

البحث الثاني عشر:

بعض سمات الشخصية (التلاعب الانفعالي، الميكانيكية، المضادة للمجتمع) في علاقتها بسلوك التنمر في بيئة العمل

إعداد:

د. ريهام زغلول عبد السميع بركات
مدرس الصحة النفسية، كلية التربية جامعة بنها

بعض سمات الشخصية (التلاعب الانفعالي، الميكافيلية، المضادة للمجتمع) في علاقتها بسلوك التنمر في بيئة العمل د. ريهام زغلول عبد السميع بركات

مدرس الصحة النفسية، كلية التربية جامعة بنها

• مستخلص البحث:

هدف البحث الحالي إلى التعرف على مستوى انتشار سلوك التنمر في بيئة العمل لدى عينة الدراسة، ومدى تكراره، وطبيعته (لفظي، نفسي، اجتماعي، إلخ). كما هدف إلى قياس درجة التلاعب الانفعالي والميكافيلية والسمات المضادة للمجتمع المشاركين في الدراسة، وتحليل الفروق المحتملة بينهم. واستكشاف العلاقة الارتباطية بين كل من سمات الشخصية الثلاث (التلاعب الانفعالي، الميكافيلية، السمات المضادة للمجتمع) وسلوك التنمر في بيئة العمل. وتحديد أي السمات الشخصية تعد أكثر تأثيراً وتنبؤاً بسلوك التنمر في بيئة العمل. وقد شارك في الدراسة عينة قوامها (٢٤٨) موظفاً وموظفة يتراوح عمرهم الزمني بين (٢٢ - ٥٥) عاماً بمتوسط عمري (٣٥.٣) وانحراف معياري (٠.٥٢). وقد ساهم هذا الإجراء في ضمان تمثيلية جيدة وتقليل التحيز في اختيار العينة. واستخدمت الباحثة الأدوات التالية: مقياس الشخصية الميكافيلية، ومقياس التلاعب الانفعالي، ومقياس الشخصية المضادة للمجتمع، ومقياس التنمر في بيئة العمل؛ تم التحقق من الخصائص السيكومترية لجميع الأدوات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم النفسية والاجتماعية SPSS. وكشف نتائج البحث عن: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين سمات الشخصية (التلاعب الانفعالي، الميكافيلية، السمات المضادة للمجتمع) وسلوك التنمر في بيئة العمل. اسهام سمات الشخصية (التلاعب الانفعالي، الميكافيلية، السمات المضادة للمجتمع) بدرجاتها الكلية في التنبؤ بسلوك التنمر في بيئة العمل. كما وجد أنه توجد تفاعلات ذات دلالة إحصائية بين أبعاد سمات الشخصية (التلاعب الانفعالي، الميكافيلية، السمات المضادة للمجتمع) تسهم في التنبؤ بسلوك التنمر في بيئة العمل. الكلمات المفتاحية: التلاعب الانفعالي، الميكافيلية، المضادة للمجتمع) في علاقتها بسلوك التنمر في بيئة العمل

Some Personality Traits (Emotional Manipulation, Machiavellianism, and Antisocial Traits) in Relation to Workplace Bullying Behavior

Dr. Reham Zaghoul Abd El-Samee Barakat

Abstract:

The current research aimed to investigate the prevalence of workplace bullying behavior among the study sample, its frequency, and its nature (verbal, psychological, social, etc.). It also sought to assess the levels of emotional manipulation, Machiavellianism, and antisocial traits among the participants, and to analyze the potential differences between them. Additionally, the study explored the correlational relationships between the three personality traits (emotional manipulation, Machiavellianism, and antisocial traits) and workplace bullying behavior, and aimed to determine which of these traits are the most influential and predictive of bullying behavior in the workplace. The research sample consisted of 248 employees (male and female) aged 22 and 55 years, with a mean age (35.3) years and a SD (0.52). This sampling procedure contributed to ensuring good representativeness and minimizing selection bias. The researcher used the following instruments: the Machiavellianism Scale, the Emotional Manipulation Scale, the Antisocial Personality Scale, and the Workplace

Bullying Scale. The psychometric properties of all tools were validated using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The findings revealed that there is a statistically significant correlation between personality traits (emotional manipulation, Machiavellianism, and antisocial traits) and workplace bullying behavior. Moreover, these personality traits, in their overall scores, significantly predicted bullying behavior in the workplace. Statistically significant interactions were also found among the dimensions of these personality traits, contributing to the prediction of workplace bullying behavior.

