة جازان	
*0.000	489	4.173	0.73	3.79	283	جامعة أم القرى	الدرجة الكلية
			0.88	4.09	208	جامعة جازان	

* دال عند مستوى الدلالة (0.05) أو أقل منه.

يتضح من الجدول (11) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين متوسطات استجابات الموظفين حول الدرجة الكلية لجودة الأداء حسب الجامعة؛ حيث كانت قيمة (ت) (4.173)، وبلغت دلالتها الإحصائية (0.000)، وهي قيمة أقل من ($\alpha \geq 0.05$)، وكانت الفروق



تميل لصالح الموظفين بجامعة جازان على الموظفين بجامعة أم القرى، حيث بلغ المتوسط الحسابي لموظفات جامعة جازان (4.09)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لموظفات جامعة أم القرى (3.79). ويتضح أيضاً من الجدول (11) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين متوسطات استجابات الموظفين في كل محاور مستوى جودة الأداء الأربعة حسب الجامعة، وكانت الفروق تميل لصالح الموظفين بجامعة جازان على الموظفين بجامعة أم القرى في جميع محاور مستوى جودة الأداء. وتختلف نتيجة هذه الدراسة عن دراسة النديم (2014) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجامعة، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن الموظفين بجامعة جازان قد يتلقين دعماً أكبر من إدارة الجامعة من أجل تحقيق مركز تنافسي مع بقية الجامعات السعودية.

المقارنة حسب المؤهل العلمي:

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف)، لمعرفة هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات استجابات الموظفين في تحديد مستوى جودة الأداء تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، والجدول (12) يوضح ذلك:

جدول (12): نتائج اختبار (ف) للمقارنة بين متوسطات استجابات الموظفين في تحديد مستوى جودة الأداء حسب المؤهل

العلمي

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الخوار
0.100	8.864	4.593	2	9.185	بين المجموعات	التخطيط لجودة الأداء
		0.518	488	252.835	داخل المجموعات	
		-	490	262.021	المجموع	
0.090	9.585	5.864	2	11.729	بين المجموعات	جودة التنفيذ
		0.612	488	297.581	داخل المجموعات	
		-	490	310.310	المجموع	
0.080	13.879	12.368	2	24.736	بين المجموعات	جودة المتابعة والمراجعة
		0.891	488	434.882	داخل المجموعات	
		-	490	459.618	المجموع	
0.074	16.869	16.231	2	32.463	بين المجموعات	جودة التحسين والتطوير
		0.962	488	469.552	داخل المجموعات	
		-	490	502.015	المجموع	
0.070	14.240	8.901	2	17.802	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.625	488	305.043	داخل المجموعات	
		-	490	323.845	المجموع	

يتضح من الجدول (12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين متوسطات استجابات الموظفين حول الدرجة الكلية لمستوى جودة الأداء حسب المؤهل العلمي؛ حيث كانت قيمة



(ف) (14.240)، وبلغت دلالتها الإحصائية (0.070)، وهي قيمة أكبر من $(\alpha \geq 0.05)$ ، وكذلك النتيجة نفسها لمحاور مستوى جودة الأداء الأربعة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الشافعي (2019)، ودراسة فطاني (2020) بينما تختلف مع نتيجة دراسة علي (2018)، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن الموظفين بجامعة أم القرى وجزان يحرصن على تقديم مستوى أداء عالٍ بغض النظر عن مؤهلاتهن العلمية.

