IUG Journal of Educational and Psychological Sciences
Peer-reviewed Journal of Islamic University-Gaza

E-ISSN: 2410-3152
P-ISSN: 2410-2946

IUGJEPS
Vol 31, No 5, 2023, pp 252 - 277

Received on (06-11-2022) Accepted on (02-01-2023)
https://doi.org/10.33976/IUGJEPS.31.5/2023/11

Personality disorders as predictors of job bullying among administrative staff in Saudi universities

Haifa S. Al-Dosari[*1], Dr. Rahma A. Al-Ghamdi[*2]
Department of Psychology - College of Social Sciences, Imam Muhammad bin Saud Islamic University, Saudi Arabia[*1,2]

[*]Corresponding Author: Hsaldosre@imamu.edu.sa

Abstract:

The study aimed to reveal the relationship between some personality disorders and job bullying among administrative staff in a number of Saudi universities and to reveal the differences between bullying employees in some of the personality disorders under study. It also aimed to reveal the predictive ability of certain personality disorders to the degree of functional bullying. The sample of the basic study consisted of (84) administrative staff in the number of bullies, and the researchers used the measure of job bullying prepared by the researchers, and the measure of personality disorders (PDQ-4+).Prepared / Steven Hyler, and the researchers also used the descriptive relational approach, The results of the study indicated a statistically significant correlation between the variable of job bullying and the personality disorders under study, and the results of the study indicated that there were no statistically significant differences between the employees bullied in the personality disorders under study and the results did not result in a predictive ability of personality disorders with the degree of job bullying in the current study sample, and the study recommended the implementation of guidance programs to reduce the percentage of job bullying and deal with personality disorders contributing to this.

Keywords:job bullying, personality disorders, administrators

اضطرابات الشخصية والتنمّر الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في الجامعات السعودية

د. هيفاء شبنان الدوسري [1] ، د. رحمه علي الغامدي [2]
قسم علم النفس-كلية العلوم الاجتماعية جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية بالسعودية [1,2]

الملخص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين بعض اضطرابات الشخصية والتنمّر الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في عدد من الجامعات السعودية ، والكشف عن الفروق بين الموظفين المتنمرين في بعض اضطرابات الشخصيةِ موضع الدراسة، كما هدفت إلى الكشف عن القدرة التنبّؤية لبعض اضطرابات الشخصية بدرجة التنمر الوظيفي. وتكونت عينة الدراسة الأساسية من (84) من الموظفين الإداريين من المتنمرين، واستخدمت الباحثتان مقياس التنمر الوظيفي، (إعداد الباحثتين)، ومقياس اضطرابات الشخصية (PDQ-4+). إعداد/ Steven Hyler، كما استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي الارتباطي. وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيًّا بين متغير التنمر الوظيفي واضطرابات الشخصيةِ موضع الدراسة، كما أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين المتنمرين في اضطرابات الشخصيةِ موضع الدراسة، واسفرت النتائج عن وجود قدرة تنبؤية لاضطرابات الشخصية بدرجة التنمر الوظيفي لدى عينة الدراسة الحالية. وأوصت الدراسة بتنفيذ برامج إرشادية؛ لخفض نسبة التنمر الوظيفي، والتعامل مع اضطرابات الشخصية المساهِمة في ذلك.

كلمات مفتاحية: التنمر الوظيفي، اضطرابات الشخصية، الإداريون.

مقدمــة:

يُعد التنمر في بيئة العمل هو الموضوع الذي يؤثّر على العديد من الناس في المهن والأعمال المختلفة، وقد أظهرت البحوث أن التنمر في بيئة العمل يؤثر على ما يزيد على نصف جميع العمال خلال تاريخ عملهم، وعندما يصبح التنمر في العمل نمطًا راسخًا لا شك أن معالجته، أو التخفيف منه بشكل فعّال يكون صعبًا، وتشير البحوث أن التنمر قد يؤدي إلى عواقبَ وخيمة، وأن ضحايا التنمّر لديهم فرصة أكثر لتطوير اضطرابات جسدية انفعالية (أرنوط، 2017، 354- 355).

والتنمر في بيئة العمل هو سوء المعاملة المتكررة من موظف واحد، أو أكثر، ويستهدف أحدهم واحدًا أو أكثر من الموظفين، ويتضمن التنمر في العمل العديد من السلوكيات السلبية (الإذلال، والترهيب، وتخريب الأداء، والتعرّض للسخرية، وفقدان الثقة بالنفس، وعدم القدرة على التركيز في مهام العمل، والشعور بالقلق واضطرابات الشخصية). (Aziza Yahiya, Yusof Boon, 2012,18)

ومن الآثار السلبية للتنمر الوظيفي بين الموظفين في جميع أنحاء العالم أنه يؤثر على الصحة النفسية والجسدية لديهم، حيث يؤدي إلى العديد من المشاكل الصحية والعقلية، ويشكّل التنمر جرائم مستقبلية عديدة إذا لم يتم التدخل لمنعه، حيث يتضمن الإيذاء، والمعاملة القاسية من الموظفين المتنمرين تجاه ضحاياهم، ويؤدي التنمر إلى الاكتئاب، ويؤثر على إنتاجية الموظف المهنية (David P. farrington, Rolf Loeber, 2011, p74) .

ومن الاضطراباتِ النفسية التي تسبب مشكلات للفرد، وتؤثر على توافقه بشكل عام، وخاصة التوافق الوظيفي؛ اضطراباتُ الشخصيةِ "Personality disorder"؛ بل إنه يمتد ضررها إلى المجتمع وأفراده، وتعتبر من أهم الاضطرابات النفسية التي حازت على اهتمامات الباحثين في مجال علم النفس الإرشادي والمعرفي؛ لما لها من تأثير بالغ على جميع جوانب حياة مَن يعانون من الاضطرابات في إدراكاتهم، وتوجّهاتهم، وانفعالاتهم، وممارساتهم اليومية، حيث تؤدي بهم إلى العديد من المشكلات المرتبطة بالسلوكيات الاندفاعية غير الواعية، وعلاقات غير مستقرة مع الآخرين، وانحراف إدراكاتهم للمواقف والأحداث. وعليه؛ فإن دراسة اضطرابات الشخصية تمثل أهمية بالغة في مجال التنمر في بيئة العمل؛ لما ينتج عنها من آثار نفسية وخيمة، ويظهر ذلك في ميدان تشخيص وعلاج ذوي اضطرابات الشخصية الحدية (بشرى وآخرون، 2017، 463).

وأشارت بعض الدراسات إلى ارتباط اضطرابات الشخصية بالتنمر الوظيفي في أنها قد تكون سببًا للتنمر (Namie, 2003; Peyton, 2003)، حيث يشعر المتنمّرون بعدم الأمان، أو فقدان الثقة بالنفس، بالإضافة إلى أنهم يشعرون بالحاجة للسيطرة، وممارسة القوة على الآخرين، كذلك؛ فإن شعورهم بالحسد تجاه الآخرين، وقدراتهم، وخوفهم من قيام الضحايا بعملهم بصورة أفضل منهم ينمّي هذا الشعور لديهم، ويؤدي بهم إلى التنمر، والاكتئاب، واضطراب الشخصية، وسرعة الغضب، والإدمان على السلوكيات العدوانية، وسوء فَهم الآخرين، والقلق.

وفي ضوء ذلك، حاولت الدراسة الحالية الكشف عن العلاقة بين اضطرابات الشخصية والتنمر الوظيفي لدى عينة من الموظفين الإداريين في عدد من جامعات المملكة العربية السعودية.

مشكلة البحث:

يَحدُث التنمر في المؤسسات غالبًا من خلال سلوكيات غير جسدية مؤذية، وذلك بأن يستهدف فردٌ أو مجموعةٌ فردًا أو مجموعةً أخرى التي تُسمى في هذا السياق ضحية/ ضحايا، أو هدفًا/ أهدافًا للتنمر؛ يتميز هذا الاستهداف بأنه سلوك عدواني متكرر، من أجل اكتساب السلطة على حساب الآخرين، أو الحصول على مكاسب أخرى مختلفة، وبشكل عام، وقد أشارت الدراسات التي أُجريت حول ظاهرة التنمر في مكان العمل في كل من المملكة المتحدة، والدول الإسكندنافية، والأوروبية، وفي أستراليا؛ أن هناك تزايدًا في أعداد العاملين الذين يتعرضون لسلوكيات التنمر، وخلال العقود الماضية كان هناك ازدياد في دراسة ظاهرة التنمر في البيئة الأكاديمية. فاستنادًا إلى مسح تم عمله من قِبل Keashly في جامعة Wayne الحكومية عام 2000 (المشار إليه في Namie, 2003)؛ تبين أن واحدًا من بين كل ستة عاملين تعرّض للتنمر المباشر في مكان العمل.

وقد توصل دن (Dunn, 2000) إلى نسبة أعلى؛ وهي أن واحدًا من بين كل خمسة عاملين تعرّض للتنمّر في مكان العمل، أما ديدينا (Dedyna, 2008) فقد توصل إلى أن واحدًا من بين كل ثلاثة عاملين تعرّض للتنمر في مكان العمل.

وفي هذا السياق، يشير فوغ (Fogg, 2008) إلى أن بيئة الكليات والجامعات ربما تكون مثاليةً لممارسة سلوكيات التنمر؛ بسبب ابتعادها عن المركزية، وقربها الأكثر للامركزية في إدارة شؤونها. (الزعبي، ومهيدات، 2014، 32: 33)

كما أن الاهتمام بالبحث في موضوع سلوكيات التنمر، والعوامل التي قد ترتبط به في المؤسسات بين الموظفين؛ لم يلقَ اهتمامًا، ووفقًا لتوصيات (دراسة الشوابكة، 2019؛ سارين دمرجيان 2018، أرنوط 2017، يوسف 2014، الزعبي 2014، سوريني، لورا Zhang ,Zh،2011 2011، Christophe Mageem et .al ,Guy Notelaers ,et .al,2015,Seon Young et .al ,Muhammad Imran et .al,2014, Zabrodska ,Kveton,2013 ,Aryan Gholipour,2011, & ,2014 Cohen,2004, Lester,2009.) التي أوصت بدراسة العوامل والأسباب المؤدية إلى التنمر الوظيفي، وكذلك توصيات الدراسات والتي تناولت الآثار السلبية لاضطرابات الشخصية على بيئة العمل L. Ireland, 2004 (Jane, دراسة منديل وآخرين 2018)؛ قد خلُصت هذه الدراسات إلى أن التنمر ينتشر لدى الموظفين في أماكن العمل، ويؤثر عليهم بشكل سلبي، حيث إن الأثر النفسي للتنمر يمكن أن يكون مدمرًا، فيسبب التنمرُ العديدَ من الاضطرابات النفسية للضحايا، مثل: القلق، والاكتئاب، ومحاولة الانتحار، وانخفاض الثقة بالنفس؛ مما يَنتجُ عنه ضعفُ تقدير الذات، وانخفاض الروح المعنوية، وضعف الرضا الوظيفي. (After Andrea Adams ,1997, P177)

وانطلاقًا من توصيات الدراسات السابقة، وأهمية دراسة متغير التنمر الوظيفي، وكذلك الاضطرابات الشخصية على الفرد، وخاصة في بيئة العمل؛ جاءت هذه الدراسة لتجيب عن التساؤلات التالية:

- ما العلاقة بين بعض اضطرابات الشخصيةِ موضعِ الدراسة والتنمر الوظيفي (المتنمرون)؟
- هل توجد فروق جوهرية بين متوسطي درجات الموظفين المتنمرين في بعض اضطرابات الشخصيةِ موضعِ الدراسة؟
- هل توجد قدرة تنبؤية لبعض اضطرابات الشخصية بدرجة التنمر الوظيفي بمحوريه (المتنمرون)؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

- الكشف عن العلاقة بين اضطرابات الشخصية والتنمر الوظيفي لدى الموظفين الإداريين.
- الكشف عن الفروق بين متوسطي درجات الموظفين المتنمرين في بعض اضطرابات الشخصيةِ موضعِ الدراسة.
- الكشف عن القدرة التنبؤية لبعض اضطرابات الشخصية بدرجة التنمر الوظيفي.

أهمية البحث:

أولًا: الأهمية النظرية:

- ندرة الدراسات التي تناولت التنمر لدى الراشدين –بصفة عامة– ولدى الموظفين –بصفة خاصة–.
- أهمية الشريحة التي تتناولها الدراسة؛ وهي فئة الموظفين الذين يُعدون من القوى العاملة الدافعة للإنتاج.
- تقديم إطار نظري في مجال التنمر الوظيفي من خلال الترجمات، ومراجعة الدراسات السابقة الأجنبية؛ مما يُعدّ سد ثغرة في إطار البناء النظري لمجال التنمر الوظيفي.

ثانيًا: الأهمية التطبيقية:

- معرفة ما هي محددات سلوك التنمر لدى الموظفين، واضطرابات الشخصية المرتبطة لديهم؛ مما يسهم في وضع برامج إرشادية للحدّ من ظاهرة التنمر الوظيفي.