Keywords: *Emotional Manipulation, Machiavellianism, Antisocial Traits, Workplace Bullying*

• مقدمة:

أصبحت بيئة العمل في الآونة الأخيرة مجالاً خصباً لتفاعلات اجتماعية معقدة، تتأثر بدرجة كبيرة بسمات الشخصية النفسية والاجتماعية. وفي هذا السياق، يبرز سلوك التنمر في بيئة العمل كأحد أشكال العدوانية غير المباشرة والمتكررة، والذي يُمارَس ضد زملاء العمل من خلال الإهانة، التهميش، الإقصاء، أو تقويض الأداء (Einarsen, et al., 2020). وتتمثل خطورة هذا السلوك في تأثيره السلبي على المناخ التنظيمي والصحة النفسية للعاملين، مما يجعله موضع اهتمام متزايد من الباحثين والمنظمات على حد سواء. وفي نفس السياق أكدت نتائج عديد من الدراسات أن بعض سمات الشخصية تسهم بوضوح في ظهور واستمرار هذا السلوك العدواني، خاصة سمات "الثالوث المظلم للشخصية"، والتي تضم: الميكافيلية، والتلاعب الانفعالي، والسمات المضادة للمجتمع (Paulhus & Williams, 2002, Jonason & Webster, 2010). حيث تتسم هذه السمات بالسعي لتحقيق المصالح الشخصية على حساب الآخرين، وانخفاض مستويات التعاطف، واستخدام استراتيجيات نفسية خفية للسيطرة والإقصاء.

وترتبط الميكافيلية ارتباطاً وثيقاً بالدهاء الاجتماعي، والكذب المتقن، والتخطيط طويل المدى من أجل الهيمنة والسيطرة، مما يجعل أصحاب هذه السمة أكثر عرضة للانخراط في سلوكيات تنمر غير مباشرة كالتلاعب بالمعلومات أو الإضرار بسمعة الزملاء (Christie & Geis, 1970). أما التلاعب الانفعالي فيعد أداة مركزية يمارسها الفرد للتأثير على مشاعر الآخرين وتحقيق أهدافه عبر إثارة الذنب، أو الخوف، أو الالتباس لديهم (Austin et al., 2007). بينما تعكس السمات المضادة للمجتمع (وهي إحدى مكونات المرض النفسي) أنماطاً من التمرد على القواعد الاجتماعية، والاندفاع، وعدم الشعور بالذنب، مما يجعلها بيئة خصبة لسلوكيات تنمرية مباشرة وعنيفة (APA, 2013).

من هنا، تتضح الحاجة الملحة إلى دراسة العلاقة بين هذه السمات الشخصية وسلوك التنمر في بيئة العمل، ليس فقط لفهم الدوافع النفسية الكامنة خلفه، وإنما أيضاً لتطوير استراتيجيات وقائية وتنظيمية تسهم في بناء بيئة عمل أكثر أمناً وإنسانية.

• مشكلة البحث

على الرغم من الاهتمام المتزايد بسلوكيات التنمر في بيئة العمل خلال العقدين الأخيرين، فإن التركيز غالباً ما ركز على العوامل التنظيمية كضغط العمل، ضعف القيادة، أو غموض الأدوار، مع إغفال أبعاد الشخصية المرتبطة بخصائص الفرد النفسية، فضلاً عن ذلك أشارت نتائج الأدبيات الحديثة إلى أن بعض سمات الشخصية السلبية أو المظلمة قد تؤدي دوراً محورياً في تفسير سلوك التنمر، سواء من حيث المبادرة بارتكابه أو الاستمرار فيه (Paulhus & Williams, 2002, Jonason & Webster, 2010).

