

السمات الشخصية وأثرها في تفشي ظاهرة التنمر في بيئة العمل

- دراسة ميدانية على الإداريات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة -

صيته بنت منديل المنديل رباب بنت محمد السلمي أريج بنت عبدالرحمن الشماسي
خديجة بنت محمود زكي

كلية الاقتصاد والإدارة || جامعة الملك عبدالعزيز || المملكة العربية السعودية

الملخص: هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة أثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في تفشي ظاهرة التنمر في بيئة العمل، وماهي أكثر هذه السمات انتشاراً 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. للإجابة على هذه التساؤلات اعتمدت الباحثات على المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على السمات الشخصية، وأثرها في تفشي ظاهرة التنمر في بيئة العمل، سعياً للوصول إلى النتائج حول متغيرات الدراسة من خلال الاستبيان كأداة رئيسية لجمع بيانات الدراسة الأولية. وقد توصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة موجبة بين سمات العصابية وظاهرة التنمر في بيئة العمل. وأنه توجد علاقة سالبة بين السمات الانبساطية والمقبولية والانفتاح على الخبرة ويقظة الضمير وظاهرة التنمر في بيئة العمل. وأوصت الدراسة بتفشي بيئة عمل آمنة للإداريات وداعمة للإنجاز، وتطوير مهارات الموظفات الإداريات وإعطاء الدورات وورش العمل المتعلقة بتطوير الشخصية، وتوعيتهن بمفهوم التنمر في بيئة العمل وآثاره السلبية التي تنعكس على مناخ العمل، وتطبيق سياسة عدم التهاون مع ظاهرة التنمر، وعمل المزيد من الدراسات الإدارية والنفسية حول هذه الظاهرة وعلاقتها ببعض العوامل الأخرى كالثقافة المؤسسية والأنماط القيادية.

الكلمات المفتاحية: التنمر، العصابية، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، المقبولية، يقظة الضمير.

المقدمة

يحدث التنمر في المؤسسات الأكاديمية غالباً، من خلال سلوكيات غير جسدية مؤذية، وذلك بأن يقوم فرد أو مجموعة باستهداف فرد أو مجموعة أخرى والتي تسمى في هذا السياق ضحية /ضحايا للتنمر. أكثر ما يميز السلوك العدواني أنه متكرر لأجل اكتساب السلطة على حساب الآخرين، أو للحصول على مكاسب أخرى مختلفة. فقد أظهرت نتائج الدراسات حول ظاهرة التنمر في مكان العمل بالمملكة المتحدة والدول الإسكندنافية والأوروبية وفي أستراليا، بأن هناك تزايداً في أعداد الموظفين الذين يتعرضون لسلوك التنمر، مما أدى إلى ازدياد الدراسات والتقارير حول هذه الظاهرة والاهتمام بالتغطية الإعلامية الضخمة في وسائل الإعلام لهذه الظاهرة (Lewis, 2002)، نتيجة لذلك تم لفت الأنظار إلى ضرورة سن السياسات والإجراءات من قبل المؤسسات، والاتحادات للحد من الأضرار المصاحبة للتنمر في بيئة العمل (Lewis, 2004).

وبناءً على ما سبق، فقد جاءت الدراسة الحالية لمعرفة درجة انتشار سلوك التنمر بين الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة، وللاستكشاف سمات الشخصية السائدة بين الإداريات، وتأثيرها على ظاهرة التنمر في بيئة العمل، وذلك باستخدام نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية. مما يساهم في تقليل هذه الظاهرة والخروج بتوصيات تحد منها وتحسن بيئة العمل.

مشكلة الدراسة

تعتبر ظاهرة التنمر ظاهرة ملموسة في الأجهزة الحكومية، وقد لوحظ عدم إيلاء هذه الظاهرة الاهتمام الكافي على نحو ميداني، من خلال دراستها ومحاولة التوصل إلى العوامل المرتبطة بها، لمعالجتها وللحد منها، والحصول على بيئة عمل إيجابية ومن ثم الوصول إلى مستوى ملائم من الرضاء الوظيفي للموظفين، والعمل على تخفيف السلوكيات السلبية والتي من شأنها أن تؤثر على أداء الموظفين وإنتاجية العمل. وعلى الرغم من أن ظاهرة التنمر تعد مظهراً من مظاهر السلوك البشري المتعدد الجوانب، إلا أنه -على حد علم الباحثات- يوجد قلة بالدراسات الميدانية في المجتمع السعودي، والتي تناولت ظاهرة التنمر في بيئة العمل، ومدى أثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في التعرف على ممارسة سلوك التنمر، مما جعل هناك أهمية للقيام بالدراسة الحالية التي تصل إلى نتائج وتوصيات تساهم في الحد من ظاهرة التنمر وأثارها السلبية على بيئة العمل.

تساؤلات الدراسة

تبلور مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو أثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في تفشي ظاهرة التنمر في بيئة العمل بين إداريات جامعة الملك عبد العزيز؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

- ما أكثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية شيوعاً لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز؟
- ما مستوى انتشار ظاهرة التنمر بين إداريات جامعة الملك عبد العزيز؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى:

1. اكتشاف أثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في تفشي ظاهرة التنمر في بيئة العمل.
2. معرفة أكثر سمات الشخصية السائد بين إداريات جامعة الملك عبد العزيز.
3. معرفة مستوى انتشار ظاهرة التنمر بين الموظفين الإداريات بجامعة الملك عبد العزيز.

أهمية الدراسة:

في ظل قلة الدراسات المتخصصة في دراسة ظاهرة التنمر في العوامل المؤثرة في بيئة العمل وخاصة بالمملكة العربية السعودية، فإن أهمية هذه الدراسة تبرز من خلال:

الأهمية النظرية:

يمكن لهذه الدراسة أن تكون إطاراً نظرياً يناقش ظاهرة التنمر في بيئة العمل، مما سيوفر مرجعاً علمياً عنها. كما توضح الدراسة أنماط الشخصية باستخدام نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ومدى تأثيرها في تفشي ظاهرة التنمر في بيئة العمل.

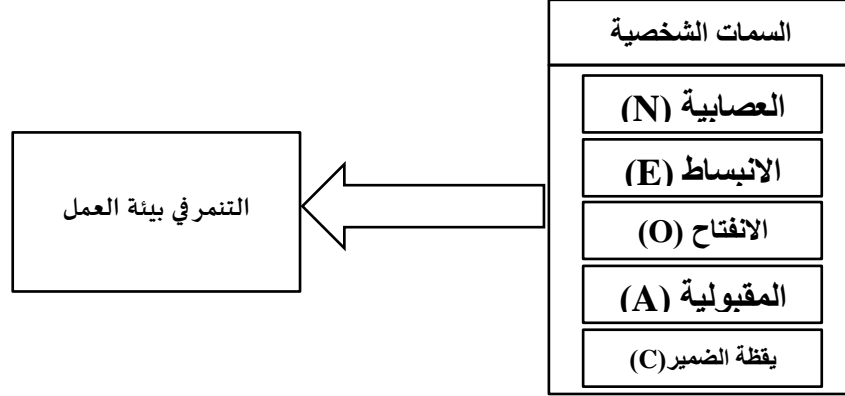
الأهمية التطبيقية:

يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة باعتبارها مرجعاً مبنياً على دراسة ميدانية، مما يوسع النطاق لدراسات مستقبلية تفصيلية ومتعمقة في أسباب ودواعي أخرى لظاهرة التنمر.

متغيرات الدراسة

المتغير التابع: ظاهرة التنمر في بيئة العمل.

المتغير المستقل: السمات الشخصية.



شكل رقم (1) متغيرات الدراسة

الإطار النظري وأدبيات الدراسة

يتناول هذا الجزء الخلفيات النظرية، والأدب المتعلق بمتغيرات الدراسة، ويتضمن نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وتعريفاتها وعرض النموذج الخاص بكوستا وماكري ومميزاته بالإضافة إلى تناوله لمفهوم التنمر وتعريف التنمر في بيئة العمل وصور التنمر وأسبابه وآثاره.

العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية Big Five personality traits

يعد نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من أهم النماذج التي فسرت السمات الشخصية للفرد، حيث يعد نموذجاً شاملاً، يهتم بوصف العديد من المصطلحات أو المفردات التي تصف سمات الشخصية التي يختلف فيها الأفراد (Saucier, 2000). يهدف نموذج العوامل الخمسة الكبرى إلى تجميع أشتات السمات المتناثرة في فئات أساسية، وهذه الفئات مهما أضفنا إليها وحذفنا منها تبقى محافظة على وجودها كعوامل، ولا يمكن الاستغناء عنها بأي حال في وصف الشخصية الانسانية، فهو يعتبر تصنيف محكم لسمات الشخصية (كاظم، 2002).

تعريف العوامل الخمسة الكبرى للشخصية The Big Five Factors Model:

يعد نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بمثابة هيكل هرمي من سمات الشخصية، تمثل العوامل الخمسة قمة الترتيب، وتمثل الشخصية على مستوى أعلى من التجريد، كما أن كل عامل ثنائي القطب مثل "الانبساط مقابل الانطواء"، ويندرج تحت كل عامل مجموعة من السمات الأكثر تحديداً (S. & other, 2003) وفيما يلي تعريف هذه العوامل:

العصابية: (N) Neuroticism

يعكس هذا العامل إلى أن الأفراد يميلون بصورة كبيرة إلى عدم الاستقرار العاطفي، وعدم الرضا عن النفس، وصعوبة التكيف مع متطلبات الحياة، كما يرتبط هذا العامل بالقلق والإحراج والشعور بالذنب والتشاؤم والحزن وانخفاض احترام الذات (De Read,2000; Zang, 2006)، وترتبط العصابية سلباً بالرضا عن الحياة، وإيجابياً بالتعبير الذاتي عن الإجهاد، كما أن الأشخاص العصبيين، هم أقل قدرة على التعامل مع الضغوط المرهقة في البيت والعمل، لأنهم أقل تحكماً كما في اندفاعاتهم (Alleen & Bruk, 2003) يوضح الجدول (1) السمات العصابية بشكل أكثر تفصيلاً. تقصد الباحثات بالعصابية إجرائياً ميل الشخص إلى عدم الرضا عن الحياة بشكل عام والقلق المستمر.

الانبساط: (E) Extraversion

يتسم الشخص الانبساطي بأنه شخص اجتماعي محب للاختلاط، يتكيف مع متغيرات البيئة الخارجية. كما أن لديه حاجة كبيرة للسرية "الخصوصية" يميل لأن يكون نظري فكري (De Read,2000; Zang,2006)، يوضح الجدول (1) السمات الانبساطية بشكل أكثر تفصيلاً. تقصد الباحثات بالانبساطية إجرائياً حب الشخص للاختلاط بالآخرين وعدم التردد في التعبير عن النفس ويتصف بالمرونة.

الانفتاح على الخبرة (O) Openness to Experience:

يعكس هذا العامل مدى تقبل الفرد لقيم ومعتقدات الآخرين والاهتمام بالأفكار الجديدة غير التقليدية، ويتضمن هذا العامل العديد من السمات كالخيال والتفتح الذهني وقوة البصيرة وكثرة الاهتمامات والتسامح (Zang,2006) كما يشير (Howard 1995)، على الرغم من أنه يتميز بالعديد من الاهتمامات، ولكنه يميل إلى دراسة الأساليب الجديدة وأخذها في الاعتبار، ويتميز أيضاً بالتحفظ، والتمسك بالتقاليد. ويشعر بالراحة حينما يتعامل مع الأشياء المألوفة، لكن الإفراط يعتبر مرهق بالنسبة لهم كما أنهم يستطيعون التركيز على الأشياء المتعارف عليها لفترة طويلة، ولكنهم في نهاية المطاف يميلون للتجديد (السليم، 2006)، يوضح الجدول (1) سمات الانفتاح على الخبرة بشكل أكثر تفصيلاً. تقصد الباحثات بالانفتاح على الخبرة إجرائياً أن الشخص لديه نزعة للتجديد وتعدد الاهتمامات.