- ترجع أهمية هذا البحث –أيضًا– إلى أنه يقدم أداة قياس جديدة في مجال قياس التنمر الوظيفي.
- قد تسهم نتائج هذه الدراسة في تقديم مقترحات للمسؤولين والمختصين في التصدي لظاهرة التنمر الوظيفي.
- حاجة الثقافة العربية –وبخاصة المجتمع السعودي– إلى إعداد وتقنين بعض المقاييس الخاصة بمتغيرات الدراسة الحالية؛ حتى يمكن إجراء مزيد من الدراسات المتعلقة بهذا المجال الخَصب.

مصطلحات الدراسة:

اضطرابات الشخصية "Personality disorder":

يُعرف مصطلح اضطرابات الشخصية بأنه مجموعة اضطرابات تتضمن أنماطًا معممة ومنتشرة من الإدراك والتفكير في البيئة والذات، وذلك عندما تتدخل هذه الأنماط في أداء الفرد لوظائفه على المدى الطويل، ولا تكون قاصرة على نوبات محددة أو معزولة. (عبدالحميد، كفافي، 1993، ص ص 2718: 2719)

كما يعرف المصطلح إجرائيًّا بـ: الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس اضطرابات الشخصية المستخدم في الدراسة.

ويعرف التنمر الوظيفي Bullying at Work بأنه: التصرف العدواني تجاه أحد الموظفين، ويؤدي إلى زيادة التغيّب عن العمل، وتعطيل العمل؛ بسبب عدم التأقلم مع الآخرين، وتشويه سُمعة شخص ما، أو جعل العمل أكثر صعوبة، أو العُزلة الاجتماعية، أو المعاملة السيئة بصفة عامة، وتنتج عنه مشاكل نفسية، واضطرابات شخصية عديدة، ولذلك يجب على الشركات أن تتخذ سياسة واضحة وإجراءات حاسمة؛ لتحسين التواصل بين الموظفين.

(Muhammad Imran Qureshi , Amran Md. Rasli, 2014, P133)

تعرف الباحثتان التنمر في بيئة العمل إجرائيًّا بأنه: مجموعة من السلوكيات السلبية غير المرغوبة، والمتكررة، والمستمرة التي يتعرض لها فرد أو مجموعة أفراد في بيئة العمل من الإدارة أو الزملاء، وتنتهك قانون العمل، وتُقوّض حقوق الموظف وكرامته في العمل؛ وذلك من أجل إلحاق الأذى والضرر به، وتخويفه، وتحطيمه، وإهانته، ومِن ثَمّ يصبح غير قادر على الدفاع عن نفسه، واستمرار العمل في هذه المؤسسة، ويُقاس ذلك بالدرجات التي يحصل عليها الموظفون من خلال أدائهم على مقياس التنمر الوظيفي الذي أعدته الباحثتان.

حدود الدراسة:

تقتصر حدود الدراسة الحالية على ما يلي:

الحدود الموضوعية: التي تتمثل في متغيرات الدراسة، والتي تم إلقاء الضوء عليها، وتنظيرها، وهي اضطرابات الشخصية، والتنمر الوظيفي، كما تحددت الدراسة بعدد من أدوات القياس النفسي؛ وهي: مقياس التنمر الوظيفي (إعداد الباحثتين)، ومقياس اضطرابات الشخصية (PDQ–4+). إعداد/ Steven Hyler,

الحدود البشرية: أفراد العينة الذين طبّقت عليهم الأدوات المستخدمة؛ وهم الموظفون الإداريون في عدد من جامعات المملكة العربية السعودية .

الحدود المكانية: سوف تقتصر الدراسة الحالية على عدد من جامعات المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي 1442هـ.

الإطار النظري:

ثانيًا: اضطرابات الشخصية Personality disorder

يُطلق مصطلح "اضطرابات الشخصية" على مجموعة من الشخصيات التي تتصف بصفات شديدة التطرف عن صفات الشخصية العادية. وعلى ذلك، فنحن هنا إذا قلنا: إن الشخصية وسواسية مثلًا لا نعني ذلك الميل المعتدل إلى النظام، أو الدقة، أو هذا التحفظ

الخاص بشأن النظافة أو المواعيد؛ مما قد يصف شخصًا عاديًّا دون أن يتدرج تحت لفظ "اضطراب"، ولهذا ينبغي –منذ البداية– أن نميّز بين "نوع الشخصية"؛ وهو الذي نجده في الحياة العادية وبين الأفراد الأسوياء، وبين "اضطراب الشخصية"؛ وهو الذي نشير إليه هنا. وعلى ذلك، ينبغي التنبيه أننا لا نصف شخصًا بأنّ عنده هذا النوع من اضطرابات الشخصية لمجرد أن عنده هذه الصفات، أو تلك، ولكننا نصفه بذلك اذا أصبح سلوكُه مصدرَ معاناةٍ له، أو لمَن حوله من أسرته، ومعارفه، أو مصدر تصادم بالمجتمع، أو القانون. **(شقير، 2002، ص 229)**، ونظرًا لتشابه اضطرابات الشخصية مع العديد من الاضطرابات النفسية؛ فقد لا يرى الفرد أنه يعاني من مشكلة مع خصائص شخصيته، ومِن ثَمّ لا يمكن تشخيص اضطرابات الشخصية إلا إذا ما تسبب الاضطراب في شعور الفرد بالتعاسة والمعاناة أكثر من المعتاد، وقد تسبب اضطرابات الشخصية المعاناة للمحيطين بالفرد وزملائه في العمل، أو أطفاله، أو زوجته، وما إلى ذلك أكثر مما تسبّبه للفرد نفسه **(إبراهيم، وعسكر، 2009، ص 84)**.

اضطرابات الشخصية:

واضطرابات الشخصية هي اضطرابٌ في نمط الشخصية، يبدو فيه المريض ذا صفات واضحة غير قابلة للتغيير تقريبًا تَحولُ دون تلاؤمه مع بيئة اجتماعية معينة بدرجة كافية. (أ. ف بتروفسكي، م .ج . ياروشفسكي، 1996، ص 250)

ويُقسم الدليل الخامس (DSM–5) اضطرابات الشخصية إلى ثلاث فئات؛ هي كالآتي:

الفئة (أ): اضطراب الشخصية البارنوية (الهذائية)، واضطراب الشخصية الفصامية، واضطراب الشخصية فصامية النمط، والفئة (ب): وتتضمن اضطرابات الشخصية المضادة للمجتمع، واضطراب الشخصية الهستيرية، واضطراب الشخصية النرجسية، واضطراب الشخصية التجنبية، والفئة (ج): وتتضمن اضطراب الشخصية التجنبية، واضطراب الشخصية الاعتمادية، واضطراب الشخصية الوسواسية القهرية، واضطراب الشخصية غير المحددة النوعية. (الدسوقي، وشلبي، والسيد، 2014، ص ص 165: 166)، كما تُوصف اضطرابات الشخصية بأنها نمط دائم من التفكير والمشاعر والتصرفات التي بها خلل، أو تكون مؤذيةً للفرد أو للآخرين، ومثل هذه الاضطرابات ترتبط مباشرة بصعوبات التفاعل الاجتماعي، ومظاهرها يمكن أن تتزيد وتتفاقم بالعوامل البيئية. **(Jane I.Ireland,2004,pp229:230)**

تأثير اضطرابات الشخصية على الحياة:

- **مجال الذات:** يمكن أن تؤثر اضطرابات الشخصية على الأسلوب الذي ينظر فيه الفرد لذاته، والكيفية التي يفكر بها حول ذاته، والمشاعر التي يحملها نحو نفسه.
- **مجال العمل:** وتظهر اضطرابات الشخصية من خلال الكيفية التي يؤدي فيها الشخص عمله، ويتخذ بها قراراته، ويتولى القيادة، وينفذ التعليمات، ويخطط، ويستجيب للنقد، ويتبع النُّظم السائدة، ويتعامل من خلالها مع الآخرين.
- **مجال العلاقات البينشخصية:** تؤثر اضطرابات الشخصية على نوعية علاقة الفرد بالآخرين من حوله؛ إذ يمكنها أن تؤذي الصداقات، وتمنع الفرد من إدارة حياة أسرية، أو جنسية، أو عاطفية أو صحية.
- **مجال المشاعر:** تؤثر اضطرابات الشخصية على عالم المشاعر من خلال الكيفية التي يتقبّل فيها الفرد النقد، أو المديح، والمدى الذي يشعر فيه بالارتباك بشكل عام. (ظافر، 2015، ص58).

أنواع اضطرابات الشخصية:

أولًا: اضطراب الشخصية الحدية "Borderline personality disorder"

وقد عرفه (عسكر، 2004) بأنه: الاضطراب الذي يقيس المظاهر المرضية للشخصية الحدية أو البينية، التي تتسم بعدم الثبات في العلاقات الشخصية المتبادلة، وصورة الذات والوجدان مع الاندفاعية الواضحة، وتتمثل في تجنّب الهَجر، واضطراب الهُوية، وعدم الاستقرار في العلاقات بالآخرين، والتأرجح بين المثالية والتحقير المسرف، وتَكرار السلوك الانتحاري، أو التهديد، وعدم الثبات

الانفعالي، والشعور المزمن بالفراغ، مع تفجّر نوبات الغضب الشديد، والاستياء المتكرر، ومعاناة حالة من الكرب العابر المرتبط بالأفكار الاضطهادية. (محمد، 2016، ص ص 41: 42)

ثانيًا: اضطراب الشخصية المضادة للمجتمع "Antisocial Personality Disorder"

الشخصية المضادة للمجتمع هي شخصية متناقضة مع مجتمعها، عاجزة عن الولاء لأي فرد، أو جماعة، أو ميثاق، واستجابتها بعدم النضج الانفعالي، وضعف الحكم، ويتميز المضطربون بسلوكهم المضاد للمجتمع؛ فهم لا يفهمون القوانين الأخلاقية، وينتهكون حقوق الآخرين، ولا يحترمون مشاعرهم، أو راحتهم، وكثيرًا ما يدخلون في شجارات واعتداءات جسمية على الآخرين. (صالح، 2008، 213)

وتقدر نسبة انتشار الاضطراب بحوالي 3% بين الذكور، و1% بين النساء؛ وهو أكثر شيوعًا في الطبقات الاجتماعية الاقتصادية الدنيا، كما تنتشر بينهم الأميّة، والإفراط في تعاطي العقاقير، وتتراوح نسبة انتشار الاضطراب بين الحالات الإكلينيكية 3- 30%، ويعتمد ذلك على خصائص النزوع المسبق للعينة. (عبدالرحمن، 2009، ص362)، كما يحدث هذا الاضطراب أثناء الطفولة والمراهقة بنسبة تقديرية 6-16% لدى الذكور، 2-9% لدى الإناث، تحت 18 سنة، وينتشر أكثر لدى الذكور ولدى أبناء مضطربي الشخصية المضادة للمجتمع والمدمنين بالمستوى الاقتصادي الاجتماعي. (محمود، وسيد، 2011، ص29)

المحكّات التشخيصية:

- نمط متغلغل من الاستهانة بحقوق الآخرين، وانتهاكها يحدث منذ سن الخامسة عشرة، كما يستدل عليه بثلاثة (أو أكثر) من الآتي:
- الإخفاق في الالتزام بالقواعد الاجتماعية فيما يتعلق بالسلوكيات القانونية، كما يستدل على ذلك بتكرار أفعال تستدعي التوقيف.
- الخداع، كما يستدل عليه بالكذب المتكرر، والاندفاعية، أو الإخفاق في التخطيط للمستقبل.
- الافتقار إلى الشعور بالندم، كما يظهر من خلال اللامبالاة عند إلحاق الأذى بالآخرين، أو تبريره، أو عند سوء معاملة، أو سرقة شخص آخر. (ظافر، 2015، ص65)
- **سمات الشخصية المضادة للمجتمع:**
- عدم النمو الكافي للضمير، ومِن ثَمّ عدم القدرة على تفهّم أو تقبل القيم الخلقية، إلا بالكلام – اندفاعي وغير مسؤول – القدرة على لبس قناع يؤثر في الآخرين ويوقِعهم بشخصية جذابة ومحببة – وبدون كلفة يكسب حب الغير، وصداقتهم – مثير ومحزن ومخيّب لآمال الغير – عبء ثقيل غالبًا على أسرته، وأصدقائه – ويخلق قدرًا كبيرًا من الشقاء للآخرين. (عباس، 2001، ص 146)

ثالثًا: اضطراب الشخصية الاكتئابية "Depressive Personality disorder"

يُعد اضطراب الشخصية الاكتئابية بمثابة نمط شامل من السلوك الهارم للذات يظهر مع بدايات الرشد، ويتجلّى في سباقات عديدة ومتنوعة، ويدفع بالشخص إلى تجنب أو هدم الخبرات السارة، وينزلق إلى تلك المواقف أو العلاقات التي يعاني فيها، ويَحولُ بين الآخرين وبين مساعدته، كما يتضح في خمسة على الأقل من المظاهر التالية، علمًا بأنها لا تحدث في مناسبات خاصة، ولا تكون قاصرة على الإساءة الجسدية، أو الجنسية، أو النفسية، كما لا تحدث في حالة الاكتئاب، وتتمثل هذه المظاهر فيما يلي:

- يختار الأفراد والمواقف الذين يؤدون به إلى خيبة الأمل، أو الفشل، أو سوء المعاملة، حتى وإن أُتيحت خيارات أفضل.
- يرفض محاولات الآخرين لمدّ يد العون له، ويفسد تلك المحاولات.
- يستجيب للأحداث الشخصية الإيجابية بالاكتئاب، والشعور بالذنب، أو بسلوك يُحدِث ألمًا.
- يستثير استجابات غاضبة، أو رافضة من جانب الآخرين، ثم يشعر بالإهانة والهزيمة، أو المَهانة.