وتعد سمات الشخصية مثل الميكافيلية التي تُعرف بالدهاء الاجتماعي الاستراتيجي وانخفاض التعاطف، والتلاعب الانفعالي، كقدرة على استغلال مشاعر الآخرين بطريقة مقصودة، والسمات المضادة للمجتمع، المرتبطة بالاندفاع والعدوان وانعدام الضمير الأخلاقي؛ من العوامل النفسية التي قد تفسر دوافع الأفراد نحو ممارسة التنمر في محيطهم المهني (Austin et al., 2007, APA, 2013).

وبرغم وضوح هذا الارتباط في الدراسات الأجنبية، فإن السياق الثقافي العربي، وخاصة في بيئات العمل التي تميل إلى النظم الهرمية والضغوط الاجتماعية، لم يتناول بالقدر الكافي من التحليل العلمي تلك العلاقة. ومن هنا تبرز مشكلة البحث الحالي في غياب فهم دقيق لطبيعة العلاقة بين بعض سمات الشخصية السلبية وسلوك التنمر داخل بيئة العمل، وخاصة في السياقات المهنية في البيئة العربية، مما يحد من فعالية التدخلات الوقائية، ويزيد من احتمالية استمرار الأذى النفسي والاجتماعي على الموظفين والمنظمات. لذلك، تسعى الباحثة من خلال البحث الحالي إلى تحديد طبيعة العلاقة بين التلاعب الانفعالي، والميكافيلية، والسمات المضادة للمجتمع من جهة، وسلوك التنمر في بيئة العمل من جهة أخرى، مما قد يساهم في تقديم فهم أعمق لأسباب التنمر وخصائص مرتكبي التنمر، وتطوير استراتيجيات فعالة للوقاية والتدخل. وتكمن مشكلة البحث الحالي في محاولة الإجابة على السؤال الرئيس التالي:

ما طبيعة العلاقة بين سمات الشخصية (التلاعب الانفعالي، الميكافيلية، المضادة للمجتمع) وسلوك التنمر في بيئة العمل؟
ويتفرع من السؤال الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:
« ما أكثر سمات الشخصية ارتباطاً بسلوك التنمر في بيئة العمل؟
« ما مستوى انتشار ظاهرة التنمر في بيئة العمل؟

• أهداف البحث

يهدف البحث الحالي:

« التعرف على مستوى انتشار سلوك التنمر في بيئة العمل لدى عينة الدراسة، ومدى تكراره، وطبيعته (لفظي، نفسي، اجتماعي، إلخ).

- ◀◀ قياس درجة التلاعب الانفعالي والميكافيلية والسمات المضادة للمجتمع المشاركين في الدراسة، وتحليل الفروق المحتملة بينهم.
- ◀◀ استكشاف العلاقة الارتباطية بين كل من سمات الشخصية الثلاث (التلاعب الانفعالي، الميكافيلية، السمات المضادة للمجتمع) وسلوك التنمر في بيئة العمل.
- ◀◀ تحديد أي السمات الشخصية تعد أكثر تأثيراً وتنبؤاً بسلوك التنمر في بيئة العمل من خلال التحليل الإحصائي (مثل تحليل الانحدار).