الطيبة "المقبولية": (A) Agreeableness

يرتبط هذا العامل بالعلاقات الشخصية وبحسب (Hogan 1983)، فإن المقبولية تجعل الفرد قادراً على مواجهة مشاكل الحياة العامة. ويتسم الذين يتصفون بهذه السمات بالتسامح والتعاون والقبول والثقة، وحسن الطباع، ويحترمون ويقدرّون الآخرين (Zang, 2006; DeRead, 2000). يوضح الجدول (1) السمات المقبولية بشكل أكثر تفصيلاً. تقصد الباحثات بالمقبولية إجرائياً ميل الشخص إلى التسامح وحسن الخلق والتعاون مع الآخرين.

يقظة الضمير: (C) Conscientiousness

تركز هذه السمة الفروق الفردية في التخطيط والتنظيم وتنفيذ المهام وثبات الأداء (Alleen & Bruk,2000)، ويشير (Howard 1995) إلى أن يقظة الضمير تعني التفاني والتركيز والدقة، والتي تظهر قدرات من التلقائية والسمو والتأني في اتخاذ القرار. يوضح الجدول (1) سمات يقظة الضمير بشكل أكثر تفصيلاً. تقصد الباحثات بالتعريف الإجرائي ليقظة الضمير ميل الشخص للتخطيط والدقة، وملتزم بأخلاقيات العمل.

نموذج العوامل الخمسة الكبرى لكوستا وماكري:

ويمكن توضيح العوامل والسمات الممثلة لها في الجدول الذي أعده (الأنصاري، 2002) نقلاً عن (Costa & McCrae, 1992) وهو كما يلي:

جدول رقم (1) نموذج سمات العوامل الخمسة الكبرى (McCrae & Costa, 1992)

العوامل	السمات
Neuroticism (N) العصبية	القلق: الخوف، النزفة، الهم والانشغال، الخوف، سرعة التهيج. العدوانية الغاضبة: حالة الغضب الناتجة عن الإحباطات. الاكتئاب: انفعالي، متقبض أكثر منه مرح ويؤدي ذلك إلى الهم والكرب والقلق والانفعالية الدائمة والحالة المزاجية القابلة للتغير. الشعور بالذات: الشعور بالإنثم والحرص والقلق الاجتماعي الناتج عن عدم الظهور أمام الآخرين في صورة مقبولة. الاندفاع: عدم القدرة على ضبط الدوافع وفيه يشعر الفرد بالتوتر والقلق وسرعة الاستئثار. التعصب والقابلية للانجرار: عدم قدرة الفرد على تحمل الضغوط، وبالتالي يشعر الفرد بالعجز أو اليأس والاتكال وعدم القدرة على اتخاذ القرارات في المواقف الضاغطة.
Extraversion (E) الانبساط	الدفء أو المودة: ودود، حسن المعشر، لطيف، يميل إلى الصداقة. الاجتماعية: يحب الحفلات، له أصدقاء كثيرون، يحتاج إلى أناس حوله، يتحدث معهم، يسعى وراء الإثارة، يتصرف بسرعة دون تردد. توكيد الذات: حب السيطرة والسيادة والخشونة وحب التنافس وكذلك الزعامة، يتكلم دون تردد، واثق من نفسه مؤكداً لها. النشاط: الحيوية وسرعة الحركة وسريع في العمل محب له، وأحياناً ما يكون مندفعاً. البحث عن الإثارة: مغرم بالبحث عن المواقف المثيرة الاستفزازية ويحب الألوان الساطعة والأماكن المزدحمة أو الصاخبة. الانفعالات الايجابية: الشعور بالبهجة والسعادة والحب والمتعة وسرعة الضحك.
Openness (O) الانفتاح على الخبرة	الخيال: لديه تصورات قوية وكثيرة وحيوة مفعمة بالخيال، عنده أحلام كثيرة وطموحات غريبة، كثرة أحلام اليقظة ليس هروباً من الواقع وإنما بهدف توفير بيئة تناسب خيالاته، ويعتقد بأن هذه الخيالات تشكل جزءاً مهماً في حياته وتساعد على البقاء والاستمتاع بالحياة. المشاعر: التعبير عن الحالات النفسية أو الانفعالات بشكل أقوى من الآخرين، والتطرف في الحالة حيث يشعر الفرد بقيمة السعادة ثم ينتقل فجأة إلى قمة الحزن، كما تظهر عليه علامات الانفعالات الخارجية، كالمظاهر الفيزيولوجية، المصاحبة للانفعال في أقل المواقف الضاغطة أو المفاجئة. الأفعال: الرغبة في تجديد الأنشطة والاهتمامات والذهاب إلى أماكن لم يسبق زيارتها في السابق، ويجب أن يجرب وجبات جديدة وغريبة من الطعام والرغبة في التخلص من "الروتين" اليومي والمغامرة. الأفكار: الانفتاح العقلي والفتنة وعدم الجمود والتجديد أو الابتكار في الأفكار والدهاء والتبصر. القيم: الميل لإعادة النظر إلى القيم الاجتماعية والسياسية والدينية. فالفرد المتفتح للقيم نجده يؤكد القيم التي يعتنقها ويناضل من أجلها على حين نجد العكس بالنسبة للفرد غير المتفتح للقيم فإنه مسير للأحزاب السياسية على سبيل المثال ويقبل جميع التشريعات التقليدية. الجمال: محب للفن والأدب، متحمس، يقدر الشعر والموسيقى، يتذوق الفن وليس بالضرورة ان يمتلك موهبة فنية.
Agreeableness (A) الطيبة المقبولة	ثقة: يشعر بالثقة تجاه الآخرين، واثق من نفسه، جذاب من الناحية الاجتماعية، غير متمركز حول ذاته، يثق في نوايا الآخرين. الاستقامة: مخلص، مباشر، صريح، مبدع جذاب. الإيثار: حب الغير والرغبة في مساعدة الآخرين، متعاون، المشاركة الوجدانية في السراء والضراء مع الآخرين. الإذعان أو القبول: قمع المشاعر العدوانية والعفو والنسيان تجاه المعتدين، والاعتداد واللطف، والتروي في المعاملة مع الغير أثناء الصراعات.

العوامل	السمات
يقظة الضمير (Consciousness (C	التواضع: متواضع غير متكبر، لا يتنافس مع الآخرين. معتدل الرأي: متعاطف مع الآخرين ومعين لهم ويدافع عن حقوق الآخرين وبالذات الحقوق الاجتماعية أو السياسية.
	الاقتدار أو الكفاءة: برع، كفاء، مدرك، متبصر أو حكيم، ويتصرف بحكمة مع المواقف الحياتية المختلفة. منظم: مرتب، مهذب، أنيق، يضع الأشياء في مواضعها الصحيحة. ملتزم بالواجبات: ملتزم لما يمليه ضميره ويتقيد بالقيم الأخلاقية بصرامة. مناضل في سبيل الانجاز: مكافح، طموح، مثابر، مجتهد، ذو أهداف محددة في الحياة، مخطط، جاد. ضبط الذات: القدرة على البدء في عمل ما أو مهمة ومن ثم الاستمرار حتى انجازها دون الإصابة بالكلل أو الملل. القدرة على التدعيم الذاتي من أجل انجاز الأعمال دون الحاجة إلى التشجيع من قبل الآخرين. التأني أو الروية: والتزعة إلى التفكير قبل القيام بأي فعل ولذلك يتسم الفرد بالحدروالحرص واليقظة والتروي قبل اتخاذ القرار أو القيام بأي فعل.

مميزات نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

يعد نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من أكثر نماذج السمات الشخصية انتشاراً حيث تناولته العديد من الدراسات في مجال علم نفس الشخصية وعلم النفس الاجتماعي وعلم النفس الصناعي التنظيمي، وعلم النفس الإكلينيكي لدراسة الفروق الفردية (Brown & Rosellini, 2011). ويعتبر نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بمثابة النظرية النفسية، حيث تتوافر للنموذج معظم معايير وشروط النظرية الجيدة. فالنموذج يتصف بالملاءمة ولا يتعارض مع نظريات مقبولة في الوقت الراهن، يتضمن نوعاً من التصنيف العلي قابلاً للتطبيق العملي (الموافي وراضي، 2006)، ويعتبر نموذج العوامل الخمسة الكبرى نموذجاً عاماً لوصف سمات الشخصية، وكذلك تحديد وتشخيص أمراض الشخصية، حيث أشارت العديد من الدراسات أنه يحتوي تقريباً على كل أبعاد الشخصية التي تم تحديدها في نماذج أخرى للشخصية، خصوصاً تلك التي أخذت من مضامين خاصة تعرف كل عامل على حدة (McCrae & Terracciano, 2005)، وقد استنتج (Botwin, 1995)، أن مقاييس العوامل الخمسة تمثل أداة موضوعية ومفيدة لتقييم الشخصية، وقد تقدم أسهاماً وربطاً مفيداً بين البحث الأساسي في سيكولوجية الشخصية وعلم النفس التطبيقي (محيسن، 2005)، هذا وقد برهنت العديد من الدراسات صدق وثبات نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على جميع الفئات العمرية وعلى كلا الجنسين، وبناءً على ما سبق فإن العديد من الباحثين يرون أن نموذج العوامل الخمسة الكبرى يعتبر أداة مفيدة في تقييم الشخصية وقابلة للتطبيق على مختلف الثقافات واللغات.

التنمر في بيئة العمل

مفهوم التنمر Bullying:

يمكن تفسير مفهوم التنمر بأنه ممارسة فرد لسلوكيات غير متحضرة، ويمكن تعريفه بأكثر من طريقة والوصول إلى فهمه من خلال توضيح أعراضه، كالأفعال ذات الطابع العدائي، وتسخير الموظفين لمصالح شخصية، أو السلوكيات التي تهدف إلى تهميش الآخرين، والإساءات اللفظية أو المكتوبة، والتناوب بالألقاب، أو الاستبعاد من المناسبات الاجتماعية، أو الإساءة الجسدية أو الإكراه على فعل معين (Whitted & Dupper, 2005).

ويرى كل من (Juvonen, Graham, and Shuster, 2003) إن التنمر هو سلوك يحصل من عدم التوازن بين فردين الأول يسمى المتنمر، والآخر يسمى الضحية، وهو يتضمن الإيذاء الجسدي والإيذاء اللفظي، والإهانة بشكل

عام، ومن ذلك دعوة الشخص بلقب لا يحبه، أو العمل على نشر إشاعات عنه أو رفضه من قبل الآخرين. وقد يلجأ الكثير من أصحاب الذكاء العالي من المتنمرين إلى التغيير في المعلومات بطريقة ذكية ويخططون لتحديد ضحاياهم ومن ثم إنهاكهم (Peyton, 2003)، وهناك بعض الحالات التي يسعى إليها المتنمرون ليكرروا نفس السلوكيات مع العديد من الضحايا بمرور الوقت، وعندها يسمى "بالتنمر المزمن"، وبذلك يصبح التنمر أسلوب حياة ذلك الفرد يصعب تغييره (Namie, 2003). وقد يقوم المتنمرون بكل هذه الطرق كي ينظر لهم على أنهم أشخاص أقوياء أو اجتماعيون، أو من أجل لفت الانتباه، ويمكن أن يقوموا بالتنمر بدافع الغيرة أيضاً، أو لأنهم تعرضوا لمثل هذه الأفعال من قبل (Crother & Levinson, 2004).