- لا يهمه أولئك الذين يعاملونه دائمًا بلطف؛ بل إنه غالبًا ما يرفضهم. (عبدالله، 2000، ص 275)، وتتسم الشخصية الاكتئابية "Depressive Personality" بالحزن واليأس، وصعوبة التفكير، والشعور بالتفاهة، والذنب، والاكتئاب، وتأنيب الضمير شبه المستمر، والإحساس بقِلة الحيلة في الحياة، والنظرة السوداء للأمور. (صالح، 2008، ص220)
- **محكّات تشخيص اضطراب الشخصية الاكتئابية "Depressive Personality Disorder":**
- انهباط المزاج "Depressed mood" غالبية أوقات اليوم، وبصورة يومية متكررة تقريبًا، ويتم التعبير عنها بالتقرير الذاتي للفرد (أنا أشعر بالحزن).
- نقص ملحوظ في الاهتمام أو السرور "Diminshed interest or pleasure"، ومنسحب من كل أو بعض النشاطات طوال اليوم، أو معظمه، وبصورة يومية تقريبًا.
- التعب Fatigue، وفقدان الطاقة "Loss of energy" يوميًّا تقريبًا.
- الشعور بعدم الفائدة "Worthlessness"، والشعور المفرط بالذنب. (مصطفي، 2009، ص ص 44: 45)

رابعًا: اضطراب الشخصية النرجسية "Narcissistic Personality Disorder"

هو اضطراب مُزمن وشامل في الشخصية، وله صفاته وملامحه السلوكية، وبعد عمر 18 سنة يؤدي هذا الاضطراب إلى مشكلات، ومعاناة، وصعوبات في التكيّف؛ وهو يصنَّف كواحد ضمن عشرة اضطرابات شخصية في الدليل التشخيصي الأمريكي، ويشير الدليل الأمريكي التشخيصي إلى أن نسبة انتشار هذا الاضطراب حوالي 15% من الناس العاديين، وحوالي (2– 16%) في العيادية، وهي تنتشر عند الرجال أكثر مِن النساء بنسبة (50– 75%) (عبد القادر،2014، ص 123).

وتتمثل مظاهرها المَرضية في الإحساس بالتميّز، والعظمة، والانشغال بخيالات النجاح والقوة، والترفّع، وتُوهمه بإعجاب الآخرين به، واستغلال الآخرين؛ لتحقيق ما يريده، والافتقار إلى التعاطف، وعدم الاهتمام بمشاعر الآخرين، والتَّغطرس، والتعجرف، وإنّ السمة الرئيسة في هذا الاضطراب هي نمط من العظمة (في الخيال والسلوك)، والحساسية المفرطة لتقييم الآخرين، والافتقار إلى التعاطف، ويبدأ هذا الاضطراب في سنّ الشباب الباكر، ويظهر في سياق العديد مِن التَّصرفات. (غبارى، وأبو شعيرة، 2010، ص328)

ويعرف عبدالمجيد نيازي (2000) اضطراب الشخصية النرجسية بأنه: نوع من اضطرابات الشخصية، من سماته الرئيسة التمركز حول الذات، واصطناع الكلام الفخم، والمبالغة، والتكلف، والغُرور، وعادةً ما يكون مصحوبًا بمشاعر الحسد، وضعف احترام الذات، والسلوك الذي يستهدف الحصول على استحسان وإعجاب الآخرين. (نيازي، 2000، ص2)

- **خصائص اضطراب الشخصية النرجسية: Narcissistic Personality Disorder :**

المبالغة في (السلوك والخيال)، والحاجة إلى الإعجاب، والافتقار إلى التقمّص الوجداني، والاستغلال الشخصي، والحسد، والشعور المبالغ فيه بالأهمية الذاتية.

Biais, Mark J.Hilsenroth & et al, 1997, P35) (Mark A.

وطبقًا للتشخيص الإحصائي للاضطرابات (DSM–IV)؛ فإن السمات المميزة للمرضى الذين يعانون من اضطراب الشخصية النرجسية كما يلي:

- الشعور بخيال العظمة، والقوة، والنجاح، والسُمو، والإحساس بالإيثار، وقلة التعاطف نحو الآخرين.
- تعظيم الذات أساسي لدى الأشخاص المصابين بالسمة النرجسية.
- يتصرف الأشخاص المصابون بسمة النرجسية عن طريق رؤية أنفسهم بشكل إيجابي غير واقعي، بينما يزداد الإحساس بالغضب نحو الآخرين، أو اتهامهم بأنهم السبب في فشلهم.

- يخفون إحساسًا عميقًا بالخجل والقابلية للإحساس بالرفض، والنقد والتحقير خلف إحساسهم بالعظمة، وعدم القدرة على إبداء عناصر ضعفهم، أو طلب المساعدة، ويبدو رد فعلهم ذاتيًّا قويًّا ومتباهيًا. Dimaggio, GiuseppeNicolo, et al, (Giancarlo 2008, P466)
- كما يتسم اضطراب الشخصية النرجسية (NPD) بنقص التقمص الوجداني، بالإضافة إلى نموذج الشعور بالعظمة، والحاجة إلى الإعجاب، وضعف وظائفي شديد، ونسب انتحار عالية. وأكدت نتائج دراسة Kathrin Ritter, Isabel Dziobek, et al (2011) وأظهرت –أيضًا– النتائج أن الذين يعانون من اضطرابات الشخصية النرجسية يتسمون بالمبالغة في تقدير أدائهم للمهمة في مهارات الحكم الاجتماعي، وقراءة الذهن، ومرتبطة على نحو وثيق بالتعظيم الذاتي النرجسي. (Kathrin Ritter, Isabel Dziobek & et al, 2011, PP242:245) وهم يتخيلون أنَّ الآخرين سوف يتنازلون عن احتياجاتهم من أجل مصلحتهم هم، وراحتهم. ومرضى اضطراب الشخصية النَّرجسية حساسون لأقل الهفوات، وحتى عندما يكونون موهوبين فعلًا؛ فإنهم يظهرون بمظهر التكبر، وعدم الصبر، والاحتكاك، والجفاء، وشدة الحساسية. (خليل، 2002، ص ص35: 36)

مما سبق، ترى الباحثتان أن اضطرابات الشخصية تُعتبر مؤشرًا لحدوث التنمر في بيئة العمل؛ وهو اضطراب في نمط الشخصية، يبدو فيه المريض ذا صفات واضحة غير قابلة للتغيير تقريبًا، تحول دون تلاؤمه مع بيئة اجتماعية معينة بدرجة كافية.

ثانيًا: التنمر الوظيفي Bullying at Work

يُعد التنمر في العمل قضية خطيرة تؤثر على أي مهنة، وهو نوع من الإساءة المتكررة على ضحية التنمر، ويشتمل على سلوك الشتائم، والتهديد، والتخويف المهني، وتؤثر هذه السلوكيات على صحة وسلامة الضحية، وغالبًا ما ينطوي التنمر في العمل على سوء استخدام السلطة، كما تخلق سلوكيات التنمر مشاعر من النقص الدفاعي في جسم الضحية، والإحباط الشديد، والألم والمعاناة التي تَلحق بالضحية؛ مما يسبب لها العديد من اضطرابات الشخصية. (John S. Murray, 2009, p 273)

كما يعرف التنمر الوظيفي بأنه: سلوك عدواني يتضمن تنمرًا لفظيًّا، أو جسديًّا، يؤثر على سمات الشخصية، ويؤدي إلى اضطرابات في الشخصية.

(Alfredo Rodriguez Munoz , Elfi Baillien,2009,P225)

ويشير التنمر في العمل إلى سلسلة متصلة من السلوكيات العدوانية الضارة والمتكررة، الموجهة نحو فرد أو مجموعة من الأفراد الآخرين التي تتكرر على مرّ الزمن، وتنطوي على اختلال توازن القوة بين المتنمر والضحية، حيث لا تستطيع الضحية الدفاع عن نفسها أثناء تعرضها للمضايقات من قِبل المتنمر (Neil Crawford,1997,P219).

والتنمّر في بيئة العمل هو سوء المعاملة المتكررة من موظف واحد أو أكثر، ويستهدف أحدهم واحدًا أو أكثر من الموظفين، ويتضمن التنمر في العمل العديد من السلوكيات السلبية (الإذلال، والترهيب، وتخريب الأداء، والتعرّض للسخرية، وفقدان الثقة بالنفس، وعدم القدرة على التركيز في مهام العمل، والشعور بالقلق، واضطرابات الشخصية) .(Aziza Yahiya, Yusof Boon, 2012, P18)

وهو –أيضًا– مشكلة بين الموظفين في جميع أنحاء العالم يؤثر على الصحة النفسية والجسدية لديهم، حيث يؤدي إلى العديد من المشاكل الصحية والعقلية، ويشكّل التنمر جرائم مستقبلية عديدة إذا لم يتم التدخل لمنعه. ويعرف العديد من الباحثين التنمر بأنه: سلوك عدواني يتضمن الإيذاء والمعاملة القاسية من الموظفين المتنمرين تجاه ضحاياهم، ويؤدي التنمر إلى الاكتئاب.

(David P. farrington, Rolf Loeber, 2011, p74)

سلوكيات التنمر الوظيفي "Bullying behaviors at work place":

هي مجموعة من السلوكيات تتمثل في الإهانة ، وهي السلوكيات التي تواجهها الضحية؛ بسبب تعرضها للمضايقات والأذى، إما أن تكون معنوية، أو لفظية، أو جسدية.

وصنّف "Einarsen,1999" سلوكيات التنمر في مكان العمل على خمسة أنواع: (سلوكيات تكون مرتبطة بالعمل: مثل: تغيير مهام العمل، أو جعلها صعبة الأداء. العزلة الاجتماعية: وقد تكون من قِبل الزملاء في العمل، أو بعض المشرفين، بحيث يتجنّبون الحديث مع الضحية. الهجمات الشخصية: من خلال مهاجمة حياة الضحية الخاصة عن طريق السخرية، أو نشر الشائعات، أو التهديدات اللفظية: مثل: الانتقاد، أو الصراخ، أو الإهانة في الأماكن العامة. العنف الجسدي). (Stale Einarsen, 1999, p16)

مظاهر التنمر الوظيفي:

أشار (Fox&Stallworth,2009) إلى عدة مظاهر للتنمر في العمل:

لغة عدم الاحترام، التعليقات الجنسية، أو العِرقية، أو العقائدية، أو الاجتماعية والاقتصادية العنصرية، الأكاذيب والافتراءات، السلوك غير اللائق من مَسّ، أو اعتداء، غضب أو صُراخ، رفض إكمال المهمة، أو تنفيذ الواجبات. (أرنوط، 2017)

تأثير التنمر على الصحة الجسدية والنفسية للموظفين:

ارتفاع مستوى القلق والتوتر، المرض المتكرر، مثل: الالتهابات الفيروسية، ونزلات البرد، والسُعال، والتهابات الصدر، والأنف، والأذن، والحلق، والإجهاد، وفساد الجهاز المناعي، الأوجاع والآلآم في المفاصل والعضلات، مع عدم وجود سبب واضح مزمن، آلام الظَّهر، مع عدم وجود سبب واضح للمرض، الصداع النصفي، والتعب والإرهاق المستمر، الأرَق، والكوابيس، والاستيقاظ المبكر (Stale Einarsen,2000,P379).

خصائص الموظف المتنمر:

ذو شخصية استبدادية (بغرض اكتساب السلطة)، ذو شخصية متكبرة ونرجسية، الإحساس بالنقص، القلق الدائم على صورة الذات، سرعة الغضب واستخدام العنف، يعاني من اضطرابات في الشخصية (Stig Berge Matthiesen& Stale Einarsen, 2001, p447).