• أهمية البحث

• أولاً: الأهمية النظرية

- ◀◀ الإسهام في توسيع المعرفة بطبيعة العلاقة بين سمات الشخصية والسلوك العدواني غير المباشر، من خلال التركيز على نموذج الثالث المظلم للشخصية السمات وعلاقتها بسلوك التنمر في بيئة العمل.
- ◀◀ سد فجوة معرفية في البحوث العربية، إذ إن أغلب الدراسات حول "الثالث المظلم" وسلوك التنمر في بيئة العمل نُشرت في بيئات غربية، بينما لا تزال الأدبيات العربية تعاني من محدودية الدراسات التجريبية التي تربط السمات الشخصية المظلمة بالسلوكيات التنظيمية السلبية.
- ◀◀ دعم الإطار النظري لفهم سلوك التنمر من منظور سمات الشخصية، بما يمكن الباحثين والمهنيين النفسيين من تطوير نماذج أكثر شمولاً تأخذ في الاعتبار الأبعاد النفسية الكامنة خلف السلوكيات المؤذية في أماكن العمل والحد منها.

• ثانياً: الأهمية التطبيقية

- ◀◀ مساعدة مؤسسات العمل في التعرف على المؤشرات النفسية المبكرة لسلوكيات التنمر، من خلال دراسة سمات الشخصية المرتبطة بها، مما يساعدنا في التدخل الوقائي.
- ◀◀ دعم سياسات التوظيف والاختيار الوظيفي من خلال توفير أدوات مسحية نفسية تُستخدم لتقييم السمات المرتبطة بالميكافيلية أو التلاعب الانفعالي والسمات المضادة للمجتمع، وبالتالي تقليل احتمالية توظيف أفراد قد يسهمون في تدهور المناخ التنظيمي.
- ◀◀ تطوير برامج تدريبية وتوعوية تستهدف تنمية الذكاء الانفعالي والأخلاقي، ورفع ثقافتهم بأشكال السلوكيات العدوانية غير المباشرة، وسبل التعامل معها بطرق صحية وإيجابية.

• مصطلحات البحث:

• التلاعب الانفعالي (Emotional Manipulation):

- هو قدرة الفرد على التحكم بمشاعر الآخرين أو التأثير فيهم بطرق غير مباشرة لتحقيق أهداف شخصية، مثل استخدام الإطراء المزيّف (المبالغة في المدح)، أو إثارة الشعور بالذنب، أو استغلال نقاط ضعف الزملاء. ويتم تحديد مستوى

التلاعب الانفعالي بناءً على الدرجة التي يحصل عليها الفرد في مقياس التلاعب الانفعالي.

• **الميكافيلية (Machiavellianism):**

هي مدى ميل الفرد إلى استخدام المكر والخداع والبراجماتية في التعامل مع الآخرين، وعدم الالتزام بالمعايير الأخلاقية لتحقيق مكاسب شخصية. وتُحدد الدرجة على مقياس الميكافيلية مستوى هذه السمة لدى الفرد وعلاقتها بممارسات التنمر.

• **السمات المضادة للمجتمع (Antisocial Personality Trait):**

هي سلوكيات العدوان، عدم التعاطف، التهور، وانتهاك حقوق الآخرين، وتعتبر الدرجة العالية على مقياس السمات المضادة للمجتمع عن ميل الفرد إلى التصرفات المضادة للمجتمع، والتي قد تترجم إلى سلوكيات تنمر في بيئة العمل.

• **سلوك التنمر في بيئة العمل (Workplace Bullying Behavior):**

هو مدى ممارسة الفرد أو تعرضه لسلوكيات عدوانية متكررة وغير مبررة تجاه الآخرين (مثل الاستبعاد الاجتماعي، الانتقادات المستمرة، أو التقليل من شأن الزملاء). ويتحدد مستوى التنمر وفقاً للدرجة الكلية التي يحققها الفرد على المقياس.

• **متغيرات البحث:**

◀ المتغيرات المستقلة: (سمات الشخصية: التلاعب الانفعالي، الميكافيلية، السمات المضادة للمجتمع).

◀ المتغير التابع: (سلوك التنمر في بيئة العمل).