تعريف التنمر في العمل:

التنمر في مكان العمل هو التعرض المتكرر لسوء المعاملة والاعتداءات من الآخرين داخل المنظمة بما في ذلك المشرفين، والمرؤوسين، والزملاء (Einarsen, Hoel and Notelaers, 2009). تم اعتماد هذا التعريف كتعريف التنمر الإجرائي للدراسة الحالية.

يمكن للمتنمر أن يقاطع شخصاً آخر في كل مرة يتحدث بها في اجتماع ما، أو يحدق بعينه على ما يطرحه شخص آخر من أفكار ومقترحات أو أن ينشر الشائعات لتقويض نجاحات أحد الزملاء، أو يمكن له العمل على استبعاده من المحادثات الاجتماعية بين الزملاء (Fogg, 2008; Lester, 2009).

وبالتركيز على البيئة الأكاديمية، توصل كلاً من McKay, Arnold, Fratzi & Thomas (2008) إلى أن التنمر الأكاديمي في الجامعة يتجه من الأعلى إلى الأسفل، أي أن ذوي المناصب الإدارية الأعلى يتنمرون على من هم دونهم، وقد أشارت دراستهم إلى أن أكثر من (50) عضو هيئة تدريس من أصل (820) عضواً تعرضوا للتنمر، وبأن هؤلاء لا يشعرون بأن الإدارة لديها توجه إيجابي نحو التعامل مع قضايا التنمر في مكان العمل.

صور التنمر بشكل عام:

يتجلى التنمر هنا في صورتين إما بشكل مباشر أو غير مباشر، بحيث يكون المتنمر وجهاً لوجه مع الضحية، وهناك صور أخرى للتنمر وذلك باستخدام أحد وسائل التواصل الاجتماعي.

أمثلة على التنمر المباشر: بناءً على نتائج دراسة (2011) Safe Work Australia:

- نشر الإشاعات الغير صحيحة عن الضحية.
- الانتقاد السلوكي للضحية بشكل غير مبرر.
- نشر الملاحظات غير الموضوعية (الهامشية) عن الضحية.
- افتعال السخرية المتعمدة.
- التفوه بملاحظات غير مناسبة عن أسلوب حياة الضحية.
- إظهار الاستهزاء المتكرر لأحد الأفراد بعبارات متكررة ونعته بها طول الوقت.
- التدخل في العلاقات الشخصية لدى الضحية.

أمثلة على التنمر الغير مباشر بناءً على نتائج دراسة (2011) Safe Work Australia:

- إرهاق الضحية في العمل وإشغاره بالتقشير بالعمل.
- تقييد حرية الضحية بالعزل أو نقله أو إبعاده عن مكان العمل الرئيسي.

- تحديد مهام متدنية أو تتجاوز مستوى المهارة لشخص غير مؤهل.
- معاملة غير عادلة فيما يتعلق بالاستحقاقات مثل الإجازة أو التدريب.
- رفض الوصول إلى الموارد أو المعلومات للتشاور عمداً.
- تهميش أي شخص من أنشطة العمل العادي.

صور التنمر في العمل:

- هناك صور أخرى للأشكال الاجتماعية في بيئة العمل كالتنمر الجسدي أو الضرب، أو الإجبار على فعل شيء.
1. التنمر اللفظي: السب والشتم واللعن، أو الإثارة، أو التهديد، أو التعنيف، أو الإشاعات الكاذبة، أو إعطاء ألقاب ومسميات للفرد، أو إعطاء تسمية عرقية أو تنبذ بألقاب سيئة.
 2. التنمر الجنسي: وهو استخدام أسماء جنسية وينادي بها، أو كلمات قذرة، أو لمس، أو تهديد بالممارسة.
 3. التنمر والاستقواء أو التسلط العاطفي والنفسي: المضايقة والتهديد والتخويف والإذلال والرفض من الجماعة.
 4. التنمر وأشكاله في العلاقات الاجتماعية: منع بعض الأفراد من ممارسة بعض الأنشطة بإقصائهم أو رفض صداقتهم أو نشر شائعات عن آخرين.
 5. التنمر على الممتلكات: مثل تملك وأخذ أشياء الآخرين والتصرف بدون حق فيها عنهم أو عدم إرجاعها أو إتلافها (Wolke, Sarah, Stanford, & Schulzs, 2002).
- يمكن القول إن التنمر اليوم أكثر تطوراً في الصور الغير مباشرة عن الصور المباشرة، من خلال استخدام الوسائل الحديثة كالإنترنت مثل: إرسال رسائل عن طريق البريد الإلكتروني، أو الهاتف الخليوي، أو نشر إشاعات على صفحات الإنترنت، وهذا يعطي مساحة إضافية للتنمر الغير مباشر، وهنا لا بد من القول إن هذه الأشكال السابقة قد ترتبط معاً أو بشكل منفرد (Dickerson, 2005).

ضحية المتنمر (الموظف):

عرف (2002) Rigby الضحية بأنه الفرد الذي يتعرض للأذى والمضايقة، أو الإهانة بالألفاظ، بشكل متكرر من قبل شخص آخر أكثر قوة، وكما أشار (Fox, and Boulton, 2003) إلى أن الضحية هو الشخص الذي يتعرض، بصورة مستمرة، على مدار فترة من الوقت لبعض السلوكيات السلبية من جانب شخص أو عدة أشخاص، ورأى كل من (Cohn & Canter, 2003) أن الضحية هو شخص ما يتعرض بشكل مستمر إلى عدوان من الأقران والأفراد في شكل هجمات جسدية، وإهانات لفظية، أو إساءة نفسية.

يرأى (2006) Vogel أن الضحية هو ذلك الشخص الذي تتم مضايقته، وإغاضته من جانب الأقران. كما ويتصفون الضحايا بأنهم أكثر قلقاً وأقل شعور بالأمان ويميلون للوحدة حيث تنقصهم الصداقات الحميمة مع زملائهم من العمل (Kristensen and Smith, 2003). كما ويعاني ضحايا التنمر من صعوبات انفعالية تتمثل في تدني تقدير الذات والاكنتاب (Smokowski and Kopasz, 2005). وفي ضوء ما سبق يتضح أن الضحية هو فرد أو مجموعة تتعرض للأذى، أو الإساءة من قبل المتنمر بصورة متكررة، يصعب معها حمايته نفسه.

أسباب سلوك التنمر في العمل:

الكثير من الباحثين حاولوا التعرف على الأسباب التي يمكن أن يكون لها ارتباط بظاهرة التنمر في مكان العمل، فمثلاً صنف (Hoel & Salinm, 2003)، العوامل المسببة للتنمر في العمل المؤسسي إلى أربع فئات: التغيير في

طبيعة العمل، والكيفية التي ينظم بها العمل، والثقافة المؤسسية، والقيادة، وقال أن التنمر يمكن أن ينشأ من مجموع هذه العوامل معاً أو من أسباب أخرى باختلاف الظروف داخل المؤسسة، وقد اتفق أكثر من باحث على أن السمات الشخصية للمتنمرين ربما تكون من أهم أسباب التنمر (Namie, 2003). أشار (Kircher, Stilwell, Talbot & Chesborough (2001) إلى أن المتنمرين في مكان العمل غالباً هم في الأصل ضحايا للتنمر في السابق فهم يمارسون سلوك التنمر من أجل المبادرة بالهجوم لحماية ذواتهم. إضافة إلى بعض السمات الأخرى مثل: مهارة التكيف المنخفضة، والحقد، والكذب، والخداع، والضمير الغائب، وهوس السيطرة على الآخرين، وخاصة إذا كانوا في موقع قوة.

كذلك اتفق العديد من الباحثين على أن الثقافة المؤسسية ربما تكون عاملاً هاماً للتنمر في مكان العمل، منهم Alsever (2008)، حيث أشار إلى أن ضغوط العمل يمكن أن تشجع على التنمر، بالإضافة إلى ما سبق فإن انعدام الشعور بالأمن الوظيفي، والصراع في العمل، وإجراءات العمل المعقدة، وانخفاض الاستقلالية في العمل، وإجراءات والترقية والحرية الأكاديمية، والقيم، والثقافة الأكاديمية، كلها عوامل يمكن أن تكون مصادر جاذبة لخلق بيئة عمل عدائية تشجع على التنمر بين الموظفين فيها (Kircher, et al, 2011).

اضطراب الحياة الاجتماعية:

يمتد أثر ممارسات "الموظف المتنمر" ليطال ذوي الموظفين المستهدفين والضحايا، الذين تنعكس ممارساتهم على أسرهم في صورة غضب مرحل، كما يمنهم التعرض للتنمر من التفاعل والتواصل العاطفي مع ذويهم، ويعد الطلاق من الحالات الشائعة الناتجة عن تعرض أحد الطرفين للتنمر في العمل. (Namie, 2012).

الضرر الاقتصادي:

وهنا يتحدث Namie عن فقدان الموظفين المستهدفون بالتنمر وظائفهم باستمرار عندما يفقدون تعاطف المديرين المتنمرين، ويتم فقدان الوظيفة دون سبب عملي، كما يؤثر فقدان المكانة الوظيفية على الدخل بسبب الحرمان من الفرص-فتمنح الترقيات لآخرين، ويستخدم خفض الدرجة الوظيفية كعقاب، إلى جانب رفض الإجازات المستحقة وغيرها من العطلات مدفوعة الأجر (Namie, 2012).

الدراسات السابقة

يستعرض هذا الجزء أهم الدراسات العربية السابقة التي تناولت الخصائص الشخصية وسلوك التنمر.

الدراسات العربية:

كشفت دراسة عبد المجيد (2010)، والتي بعنوان "علاقة الذكاء الوجداني بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية" عن علاقة الذكاء الوجداني بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية (العصابية، والانبساط، والانفتاح على الخبرة، والمقبولية، ويقظة الضمير). كما حاولت الدراسة أيضاً توضيح الفروق بين الجنسين في كل من الذكاء الوجداني والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية على حدة. وتوصلت الدراسة إلى وجود ارتباط إيجابي دال بين الذكاء الوجداني وعامل المقبولية لدى كل من الذكور والإناث. ووجود ارتباط إيجابي دال بين الذكاء الوجداني وكل من المقبولية والانبساط لدى الإناث. وعدم وجود ارتباطات دالة بين الذكاء الوجداني والعوامل الثلاثة الأخرى وهي: العصابية، والانفتاح على الخبرة، ويقظة الضمير لدى الجنسين.

قدم شوخ (2012) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وأنماط السلوك الصحي لدى طلاب الجامعة، وقد اشتملت استبانة الدراسة على البيانات الأولية، ومقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ومقياس السلوك الصحي، وتكونت العينة من (400) طالب وطالبة بجامعة جنوب الوادي، وتوصلت إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين العوامل الخمسة للشخصية وأنماط السلوك الصحي في ظل ضبط بعض المتغيرات الديموغرافية، حيث تسهم العوامل الخمسة للشخصية في تفسير 33% من التباين في السلوك الصحي، وأهمية عامل العصبية- بالمقارنة بباقي عوامل الشخصية- في القيام بدور يتنبأ بجميع أنماط السلوك الصحي.

دراسة جودة وأبو جراد (2014)، وهدفت إلى تحديد درجة العلاقة بين النرجسية والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وتحديد درجة مساهمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في التنبؤ بالنرجسية لدى عينة من طلبة جامعة القدس المفتوحة بحجم عينة 179 طالباً وطالبة، وقد استخدم الباحثان في الدراسة استبانتي: إحداهما لقياس النرجسية، والأخرى لقياس عوامل الشخصية الخمسة الكبرى، وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط سلبية ودالة بين الدرجة الكلية للنرجسية، وكل من عوامل الشخصية الآتية: يقظة الضمير والمجازاة "التوافقية" والانبساطية، ووجود علاقة ارتباط موجبة ودالة بين الدرجة الكلية للنرجسية والعصبية، وعدم وجود علاقة ارتباط بين الدرجة الكلية للنرجسية والانفتاح على الخبرة. كما توصلت النتائج إلى أن نسبة ما فسرتة عوامل الشخصية الخمسة الكبرى من النرجسية بلغت (26.1%)، أسهم فيها عاملاً لمجازاة "التوافقية" والانبساطية فقط، ولم تسهم العوامل الأخرى للشخصية إسهامات ذات دلالة إحصائية في تفسير النرجسية.