النظريات المفسرة للتنمر الوظيفي:

– وفيما يلي عرض لآراء النظريات المختلفة حول تفسير سلوك التنمر:

وقد فسّرت النظريات النفسية التنمر الوظيفي، فمثلًا: تفسِّر نظريةُ التحليل النفسي التنمر بأنه ما هو إلا نتيجة الصراع والتناقض بين غريزة الحياة، وغريزة الموت، وتحقيق اللذّة، ولا يتم ذلك إلا عن طريق تعذيب الآخرين، وإلحاق الأذى بهم، والتصدي لهم، أو حتى اتجاه نفسه. (مغار، 2015، ص 518)

بينما تفسر النظرية السلوكية بأن التنمر سلوك ناتج عن تفاعل الفرد مع البيئة، حيث تشير (قطامي, والصرايرة، 2009، ص86) أن المتنمّر يعزز سلوكه من قِبل الأفراد المحيطين به من زملائه، وأصدقائه، وإحرازه درجة النجومية بين زملائه في العمل؛ مما يجعله يشعر بأنه مختلف ومتميز، كما أن إحراز المتنمر لما يريد يمثل تعزيزًا، وهذا يدفعه لإنشاء وبناء مواقف تَنمرية، والاعتداء على الأفراد المحيطين به من قِبل زملائه، بينما تفسر نظرية الإحباط والعدوان التنمر بأنه سلوك يَنتجُ عن الإحباط الذي يُنتِج دافعًا عدوانيًّا يستثير سلوك إيذاء الآخرين، وأن هذا الدافع العدواني ينخفض تدريجيًّا بعد إلحاق الأذى بالشخص الآخر، حيث تسمى هذه العملية بالتنفيس أو التفريغ؛ لأن الإحباط يسبب الغضب والشعور بالظلم؛ مما يجعل الفرد مهيئًا للقيام بالعدوان، وممارسة سلوك التنمر. (القرعان، 2004)

أما النظرية المعرفية فتشير هذه النظرية إلى أن الفرد يشكّل سلوك العدوان والتَّنمر إذا ما تعرض لنقص في المعلومات التي يحتاج إليها، وهذا النقص في المعلومات حول قضية ما تُثير لديه نوعًا من القلق وعدم التوازن، وللخلاص من هذا التوتر والقلق قد يلجأ الطفل إلى البحث والتنقيب في البيئة؛ لإيجاد جوانب لتلك القضية. (سليمان، 2008، ص45)

أسباب التنمر الوظيفي:

حاول العديد من الباحثين التوصّل إلى الأسباب والعوامل التي يمكن أن يكون لها ارتباط بظاهرة التنمر في مكان العمل، فمثلًا: صنف هويل وسيلاين (Hole &Salin, 2003) العوامل المسبِّبة للتنمر والناشئة عن العمل المؤسسي إلى أربع فئات: التغير في طبيعة العمل، والكيفية التي ينظم بها العمل، والثقافية المؤسسية، والقيادة، وأن التنمر يمكن أن ينشأ من مجموع هذه العوامل معًا، أو من أسباب أخرى باختلاف الظروف داخل المؤسسة. وقد اتفق أكثر من باحث على أن الصفات الشخصية للمتنمرين ربما تكون من أهم أسباب التنمر (Namie, 2003;Peyton, 2003)، فمن وجهة نظرهم؛ فإن المتنمرين ربما يشعرون بعدم الأمان، أو فقدان الثقة بالنفس، بالإضافة إلى أن المتنمرين يشعرون بالحاجة للسيطرة، وممارسة القوة على الآخرين، كذلك؛ فإن شعورًا بالحسد تجاه الآخرين، وقدراتهم، وخوفهم من قيام الضحايا بعملهم بصورة أفضل منهم ينمّي هذا الشعور لديهم، ويؤدي بهم إلى التنمر. وقد أضاف باحثون آخرون عوامل أخرى، مثل: الاكتئاب، واضطراب الشخصية، وسرعة الغضب، والإدمان على السلوكيات العدوانية، وسوء فَهم الآخرين، والقلق، والتقليد أحيانًا (المنديل، السلمي، الشماسي، 2018، ص ص 75:76).

ومِن ثَمّ؛ فان التنمر بما يحمله من عدوان تجاه الآخرين (سواء كان في صورة جسدية، أو لفظية، أو نفسية، أو اجتماعية، أو إلكترونية) من المشكلات التي لها آثار سلبية على المتنمر والضحية، فلذلك يجب ملاحظتها، والتصدي لها.

ويتضح مما سبق، أن اضطرابات الشخصية تؤثر على جميع جوانب الحياة لدى الفرد التي من أهمها الجانب الوظيفي، مقارنة بالشخص الذي يتمتع بصحة نفسية جيدة، ومِن ثَمّ، لا يستطيع الفرد التكيّف مع العمل ومتطلباته؛ بل قد يساهم في إلحاق الضرر بالموظفين الآخرين، ومِن ثَمّ الإنتاجية للمؤسسة، والمناخ العام فيها، وهذا ما يظهر في السمات الشخصية للمتنمرين، وكذلك في العوامل المؤدية للتنمر.

الدراسات السابقة:

الدراسات التي تناولت موضوع اضطرابات الشخصية مع التنمر الوظيفي:

دراسة "الشوابكة، 2019" بعنوان: أثر سلوكيات التنمر في مكان العمل على دوران العمل الطوعي المناخ التنظيمي متغير معدل (دراسة ميدانية على المستشفيات الخاصة بالعاصمة عمان). تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر سلوكيات التنمر في مكان العمل على دوران العمل الطوعي: المناخ التنظيمي متغير ومعدل– دراسة ميدانية على المستشفيات الخاصة بالعاصمة عمان، حيث تَمثّل مجتمع الدراسة من كافة الممرضين في المستشفيات الواقعة في العاصمة عمان، وتكونت عينة الدراسة من (299) مستجيبًا من الممرضين في المستشفيات الخاصة في عمان، واتبعت الباحثةُ في إجراء الدراسة الأسلوبَ الوصفي التحليلي، كما تم استخدام البرنامج الإحصائي "SPSS V.20"؛ لتحليل بيانات الدراسة. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج؛ أبرزها: وجود أثر ذي دلالة إحصائية لسلوكيات التنمر في مكان بأبعادها مجتمعة (المراقبة المفرطة، النقد المستمر، الصراخ) على دوران العمل الطوعي (الدعم التنظيمي، الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي) بأبعادها مجتمعة عند مستوى دلالة معنوية (0.05) في المستشفيات الخاصة في العاصمة عمان في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

دراسة "دمرجيان 2018" بعنوان: أثر إستراتيجية علاقات العمل على سلوكيات التنمر في مكان العمل. وهدفت الدراسة إلى معرفة إستراتيجية علاقات العمل على سلوكيات التنمر في مكان العمل بوجود ممارسات الإدارة متغيرًا معدلًا، وكان مجال الدراسة فنادق الخمس نجوم في العاصمة عمان، والبالغ عددها (12)، وكان مجتمع الدراسة مكونًا من (4980) عاملًا، سحبت منهم عينة عنقودية مكونة من (360) فردًا من العاملين في الفنادق، واستخدمت الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات، حيث تم توزيع

(360) استبانة على عينة الدراسة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر سلبي ذي دلالة معنوية لإستراتيجية علاقات العمل في سلوكيات التنمر في مكان العمل، كما أظهرت الدراسة أن ممارسات الإدارة تعدل من الأثر السلبي لإستراتيجية علاقات العمل في سلوكيات التنمر في مكان العمل نحو الزيادة.

دراسة "منديل والسلمي والشماسي وذكي، 2018" بعنوان: السمات الشخصية وأثرها في تفشي ظاهرة التنمر في بيئة العمل (دراسة ميدانية على الإداريات بجامعة عبدالعزيز بجدة)، حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في تفشي ظاهرة التنمر في بيئة العمل، وما هي أكثر هذه السمات انتشارًا بين الموظفات في جامعة الملك عبدالعزيز، وكذلك التعرف على مستوى انتشار ظاهرة التنمر بين الموظفات، وكذلك معرفة أكثر السمات الشخصية السائدة ضمن الإداريات في جامعة الملك عبدالعزيز، وللإجابة عن هذه التساؤلات اعتمدت الباحثات على المنهج الوصفي التحليلي؛ للتعرف على السمات الشخصية السائدة، وأثرها في تفشي ظاهرة التنمر في بيئة العمل؛ سعيًا للوصول إلى النتائج حول متغيرات الدراسة من خلال الاستبانة كأداة رئيسية لجمع بيانات الدراسة الأولية. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين سمات العصابية وظاهرة التنمر في بيئة العمل، ووجود علاقة سالبة بين السمات الانبساطية والمقبولية والانفتاح على الخبرة، ويقظة الضمير، وظاهرة التنمر في بيئة العمل. وأوصت الدراسة بتهيئة بيئة عمل آمنة للإداريات، وداعمة للإنجاز، وتطوير مهارات الموظفات الإداريات.

دراسة "أرنوط 2017" بعنوان: التنمر في بيئة العمل وعلاقته بكل من جودة القيادة والاكتئاب لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن التنمر في بيئة العمل، وعلاقته بكل من جودة القيادة والاكتئاب لدى أعضاء هيئة التدريس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت مجموعة البحث من 450 عضوًا من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية بمصر، الذين تراوحت أعمارهم بين 35 إلى 54 عامًا، وتمثلت أدوات البحث في عمل مقياس التنمر في بيئة العمل. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن التنمر في العمل يؤدي إلى الاكتئاب، والشعور باليأس والتشاؤم، واتهام الذات، وفقدان الأمل، واضطراب الدافع، والشعور بالفشل في كل شيء، وفقدان معنى الحياة، والاهتمامات المعتادة، وأحيانًا أفكار تدمير الذات.

دراسة (Christopher Magee, Ross Gordon, Laura Robinson, Samantha Reis Peter Caputi, Lindsay oades, 2015). هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التنمر في العمل، ونوعية النوم، والضغط النفسي، وتكونت عينة الدراسة من (1454) موظفًا أستراليًّا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتم تقييم تجارب التنمر في العمل من خلال عمل استبانة معدّلة، حيث أُجرِي التحليل الطبقي؛ للتعرف على نوع التنمر المنتشر في أماكن العمل، وعلاقته باضطرابات النوم، وكانت نوعية النوم تقييمًا عبر مؤشر جودة النوم. وأشارت النتائج إلى ارتفاع الضغوط النفسية لدى الموظفين المتنمرين، وأن التنمر في العمل يؤثر على جودة النوم، حيث يسبّب الأرَقَ، وعدم الراحة أثناء النوم؛ بسبب كثرة التفكير السلبي تجاه العمل، وما يواجهه فيه من مشكلات.

دراسة Guy Notelaers&Lars Johan Hange Gwenaelle Poilpot-Rocaboy, 2015. هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من ردود الفعل الفردية، والتعرض للتنمر في العمل، وتم إجراء الدراسة على عينة قوامها 6175 موظفًا باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، وأشارت نتائج الدراسة إلى:

- يؤدي التنمر في العمل مباشرة إلى انخفاض الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي.
- الرضا الوظيفي يبدو وسيطًا جزئيًّا بين التنمر في العمل من جهة، والالتزام التنظيمي من جهة أخرى.

دراسة "يوسف، 2014" بعنوان: التنمر في مكان العمل بين الموظفين الأكاديميين وغير الأكاديميين في الجامعة الأردنية. هدفت هذه الدراسة إلى فحص طبيعة التنمر في مكان العمل بين موظفي الجامعة الأردنية الأكاديميين وغير الأكاديميين، ودراسة انتشار التنمر، والسلوكيات المصاحبة للتنمر، كما هدفت -أيضًا- إلى تحديد وجود علاقة بين التنمر في مكان العمل، والتوتر المصاحب له بين العاملين، وتحديد دور ردود أفعال الموظفين تجاه التصرفات السيئة المصاحبة للتنمر، وتكونت عينة الدراسة من

(375) عاملًا في الجامعة الأردنية. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن نسبة انتشار التنمر في مكان العمل بين موظفي الجامعة الأردنية 26.6%، وأن نسبة انتشار التنمر بين الموظفين الإداريين (غير الأكاديميين) أكثر من الموظفين الأكاديميين، وأن أكثر سلوكيات التنمر انتشارًا بين المشاركين هي تجاهل آراء ووجهات نظر الشخص الذي يمارَس عليه التنمر، وأيضًا كانت ردة فعل الأشخاص المتعرضين للتنمر الأكثر انتشارًا هي مناقشة سلوكيات التنمر مع زملائهم في العمل. وأشارت الدراسة إلى أنّ هناك تناسبًا طرديًّا بين ممارسة التنمر على الموظفين والتوتر النفسي المصاحب لهم أثناء عملهم. هذه الدراسة خلصت إلى وجود التنمر في الجامعة الأردنية.