• **إطار نظري ودراسات سابقة:**

• **أولاً: شخصية التلاعب الانفعالي**

التلاعب الانفعالي هو الاستخدام المقصود لمشاعر الآخرين كإثارة الذنب، الخوف، الإطراء الزائف للتحكم في سلوكهم ومواقفهم تجاه الشخص المتلاعب، هذا السلوك يعزز الشعور بعدم الأمان لدى الضحية ويستخدم كأداة غير مباشرة للتحكم والسيطرة في بيئة العمل، وهذه السمة ترتبط بالقوة الاستراتيجية داخل العلاقات الاجتماعية وقد تكون أعلى بشكل ملحوظ لدى الأفراد ذوي الذكاء الانفعالي المرتفع، حيث يتمكنون من قراءة مشاعر الآخرين واستغلالها غالباً لصالح أهداف شخصية (Austin et al., 2007, 181- 183).

فالتلاعب الانفعالي هو نوع من التأثير الاجتماعي الذي يهدف إلى تغيير سلوك وإدراك الآخرين من خلال الأساليب المسيئة أو الخادعة أو الخبيثة (Gatignon, & Le Nagard, 2015). وقد أوضح (Simon, I., & Hessler, 2015) أن التلاعب الانفعالي يتطلب في المقام الأول:

◀ إخفاء النوايا والسلوكيات العدوانية.

« معرفة نقاط الضعف للضحية لتحديد الاساليب التي يحتمل أن تكون الأكثر فاعلية.

« وجود مستوى كاف من القسوة لعدم التورط في التسبب في ضرر للضحية إذا لزم الأمر وبالتالي، من المرجح أن يتم التلاعب من خلال وسائل عدوانية غير معلنة (خفية).

• أساليب التلاعب الانفعالي

يتبع المتلاعبين انفعاليا انواع عديدة من الاساليب للتأثير على الآخرين منها:

« التعزيز الإيجابي: يتضمن الثناء، والتعاطف من خلال ذرف الدموع الكاذبة (كالاعتذار المفرط، وتقديم المال والهدايا، والموافقة على أي شيء، وإبداء الاهتمام المبالغ فيه، وتعبيرات الوجه مثل الضحك أو ابتسامة.

« التعزيز السلبي: ينطوي على إزالة واحدة من المهام كمكافأة، على سبيل المثال لن تضطر إلى القيام بأداء واجبك المنزلي أن فعلت له ما يطلب منك.

« التعزيز المتقطع أو الجزئي: فالتعزيز السلبي الجزئي أو المتقطع من الممكن أن يؤدي إلى خلق مناخ فعال من الخوف والشك، بينما التعزيز الإيجابي الجزئي أو المتقطع فمن الممكن أن يشجع الضحية على الاستمرار على سبيل المثال في معظم أشكال المقامرة، من المرجح أن يفوز المقامر عدة مرات لكنه يستمر بخسارة المال بشكل عام.

« العقوبة: تشمل التذمر، والصراخ، والترهيب، والتهديد، والشتائم، الابتزاز الانفعالي، والعبث، والبكاء.

« التعلم من تجربة واحدة: استخدام الإساءة اللفظية، أو الغضب الانفجاري، أو أي سلوك مخيف آخر لإثبات الهيمنة أو التفوق (Gatignon, & Le Nagard, 2018).

• دوافع المتلاعبين انفعاليا:

يمكن أن يكون لدى المتلاعبين دوافع مختلفة، أوضحها (Gorin, 2014, 51) فيما يلي:

« الحاجة إلى تحقيق أغراض خاصة وتحقيق مكاسب شخصية بدون أي تكلفة تقريبا على حساب الآخرين.

« الحاجة القوية لتحقيق مشاعر القوة والتفوق في العلاقات مع الآخرين.

« الحاجة إلى الشعور بالتحكم.

« الرغبة في الشعور بالسلطة على الآخرين من أجل زيادة إدراكهم لتقدير الذات.

« الملل أو التعب من المحيطين بهم، ويرون أنها لعبة أكثر من إيذاء الآخرين.