أما دراسة الزعبي (2014)، فقد هدفت إلى التعرف على سلوكيات التنمر التي يمارسها الموظفون في كل من كلية إربد الجامعية، وكلية توليدو بالملكة الأردنية، ومعرفة العوامل التي قد ترتبط بهذه السلوكيات والتي حددت بالثقافة المؤسسية، وردود فعل الإدارة، وصفات المستهدفين (الضحايا)، وصفات المتنمرين. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى ممارسة الموظفين في كلية إربد لسلوكيات التنمر عال، بينما في كلية توليدو معتدلاً، وأن درجة موافقة الموظفين على العوامل المرتبطة بسلوكيات التنمر، جاء بدرجة عالية في كلية إربد وبدرجة متوسطة في كلية توليدو.

الدراسات الأجنبية:

جاءت دراسة (Zabrodsk & Kveton 2012) والتي هدفت إلى استطلاع مدى انتشار التنمر وأشكاله في موقع العمل بين موظفي الجامعات في جمهورية التشيك. وقد تم تقييم التعرض للتنمر من خلال الاستبيان المنقح للأعمال السلبية في عينة يبلغ قوامها (1533) موظفاً من موظفي الجامعات. وقد أظهرت النتائج أن نسبة 13.6% من المجيبين على الاستبيان تم تصنيفهم على أنهم مستهدفين للتنمر بناءً على المفهوم العملي للتنمر (التعرض الأسبوعي لأحد الأعمال السلبية) في حين أن نسبة 7.9% من المجيبين تم تحديدهم كمستهدفين لأعمال التنمر بناءً على تقارير شخصية.

أن معدل انتشار التنمر في الجامعات الاسكندنافية يقل كثيراً عنه في الجامعات الأنجلو أمريكية. كشفت دراسة (Ross 2013) والتي بعنوان "تأثير التنمر في موقع العمل على موظفي الرعاية الصحية" عن العوامل التي لها ارتباط بالتنمر في موقع العمل، (WPB) بين موظفي الرعاية الصحية وعلى وجه الخصوص هذه العوامل المرتبطة بالثقة التنظيمية، والرضا الوظيفي. بالإضافة لذلك سعت هذه الدراسة إلى اختبار ما إذا كانت الممرضات قد عانت من معدل أكبر لتكرار وحدوث ظاهرة التنمر بالمقارنة بالمهنيين الآخرين في الرعاية الصحية. وقد بني الإطار النظري لهذه الدراسة على أبحاث اينارسن، مائيسين عن التنمر في موقع العمل. هدفت الدراسة إلى معرفة

العلاقة بين معدلات حدوث التنمر والثقة التنظيمية، مفهوم التنمر والرضا الوظيفي، ومفهوم التنمر والوصف التنظيمي، ومفهوم التنمر وطول الخدمات في الوظيفة. ومن خلال الاستعانة بمزيج من الاستبيان المنقح للأعمال السلبية، جرد الثقة التنظيمية تم تطوير مسح على الانترنت كما تم جمع البيانات من عينة من 67 مشاركاً من مركز للمشاركة من الأفراد العاملين في مجال التمريض بالإضافة إلى مهن الرعاية الصحية التي لا تتعلق بمجال التمريض. تشير النتائج الرئيسية أن التنمر في موقع العمل (WPB) له تأثير ذو دلالة إحصائية على الرضا الوظيفي، وكذلك انخفاض معدلات الثقة التنظيمية، ولكنها لم تتوصل لدليل على أن الممرضات قد عانين من معدلات أعلى من التنمر عن غيرهم من الموظفين الذين لهم علاقة بالرعاية الصحية. وعلاوة على ذلك، فإن هذه الدراسة تدعم التغيير الاجتماعي الإيجابي من خلال تغيير صناعات السياسة، المشرعين، والمناصرين للرعاية الصحية، والموظفين في الآثار السلبية المحتملة لظاهرة التنمر في موقع العمل، والحاجة إلى اتخاذ إجراء. سيتم استخدام هذه الدراسة العامة على وجه التحديد لإبلاغ الجهود التشريعية لتقديم قانون قطاع الأعمال الصحية في نيو جيرسي (اس-333) من التشريع 215.

قام كلٌّ من (Bashir & Hanif, 2014) بإعداد دراسة بعنوان " دور العوامل الشخصية في إدراك التنمر في موقع العمل بين العاملين في الاتصالات السلكية واللاسلكية"، والتي اعتبرت أن التنمر في موقع العمل قضية جوهرية ومعقدة والتي تمثل هدفاً يجب أن تعالجه المنظمات. وتم إجراء استبيان للأعمال السلبية في مكان العمل، وجرى للمحددات المصغرة للشخصية على عينة يبلغ قوامها 280 مفردة (83 امرأة، 197 رجلاً) وتتراوح أعمارهم من 20 إلى 40 سنة، من موظفي خمس شركات للاتصالات السلكية واللاسلكية من اسلام آباد. وأظهرت النتائج وجود ارتباط سلبي بين السمات الشخصية (الانبساطية، التوافق، الثبات العاطفي، الاجتهاد) التنمر في موقع العمل. كما كشفت عن اختلافات ليس لها دلالة عن الجنس، الحالة الاجتماعية، مستوى الدخل، والخبرة في مجال العمل، التعليم فيما يختص بالتنمر في محل العمل. وقد تمت مناقشة هذه النتائج ضمن إطار ثقافي. وقد استخدمت هذه الدراسة تصميم عرضي بدلاً من التصميم الطولي. وينبغي أن تتضمن الأبحاث المستقبلية عينة أكبر من المهن الأخرى. كما قام كلٌّ من (Podsiadly & Gamian-Wilk, 2017) بدراسة امكانية التنبؤ بسلوك التنمر من خلال الخصائص الشخصية. بناءً على نموذج العوامل الخمسة للشخصية. وأجريت الدراسة بشكل مطول، تمت على مرحلتين، تخلل بينهما 6 اشهر وذلك، من أجل جمع البيانات بشكل موضوعي مما يساهم في التنبؤ بسلوك التنمر في بيئة العمل من خلال الخصائص الشخصية. وقد تم جمع البيانات من خلال توزيع استبيان على (240) موظفاً وموظفة في شركات خاصة. أظهرت نتائج الدراسة أن العلاقة السببية بين خصائص الشخصية وسلوك التنمر ضعيفة جداً، ونستنتج من ذلك أن الخصائص الشخصية لا يمكنها أن تتنبأ بمدى ممارسة الأشخاص لسلوك التنمر في بيئة العمل. كما بينت نتائج الدراسة وجود علاقة عكسية بين بعد المقبولية (Agreeableness) وسلوك التنمر.

التعقيب على الدراسات السابقة:

ما يميز الدراسة الحالية عن باقي الدراسات والبحوث العربية أنها الدراسة الوحيدة أو من الدراسات القلائل - على حد علم الباحثات - التي تناولت السمات الشخصية حسب نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وأثرها في تفشي ظاهرة التنمر في بيئة العمل في منظمة حكومية تعليمية، وفي بيئة سعودية كجامعة الملك عبد العزيز. مما سبق يمكن ملاحظة تشابه الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في كونها تتناول العوامل الخمسة الكبرى الشخصية وعلاقتها بالتنمر بين الموظفين، كدراسة (Bashir & Hanif, 2014)، ودراسة Podsiadly & Gamian-Wilk (2017)، تختلف بيئة التطبيق في الدراسة الحالية حيث طبقت في بيئة أكاديمية في دولة عربية، بينما

دراسة (2014) Bashir & Hanif طبقت في قطاع الاتصالات بدولة باكستان، ودراسة Podsiadly & Gamian-Wilk (2017) طبقت في شركة قطاع خاص في دولة بولندا. كما اختلفت الدراسة الحالية عن دراسة (2013) Ross كونها تناولت التنمر كمتغير مستقل في بيئة صحية، بينما الدراسة الحالية اعتبرت التنمر كمتغير تابع في بيئة أكاديمية. وتشابهت دراسة الزعبي (2014) و (2012) Zabrodska & Kveton مع الدراسة الحالية في تفسير ظاهرة التنمر ومعرفة واقع ممارستها، واختلفت عنها في بيئة التطبيق. وما يميز الدراسة الحالية بأنها الأحدث زمنياً، وتناولت أثر السمات الشخصية بحسب نموذج العوامل الخمس الكبرى للشخصية على تفشي ظاهرة التنمر في بيئة أكاديمية في المملكة العربية السعودية.

منهجية وإجراءات الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي لبيان مدى انتشار متغيرات الدراسة (العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وظاهرة التنمر في بيئة العمل). والمنهج الوصفي يعرفه (العساف، 2003) بأنه "ذلك النوع من البحوث التي يتم بواسطتها استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة منهم، وذلك بغرض تبسيط تحليل وعرض البيانات المستخرجة من أداة الدراسة، بما يحقق أهداف الدراسة ويجب عن تساؤلاتها، للتوصل إلى نتائج ذات قيمة تزيد من رصيد المعرفة، حول هذا الموضوع ونتائج يتم من خلالها استخلاص توصيات ومقترحات للدراسة.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريات بجامعة الملك عبد العزيز - فرع السليمانية والبالغ عددهم (1792) موظفة.

عينة الدراسة:

لتحديد حجم العينة اختارت الباحثات عينة عشوائية بسيطة من الجدول الخاص باختيار العينات من مجتمع معروف الحجم، وبما أن العدد الاجمالي (1792) فستكون العينة ما بين (313 - 317)، وقد تم توزيع عدد (400) استبياناً على عينة الدراسة بما يمثل (25%) من مجتمع الدراسة، وتم استرداد عدد (350) استبانة وعند العد الإحصائي تم استبعاد عدد (35) استبانة وذلك لعدم استكمال الاجابة عليها. وعليه فقد تم تحليل إجابات العينة من خلال (315) استبانة.

أدوات الدراسة:

تم اعتماد الاستبانة كأداة رئيسية لهذه الدراسة وتتكون الاستبانة من ثلاثة أجزاء على النحو التالي: الجزء الأول: ويشتمل على البيانات الأولية لعينة الدراسة وتشمل الخصائص الديموغرافية للعينة وهي: (العمر - سنوات الخبرة - المستوى التعليمي)، وذلك لتحديد مواصفات عينة الدراسة. الجزء الثاني: ويشتمل على (60) فقرة تقيس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية حيث قامت الباحثات باستخدام مقياس Costa (1992) & McCrae) المعرب. التي تعتبر أول أداة موضوعية تهدف إلى قياس الأبعاد الأساسية للشخصية، وتشتمل على خمس مقاييس فرعية وهي: العصابية (N)، الانبساط (E)، الانفتاح على الخبرة (O)، المقبولية (A)، يقظة الضمير (C). الجزء الثالث: ويشتمل على (25) فقرة ويقيس هذا الجزء ظاهرة سلوك التنمر في بيئة العمل، حيث تم الاستفادة السابقة العربية والأجنبية التي تناولت موضوع ظاهرة التنمر في بيئة العمل في تصميم استبانة الدراسة.

وتم تصميم أداة الدراسة من نوع التقدير الذاتي، وذلك بتصميم فقراتها من النوع ذو الإجابات المغلقة للإجابة على مقياس ليكرت المكون من خمسة عبارات تعادل خمسة أوزان. في حين يتم احتساب الدرجات بطريقة عكسية في الفقرات السلبية.