دراسة "الزعبي ومهيدات، 2014". هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن سلوكيات التنمر التي يمارسها العاملون، والتعرف على العوامل المسببة والتي قد ترتبط بهذه السلوكيات، التي تم تحديدُها في هذه الدراسة بالثقافة المؤسسية، وردود فعل الإدارة، وصفات المستهدفين (الضحايا)، وصفات المتنمرين. وقد استخدمت إستراتيجية دراسة الحالة؛ لتنفيذ أهداف الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج؛ أبرزها: أن مستوى العاملين لسلوكيات التنمر عالية، وأن درجة موافقة العاملين على العوامل المرتبطة بسلوكيات التنمر كانت عالية، وأن هناك ارتباطًا دالًّا إحصائيًّا بين سلوكيات التنمر والعوامل المرتبطة بها.

دراسة **(Seonyoung Yun, Msn.RN, Jiyeon Kang, Young –ok Lee, MSN, RN, Younghee** Yi, 2014). هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين بيئة العمل والتنمر في أماكن العمل، وتكونت عينة الدراسة من (134) ممرضةً بالعناية المركزة من خمسة مستشفيات في كوريا، وقد تم قياسُ بيئة العمل والتنمر في العمل، وقد تم قياس النسخة الكورية من أعمال سلبية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين بيئة العمل في التمريض والتنمر في العمل.

دراسة **Muhammad Imran Quresi , Amran Md. Rasli & Khalid Zaman, 2014**. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي والتنمر في العمل، وصحة العمال في باكستان، وتم اختيار عينة عشوائية من (20) موظفًا اشتملت على 10 من القطاع العام، و10 من القطاع الخاص لهذه الدراسة، وقُدر التنمر في العمل والمناخ التنظيمي وصحة العمال عن طريق الهيكلية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة سلبية بين المناخ التنظيمي والتنمر من ناحية، وزيادة التنمر في أماكن العمل من ناحية أخرى، وآثاره السلبية على الموظفين، وعلى صحتهم النفسية والجسدية، ويؤثر ذلك بالسلب على عدد ساعات النوم، كما أظهرت نتائج الدراسة أنه يجب على المنظمات أن تتصدّى للتنمر في العمل؛ تفاديًا لما يسببه من الآثار الجسدية والنفسية على صحة الموظف.

كما جاءت دراسة **Zabrodska & Kveton,2012** التي هدفت إلى استطلاع مدى انتشار التنمر وأشكاله في موقع العمل بين موظفي الجامعات في جمهورية التشيك، وقد تم تقييم التعرض للتنمر من خلال الاستبانة المنقّحة للأعمال السلبية في عينة يبلغ قوامها (1533) موظفًا من موظفي الجامعات. وقد أظهرت النتائج أن نسبة 13.6% من المجيبين عن الاستبانة تم تصنيفُهم على أنهم مستهدفون للتنمر بِناءً على المفهوم العلمي للتنمر (التعرض الأسبوعي لأحد الأعمال السلبية)، في حين أن نسبة 7.9% من المجيبين تم تحديدهم كمستهدفين لأعمال التنمر بِناءً على تقارير شخصية، وأن معدل انتشار التنمر في الجامعات الإسكندنافية يقلّ كثيرًا عنه في الجامعات الأنجلو أمريكية.

دراسة **Aryan Gholipour & Tehran Iran and Mahieh Bod, Samira Fakheri Kozekanan, 2011**. هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين التنمر في بيئة العمل، وضغط العمل، والإجهاد النفسي الذي تتعرّض له الموظفات الإداريات بجامعة طهران، وتكونت عينة الدراسة من (285) موظفة من المكتبة النسائية في جامعة طهران، وطُبقت عليهنّ استبانة تتضمن أسئلة تقيس التنمر في مكان العمل، وأسئلة عن ضغوط العمل، وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيًّا بين ضغوط العمل المدركة، والإجهاد، والتنمر في بيئة العمل، ويبدو ذلك في بعض العوامل، مثل: عدم وعي المرأة بحقوقها، وعدم الإلمام بعناصرها، وإهمالها في أماكن العمل.

دراسة **Denez, Ertosuni ,2010** التي هدفت إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين التنمر في مكان العمل، وشخصية الموظف الذي يتعرّض لهذه السلوكيات، أو "الضحية"، وذلك على عينة مكونة من (242) موظّفًا بإحدى الشركات في تركيا، طبق عليهم مقياس إيزنك للشخصية، ومقياس السلوك السلبي في العمل، وإجراء مقابلات مع الموظفين الذين يتعرّضون للسلوكيات السلبية في العمل، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة بين شخصية الموظف وتعرضه للتنمر في مكان العمل.

دراسة **Jane L. Ireland, 2004** عن طبيعة ومدى أسباب التنمر بين مرضى اضطرابات الشخصية في مستشفى عالية الأمن، وتهدف الدراسة الحالية إلى معرفة إدراكات وخبرات عن طبيعة ومدى وأسباب التنمر بين مرضَى اضطرابات الشخصية، وتم تحديد أفراد العينة من وحدة الاضطرابات الشخصية بالمستشفى، والعينة الكلية تكونت من (60) فردًا، منقسمة (30 مريضًا، 30 من العاملين)؛ تكرارًا من الصور المباشرة، والنميمة، ونشر الشائعات، والنبذ، وعمل مقلب في فرد ما للضحك عليه، وهي الأنماط الأقل تكرارًا من الأذَى، وهناك مَيلٌ من قِبل الكثير من المرضى أكثر من العاملين لإقرار النميمة، ونشر الشائعات، ومع ذلك؛ فإن العدوان غير المباشر لم تدركه عينة البحث على أنه عنف.

خلاصة وتعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من عرض الدراسات السابقة التي تناولت التنمر الوظيفي، وعلاقته ببعض المتغيرات المختلفة؛ وجود اهتمام بهذا المتغير، وما زال مستمرًّا في البيئة الأجنبية، في حين أنه لم تتوجه أنظار الباحثين في البيئة العربية لدراسة هذا المتغير، كما تعددت أهداف هذا الاهتمام البحثي؛ منه ما اهتم بدراسة نسبة انتشار التنمر في بيئة العمل، مثل دراسة (Quinem1999)، حيث وَجَدت انتشارًا لهذه الظاهرة، وأن 42% من الموظفين تعرضوا للتنمر من الآخرين في بيئة العمل. وبعض الدراسات الأخرى حاولت الكشف عن علاقته ببعض متغيرات الشخصية، مثل دراسة (صيتة بنت منديل وآخرين، 2018) التي تناولت العلاقة بين سمات الشخصية، وأثرها في تفشي ظاهرة التنمر في بيئة العمل، ودراسة (إيرلاند Ireland ,2003) وعلاقته بشخصية المستهدف، مثل دراسة (Denez&Ertosuni,2013) وعلاقته بالصحة النفسية، والقلق، والاكتئاب، مثل دراسة (أرنوط، 2018)، ودراسة (Karaza et al ,2016)، ودراسة (Brousse et al ,2008). ودراسة بشري أرنوط "2018" هدفت إلى الكشف عن التنمر في بيئة العمل، وعلاقته بكل مِن جودة القيادة والاكتئاب لدى أعضاء هيئة التدريس، كما هدفت دراسة دمرجيان "2018" إلى معرفة إثر إستراتيجية علاقات العمل على سلوكيات التنمر في مكان العمل، وهدفت دراسة دعاء موسى الغرابلي "2014" إلى فحص طبيعة التنمر في مكان العمل بين الموظفين الأكاديميين وغير الأكاديميين في الجامعة الأردنية.

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في كافة عناصر بحثها، ومراحله، سواء فيما يتعلق بالإطار النظري، أو الإجرائي، وذلك على حسب الآتي:

تدعيم فكرة إجراء هذا البحث، استنباط متغيرات البحث، تحديد أهداف البحث، تحديد مشكلة الدراسة، تحديد عينة الدراسة. استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة، فقد كانت عَونًا في اختيار وتصميم أداة الدراسة، وماهية تطبيقها، وفي تحديد خطواتها الإجرائية، وأساليبها الإحصائية، وفيما تتطلبة هذه الدراسة من مراجع ودراسات. حيث اوصت دراسة (Yeh et al ,2014) بضرورة تصميم مقياس خاص بالتنمر في بيئة العمل.

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تتناول بعض اضطرابات الشخصية كمنبئات بالتنمر الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بالجامعات السعودية.

منهج الدراسة والإجراءات:

منهج الدراسة: المنهج المستخدم في البحث هو المنهج الوصفي الارتباطي؛ نظرًا لمناسبته لأهداف الدراسة.

مجتمع الدراسة: جميع الموظفين الإداريين في الجامعات السعودية .

- **عينة الدراسة:** قامت الباحثتان باختيار عينة عشوائية من الموظفين الإداريين في عدد من الجامعات السعودية، مكونة من (200) موظف إداري، وتم تطبيق مقياس التنمر الوظيفي، وتم تحديد مستوى التنمر لديهم بحساب المتوسطات، والانحرافات المعيارية، وبعد استبعاد الإداريين الذين كان مستوى التنمر لديهم منخفضًا، أصبحت العينة (144) من الموظفين الإداريين، تم تقسيمهم إلى عينة أساسية وعينة استطلاعية.
- **عينة الدراسة الاستطلاعية:** تكونت من (60) من الموظفين الإداريين في عدد من الجامعات السعودية تم تطبيق أدوات الدراسة عليهم؛ وذلك للتعرف على الخصائص السيكومترية مقياس التنمر الوظيفي من إعداد الباحثتين، مقياس اضطرابات الشخصية (PDQ-4+).
- **عينة الدراسة الأساسية:** تكونت عينة الدراسة الأساسية من (84) متنمرًا من الموظفين الإداريين في عدد من الجامعات السعودية.

أدوات الدراسة:

- مقياس التنمر الوظيفي. إعداد/ الباحثتين.
- مقياس اضطرابات الشخصية (PDQ-4+). اعداد/ Steven Hyler

أولًا: مقياس التنمر الوظيفي

الصورة الأولية لمقياس التنمر الوظيفي:

مرت عملية إعداد المقياس بعدة مراحل كما يلي: (1) تحديد الهدف من المقياس، وهو قياس التنمر الوظيفي، (2) الاطلاع على بعض الأدبيات السيكولوجية المتعلقة بالتنمر الوظيفي، (3) تحديد التعريف الإجرائي للمفهوم، (4) صياغة العبارات المكونة من (58) عبارة، (5) عرض بنود المقياس على 7 من المحكمين في الصحة النفسية والإرشاد النفسي (6)، وإجراء التعديلات المقترحة، وقد استقرت الباحثتان على نسبة اتفاق 90% على عبارات المقياس، (7) التحقق من الكفاءة السيكومترية للمقياس، (8) تطبيق المقياس في صورته النهائية.

الصورة النهائية لمقياس التنمر الوظيفي:

قامت الباحثتان بإعداد مقياس التنمر الوظيفي، ويحتوي على (58) عبارة تكون استجاباتها دائمًا، وأحيانًا ونادرًا بهدف توفير أداة سيكومترية تناسب ثقافة البيئة السعودية، وتتناسب مع عينة البحث، وأيضًا بسبب ندرة المقاييس التي تصدت لقياس التنمر الوظيفي التنمر، وذلك في حدود علم الباحثتين، وما تم الاطلاع عليه في التعرف على سلوك التنمر بين الموظفين في المؤسسات الحكومية، ومدى تأثير هذا السلوك على جودة العمل وصحة وسلامة الموظفين النفسية.

الخصائص السيكومترية لمقياس التنمر الوظيفي:

أ- الصدق:

قامت الباحثتان بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين، وهم خبراء في مجال الصحة النفسية، وكان عددهم (7) أعضاء هيئة تدريس من جامعات مختلفة (جامعة الإمام وجامعة نجران وجامعة الملك خالد)، وقام المحكمون بتعديل بعض عبارات المقياس.

- وللتأكد من صدق المقياس تم حساب صدق المقارنة الطرفية؛ وذلك للتحقق من القدرة التمييزية لمقياس التنمر الوظيفي، وما إذا كان المقياس يميز (تمييزًا فارقًا) بين المستوى القوى والمستوى الضعيف، وتتضح النتائج في الجدول التالي:

جدول (1) قيمة "z" لدلالة الفروق بين المستوى المرتفع والمنخفض لمقياس التنمر الوظيفي

المجموعة	العدد	المتوسط الرتبي	مجموع الرتب	Mann-Whitney U	قيمة "z"	الدلالة	مستوى الدلالة
المستوى المرتفع	15	23	345	0.000	4.80-	0.001	دالة عند مستوى 0.01
المستوى المنخفض	15	8	120				

يتضح من الجدول السابق أن الفرق بين المستويين المرتفع والمنخفض دال إحصائيًا عند مستوى (0.01)، وفي اتجاه المستوى المرتفع؛ ما يعني تمتع الاختبار بصدق تمييزي قوي.