المقارنة حسب سنوات الخبرة:

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف)، لمعرفة هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات استجابات الموظفين في تحديد مستوى جودة الأداء تعزى إلى متغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة، 15 سنة فأكثر)، والجدول (13) يبين ذلك:

جدول (13): نتائج اختبار (ف) للمقارنة بين متوسطات استجابات الموظفين في تحديد مستوى جودة الأداء حسب سنوات الخبرة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التخطيط لجودة الأداء	بين المجموعات	1.775	3	0.592	1.107	0.346
	داخل المجموعات	260.246	487	0.534		
	المجموع	262.021	490	-		
جودة التنفيذ	بين المجموعات	0.381	3	0.127	0.200	0.897
	داخل المجموعات	309.929	487	0.636		
	المجموع	310.310	490	-		
جودة المتابعة والمراجعة	بين المجموعات	1.775	3	0.592	0.629	0.596
	داخل المجموعات	457.843	487	0.940		
	المجموع	459.618	490	-		
جودة التحسين والتطوير	بين المجموعات	0.695	3	0.232	0.225	0.879
	داخل المجموعات	501.319	487	1.029		
	المجموع	502.015	490	-		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.877	3	0.292	0.442	0.723
	داخل المجموعات	321.968	487	0.661		
	المجموع	322.845	490	-		

يتضح من الجدول (13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين متوسطات استجابات الموظفين حول الدرجة الكلية لمستوى جودة الأداء حسب سنوات الخبرة؛ حيث كانت قيمة



(ف) (0.442)، وبلغت دلالتها الإحصائية (0.723)، وهي قيمة أكبر من $(\alpha \geq 0.05)$ ، وكذلك النتيجة نفسها لمحاور مستوى جودة الأداء الأربعة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة النديم (2014)، ودراسة علي (2018)، ودراسة الشافعي (2019) ودراسة فطاني (2020) بينما تختلف مع نتيجة دراسة فرحة (2012)، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن الموظفين بجامعتي أم القرى وجازان يحرصن على تقديم مستوى أداء عالٍ بغض النظر عن سنوات خبرتهن.

توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، توصي الدراسة بما يلي:

أولاً: توصيات خاصة بالمسؤولين في جامعتي أم القرى وجازان:

- العمل على منح مكافآت مادية ومعنوية للرئيسات المباشرات المتميزات في دعم موظفاتهن وزيادة إنتاجهن وفقاً لتقييم الموظفين لهن.
- توفير البيئة المحفزة والمتطلبات المادية لرفع جودة الأداء الوظيفي بكافة الإدارات والوحدات والكليات والمراكز والمعاهد المختلفة؛ لتحسين الأداء المؤسسي ورفع القدرة التنافسية في الجامعتين.
- توفير نظام حوافز ومكافآت للموظفات المتميزات ذات المستوى الجيد والأخلاق العالية.
- إعادة تحليل وتصميم الوظائف بالشكل الذي يمنح الموظفين أكبر قدر من المرونة والتمكين لتحسين أدائهن وتطوير جودته بما يقلل من الصراعات وممارسات الهيمنة الوظيفية.
- العمل على تقديم البرامج التدريبية وورش العمل للرئيسات والموظفات للتثقيف بالهيمنة الوظيفية (التنمر الوظيفي)، وخطورة وجوده في بيئة العمل.

ثانياً: توصيات خاصة بالرئيسات المباشرات:

- الاهتمام بالموظفات وعقد اللقاءات والاجتماعات الدورية معهن ومناقشة الأمور التي تمهمن بكل وضوح وشفافية، والتعرف على احتياجاتهن ورغباتهن، والعمل على توفير كافة المتطلبات اللازمة لأداء عملهن بكفاءة عالية.
- تعزيز العلاقات الإنسانية بين الموظفات، وتعزيز العمل بروح الفريق ونبذ روح الفرقة بين الموظفات، وتوجيه الموظفات نحو التنافس الايجابي، وتشجيع الموظفات على مشاركة وتبادل المعلومات.
- تعزيز الثقة لدى الموظفات واحترام آرائهن، والانفتاح على قضاياهن ومشكلاتهن، والعمل على حل النزاعات والصراعات في العمل.

مقترحات للدراسات مستقبلية:

- إجراء دراسة مشابهة للدراسة الحالية على موظفي جامعة أم القرى وجازان، ومقارنة نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية.