صدق وثبات أداة الدراسة:

أولاً: صدق التكوين (الصدق الظاهري)

الصورة الخارجية لأداة الدراسة من حيث انتقاء نوع المفردات، وكيفية صياغتها ومدى وضوحها. كذلك يتناول تعليمات الاستبانة ومدى دقتها ودرجة ما تتمتع به من موضوعية كما يشير هذا النوع من الصدق إلى أن الاستبانة مناسبة للغرض الذي وضعت من أجله. وللتأكد من صدق أداة الدراسة وقدرتها على الإجابة على أسئلة الدراسة. فقد تم عرض الاستبانة على (2) محكمين من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز والذين أبدوا ملاحظاتهم واقتراحاتهم على بعض فقراتها، وقد تم الأخذ بها ومراجعتها والخروج بصيغة نهائية واخذ الموافقة النهائية على توزيعها.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي

لحساب صدق وثبات أداة الدراسة والتأكد من سلامتها قبل توزيعها قامت الباحثات بتطبيق الدراسة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة (إداريات جامعة الملك عبد العزيز بجدة) مكونة من (30) إدارية. وتم حساب الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان على عينة الدراسة، وذلك بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة وبين الدرجة الكلية للمحور التابعة له.

1. صدق الاتساق الداخلي للمحور سمات الشخصية:

تم حساب الاتساق الداخلي لأداة الدراسة عن طريق حساب قيم معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين عبارات الاستبانة والدرجة الكلية. أظهرت النتائج أنه يوجد علاقة ارتباط موجبة بين عبارات المحور الفرعي لسمات الشخصية وبين الدرجة الكلية للسمات، وجميعها دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01)، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي لسمات الشخصية، وبذلك تعتبر فقرات الاستبانة صادقة تقيس ما وضعت لقياسه.

2. صدق الاتساق البنائي للمحور السمات الشخصية:

وتم ذلك بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور فرعي لسمات الشخصية وبين الدرجة الكلية لسمات الشخصية.

جدول رقم (4) صدق الاتساق البنائي للمحور السمات الشخصية

المحور	أبعاد المحور	معامل الارتباط
العوامل الشخصية	العصابية	0.636**
	الانبساط	0.404**
	الانفتاح على الخبرة	0.306**
	المقبولية	0.538**
	يقظة الضمير	0.684**

** دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)

يظهر الجدول السابق وجود علاقة ارتباط موجبة بين درجة كل محور فرعي وبين الدرجة الكلية لسمات الشخصية، وجميعها دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01)، مما يدل على صدق الاتساق البنائي لسمات الشخصية.

3. صدق الاتساق الداخلي لمحور التنمر:

تم حساب الاتساق الداخلي لأداة الدراسة عن طريق حساب قيم معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين عبارات الاستبانة والدرجة الكلية. تظهر النتائج أنه يوجد علاقة ارتباط موجبة وقوية بين عبارات المحور التنمر وبين الدرجة الكلية للمحور التنمر، وجميعها دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01)، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي للمحور، وبذلك تعتبر فقرات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

4. صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة (سمات الشخصية - التنمر):

وتم ذلك بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور من محاور الدراسة وبين الدرجة الكلية لفقرات الاستبانة. كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية بين درجة كل محور من محاور الدراسة والدرجة الكلية لفقرات الاستبانة، السمات الشخصية (0.462**) التنمر (0.806**), وجميعها دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01)، وهذا يدل على صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة.

ثالثاً: ثبات أداة الدراسة

ثبات أداة البحث باستخدام (معامل ألفا كرونباخ):

تم عمل اختبار ثبات الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الدراسة وعلى مجتمع الدراسة.

جدول رقم (5) معامل ألفا كرونباخ لأبعاد أداة الدراسة

معامل الثبات ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	المحور
0.7676	12	المحور الفرعي الأول (العصابية)
0.6915	12	المحور الفرعي الثاني (الانبساط)
0.6338	12	المحور الفرعي الثالث (الانفتاح على الخبرة)
0.6552	12	المحور الفرعي الرابع (المقبولية)
0.8543	12	المحور الفرعي السادس (يقظة الضمير)
0.8382	60	المحور الأول بالكامل (عوامل الشخصية)
0.9060	25	المحور الثاني (التنمر)
0.6737	85	معامل الثبات للدراسة ككل

وبالنظر إلى نتائج الاختبار نجد أن:

- قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ للمحاور كبيرة وقريبة من الواحد الصحيح.
- قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ للدراسة ككل كبيرة جداً وقريبة من الواحد الصحيح.

- وهذا يعني أن الاستبانة تتمتع بثبات ومصداقية عالية جداً يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

الصدق الذاتي للاستبانة:

أظهرت نتائج الدراسة بأن الصدق الذاتي للاستبانة (0.6737)، وهو معامل صدق مرتفع جداً ودال إحصائياً يشير إلى إمكانية الوثوق في النتائج التي قد تسفر عنها الاستبانة.

عرض وتحليل النتائج عن أسئلة الدراسة

التساؤل الرئيسي: ما هو أثر السمات الشخصية في تفشي ظاهرة التنمر في بيئة العمل؟

ولاختبار ذلك تم استخدام الأسلوب الإحصائي المتمثل في اختبار الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis.

العصابية (N) / التنمر (B):

أظهرت نتائج الدراسة أن متوسط الآراء لمحور العصابية (N) يساوي (3.25) وهذا يعني أن درجة العصابية (N) لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز متوسطة، بانحراف معياري بلغ (0,622) مما يدل على عدم وجود تباين في آراء عينة الدراسة تجاه عبارات المحور بشكل عام. ويتضح من (اختبار F) وهو لفحص المعنوية الكلية لنموذج الانحدار أن قيمة اختبار "F" تساوي (82,025)، وهي دالة إحصائياً حيث أن قيمة المعنوية = (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، مما يدل على تأثير العصابية (N) في تفشي ظاهرة التنمر (B) في بيئة العمل لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز، وأنه يمكن الاعتماد عليه في تفسير سلوك التنمر (B). وأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العصابية (N)، وظاهرة التنمر في بيئة العمل (B). أو بمعنى آخر يوجد تأثير للعصابية على ظاهرة التنمر في بيئة العمل (B) لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز. نجد أن قيمة معامل الارتباط (R) بين العصابية (N) وظاهرة التنمر في بيئة العمل (B) يساوي 0.456 عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، وهذا يعني وجود علاقة طردية متوسطة القوة بين العصابية (N)، وظاهرة التنمر في بيئة العمل (B)، لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز. ونجد أن قيمة معامل التحديد (R^2) يساوي (0.208)، وهو يعني أن أسلوب العصابية (N) يفسر (20.8%) من التغيرات والتأثيرات التي تحدث في ظاهرة التنمر (B) لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز. أو أن 20.8% من التغيرات التي تحدث في ظاهرة التنمر (B)، لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز تعزى إلى أسلوب العصابية (N).

وتتكون معادلة الانحدار كالاتي:

$$4.105 + (N) 0.486 = (B)$$

حيث:

(B): ظاهرة التنمر لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز.

(N): العصابية.

حيث تشير إشارة معامل الانحدار الموجبة إلى أن العلاقة بين العصابية وظاهرة التنمر (B) في بيئة العمل علاقة تأثيرية طردية، بمعنى أن كلما زاد مستوى العصابية (N)، لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز أدى ذلك إلى زيادة ظهور التنمر (B) لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز. وتعني قيمة معامل الانحدار أنه كلما زاد مستوى

العصبائية (N) بمقدار وحدة واحدة، زاد ظهور التنمر (B)، لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز بمقدار (0.486) وحدة.

الانبساط (E) / التنمر (B):

تشير النتائج أن درجة الانبساط (E) لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز عالية، بانحراف معياري بلغ (0,495) مما يدل على عدم وجود تباين في آراء عينة الدراسة تجاه عبارات المحور بشكل عام. ويتضح من (اختبار F) وهو لفحص المعنوية الكلية لنموذج الانحدار أن قيمة اختبار " F " تساوي (10,035)، وهي دالة إحصائياً حيث أن قيمة المعنوية = (0.002) وهي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، مما يدل على جودة تأثير نموذج الانحدار المتعلق بتأثير الانبساط (E) في تفشي ظاهرة التنمر (B)، وأنه يمكن الاعتماد عليه. مما يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانبساط (E) وظاهرة التنمر (B) في بيئة العمل لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز.

كما تشير النتائج إلى أن قيمة معامل الارتباط (R) بين الانبساط (E)، وظاهرة التنمر (B)، في بيئة العمل يساوي (-0.176)، وهذا يعني وجود علاقة عكسية ضعيفة بين الانبساط (E) وظاهرة التنمر (B)، في بيئة العمل لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز، وهو ارتباط معنوي حيث أن قيمة معنوية الاختبار = (0.001) وهي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$). ونجد أن قيمة معامل التحديد (R^2) يساوي (0.031)، وهو يعني أن أسلوب الانبساط (E) يفسر (3.1%) من التغيرات والتأثيرات التي تحدث في ظاهرة التنمر (B)، لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز. أو أن (3.1%) من التغيرات التي تحدث في ظاهرة التنمر (B)، لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز تعود إلى أسلوب الانبساط (E).

وتتكون معادلة الانحدار كالاتي:

$$3.424 + (E) 0.252 - = (B)$$

حيث:

(B): ظاهرة التنمر لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز.

(E): الانبساط.

حيث تشير إشارة معامل الانحدار السالبة (-)، إلى أن العلاقة بين الانبساط (E)، وظاهرة التنمر (B)، في بيئة العمل علاقة تأثيرية عكسية، بمعنى أن كلما زاد مستوى الانبساط (E)، لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز أدى ذلك إلى قلة ظهور التنمر (B)، لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز. والعكس صحيح. أي أنه كلما زاد مستوى الانبساط (E)، بمقدار وحدة واحدة، قل ظهور التنمر (B)، لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز بمقدار (0.252) وحدة.

الانفتاح على الخبرة (O) / التنمر (B):

يوضح الجدول التالي نتائج تأثير الانفتاح (O)، على الخبرة على ظاهرة التنمر (B)، لدى موظفات جامعة الملك عبد العزيز. تشير النتائج إلى أن متوسط الآراء لمحور الانفتاح على الخبرة = (3.09)، وهذا يعني أن درجة الانفتاح على الخبرة (O)، لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز متوسطة، بانحراف معياري بلغ (0,384)، مما يدل على عدم وجود تباين في آراء عينة الدراسة تجاه عبارات المحور بشكل عام. ويتضح من (اختبار F) وهو لفحص المعنوية الكلية لنموذج الانحدار أن قيمة اختبار " F " = (64,434)، وهي دالة إحصائياً حيث أن قيمة المعنوية = (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، مما يدل على جودة تأثير نموذج الانحدار المتعلق بتأثير الانفتاح على الخبرة (O)، في

تفشي ظاهرة التنمر (B)، في بيئة العمل، لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز، وأنه يمكن الاعتماد عليه. أي أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانفتاح على الخبرة (O)، وظاهرة التنمر (B)، في بيئة العمل لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز.

كما تبين النتائج أن قيمة معامل الارتباط (R) بين الانفتاح على الخبرة (O)، وظاهرة التنمر (B)، في بيئة العمل = (-0.413)، وهذا يعني وجود علاقة عكسية. متوسطة القوة بين الانفتاح على الخبرة (O)، وظاهرة التنمر (B)، في بيئة العمل لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز، وهو ارتباط معنوي حيث أن قيمة معنوية الاختبار = 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$). وأن قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.171$)، وهو يعني أن أسلوب الانفتاح على الخبرة (O)، يفسر (17.1%) من التغيرات والتأثيرات التي تحدث في ظاهرة التنمر (B)، لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز. أو أن 17.1% من التغيرات التي تحدث في ظاهرة التنمر (B)، لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز تعزى إلى أسلوب الانفتاح على الخبرة (O).