ب- الاتساق الداخلي:

قامت الباحثتان بحساب قيمة الاتساق الداخلي عن طريق حساب معاملات الارتباط بين كل مفردة والدرجة الكلية للمحور، والجدول التالي يوضح النتائج:

جدول (2) القيم التقديرية لمعاملات الصدق لبنود مقياس التنمر بطريقة تحليل البنود (الاتساق الداخلي)

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	0.325**	16	0.315**	31	0.455**	46	0.369**
2	0.425**	17	0.320**	32	0.336**	47	0.375**
3	0.329**	18	0.444**	33	0.320**	48	0.336**
4	0.525**	19	0.265*	34	0.452**	49	0.315**
5	0.315**	20	0.365**	35	0.305**	50	0.385**
6	0.365**	21	0.425**	36	0.225*	51	0.335**
7	0.425**	22	0.295*	37	0.635**	52	0.305**
8	0.695**	23	0.635**	38	0.455**	53	0.396**
9	0.265*	24	0.365**	39	0.363**	54	0.345**
10	0.322**	25	0.275*	40	0.652**	55	0.335**
11	0.248*	26	0.336**	41	0.255*	56	0.318**
12	0.569**	27	0.310**	42	0.365**	57	0.238*
13	0.269*	28	0.225*	43	0.215*	58	0.305**
14	0.415**	29	0.610**	44	0.336**		
15	0.635**	30	0.632**	45	0.257*		

** دالة عند مستوى دلالة 0.01 * دالة عند مستوى دلالة 0.05

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى 0.01، مستوى 0.05؛ ما يشير إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها عند تطبيق المقياس.

الثبات:

قامت الباحثتان بحساب معامل الثبات للمقياس بحساب قيمة معامل ألفا والتجزئة النصفية لأبعاد المقياس، والجدول التالي يوضح النتائج:

جدول (3) يوضح معامل ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد المقياس وللدرجة الكلية (عدد العبارات= 58)

الأبعاد	قيمة معامل ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية	
		سبيرمان براون	جتمان
عبارات المتنمرين	0.923	0.854	0.798

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات لأبعاد مقياس التنمر الوظيفي قيم مرتفعة؛ ما يجعل هناك ثقة في استخدام المقياس.

ثانيًا: مقياس اضطراب الشخصية (PDQ– 4+)

اختبار تشخيص الشخصية النسخة الرابعة المعدلة (Personality Dignostic Questionnaire)، ويرمز له اختصارًا (PDQ–4+) هو اختبار تقرير ذاتي قام بإعداده ستيفن هيلر (Steven Hyler)، مشتقًا بنوده من محكات (DSM– IV–TR,2000)، ويتكون من 99 عبارة تقيس أعراض (12) اضطرابًا من اضطرابات الشخصية.

يمكن أن يطبق بشكل فردي وجماعي، وكل عبارة تتضمن بديلي إجابة (صح، خطأ) بحيث تعطي إجابة (صح درجة 1)، وتعطي الإجابة (خطأ درجة 0)، وللاختبار درجة كلية، بالإضافة إلى درجات للمقاييس الفرعية نحصل عليها من خلال الجمع الجبري للدرجات، واقتصرت الباحثتان على تناول بعض الاضطرابات الشخصية، التي تتفق مع بعض ما تناولته الدراسات السابقة فيما يخص الموظفين والإداريين، وما تتفق مؤشراته مع ما تناولته تلك الدراسات، ومنها دراسة أرنوط (2017)، ودراسة منديل والسلمي والشماسي وذكي (2018) التي تمثلت في اضطراب الشخصية النرجسية (9 عبارات)، اضطراب الشخصية المضادة للمجتمع (7 عبارات)، اضطراب الشخصية الحدية (9 عبارات)، اضطراب الشخصية الاكتئابية (7 عبارات) ، وبالتالي تكون المقياس الذي طبقته الباحثتان من (32عبارة) فقط.

طريقة التصحيح:

– تثبت السمة المرضية (البند) بالإجابة "صحيح"، وإعطاء علامة واحد لكل إجابة من هذا النوع، ثم تجمع النقاط لتشكل المجموع الكلي لاضطراب الشخصية، وتتحدد درجة مرضية للشخصية برمتها، دون تحديد نوع الاضطراب، وتعد الدرجة الكلية للمقياس مؤشرًا عامًا لاضطراب الشخصية، وتحسب هذه الدرجة بجمع كل الإجابات.

الخصائص السيكومترية لمقياس اضطرابات الشخصية:

أ– الصدق:

– صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي):

تم حساب صدق المقارنة الطرفية؛ وذلك للتحقق من القدرة التمييزية لمقياس **اضطرابات الشخصية**، وما إذا كان المقياس يميز (تمييزًا فارقًا) بين المستوى القوى والمستوى الضعيف، ومنها قامت الباحثتان بإجراء الخطوات التالية:

- ترتيب درجات أفراد العينة الاستطلاعية، وعددهم (60) إداريًا ترتيبًا تنازليًا.
- تحديد الإرباعي الأدنى من العدد الكلى للدرجات من أول الترتيب التنازلي ومن آخره، أي تم تحديد أول (15) من أفراد العينة الأساسية من الترتيب كأفراد المستوى المرتفع، وآخر (15) من أفراد العينة الأساسية من الترتيب كأفراد المستوى المنخفض.
- تم حساب دلالة الفرق بين متوسطي درجات الأفراد في المستويين عن طريق استخدام اختبار "مان وتني للعينات المستقلة"، وتتضح النتائج في الجدول التالي:

جدول (4) قيمة "z" لدلالة الفروق بين المستوى المرتفع والمنخفض لمقياس اضطرابات الشخصية

المجموعة	العدد	المتوسط الرتبي	مجموع الرتب	Mann–Whitney U	قيمة "z"	الدلالة	مستوى الدلالة
المستوى المرتفع	15	23	345	0.000	4.80–	0.001	دالة عند مستوى 0.01
المستوى المنخفض	15	8	120				

يتضح من الجدول السابق أن الفرق بين المستويين المرتفع والمنخفض دال إحصائيًّا عند مستوى (0.01)، وفي اتجاه المستوى المرتفع؛ ما يعني تمتع الاختبار بصدق تمييزي قوي.

الاتساق الداخلي:

قامت الباحثتان بحساب قيمة الاتساق الداخلي عن طريق حساب معاملات الارتباط بين كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يوضح النتائج:

جدول (5) القيم التقديرية لمعاملات الصدق لبنود مقياس اضطرابات الشخصية بطريقة تحليل البنود (الاتساق الداخلي)

رقم البند	ارتباط البند بالمقياس الكلي	ارتباط البند بالمقياس الفرعي	رقم البند	ارتباط البند بالمقياس الكلي	ارتباط البند بالمقياس الفرعي
اضطراب الشخصية النرجسية			اضطراب الشخصية الحدية		
1	0.321**	0.425**	1	0.323**	0.396**
2	0.323**	0.411**	2	0.505**	0.602**
3	0.386**	0.398**	3	0.262*	0. 375**
4	0.499**	0.514**	4	0.374**	0.512**
5	0.323**	0.399**	5	0.495**	0.553**
6	0.505**	0.586**	6	0.314**	0.357**
7	0.258*	0.593**	7	0.254*	0.312**
8	0.374**	0.521**	8	0.292*	0.511**
9	0.401**	0.524**	9	0.401**	0.493**
اضطراب الشخصية المضادة للمجتمع			اضطراب الشخصية الاكتئابية		
1	0.669**	0.687**	1	0.502**	0.617**
2	0.289*	0.523**	2	0.408**	0. 564**
3	0.257*	0.435**	3	0.239*	0.353**
4	0.427**	0.521**	4	0.236*	0. 363**
5	0.361**	0.356**	5	0.471**	0.563**
6	0.286*	0.325**	6	0.629**	0. 644**
7	0.499**	0.596**	7	0.669**	0.637**

– ** دالة عند مستوى دلالة 0.01 * دالة عند مستوى دلالة 0.05

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى 0.01، مستوى 0.05؛ ما يشير إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها عند تطبيق المقياس.

الثبات:

قامت الباحثتان بحساب ثبات مقياس اضطرابات الشخصية من خلال استخدام معادلة (كيودر – ريتشاردسون 20)، وهي صورة خاصة من معامل ألفا كرونباخ تستخدم في حالة الاستجابات الثنائية، باستخدام المعادلة:

$$r_{KR-20} = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum_{i=1}^{m} pq}{\sigma_T^2}\right)$$

ويوضح الجدول التالي معامل الثبات للمقياس ككل، ولأبعاد المقياس.

جدول (6) يوضح معامل الثبات بطريقة معامل كيودر ريتشاردسون لمقياس اضطرابات الشخصية

الأبعاد	قيمة معامل كيودر ريتشاردسون
اضطراب الشخصية النرجسية	0.764
اضطراب الشخصية المضادة للمجتمع	0.697
اضطراب الشخصية الحدية	0.732
اضطراب الشخصية الاكتئابية	0.769
الدرجة الكلية للمقياس	0.815

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات لأبعاد مقياس اضطرابات الشخصية والدرجة الكلية للمقياس قيم مرتفعة؛ ما يجعل هناك ثقة في استخدام المقياس.

الأساليب الإحصائية:

- معامل ارتباط بيرسون.
- اختبار ت لدلالة الفروق بين متوسطي درجات الموظفين المتنمرين.
- تحليل الانحدار المتعدد.

- **نتائج الدراسة:**

- **وللإجابة على السؤال الأول والذي ينص على " ما العلاقة بين بعض اضطرابات الشخصيةِ موضعِ الدراسة والتنمر الوظيفي (المتنمرون)؟"**، قامت الباحثتان بحساب معامل الارتباط بين الدرجات التي حصل عليها أفراد العينة على أبعاد مقياس اضطرابات الشخصية والتنمر الوظيفي، ويوضح جدول (7) النتائج التي تم التوصل إليها:

جدول (7) دلالة معاملات الارتباط بين بعض اضطرابات الشخصية والتنمر الوظيفي

الأبعاد	المتنمرون
اضطراب الشخصية النرجسية	0.369*
اضطراب الشخصية المضادة للمجتمع	0.877**
اضطراب الشخصية الحدية	0.289*
اضطراب الشخصية الاكتئابية	0.475**

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا عند مستوى 0.01، 0.05 بين أبعاد متغير التنمر الوظيفي واضطراب الشخصية لدى عينة الدراسة الحالية، أي أنه كلما زادت اضطرابات الشخصية؛ ارتفع مستوى التنمر الوظيفي، وبالتالي تحققت الباحثتان من صحة السؤال الأول، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة Jane L. Ireland, 2004.

وتفسر الباحثتان هذه النتيجة بأن التنمر الوظيفي ينتج من الأفراد الذين يعانون من اضطرابات الشخصية ذات السمة العدوانية بحيث يحاول المتنمر ذو اضطراب الشخصية النرجسية أو المضادة للمجتمع أو حتى الاضطراب الشخصية الحدية، وكذلك حتى الشخصية الاكتئابية إلى إشباع الرغبة في العدوانية مع اختلاف الدرجة، وكذلك التعبير عن العدوانية بين هذه الاضطرابات، إلا أنها تأخذ طابع التنمر على الآخرين، سواء بالقول والسخرية أو الفعل المباشر وغير المباشر.

للإجابة على السؤال الثاني الذي ينص على

"**هل توجد فروق جوهرية بين متوسطي درجات الموظفين المتنمرين في بعض اضطرابات الشخصيةِ موضعِ الدراسة؟**"،قامت الباحثتان بحساب الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة الأساسية على مقياس التنمر الوظيفي، باستخدام اختبار "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطات من خلال البرنامج الإحصائي SPSS، ويوضح الجدول التالي نتائج الفروق بين المتوسطات ودلالتها الإحصائية:

جدول (8) دلالة الفروق بين المتنمرين فى بعض أبعاد مقياس الشخصية

	متنمرين (ن =38)		قيمة	P	مستوى
	المتوسط	الانحراف	الدلالة	value	الدلالة
اضطراب الشخصية النرجسية	13.21	1.83	0.579	0.567	غير دال
اضطراب الشخصية المضادة للمجتمع	11.21	1.37	1.197	0.238	غير دال
اضطراب الشخصية الحدية	14.57	1.70	0.022	0.983	غير دال
اضطراب الشخصية الاكتئابية	11.31	1.54	1.490	0.140	غير دال
الدرجة الكلية	50.31	5.07	1.036	0.303	غير دال

يتضح من الجدول السابق:

- وتفسر الباحثتان هذه النتيجة بأن اضطرابات الشخصية ذات موضع الدراسة من معايير تشخيصها سمة العدوانية باختلاف الطرق التي تعبر عنها، وبالتالي تشترك كلها في التنمر الوظيفي متى ما وجدت الفرصة المناسبة لذلك.