• الأشخاص الذين يتأثرون بالمتلاعبين انفعاليا:

أشار (Kantor 2006, 25) أن هناك عديد من الشخصيات الذين يتأثرون بالمتلاعبين انفعاليا وينقادون إليهم ومنهم:

« الباحث عن محبة الآخرين: يحتاج الناس ان يكونوا محبوبين، وبالتالي فهم يقولون نعم لشيء في الوقت الذي يجب أن يقولوا لا .

- ◀ غير الناضج: فالشخص غير الناضج يضعف الحكم لديه ويميل إلى الاعتقاد بأن الاقوال والأفعال غير مبالغ فيها.
- ◀ السذج: يكون الشخص بسيط وعلى فطرته وسجيته، ولا يصدق أن هناك أشخاص غير شرفاء في العالم.
- ◀ سريعى التأثر: فالأشخاص ذوي الحساسية الانفعالية وسرعة التأثر أكثر خضوعاً لسيطرة المتلاعبين انفعاليا على سبيل المثال، قد يصوتون للسياسي الساحر الذي يقبل الأطفال الرضع.
- ◀ الثقة: فالأشخاص الصادقون يفترضون في كثير من الأحيان أن كل شخص آخر صادق، وهم أكثر عرضة للالتزام بأشخاص لا يعرفونهم بالكاد دون التحقق من أوراقهم الشخصية.
- ◀ الشخص الوحيد: يمكن للناس الوحيدين قبول أي عرض للتواصل البشري قد يقدم غريب مثل المتلاعب انفعاليا الرفقة للشخص الوحيد مقابل ثمن.
- ◀ النرجسي: فالنرجسيون عرضة للسقوط من أجل الإطراء غير المستحق.
- ◀ المتسرع: الشخص المتسرع يتخذ القرارات مفاجئة حول أي موضوع دون تفكير.
- ◀ المقتصد: الشخص المقتصد لا يمكن أن يقول لا فهو يساوم على الشيء حتى لو كان يعرف أنه رخيص جدا.
- ◀ المادي: الشخص المادي يكون الفريسة السهلة للمتلاعبين للحصول على الثراء السريع
- ◀ الجشع: الشخص الجشع او المضطهد قد يقعان فريسة للمتلاعبين انفعاليا وبالتالي يمكن بسهولة إقناعهم بالتصرف بطريقة غير أخلاقية.

وقد تناولت دراسة (Abell (2015 الشخصية الميكيافيلية والمتلاعب الانفعالي ووظائف الصداقات لدى النساء، واجريت الدراسة على عينة من النساء بلغت ٢٢١ امرأة تتراوح أعمارهن بين ١٨ و ٦٩ سنة بمتوسط طول الصداقة ٢٣.٥٨ شهر. وكانت المشاركات عينة من المتطوعات من مواقع البحث على الإنترنت ومواقع التواصل الاجتماعي، استعمل الباحث مقياس (Austin et al., (2007 للمتلاعب الانفعالي واطهرت النتائج أن النساء أكثر استخداما للمتلاعب الانفعالي نحو صديقاتهن من نفس الجنس، حيث وجد أنهن يستخدمن المتلاعب بشكل متكرر.

وقد هدفت دراسة (Grieve, et al., (2010 الى الكشف عن العلاقة بين المتلاعب الانفعالي والذكاء الانفعالي، والاضطرابات النفسية الأولية والثانوية. وبلغت عينة البحث (ن = ٧٣)، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية قوية بين كل من المتلاعب الانفعالي والاضطرابات النفسية الأولية والثانوية.

• العلاقة بين المتلاعب الانفعالي وسلوك التنمر في بيئة العمل

يعد المتلاعب الانفعالي أحد الأشكال غير المباشر من أشكال التنمر، حيث يستخدم الضحية كوسيط لخلق ضغوط نفسية أو تشويه السمعة من دون

اللجوء إلى العنف اللفظي الصريح، ويرتبط ارتباط وثيق بالتنمر نمط "التنمر الأخلاقي" أو "التنمر الخفي" (Mendonca, & D'Cruz, 2018).