وتتكون معادلة الانحدار كالتالي:

$$(B) = -0.760 + 4.872(O)$$

حيث:

(B): ظاهرة التنمر لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز.

(O): الانفتاح على الخبرة.

حيث تشير إشارة معامل الانحدار السالبة (-) إلى أن العلاقة بين الانفتاح على الخبرة (O)، وظاهرة التنمر (B)، في بيئة العمل علاقة تأثيرية عكسية، بمعنى أن كلما زاد مستوى الانفتاح على الخبرة (O) لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز أدى ذلك إلى قلة ظهور التنمر (B)، لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز. والعكس صحيح. وتعني قيمة معامل الانحدار أنه كلما زاد مستوى الانفتاح على الخبرة (O)، بمقدار وحدة واحدة، قل ظهور التنمر (B)، لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز بمقدار (0.760) وحدة.

المقبولية (A) / التنمر (B):

تشير النتائج أن متوسط الآراء لمحور المقبولية (A) = (3.58)، وهذا يعني أن درجة المقبولية (A) لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز عالية، بانحراف معياري = (0.526) مما يدل على عدم وجود تباين في آراء عينة الدراسة تجاه عبارات المحور بشكل عام. ويتضح من (اختبار F) وهو لفحص المعنوية الكلية لنموذج الانحدار أن قيمة اختبار " F = (75.239)، وهي دالة إحصائياً حيث أن قيمة المعنوية = (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، مما يدل على جودة تأثير نموذج الانحدار المتعلق بتأثير المقبولية (A)، في تفشي ظاهرة التنمر (B)، في بيئة العمل لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز، وأنه يمكن الاعتماد عليه. وأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المقبولية (A)، وظاهرة التنمر (B)، في بيئة العمل. أو بمعنى آخر يوجد تأثير للمقبولية (A)، على ظاهرة التنمر (B)، في بيئة العمل لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز.

نجد أن قيمة معامل الارتباط (R) بين المقبولية (A)، وظاهرة التنمر (B)، في بيئة العمل يساوي -0.440، وهذا يعني وجود علاقة عكسية متوسطة القوة بين المقبولية (A)، وظاهرة التنمر (B)، في بيئة العمل لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز، وهو ارتباط معنوي حيث أن قيمة معنوية الاختبار = 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$). وأن قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.194$)، وهو يعني أن أسلوب المقبولية (A)، يفسر (19.4%) من التغيرات والتأثيرات التي تحدث في ظاهرة التنمر (B)، لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز. أي أن (19.4%) من

التغيرات التي تحدث في ظاهرة التنمر(B)، لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز تعود إلى أسلوب المقبولية (A). وتتكون معادلة الانحدار كالتالي:

$$(B) = 0.591(A) + 4.639$$

حيث:

(B): ظاهرة التنمر لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز.

(A): المقبولية.

حيث تشير إشارة معامل الانحدار السالبة إلى أن العلاقة بين المقبولية (A)، وظاهرة التنمر (B)، في بيئة العمل علاقة تأثيرية عكسية، بمعنى أن كلما زاد مستوى المقبولية (A)، لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز أدى ذلك إلى قلة ظهور التنمر(B)، لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز. والعكس صحيح. وتعني قيمة معامل الانحدار أنه كلما زاد مستوى المقبولية (A)، بمقدار وحدة واحدة، قل ظهور التنمر(B)، لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز بمقدار(0.591)وحدة.

يقظة الضمير(C) / التنمر(B):

تظهر النتائج أن متوسط الآراء لمحور يقظة الضمير(C) = (4.39)، وهذا يعني أن درجة يقظة الضمير (C) لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز عالية جداً، بانحراف معياري = (0.58)، مما يدل على عدم وجود تباين في آراء عينة الدراسة تجاه عبارات المحور بشكل عام. ويتضح من (اختبار F) وهو لفحص المعنوية الكلية لنموذج الانحدار أن قيمة اختبار " F " = (34.564)، وهي دالة إحصائياً حيث أن قيمة المعنوية = (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية $(\alpha = 0.05)$ ، مما يدل على جودة تأثير نموذج الانحدار المتعلق بتأثير يقظة الضمير(C)، في تفشي ظاهرة التنمر(B)، في بيئة العمل لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز، وأنه يمكن الاعتماد عليه. وأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين يقظة الضمير(C)، وظاهرة التنمر(B) في بيئة العمل. أو بمعنى آخر يوجد تأثير ليقظة الضمير(C) على ظاهرة التنمر(C) في بيئة العمل لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز.

نجد أن قيمة معامل الارتباط (R) بين يقظة الضمير(ض) وظاهرة التنمر(B)، في بيئة العمل = (-0.315)، وهذا يعني وجود علاقة عكسية متوسطة القوة نوعاً ما بين يقظة الضمير(C)، وظاهرة التنمر (B) في بيئة العمل لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز، وهو ارتباط معنوي حيث أن قيمة معنوية الاختبار = (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية $(\alpha = 0.05)$. ونجد أن قيمة معامل التحديد (R2) يساوي (0.099)، وهو يعني أن أسلوب يقظة الضمير(C)، يفسر (9.9%) من التغيرات والتأثيرات التي تحدث في ظاهرة التنمر (B)، لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز. أو أن (9.9%) من التغيرات التي تحدث في ظاهرة التنمر لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز تعزى إلى أسلوب يقظة الضمير(C). وتتكون معادلة الانحدار كالتالي:

$$(B) = 0.385(C) + 4.215$$

حيث:

(B): ظاهرة التنمر في بيئة العمل.

(C): يقظة الضمير.

حيث تشير إشارة معامل الانحدار السالبة إلى أن العلاقة بين يقظة الضمير وظاهرة (C) التنمر في بيئة العمل علاقة تأثيرية عكسية، بمعنى أن كلما زاد مستوى يقظة الضمير (C) لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز أدى ذلك

إلى قلة ظهور التنمر(B)، لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز. والعكس صحيح. أي أنه كلما زاد مستوى يقظة الضمير (C) بمقدار وحدة واحدة، قل ظهور التنمر(B)، لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز بمقدار (0.385) وحدة. وبالمقارنة لمعرفة ما هو الأسلوب من عوامل الشخصية أكثر تأثيراً في تفشي ظاهرة التنمر(B)، في بيئة العمل تبين التالي:

جدول رقم (6) معاملات الارتباط ومعامل التحديد لعوامل الشخصية

العامل المستقل	معامل الانحدار بيتا β	معامل التحديد (R^2)	الارتباط (R)
العصابية (N)	0.486	0,208	0,456
الانبساط (E)	0.252-	0,031	0,176-
الانفتاح على الخبرة (O)	0.760-	0,171	0,413-
المقبولية (A)	0.591-	0,194	0,440-
يقظة الضمير (C)	0.385-	0,099	0,315-

وبمقارنة معاملات الارتباط (R) ومعامل التحديد (R^2) لعوامل الشخصية، نجد أن العصابية (N)، هي أول العوامل الشخصية وأكثرها تأثيراً في تفشي ظاهرة التنمر (B)، لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز. يليها المقبولية (A) كثاني العوامل الشخصية تأثيراً في تفشي ظاهرة التنمر (B). يليها الانفتاح (O)، على الخبرة كالثالث العوامل الشخصية تأثيراً في تفشي ظاهرة التنمر (B). يليها يقظة الضمير (C)، كرايع العوامل الشخصية تأثيراً في تفشي ظاهرة التنمر لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز. وأخيراً يأتي الانبساط (E) هو خامس وآخر العوامل الشخصية تأثيراً في تفشي ظاهرة التنمر (B) لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز.

نتائج الإجابة على التساؤل: ما هو أكثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية شيوعاً لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز؟

أولاً محور العصابية (N):

وبينت نتائج الدراسة أن ترتيب بنود محور العصابية (N) كانت على شكل تنازلي حيث ظهر أول هذه البنود (أشعر أحياناً أن لا قيمة لي)، وكان رأي الإداريات عدم الموافقة بشدة على ذلك حيث بلغ متوسطه (4.34)، أي أن الإداريات رفضوا ذلك بنسبة (83.50%). وجاء آخر هذه البنود (ينتابني في الغالب شعور بانخفاض همتي إذا ساءت الأمور)، وكان رأي الإداريات بالموافقة على ذلك حيث بلغ متوسطه (2.22)، أي أن الإداريات ينتابهن في الغالب شعور بانخفاض همتهن إذا ساءت الأمور بنسبة (30.50%). وبصفة عامة نجد أن إجمالي متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة من الإداريات حول محور العصابية (3.25)، أي أن سلوك العصابية (N) شائع بين إداريات جامعة الملك عبد العزيز بنسبة 56.25%.

ثانياً: محور الانبساط (E):

وأظهرت نتائج الدراسة أن بنود محور الانبساط (E)، رتبت ترتيباً تنازلياً بناءً على آراء عينة الدراسة من الإداريات. حيث جاء أول هذه البنود (أستمتع بالحديث مع الآخرين)، وكان رأي الإداريات الموافقة بشدة على ذلك حيث بلغ متوسطه (4.43)، أي أن الإداريات يستمتعن بالحديث مع الآخرين بنسبة 85.75%. وآخر هذه البنود (أفضل في العادة إنجاز أعمالي بنفسني)، والذي كان رأي الإداريات بالموافقة بشدة على ذلك حيث بلغ متوسطه

(1.37)، أي أن الإداريات يفضلن في العادة إنجاز أعمالهن بأنفسهن بنسبة 9.25%. وبصفة عامة نجد أن إجمالي متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة من الإداريات حول محور الانبساط (3.58)، أي أن سلوك الانبساط شائع بين إداريات جامعة الملك عبد العزيز بنسبة 64.50%.

ثالثاً: محور الانفتاح على الخبرة (O):

وتبين من النتائج أن ترتيب بنود محور الانفتاح رتبت بشكل تنازلي، حيث جاء أول هذه البنود (أميل إلى تذوق الأعمال الفنية والمناظر الطبيعية)، وكان رأي الإداريات الموافقة بشدة على ذلك حيث بلغ متوسطه (4.25)، أي أن الإداريات يملن إلى تذوق الأعمال الفنية والمناظر الطبيعية بنسبة 81.25%. البند الأخير هو الثاني عشر (عندما أصل إلى طريقة صحيحة لعمل شيئاً فإني أستمر عليها)، وكان رأي الإداريات بالموافقة بشدة على ذلك حيث بلغ متوسطه (1.47)، أي أن الإداريات وافقن على ذلك بنسبة (11.75%). وبصفة عامة نجد أن إجمالي متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة من الإداريات حول محور الانفتاح على الخبرة (3.09)، أي أن سلوك الانفتاح على الخبرة (O) شائع بين إداريات جامعة الملك عبد العزيز بنسبة (52.25%).