للإجابة على السؤال الثالث الذي ينص على:

- " **هل توجد قدرة تنبؤية لبعض اضطرابات الشخصية بدرجة التنمر الوظيفي بمحوريه (المتنمرون)؟**،وللتحقق من صحة السؤال الثالث استخدمت الباحثتان تحليل الانحدار لمتغيري اضطرابات الشخصية والتنمر الوظيفي من خلال البرنامج الإحصائي SPSS، وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (9) نتائج تحليل الانحدار الخطي المتدرج للتنبؤ بالتنمر الوظيفي من خلال اضطرابات الشخصية لدى عينة البحث

م	المتغير	قيمة معامل الانحدار غير المعيارية	قيمة معامل الانحدار	قيمة ف	قيمة ت	R	R2

		معامل الانحدار (B)	الخطأ المعياري	المعيارية (Beta)				
1	الثابت	83.828	9.69		**36.33	**9.55-	0.538	0.290
	اضطراب الشخصية النرجسية	1.123	0.586	0.104		**10.67		
2	الثابت	69.84-	5.15		**45.91	**12.37-	0.625	0.390
	اضطراب الشخصية النرجسية	3.02	0.17	0.52		**10.96		
	اضطراب الشخصية المضادة للمجتمع	5.356	4.706	0.408		**7.08		
3	الثابت	83.78-	4.56		**23.26	**8.80-	0.682	0.470
	اضطراب الشخصية النرجسية	2.17	0.19	0.33		**6.47		
	اضطراب الشخصية المضادة للمجتمع	1.66	0.14	0.27		**8.57		
	اضطراب الشخصية الحدية	0.865	4.282	0.076		**10.24		
4	الثابت	1.835	2.615	0.467	**40.17	**14.08-	0.716	0.512
	اضطراب الشخصية النرجسية	1.62	0.21	0.31		**6.66		
	اضطراب الشخصية المضادة للمجتمع	1.56	0.14	0.33		**11.63		
	اضطراب الشخصية الحدية	1.24	0.17	0.21		**5.87		
	اضطراب الشخصية الاكتئابية	0.87	0.22	0.14		**4.11		

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

يتم قبول النموذج الرابع؛ حيث إنه يتضمن تحسنًا مقبولًا في قيمة معامل الارتباط المتعدد R مقارنة بالنموذج الأول، وقد بلغت قيمة "ف" لنموذج الانحدار الرابع (40.17)، وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.01، وبلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد R (0.716)، وبلغت قيمة مربع معامل الارتباط المتعدد (معامل التحديد) R^2 (0.512) أي أن اضطرابات (الشخصية النرجسية، الشخصية المضادة للمجتمع، الشخصية الحدية، الشخصية الاكتئابية) في النموذج الرابع تفسر نسبة 51.2% من التباين الكلي في المتغير التابع (التنمر الوظيفي)، واتفقت تلك النتيجة مع نتائج دراسة "Brousse et al,2008"، التي تشير إلى أنه يمكن أن يكون للتنمر في مكان العمل تداعيات خطيرة على الصحة النفسية؛ ما يؤدي إلى اضطرابات نفسية خطيرة ومستمرة، واتفقت – أيضًا– مع نتائج دراسة Christopher Magee,2015، التي أشارت نتائجها إلى ارتفاع الضغوط النفسية لدى الموظفين المتنمرين،

وأن التنمر في العمل يؤثر على جودة النوم؛ حيث يسبب الأرق وعدم الراحة أثناء النوم بسبب كثرة التفكير السلبي تجاه العمل وما يواجهه فيه من مشكلات.

واتفقت الباحثتان في دراستهما مع نتائج دراسة Guy Notelaers&Lars Johan Hange Gwenaelle Poilpot-Rocaboy, 2015؛ حيث يؤدي التنمر في العمل إلى انخفاض الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

وتفسر الباحثة هذه النتائج إلى أن التنمر ينتشر لدى الموظفين، ويؤثر عليهم بشكل سلبي؛ حيث إن الأثر النفسي للتنمر يمكن أن يكون مدمرًا، فيسبب التنمر العديد من الاضطرابات النفسية للضحايا مثل القلق والاكتئاب، ومحاولة الانتحار، وانخفاض الثقة بالنفس؛ ما ينتج عنه ضعف تقدير الذات، وانخفاض الروح المعنوية، وضعف الرضا الوظيفي.

توصيات الدراسة:

انطلاقًا من نتائج الدراسة الحالية يمكن تقديم بعض التوصيات التي يمكن أن تفيد وتخدم المجتمع؛ للحد من انتشار ظاهرة التَّنمرْ في العمل.

- توفير المؤسسة برنامج شاملًا للوقاية من التَّنمرْ، ومساعدة الموظفين والرؤساء على كيفية التغلب على سلوك التَّنمرْ ومواجهته.
- تعزيز السلوكيات الإيجابية والاجتماعية التي تصدر عن الموظفين داخل بيئة العمل، وتنمية روح العمل الجماعي.
- وضع قواعد وإجراءات عقابية محددة وواضحة ضد الموظفين المتنمرين، وقد يتمثل ذلك في الإبعاد أو الحرمان المؤقت، وهو أسلوب مِن أساليب العقاب، يتضمن سحب المعززات عن الموظف المُتَنمر.
- إجراء الاختبارات النفسية وتطبيقها على الموظفين، للكشف عن اضطرابات الشخصية وخاصة ذات العلاقة الارتباطية بالتنمر.
- تنمية المشاعر الإيجابية لدى الموظفين مثل التسامح والحب واحترام القوانين ومواجهة مشكلة التَّنمرْ والعنف.
- ضرورة عمل دورات تأهيلية للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين، وتدريبهم على استخدام البرامج العلاجية والإرشاد النفسي والاجتماعي؛ وذلك لمواجهة ظاهرة التَّنمرْ الوظيفي باحتراف داخل المؤسسات وبيئات العمل؛ ما يؤدي إلى التقليل مِن حدوث هذه الظاهرة.

الدراسات المقترحة:

- إجراء دراسة عن العلاقة بين التَّنمرْ والتكيف النفسي والاجتماعي لدى عينة من أساتذة الجامعة.
- إجراء دراسة عن العلاقة بين التَّنمرْ وبعض الاضطرابات النفسية لدى عينة من الموظفين.
- إجراء دراسة عن الفروق بين المتنمرين في سمات الشخصية والاضطرابات النفسية والأساليب المعرفية.
- إقامة برامج إرشادية لتحسين التعامل مع المتنمر وظيفيًّا، وتخفيف حدة التنمر على ضحايا التنمر.

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية:

بتروفسكى، ا. ف, ياروشفسكى، م. ج, الفيشاوى، سعد., عبد الجواد، حمدى, رضوان، عبد السلام & ,احمد، عاطف .(A.(1996 .معجم علم النفس المعاصر ا. ف. بتروفسكى، م. ج. ياروشفسكى؛ محرر الطبعة العربية سعد الفيشاوى؛ ترجمة حمدى عبد الجواد، عبد السلام رضوان؛ مراجعة عاطف احمد.

القرعان، أحمد خليل (2004). الطفولة المبكرة، خصائصها، مشاكلها، حلولها، عمان، دار الإسراء.

ظافر، أميمة معن (2015). دور المخطوطات الاستعرافية غير التكيفية المبكرة كوسيط في اضطرابات الشخصية وسمات الشخصية السوية لدى العاملين في المؤسسات التعليمية في مدينة دمشق، رسالة دكتوراه، جامعة دمشق، كلية التربية.

أرنوط، بشرى إسماعيل (2017). التنمر في بيئة العمل وعلاقته بكل من جودة القيادة والاكتئاب لدى أعضاء هيئة التدريس، جامعة ذي قار، كلية الآداب.

غباري، ثائر وأبو شعيرة، خالد (2010). سيكولوجية الشخصية، الأردن، عمان، مكتبة المجتمع العربي.

عبدالحميد، جابر وكفافي، علاء الدين (1993). معجم علم النفس والطب النفسي (إنجليزي– عربي)، القاهرة، دار النهضة، الجزء السادس.

فايد، حسين (2007). دراسات في السلوك والشخصية، القاهرة، مؤسسة طيبة.

فايد، حسين (2010). المضطربون سلوكيًا تشخيصها– أسبابها– علاجها، الرياض، دار الزهراء.

يوسف، دعاء موسى (2014). التنمر في مكان العمل بين الموظفين الأكاديميين وغير الأكاديميين في الجامعة الأردنية، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية.

الزعبي، دلال محمد ومهيدات، رزان علي (2014). سلوكيات التنمر التي يمارسها العاملون في المؤسسات الأكاديمية في الأردن والعوامل المرتبطة بها (دراسة حالة)، كلية إربد الجامعية، جامعة البلقاء التطبيقية بالأردن، المجلة الدولية للأبحاث التربوية.

أحمد، رحاب يحيى (2018). فاعلية العلاج القائم على التعقل في تخفيف حدة بعض أعراض اضطراب الشخصية الحدية لدى عينة من طلاب الجامعة.

شقير، زينب محمود (2002). الشخصية السوية والمضطربة "نظريات الشخصية– المشكلات السلوكية– اضطرابات الشخصية– السوماتوسايك– السيكوسوماتك– اضطرابات الأكل– العصاب والذهان"، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، ط2.

دمرجيان، سارين شانت (2018). أثر إستراتيجية علاقات العمل على سلوكيات التنمر في مكان العمل: الدور المعدل لممارسات الإدارة بالتجول (دراسة ميدانية في فنادق الخمس نجوم في عمان) رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال.

سليمان، سناء محمد (2008). مشكلة العنف والعدوان لدى الأطفال والشباب (بين الخير والشر، والصواب والخطأ)، القاهرة، عالم الكتب، ط1.

المنديل، صيتة والسلمي، رباب والشماسي، أريج (2018). السمات الشخصية وأثرها في تفشي ظاهرة التنمر في بيئة العمل (دراسة ميدانية على الإداريات بجامعة الملك عبدالعزيز بجدة، جامعة الملك عبدالعزيز، كلية الاقتصاد والإدارة.

بشرى، صمويل تامر والحديبي، مصطفى عبدالمحسن وعبدالوهاب، علا محمد (2017). أعراض اضطراب الشخصية الحدية في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمات المتزوجات، كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد الثالث والثلاثون، العدد الثاني.

عبدالله، عادل (2000). العلاج المعرفي السلوكي أسس وتطبيقات، القاهرة، دار الرشاد.

نيازي، عبدالمجيد محمد (2000). مصطلحات ومفاهيم إنجليزية في الخدمة الاجتماعية، الرياض، مكتبة العبيكان.

العيسوي، عبدالرحمن (2001). الجديد في الصحة النفسية، الإسكندرية، منشأة المعارف.

مغار، عبدالوهاب (2015). التنمر الوظيفي (مقاربة نظرية)، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 43، مجلد ب.

إبراهيم، عبدالستار وعسكر، عبدالله (2009). علم النفس الإكلينيكي في ميدان الطب النفسي، القاهرة، الأنجلو المصرية، ط4.

الشوابكة، عريان عدنان (2019). أثر سلوكيات التنمر في مكان العمل على دوران العمل الطوعي: المناخ التنظيمي متغير معدل (دراسة ميدانية على المستشفيات الخاصة بالعاصمة عمان)، جامعة الشرق الأوسط.

خليل، عمر الخطاب (2002). التشخيص المزدوج قضية خطيرة، مجلة مركز معوقات الطفولة، جامعة الأزهر، العدد (10).

عباس، فيصل (2001). الموسوعة الكبرى لعلم النفس والتربية (سيكولوجية العنف والقوة والعنف المعاصر) القاهرة، مركز الشرق الأوسط الثقافي، الجزء الرابع عشر.

مشاعل، فاتن ثابت (2015). أثر اضطرابات الشخصية المصاحبة لبعض الاضطرابات النفسية (الاختلاطية) على الاستجابة العلاجية لمرضى نفسيين بعد العلاج الطبي النفسي، جامعة دمشق، كلية التربية.

صالح، مأمون (2008). الشخصية "وبناؤها، وتكوينها، أنماطها، اضطراباتها"، عمان، الأردن، دار أسامة.

الدسوقي، مجدي محمد (2016). مقياس التعامل مع السلوك التنمري، دار العلوم، القاهرة، ط1.

شلبي، محمد أحمد والدسوقي، محمد إبراهيم، وإبراهيم، زيزي السيد (2014). تشخيص الأمراض النفسية للراشدين مستمدة من (DSM-5 & DSM-4)، القاهرة، الأنجلو المصرية.

عبدالرحمن، محمد السيد (2009). علم الأمراض النفسية والعقلية (الأسباب- الأعراض- التشخيص- العلاج) موسوعة الصحة النفسية، الكتاب الأول، الجزء الثاني، القاهرة، دار الزهراء.

محمود، محمد والسيد، علي (2011). العلاج النفسي السلوكي المعرفي الحديث، الرياض، الرياض، دار الزهراء.

مصطفى، محمود عيد (2009). العلاج المعرفي السلوكي للاكتئاب "برنامج علاجي تفضيلي"، القاهرة، إيتراك.

مصطفى، شكيب (2007). الأنواع العشرة لاضطرابات الشخصية، ب ط، enline. L.

عبد العزيز، حدار (2013). تشخيص الاضطرابات الشخصية، جسور النصر والتوزيع، ط1، الجزائر.