- إجراء دراسة توضح العلاقة بين الهيمنة الوظيفية ومتغيرات أخرى في مؤسسات التعليم العام أو الجامعي ذات صلة بالسلوك التنظيمي، مثل الرضا الوظيفي، والمواطنة التنظيمية.
- إجراء دراسة مقارنة تتناول درجة ممارسة الهيمنة الوظيفية بالجامعات الحكومية والخاصة في المملكة العربية السعودية.
- إجراء دراسة عن واقع درجة ممارسة الهيمنة الوظيفية (التنمر الوظيفي) لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

المراجع:

- إبراهيم، منى محمد سيد (2011). سلوكيات الاستقواء في المنظمات الحكومية دراسة ميدانية بإحدى المحافظات المصرية. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 18(3)، 435-470.
- إسماعيل، عمار فتحي (2017). دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التنمر الوظيفي للعاملين بجامعة مدينة السادات: دراسة تطبيقية. مجلة البحوث المالية والتجارية المعاصرة بكلية التجارة بجامعة بورسعيد، 18(1)، 1-58.
- الأسمر، منى (2017). الثقة التنظيمية بجامعة أم القرى والعوامل المؤثرة فيها: دراسة ميدانية. مجلة التربية، 2(174)، 305-345.
- باشا، سالي (2016). تأثير العلاقات الاجتماعية في العمل على اتجاهات الموظفين نحو التسرب الوظيفي: دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريات بجامعة الملك عبدالعزيز بجدة [رسالة ماجستير منشورة، جامعة الملك عبدالعزيز]. قاعدة معلومات دار المنظومة.
- الحرابزة، زين أمناور (2020). التنمر في مكان العمل وأثره في أداء أعضاء الهيئة التدريسية: دراسة على الجامعات الأردنية الخاصة. مجلة المنارة للبحوث والدراسات، 26(2)، 467-492.
- الحري، حياة محمد (2020). بناء مقياس لتقييم درجة ممارسة الحقوق الإنسانية الوظيفية بالمؤسسات التعليمية: دراسة تطبيقية على موظفي وموظفات جامعة أم القرى بمكة المكرمة. مجلة التربية، 3(188)، 11-47.
- الخرز، صابرين يوسف (2017). تصور مقترح لتطوير جودة أداء العاملين بجامعة الأقصى في محافظات غزة [رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الإسلامية]. قاعدة معلومات دار المنظومة.
- درنوني، هدى (2017). واقع التنمر في الإدارة الجامعية. مجلة العلوم الإنسانية بجامعة محمد خيضر بسكرة، 48(48)، 359-376.



رحمون، سهام (2013). بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة [أطروحة دكتوراه منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة]. قاعدة معلومات دار المنظومة.

الزعي، دلال محمد ومهيدات، رزان علي (2014). سلوكيات التّمر التي يمارسها العاملون في المؤسسات الأكاديمية في الأردن والعوامل المرتبطة بها. المجلة الدولية للأبحاث التربوية، 2(35)، 61-32. الشافعي، حسن محمد (2019). الاستقواء لدى مديري المدارس الإعدادية في منطقة النقب وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظرهم [أطروحة دكتوراه منشورة، جامعة اليرموك]. قاعدة معلومات دار المنظومة.

الشعلان، مضايوي والبلهد، نوره (2015). الحوافز المادية والمعنوية وأثرها على الأداء من وجهة نظر أعضاء الهيئة الإدارية في كلية الآداب جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن. المجلة التربوية، 40(189-221).

عبدالعزیز، حمدي جمعة (2020). دور القيادة الأخلاقية في تقليل سلوكيات التّمر الوظيفي للعاملين بجامعة حلوان. مجلة البحوث المالية والتجارية، 2(4)، 392-322.

عبوي، زيد منير (2006). إدارة الجودة الشاملة. دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع. العرق، سلمى (2018). دور إدارة الأداء الوظيفي التابعة لبرنامج الملك سلمان للتنمية البشرية في تحسين الاداء الوظيفي لدى موظفات المكتبة المركزية بجامعة الأميرة نورة من وجهة نظرهن. مجلة كلية التربية، 34(6)، 221-170.