رابعاً: محور المقبولية (A):

كشفت النتائج أن بنود محور المقبولية (A)، رتبت بشكل تنازلي، وجاء أول هذه البنود (أحرص على مراعاة مشاعر الآخرين وآلامهم)، وكان رأي الإداريات الموافقة بشدة على ذلك حيث بلغ متوسطه (4.63)، أي أن الإداريات يحرصن على مراعاة مشاعر الآخرين وآلامهم بنسبة 90.75%. وآخر هذه البنود هو (أدخل في نقاشات كثيرة مع أسرتي وزملائي في العمل)، وكان رأي الإداريات بالموافقة على ذلك حيث بلغ متوسطه (2.53)، أي أن الإداريات يدخلن في نقاشات كثيرة مع أسرهن وزملائهن في العمل بنسبة (38.25%). وبصفة عامة نجد أن إجمالي متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة من الإداريات حول محور المقبولية (A) (3.58)، أي أن صفة المقبولية (A) شائع بين إداريات جامعة الملك عبد العزيز بنسبة (64.50%).

خامساً: محور يقظة الضمير (C):

أظهرت النتائج أن ترتيب بنود محور يقظة الضمير (C) رتبت بشكل تنازلي، وجاء أول هذه البنود (أهتم بإنجاز أعمالي بدقة وضمير)، وكان رأي الإداريات الموافقة بشدة على ذلك حيث بلغ متوسطه (4.74)، أي أن الإداريات يهتموا بإنجاز أعمالهن بدقة وضمير بنسبة (93.50%). وآخر هذه البنود (أضيق الكثير من الوقت قبل أدائي لأي عمل)، وكان رأي الإداريات محايد على ذلك حيث بلغ متوسطه (3.39)، أي أن الإداريات يضيعن الكثير من الوقت قبل أدائهن لأي عمل بنسبة (59.75%). وبصفة عامة نجد أن إجمالي متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة من الإداريات حول محور يقظة الضمير (4.39)، أي أن يقظة الضمير (C) شائع بين إداريات جامعة الملك عبد العزيز بنسبة (84.75%).

ومما سبق نجد أن أكثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية شيوعاً لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز كان ترتيبها كالتالي:

1- أول عوامل الشخصية شيوعاً هو يقظة الضمير (C)، حيث بلغ متوسطه (4.39)، أي أن يقظة الضمير شائع بين إداريات جامعة الملك عبد العزيز بنسبة 84.75%.

2- يلها المقبولية (A) والانبساط (E)، حيث بلغ متوسط كل منهما (3.58)، أي أن كلاً منهما شائع بين إداريات جامعة الملك عبد العزيز بنسبة (64.50%).

3- يلها العصابية (N)، حيث بلغ متوسطه (3.25)، أي أن العصابية (N) شائع بين إداريات جامعة الملك عبد العزيز بنسبة (56.25%).

4- آخر العوامل الشخصية شيوياً هو الانفتاح على الخبرة (O)، حيث بلغ متوسطه (3.09)، أي أن الانفتاح على الخبرة (O) شائع بين إداريات جامعة الملك عبد العزيز بنسبة (52.25%).

سادساً: محور التنمر (B):

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي للإجابة على "مستوى انتشار ظاهرة التنمر في بيئة العمل بجامعة الملك عبد العزيز"، ورتبت هذه البنود ترتيباً تنازلياً بناءً على آراء عينة الدراسة ووفقاً لجدول حدود الموافقة. من خلال نتائج الدراسة تبين، وأن أول هذه البنود تنازلياً (تتغير ملامح وجهي بسرعة إذا ضايقتني أي فرد)، وكان رأي الإداريات الموافقة على ذلك حيث بلغ متوسطه (4.09)، أي أن الإداريات يحدث لهن ذلك بنسبة (77.25%). ثم تتدرج البنود حسب ما هو موضح بالجدول إلى أن نصل إلى أن آخر هذه البنود عندما (يشدد غضبي فإنني أحطم الأشياء الموجودة حولي)، وكان رأي الإداريات بعدم الموافقة بشدة على ذلك حيث بلغ متوسطه (1.48)، أي أن الإداريات يفعلن ذلك بنسبة (12%). وهي نسبة ضعيفة جداً جداً، أي أنه في الواقع لا تقم الإداريات بتحطيم الأشياء الموجودة حولهن عندما يشدد غضبهن، فهذا فعل يكاد يكون معدوم تماماً لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز. ويتبين أن إجمالي متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة من الإداريات حول ظاهرة التنمر (B) (2.52)، أي أن ظاهرة التنمر نسبتها (38%). عند إداريات جامعة الملك عبد العزيز. مما يدل على أن ظاهرة التنمر (B) تعتبر ضعيفة عند إداريات جامعة الملك عبد العزيز.

الاستنتاجات

بينت نتائج الدراسة المرتبطة بالإجابة عن التساؤل الرئيسي، ارتباط عامل العصابية إيجابياً مع ظاهرة التنمر في بيئة العمل، وارتباط عوامل (الانبساط (A) - الانفتاح على الخبرة (O) - المقبولية (E) - يقظة الضمير (O)) سلبياً مع سلوك التنمر في بيئة العمل، وهذا قد يرجع إلى أن الشخص الذي يمتلك درجة عالية من العصابية (N)، يميل بطبعه إلى سرعة الاستثارة والقلق، والنظرة التشاؤمية للأمر وعدم القدرة على ضبط دوافعه والعدوانية الغاضبة في سلوكياته تجاه الآخرين (Zang, 2006; DeRead, 2000)، كالاكتئاب والانفعالية الدائمة والحالة المزاجية القابلة للتغير، والشعور بالإثم والحرج والخجل والقلق الاجتماعي. الناتج عن عدم الظهور أمام الآخرين في صورة مقبولة وعدم قدرة الفرد على تحمل الضغوط، وعدم القدرة على اتخاذ القرارات في المواقف الضاغطة (McCrae, 1992 & Costa). كل هذه السمات تجعله غير قادر على ضبط سلوكه فهو يعجز عن التعامل مع الآخرين واحترام حقوقهم ومشاعرهم، ويعجز عن تفهم المواقف التي يتعرض لها وتقديرها معرفياً وسلوكياً وانفعالياً وبالتالي يجعل منه شخصاً متنمراً.

أثبتت نتائج الدراسة أن السمات الأخرى (الانبساط (A) - الانفتاح على الخبرة (O) - المقبولية (E) - يقظة الضمير (C)) والتي ترتبط ارتباطاً سلبياً مع سلوك التنمر، حيث أن هذه العلاقة ذات تأثير عكسي، أي كلما ارتفع معامل الانحدار السالب، كلما انخفض ميول الموظفين لممارسة سلوك التنمر مع الآخرين. ونستنتج من ذلك أن، نجد أن العصابية (N)، هي أكثر العوامل الشخصية وأكثرها تأثيراً في انتشار ظاهرة التنمر (B)، لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز، يلها المقبولية (A) كثاني العوامل الشخصية تأثيراً في انتشار ظاهرة التنمر (B). يلها الانفتاح (O)، يلها يقظة الضمير (C)، كرابع العوامل الشخصية، وأخيراً يأتي الانبساط (E) هو خامس وآخر العوامل الشخصية تأثيراً في

انتشار ظاهرة التنمر (B) لدى إداريات جامعة الملك عبد العزيز. وهذا يتفق جزئياً مع دراسة (Bashir & Hanif, 2014) حيث اتضح أنه يوجد ارتباط سلبي بين بعضاً من السمات الشخصية كالانبساطية، والمقبولية (التوافقيه) مع سلوك التنمر. بينما نتائج دراسة (Podsiadly & Gamian-Wilk, 2017) اتفقت مع نتائج الدراسة الحالية في سمة المقبولية (A) وعلاقتها العكسية وارتباطها بسلوك التنمر. بينما اختلفت مع الدراسة الحالية في بقية السمات (الانبساطية (A) - العصائية (N) - الانفتاح على الخبرة (O) - يقظة الضمير (C)).

كما كشفت نتائج الدراسة، أن أول عوامل الشخصية شيوعاً هو يقظة الضمير (C)، وهذا قد يرجع إلى أن الشخص الذي يمتلك درجة عالية من يقظة الضمير (C)، يميل بطبعه إلى الكفاءة والتصرف بحكمة مع المواقف الحياتية المختلفة وهو شخص مرتب ومهذب وملتمزم لما يمليه ضميره ويتقيد بالقيم الأخلاقية بصرامة ومناضل في سبيل الإنجاز (Alleen & Bruk, 2000)، ولديهم قدرة على البدء في عمل ما أو مهمة ومن ثم الاستمرار حتى إنجازها دون الإصابة بالكلل أو الملل ويتسم بالحذر والحرص واليقظة والتروي قبل اتخاذ القرار أو القيام بأي فعل وتعزو هذه النتيجة إلى الثقافة السائدة ونوع التنشئة الاجتماعية داخل المجتمع السعودي فضلاً عن نوع التربية في هذا المجتمع الذي يغلب عليها الطابع الإسلامي. كما تشير النتائج أن عامل الانفتاح على الخبرة (O)، جاء في أدنى المراتب، وتعزو هذه النتيجة إلى أن طبيعة المجتمع السعودي التي مازالت منغلقة بعض الشيء بالتالي لم تساعد على الانفتاح على الخبرة بدرجة عالية (Zang, 2006).

وفيما يتعلق بتفشي ظاهرة التنمر، فقد بينت نتائج الدراسة أن إجمالي متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة من الإداريات حول ظاهرة التنمر (2.52)، أي أن ظاهرة التنمر نسبتها (38.00%) عند إداريات جامعة الملك عبد العزيز، مما يدل أن ظاهرة التنمر غير منتشرة بكثرة بين إداريات جامعة الملك عبد العزيز، ولا بد من النظر على إنها نسبة قابلة للتحسن عند تهيئة المناخ المناسب والاهتمام بالعوامل المؤثرة فيه، وهذا يتطلب أن يقوم المجتمع بمختلف مؤسساته (الأسرة - الجامعات - الإعلام) ببناء سلوكيات تساعد على خلق بيئة عمل مناسبة تتميز بمناخ صحي وخالياً من سلوكيات التنمر. وبالمقارنة بالدراسات السابقة التي هدفت إلى مقارنة مستوى انتشار التنمر في بيئتين أكاديميتين مختلفتين كدراسة الزعبي (2014)، توصلت الدراسة إلى أن مستوى ممارسة العاملين في كلية إربد لسلوكيات التنمر أعلى منه في كلية توليدو، وفسرها الباحث أن هذا الاختلاف يعزو إلى اختلاف الثقافة المؤسسة في البيئتين، ونتيجة الدراسة الحالية المتعلقة بدرجة التنمر الممارس بين إداريات جامعة الملك عبد العزيز يعتبر منخفضاً وقد يعود ذلك لتأثير الثقافة المؤسسية والتي لم تتناول في هذه الدراسة وقد تكون مجالاً وموضوعاً خصباً لدراسات مستقبلية.

توصيات الدراسة.

في ضوء نتائج الدراسة فإن الدراسة توصي بالتالي:

- إيجاد بيئة عمل آمنة للإداريات وداعمة للإنجاز، مما تمكن المنظمات الحد من انتشار ظاهرة التنمر بأشكاله وأنواعه المتعددة.
- تطوير مهارات الموظفين الإداريات وإعطاء الدورات وورش العمل المتعلقة بتطوير الشخصية، والتحفيز في العمل، الذي يعزز شعور الثقة بالنفس لدى الإداريات، ويخفف من المشاعر السلبية التي تدفعهم لممارسة التنمر، وتفرغ هذه المشاعر السلبية في قنواتها الصحيحة.
- توعية الموظفين الإداريات بمفهوم التنمر في بيئة العمل، وأثاره السلبية التي تنعكس على بيئة العمل، وكيفية التعامل مع الشخصيات التنمرية.