حمودة، محمود (1991). الطب النفسي "النفس أسرارها وأمراضها"، القاهرة، مكتبة الفجالة، ط2.

عيد، محمد إبراهيم (2005). مقدمة في الإرشاد النفسي، القاهرة، الأنجلو المصرية.

سعفان، محمد أحمد (2011). الشخصية النرجسية "رؤية تحليلية في ضوء النظرية".

قطامي، نايفة والصرايرة، منى (2009). الطفل المُتَنمرْ، دار المسيرة، عمان.

محمد، هبة محمود (2016). سمات الشخصية كمتغيرات وسيطة في العلاقة بين الابتزاز العاطفي وأعراض اضطراب الشخصية الحدية لدى عينة غير إكلينيكية من المتزوجين (دراسات نفسية)، مجلد 26، ع1، دار المنظومة. كلية التربية ببنها، العدد116 ج (3).

علي، يوسف عبدالقادر (2014). قياس النرجسية لدى عينة من الطلبة الجامعيين وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية، مجلة جامعة التحليل للبحوث، المجلد 9.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Alfredo Rodriguez – Munoz & Elfi Baillien, Hans Dewitte Bernardo Moreno Jimenez and Juan Carlos pastor (2009): Cross – Lagged relationship between Work place bullying , Job Satisfaction and engagement: the Longitudinal Studies, work & Stress, vol.23, No, 3.

Azizi Yahaya & Tan Chzi Ing, Goh Mollee, Noordin Yahaya, Yusuf Boon, Hashim, Suhaila Taat (2012): The Impact of Workplace bullying on Work Performance, Archives Des Science, Vol 65, No, 4

After Andrea Adams (1997): Bullying at work, Journal of Community Applied Psychology, Vol 7.

Brousse ,G, Fontanal ,L,Ouchchane ,Boissn,C,Gerbaud L,Bouurguet,D Perrier, A Pierre ,S ,Liorc M ,Chamoux ,A (2008) :Psychopathological feartures of a patient population of targest of workplace bullying Occupational Medicine ,58 (2) 122-128.

Charles E. Notar & Sharon Padgett(2013):Adults Role in Bullying, Universal Journal of Educational Research (4):294-297

Christopher Magee & Ross Gordon and Samantha Reis, Peter Caputi Lind Sayoades (2015): Personality and individual difference (Distinct Workplace bullying experiences a Sleep quality: A person – Centred approach.

David P. Farrington & Friedrich Losel Maria. Ttofi and Nikos theodorakis (2012):School Bullying, depression and offending behavior Later in Life An updated Systematic Review of Longitu dinal studies

David P.Farrington , Rolf Loeber and Rebecca Stalling , Maria M. Ttofi (2011):Bullying Perpetration and Victimization aspre dictors of delinquency and depression in The Pittsburgh ,Youth Study ,Journal of Aggression ,Conflict and Peace Researc

Denez,N & Ertosun , O.(2010) : The relationship between personality and being Esposed to workplace bullying or mobbing .journal of Global Strategic Management , (4) ,129- 142

Gary Namie (2007):The Challenge of Workplace Bullying

Helen Cowie & Paul Naylor, Ian Rivers, Peter K. Smith, Beatriz Pereira (2002): Measuring Work place bullying, Aggression and Violent Behavior (Aggression and Violent Behavior).

John S.Marry (2009): Workplace Bullying in Nursing: A Problem That Can't Be Ignored, Professional Issue.

Jane Ireland (1999): Bullying Behaviors among Male and Female Prisoners A study of Adult and young offenders, Aggressive Behavior, Volume 25

Julie M.Bollmer & Monica J. Harris, Richard Milich (2006): Reaction to bullying and Peer Victimization Narratives, Physiological arousal and Personality, Science Direct.

Mohammed Imran Qurehi &Khalid Zaman (2014): Anew Trilogy to understand the relationship among Organizational Climate, Workplace bullying and employee health, Journal homepage: www.elsevier.com /Locate.

Mark A, Blais ,Mark J. Hilsenroth & Frank D.Castlebury (1997) :Content Validity of the DSM-IV Borderline and Narcissistic Personality Disorder r Criteria Sets , Comprehensive Psychiatry ,vol 38,No1 .

Neil Crawford(1998): Bullying at Work : A psychoanalytic Perspective ,Journal of Community ,Applie Social Psychology ,Vol.7

Noreen Tehrani(2003):Bullying a culture of Respect Managing Bullying at Work, London and New York

Riittakerttu Kaltiala – Heino Sari Frojd (2011): Correlation between bullying and Clinical depression in adolescent Patients, this article was published in the following Dove press Journal:Adolesscent Health, medicine and ther apeutics

Robert S Biskin , Jol Paris & Johanne Renaud and Amir Raz & Phyllis Zelkowitz (2011) : Outcomes in Women Diagnosed with Borderline Personality Disorder in Adolescence ,J Can Acad child Adolesc Psychiatry ,Vol 20 ,No 3

Ross, P.N. (1998) Arresting Violence: A resource guid for schools and their Communities Toronto : Ontario Public School Teachers Federation . Retrieved June 15

Seon Young Yun, MSN, RN & Jiyeon Kang (2014): Work Environment and Workplace Bullying among Korean Intensive Care unit nurses, Asian Nursing Research, Journal home page: www Asian- nursing research.com.

Stale Einarsen (1999): The nature and Causes of bullying at work international Journal of Manpower. Vo-20 , No 1:2

Stale Einarsen (2000): Harassment and Bullying at Work: A Approach., Aggression and Violent Behavior, Vol 5 .No 4.

Stig Berge Matthiesn & Stal Einarsen (2001):MMPI-2 Configuration among Victims of bullying at work, Europan Journal of Work and organizationl psychology

Zhang Zhi (2011): The effects of Depression and Anger on Bullying: An Extenion of General Strain Theory, M.S dissertation, The University of Texas at San Atonio

Zabrodska & Kveton P (2013): Prevalence and forms of Workplace Bullying among University Employess Employ Respons Rights Journal, 25(2) P-89-108.

قائمة المراجع المرومنة:

Petrovsky, A. F, Yaroshevsky, M. C, El-Fishawy, Saad., Abdel-Gawad, Hamdi, Radwan, Abdel-Salam, & Ahmed, Atef). 1996. A. (A Dictionary of Contemporary Psychology A.F. Petrovsky, M.J. Yaroshevsky; editor of the Arabic edition, Saad Al-Fishawy; translated by Hamdi Abdel-Gawad, Abdel-Salam Radwan; revised by Atef Ahmed.

Al-Quran, Ahmed Khalil (2004). Early childhood, its characteristics, problems, solutions, Amman, Dar Al-Isra.

Dhafer, Omaima Maan (2015). The role of early non-adaptive cognitive manuscripts as a mediator in personality disorders and normal personality traits among workers in educational institutions in the city of Damascus, Ph.D. thesis, Damascus University, College of Education.

Arnaut, Bushra Ismail (2017). Bullying in the work environment and its relationship to leadership quality and depression among faculty members, Dhi Qar University, College of Arts.

Ghobari, Thaer and Abu Shaira, Khaled (2010). Personal Psychology, Jordan, Amman, Arab Society Library.

Abdel Hamid, Jaber and Kafafi, Aladdin (1993). Dictionary of Psychology and Psychiatry (English-Arabic), Cairo, Dar Al-Nahda, Part VI.

Fayed, Hussein (2007). Studies in Behavior and Personality, Cairo, Thebes Foundation.

Fayed, Hussein (2010). Behavioral Disorders: Diagnosis - Causes - Treatment, Riyadh, Dar Al-Zahra.

Youssef, Doaa Musa (2014). Workplace bullying among academic and non-academic employees at the University of Jordan, Master's thesis, University of Jordan.

Al-Zoubi, Dalal Muhammad and Mhidat, Razan Ali (2014). Bullying behaviors practiced by employees in academic institutions in Jordan and related factors (case study), Irbid University College, Al-Balqa Applied University in Jordan, International Journal of Educational Research.

Ahmed, Rehab Yahya (2018). The effectiveness of mindfulness-based therapy in alleviating some symptoms of borderline personality disorder among a sample of university students.

Shukair, Zainab Mahmoud (2002). Normal and Troubled Personality "Personality Theories - Behavioral Problems - Personality Disorders - Somatopathic - Psychosomatics - Eating Disorders - Neurosis and Psychosis", Cairo, Egyptian Renaissance Library, 2nd Edition.

Demarjian, Sareen Chant (2018). The impact of labor relations strategy on bullying behaviors in the workplace: The modified role of management practices by wandering (a field study in five-star hotels in Amman) Master's thesis, Middle East University, College of Business.

Suleiman, Sanaa Muhammad (2008). The problem of violence and aggression among children and youth (between good and evil, right and wrong), Cairo, World of Books, 1st ed.

Al-Mandeel, Seetah and Al-Salami, Rabab and Al-Shamasi, Areej (2018). Personal traits and their impact on the spread of bullying in the work environment (a field study on female administrators at King Abdulaziz University in Jeddah, King Abdulaziz University, College of Economics and Administration.

Bushra, Samuel Tamer and Al-Hudaybi, Mustafa Abdel Mohsen and Abdel Wahab, Ola Mohamed (2017). Symptoms of borderline personality disorder in the light of some demographic variables among married female teachers, Faculty of Education, Assiut University, volume thirty-third, number two.

Abdullah, Adel (2000). Cognitive-behavioral therapy foundations and applications, Cairo, Dar Al-Rashad.

Niazi, Abdul Majeed Muhammad (2000). English terms and concepts in social work, Riyadh, Al-Obeikan Library.

Al-Esawy, Abdul Rahman (2001). New in mental health, Alexandria, knowledge facility.

Maghar, Abdelwahab (2015). Occupational bullying (a theoretical approach), Journal of the Humanities, No. 43, Volume B.

Ibrahim, Abdul Sattar and Askar, Abdullah (2009). Clinical psychology in the field of psychiatry, Cairo, Anglo-Egyptian, 4th edition.

Al-Shawabkeh, Arian Adnan (2019). The impact of bullying behaviors in the workplace on voluntary work turnover: The organizational climate is a modified variable (a field study on private hospitals in the capital Amman), Middle East University.

Khalil, Omar Al-Khattab (2002). Double diagnosis is a serious issue, Journal of Childhood Disabilities Center, Al-Azhar University, No. (10).

Abbas, Faisal (2001). The Great Encyclopedia of Psychology and Education (The Psychology of Violence, Power and Contemporary Violence), Cairo, Middle East Cultural Center, Part Fourteen.

Mashael, Faten Thabet (2015). The impact of personality disorders associated with some mental disorders (complexity) on the therapeutic response of psychiatric patients after psychiatric treatment, Damascus University, Faculty of Education.

Saleh, Mamoon (2008). The personality, "its structure, composition, patterns, and disorders", Amman, Jordan, Dar Osama.

El-Desouky, Magdy Mohamed (2016). Scale of Dealing with Bullying Behavior, Dar Al-Uloom, Cairo, 1st Edition.

Shalaby, Mohamed Ahmed, El Dosouki, Mohamed Ibrahim, and Ibrahim, Zizi El-Sayed (2014). Diagnostics of Adult Psychiatry Derived from (DSM-4 & DSM-5), Cairo, Anglo-Egyptian.

Abd al-Rahman, Muhammad al-Sayed (2009). Psychiatric and mental pathology (causes - symptoms - diagnosis - treatment) Encyclopedia of Mental Health, Book One, Part Two, Cairo, Dar Al Zahraa.

Mahmoud, Mohamed and El-Sayed, Ali (2011). Modern cognitive behavioral psychotherapy, Riyadh, Riyadh, Dar Al-Zahra.

Mustafa, Mahmoud Eid (2009). Cognitive-behavioral therapy for depression "a preferential treatment programme", Cairo, Itrac.

Mustafa, Shakib (2007). The Ten Types of Personality Disorders, b i, online. L.

Abdel Aziz, Hadar (2013). Diagnosing Personal Disorders, Bridges of Victory and Distribution, 1st Edition, Algeria.

Hamouda, Mahmoud (1991). Psychiatry, "The Psychology, its Secrets and Diseases", Cairo, Faggala Library, 2nd Edition.

Eid, Muhammad Ibrahim (2005). Introduction to Psychological Counseling, Cairo, Anglo-Egyptian.

Saafan, Mohamed Ahmed (2011). Narcissistic personality "An analytical view in the light of theory".

Qatami, Nayfeh and Al-Sarayrah, Mona (2009). The Bullying Child, Dar Al Masirah, Amman.

Muhammad, Heba Mahmoud (2016). Personality traits as mediating variables in the relationship between emotional blackmail and borderline personality disorder symptoms in a non-clinical sample of married couples (psychological studies), Volume 26, Part 1, Dar Al-Manthama. Benha College of Education, Issue 116 c (3).

Ali, Youssef Abdelkader (2014). Measuring narcissism among a sample of university students and its relationship to some personality variables, University of Analytical Journal for Research, Volume 9.