العساف، صالح محمد (2012). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. دار الزهراء. علي، نايفة (2018). دور الاتصال الإداري في تحسن جودة الأداء الوظيفي لجامعة طرطوس من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية: دراسة ميدانية. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، 16(2)، 290-249.

عليمات، صالح (2004). إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية: التطبيق ومقترحات التطوير. دار الشروق للنشر والتوزيع.

الغرابلي، دعاء موسى (2014). التّمر في مكان العمل بين الموظفين الأكاديميين وغير الأكاديميين في الجامعة الأردنية [رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الأردنية]. قاعدة معلومات دار المنظومة.

فرحة، نجاة (2012، مارس 11-12). تفويض السلطة وجودة الأداء الوظيفي لدى منسوبات جامعة الطائف من الهيئة الأكاديمية والإدارية [بحث منشور]. المؤتمر الدولي الخامس والعشرون لكلية



الخدمة الاجتماعية بجامعة حلوان: مستقبل الخدمة الاجتماعية في ظل الدولة المدنية الحديثة، جامعة حلوان، القاهرة.

فطاني، حنان زيد (2020). القيادة الأخلاقية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة أم القرى [رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى].

المدهون، إباد إبراهيم (2012). العلاقة بين المناخ التنظيمي والصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة [رسالة ماجستير منشورة، جامعة الأزهر بغزة]. قاعدة معلومات دار المنظومة.

المنديل، صيته، والسلمي، رباب، والشماسي، أريج، وزكي، خديجة (2018). السمات الشخصية وأثرها في تفشي ظاهرة التئمر في بيئة العمل: دراسة ميدانية على الإداريات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة. المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، 2(9)، 68-94.

مهيدات، رزان علي (2019). التئمر الإداري في الجامعات الأردنية في محافظة إربد وعلاقته بالروح المعنوية للعاملين فيها من وجهة نظرهم [رسالة ماجستير منشورة، جامعة اليرموك]. قاعدة معلومات دار المنظومة.

النديم، رنا سامي (2014). الاتصال الإداري وعلاقته بجودة الأداء الوظيفي في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة [رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الإسلامية]. قاعدة معلومات دار المنظومة. وثيقة المملكة العربية السعودية. (2016). رؤية المملكة 2030. تاريخ الاسترجاع 2021/2/27.

<https://vision2030.gov.sa>

Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. (2020). The relationship between job satisfaction, work-life balance, and organizational commitment on employee performance. International Journal of Information, Business and Management, 12(1), 188-198.

Cassell, M. A. (2011). Bullying in Academe: Prevalent, Significant, and Incessant. Contemporary Issues in Education Research, 4(5), 33-44 .

Daliana, N., & Antoniou, A. S. (2018). Depression and suicidality as results of workplace bullying. Dialogues in Clinical Neuroscience, 1(2), 50-56.

Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring Exposure to Bullying and Harassment at Work: Validity, Factor Structure, and Psychometric Properties of the Negative Acts Questionnaire Revised. Work & Stress, 23(1), 24-44.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. Bullyin and



- harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice, 2, 3-40.
- Erkutlu,H, Chafra,J. (2014). Ethical leadership and Workplace Bullying in Higher Education. *Journal of Education*, 29 (3),55-67.
- Feigenbaum, A. V. (1956). Total quality control. Harvard business.
- Ibañez, D. D. (2017). Workplace Bullying And Job Satisfaction Among Health Care Professionals.
- Rahman, M. M., Islam, M. R., & Kabir, M. Z. (2020). Prevalence of Workplace Bullying in University. *International Journal of Asian Social Science*,10(1), 94-106.
- Thomson, A. (2010). Workplace bullying rife in the second, union claims. *The Times Educational Supplement*, 4891.
- Zabrodska, K., & Kveton, P. (2013). Prevalence and forms of workplace bullying among university employees. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 25(2), 89-108.