- تطبيق سياسة عدم التهاون مع ظاهرة التنمر، وسن اللوائح والقوانين التي ترصد وتعاقب على ممارسة السلوك التنمري بأشكاله.
- القيام بالعديد من الدراسات المستمرة على الصعيد الإداري والنفسي حول ممارسة سلوك التنمر في بيئة العمل، واكتشاف علاقته بعوامل أخرى، كالثقافة المؤسسية، والأنماط القيادية، والاستفادة من نتائج هذه الدراسات في تطبيق توصياتها للتقليل من انتشار ظاهرة التنمر في بيئة العمل.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أبو هاشم، السيد محمد (2010). النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة النفسية والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية وتقدير الذات والمساندة الاجتماعية لدى طلاب الجامعة. مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، العدد (81).
- الأنصاري، بدر محمد (2002). المرجع في مقاييس الشخصية- تقنين على المجتمع الكويتي، دار الكتاب الحديث، القاهرة.
- جودة، وأبو جراد (2014) "عوامل الشخصية الخمسة الكبرى كمنبئات للترجسية لدى عينة من طلبة جامعة القدس المفتوحة". مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية - فلسطين. مجلد (2)، عدد (6).
- الزعبي (2014) "سلوكيات التنمر التي يمارسها العاملون في المؤسسات الأكاديمية في الأردن والعوامل المرتبطة بها: دراسة حالة. المجلة الدولية للأبحاث التربوية - الإمارات.
- السليم، هيلة عبدالله (2006). التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها بالعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى طلبة جامعة الملك سعود، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، السعودية.
- شويخ، (2012) "العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بوصفها منبئات للسلوك الصحي لدى طلاب الجامعة". مجلة العلوم الاجتماعية - الكويت، مجلد (40)، عدد (1).
- عبدالمجيد، فرج (2010) "الذكاء الوجداني وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية". دراسات نفسية - مصر، مجلد (20)، عدد (4)
- العساف، صالح بن حمد (2003) المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، مكتبة العبيكان، الطبعة الأولى، الرياض.
- كاظم، علي مهدي (2002). القيم النفسية والعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (3)، العدد (2).
- محيسن، عون (2005). الأساليب المعرفية وعلاقتها ببعض المتغيرات المعرفية والوجدانية لدى طلبة جامعة الأقصى بغزة، رسالة دكتوراه غير منشورة، برنامج الدراسات العليا المشترك بين جامعة عين شمس، كلية التربية- جامعة الأقصى.
- المطرودي، ضيف الله إبراهيم (1416هـ). "فاعلية التعزيز الإيجابي والإقصاء في خفض السلوك العدواني لدى الأطفال المتخلفين عقلياً من الدرجة البسيطة". قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.

- الموافي، فؤاد حامد وراضي، فوقية محمد(2006). الخصائص السيكومترية لاستبيان الخمسة الكبرى للأطفال، المجلة المصرية للدراسات النفسية، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، المجلد (16)، العدد (53).
- نامي، جاري؛ نامي وروث (2012). نهائية المتنمرين الإدارية، كيف توقف الحمقى والمتنمرين والأفاعي عند حدهم، كتب المدير ورجل الأعمال، خلاصات، الشرعة العربية للإعلام العلمي(شعاع) القاهرة عدد (478).

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Alkinson, M. and Hornby, G. (2002). Mental Health Hand Book for Schools. London: Routledge Foelmer.
- Alsever, Jennifer. (2008). How to Handle a Workplace Bully. Retrieved November 19, 2011 (www.cbsnews.com).
- Bano, S. & Malik, S.,(2013). Pakistan Journal of Commerce and Social, Sciences, (7.3).
- Bashir,A.; Hanif, R.; Nadeem, M.(2014). Role of Personal Factors in Perception of Workplace Bullying Among Telecommunication Personnel. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, 8(3), P. 817-828. .
- Canada Safety Council. (N. d). Bullying in the workplace. Retrieved June 7th, 2013, from: <http://archive.safety-council.org>
- Casell, M.A. (2011). Bulling in Academy: Prevalent, significant, and incessant. Contemporary Issues in Education Research, 4, (5).
- Cohn, A. & Canter A. (2003). Bullying: Facts for schools and parents. Available online at: www.naspcenter.org/factsheets/bullying-fs.html Retrieved on 6 July 2006.
- Costa,P. & McCrae, R. (1995). Domains and Facets: Hierarchical personality Assessment Using the revised NEO Personality Inventory. Journal of personality assessment, 64(1).
- Crothers, L. M., & Levinson, E. M. (2004). Assessment of bullying: A review of methods and instruments. Journal of Counseling & Development, 82 (4).
- Devoe, J. F., & Chandller, K. (2005). Student reports of bullying, statistical analysis report. U.S. Department of education, Institute of Education & sciences, National Center for Education Statistics.
- Dickerson, D. (2005). Cyber Bullies on Camps. Retrieved October, 5 2006, from the <http://www.unicef.org/violence>.
- 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).
- Floyd, M.(1984).The Employment Problems Of People Disabled By Schizophrenia. Journal Of Social And Occupational Medicine, 34, P. 93-95.
- Fogg, P. (2008). Academic bullying. Chronicle of Higher Education, 55, (3).

- Fox, C. L & Boulton M. J. (2003). Evaluation the effectiveness of a social skills training (SST) programmed for victims of bullying. *Educational Research*, 45(3).
- Fox, S., & Stallworth, L., (2009). Building a framework for two internal organizational approaches to resolving and preventing workplace bullying: Alternative dispute resolution and training. *Consulting Psychological Journal: Practice and Research*, 61 (3).
- Gosling, S. & Rentfrow, P. & Jr, W. (2003). A very Brief Measure of the big-five personality Domains. *Journal of Research in personality*, 37, P.504-528
- Hoel, H., & Salin, D. (2003). Organizational antecedents of workplace bullying. In: Ernarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C.L. (Eds), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis.
- Juvonen, J.; Graham, S.; & Shuster, M. (2003). Bullying Among Young Adolescent: The Strong, the Weak, and the Troubled. *Pediatrics*, 112, 6. Retrieved October 5, 2006, from EBSCO host Master File database.
- Kimys, L.B., (2008). Bullying and suicide, a review. *International Journal of Adolescent Medicine and Health*, 20.
- Kircher, J., Stilwell, C., Talbot, E.P., & Chesborough, S. (2011). Academic bullying in social work departments: The silent epidemic. *NACSW Convention Proceedings*.
- Kompulainen, K. (2008). Psychiatric conditions associated with bullying. *International Journal of Adolescent Medicine and Health*, 20 (2).
- Kristensen, S. & Smith, P. (2003). The Use of Coping Strategies by Danish Children Classed as Bullies, Victim, Bully/ Victim and not Involved in Response to Different (hypothetical) Types of Bullying. *Scandinavian Journal of Psychology*, 44 (5).
- Lester, J. (2009). Not your child's playground: Workplace bullying among community college faculty. *Community College Journal of Research & Practice*, 33,(5).
- Lewis, D. (2002). The social construction of workplace bullying- A sociological study with special reference to further and higher education. Unpublished doctorate thesis, School of social sciences and education, University of Wales.
- Lewis, D. (2004). Bulling of work, the impact of shame among university and college lecturers. *British Journal of Guidance & Counseling*, 32, (3).
- McKay, R., Arnold, D., Fratzl, J., & Thomas, R. (2008). Workplacebullying in academia: A Canadian Study. *Employee Responsibilities & Rights Journal*, 20 (2).
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1999). A five-factor theory of personality. *Handbook of Personality: Theory and Research*, 2, 139-153.
- McCrae, R. R., & Terracciano, A. (2005). Personality profiles of cultures: aggregate personality traits. *Journal of personality and social psychology*, 89 (3).

- Namie,G. (2003). The Bully at Work. Naperville, IL; Sourcebooks, Inc. O'Moore, M. (n.d). No one benefits from bullying. Anti-bullying Centre, Trinity College, Dublin. Retrieved, June 4th , 2013, from: <http://www.abc.tcd.ie/>
- Peyton, P. (2003). Dignity at work. New York: Brunner, Routledg Publishers.
- Podsiadly, A., & Gamian-Wilk, M. (2017). Personality traits as predictors or outcomes of being exposed to bullying in the workplace. *Personality and Individual Differences*, 115, 43-49.
- Raineri, E.M., Frear, D.F., & Edmond, J.J. (2011). An examination of the academic reach of faculty and administrator bullying. *International Journal of Business and Social Science*, 2(12).
- Hoel, H., Rayner, C., & Cooper, C. L. (2002). *Workplace Bullying: what we know, who is to blame and what can we do?* Taylor and Francis
- Rigby, K (2002). How successful are anti-bullying programs for schools? A report for the Criminology Research Council.
- Ross, P. N. (1998). *Arresting violence: A resource guide for schools and their communities*. Toronto: Ontario Public School Teachers Federation. Retrieved June 15, 2013, From: Wikipedia, <http://ar.wikipedia.org/wiki>.
- Safe work Australia (2011) *Preventing and Responding to Workplace Bullying* 7-8.
- Simpson, R., & Cohen, C. C. (2004). Dangerous work: The gendered nature of bullying in the context of higher education. *Gender, Work and Organization*, 11(2), P.163-186.
- Smokowski, P. and Kopasz, K. (2005). *Bullying in Schools: An Overview of Types, Effects, Family Characteristics, and Intervention Strategies*. *Children and Schools*, 27(2).
- Sweeney, P. (2007). *Organizational chaos and relative powerlessness, Breeding ground for bullies?* Research Brief. *Academy of Management Perspective*.
- Syedain, H. (2006). *Nowhere to run*. *People management. Violent Behavior: Social Forces*. 84, (3).
- Vogel, S., (2006). *The relationship between bullying and emotional intelligence*. PHD. North Central University.
- Whitted, K. S., & Dupper, D. R., (2005). *Best practices for preventing or reducing bullying in schools*. *Children and Schools*, 27(3).
- Williams, K. D., Forgas, J. P., & von Hippel, W. (Eds), (2005). *The social outcast: Ostracism, social exclusion, rejection & bullying*. New York: Psychology Press.
- Wolke, D; Sarah, W; Stanford, K & Schulzs, (2002). *Bullying and Victimization of Primary School Children in England and German: Prevalence and School Factors*. *British Journal of Psychology*, 92.
- Wright, D. R., & Fitzpatrick, K. M. (2006). *Social capital and adolescent violent behavior: Correlates of fighting and weapon use among secondary school students*. *Social Forces*, 84(3),P. 1435-1453.
- Zabrodaska, K. & Kveton, P,(2013). *Prevalence and Forms of Workplace Bullying Among University Employees*. *Employ Respons Rights Journal*, 25 (2), P. 89–108.

Personality Factors and their Impact in creating bullying behavior in the workplace

- An Empirical Study on the administrative staff at the University of King Abdul -Aziz

Abstract: his study has addressed the subject of personality features and their effect on the existence of bullying in the work place. The main point of the research is defining how personal features may create an intimidating environment for some staff at the King Abdul-Aziz University. It has also showed the extent of the bullying behavior at the King Abdul-Aziz University staff. In addition, the study discovers the effect of the five major elements that define the personality in developing the bullying habit in the work place. The researcher depended on the analytical descriptive method to identify the personal features and their effects on the existence of bullying within the work environment. Questions were used on a survey to collect studies' data. The researcher concluded that a statistical relationship between anger and bullying in the work place was founded according to the study. Another statistical relationship was founded between the individual acceptability and bullying. Furthermore, a statistical relationship was spotted between clear consciences and bullying in the work place.

A safe environment for staff was recommended by the researcher to support productivity. The study shows that developing the skills of staff and providing workshops and improvement courses would result in enhancing their personalities. Also, better awareness of the bullying concept in the work place and the destructive effects on staff members, which would result in the unsuitability of the work place environment. In addition, applying anti-bullying policies and never undermine it. The study recommend that more administrative and psychological studies about this phenomenon are needed such as its relativeness to corporate culture, and leadership styles.

Keywords: Bullying, Neuroticism, Extraversion, Openness to experience, Agreeableness, Conscientiousness.