ولا يوجد الا القليل من الدراسات دراسات التي أظهرت أن الأفراد الذين يمارسون التلاعب الانفعالي كشكل من أشكال التنمر غالباً ما يستخدمون العواطف - عبر التلاعب الانفعالي - كألية لتفادي المساءلة المباشرة. فقد هدفت دراسة (Hyde, J., & Grieve (2018) الى استكشاف مدى استعداد الموظفين لـ التلاعب بمشاعر الآخرين في سياقات العمل اليومية. العينة والأدوات: مقياس الرغبة في التلاعب الانفعالي في العمل ومقياس لتقييم أبعاد الضغوط والممارسات السلبية في بيئات العمل. النتائج: كشفت نتائج الدراسة أن الأفراد الذين يميلون للتلاعب الانفعالي يرتبطون بعدم الأمان المهني وزيادة الاختلافات في مستويات القلق الوظيفي. كما وجد أن التلاعب الانفعالي يرتبط بزيادة سلوكيات التلاعب الدقيقة، كالتحقير الخفي والتجاهل المتعمد.

دراسة (Dahling et al., (2009 والتي هدفت الى بناء مقياس معياري لقياس التلاعب الانفعالي عبر الأبعاد الثلاثة: إثارة الذنب، الخجل، والدراما الانفعالية والتحقق من خصائصه السيكومترية. العينة: شارك في الدراسة ٣٧٠ موظفا أمريكياً في بيئة خدمات. الأدوات: مقياس التلاعب الانفعالي ويشمل ٣٦ مفردة تغطي ٣ أبعاد. وحدت نتائج الدراسة أن الأبعاد الثلاثة للمقياس: إثارة الذنب واستتارة الخجل والانفجار الانفعالي تفسر بوضوح التلاعب الانفعالي. كما اشارت النتائج أن استخدام هذه الانفعالات يعد مؤشراً قوياً على وجود التنمر الخفي في بيئة العمل.

• ثانياً: الشخصية الميكانيكية:

الميكانيكية سمة شخصية ضمن "الثالوث المظلم"، تتسم بـ: التلاعب بالآخرين لتحقيق مصلحة فردية، فضلاً عن انعدام التعاطف والبرود الانفعالي، والتخطيط الاستراتيجي والتركيز على المصالح الشخصية الذاتية دون اعتبار أو مراعاة المعايير الأخلاقية (Christie & Geis, 1970, 3). ويتم قياس الميكانيكية باستخدام مقياس MACH-IV.

وتعتبر الميكانيكية المكون الثاني من الثالوث المظلم والتي استمدت تسميتها من نيكولو ميكافيلي، المستشار السياسي لعائلة ميديتشي في القرن السادس عشر، وارتبطت باسمه الاستراتيجيات الحسابية والتلاعبية التي وصفها في عمله الأشهر الأمير، إذ تعكس الميكانيكية توجهها أنانياً للغاية، حيث يكون الفرد مستعداً لاستخدام أي وسيلة لتحقيق أهدافه، مثل: الخداع والتلاعب، والاستغلال (O'Boyle et al., 2012). كما (Jonason and Webster (2012 أن الميكانيكية تمثل أسلوباً سلوكياً مميزاً في السياقات السياسية، إذ يتسم ذوي السمات الميكانيكية المرتفعة بجاذبية اجتماعية ساحرة، وقدرة عالية على التلاعب، وتجاهل صارخ للأخلاق التقليدية، كما تظهر هذه السمة عادة من خلال الاستغلال الاستراتيجي للآخرين، باستخدام غطاء ظاهري ساحر للشخصية لتحقيق

مكاسب شخصية. فهي استراتيجية للسلوك الاجتماعي الذي يتضمن خداع الآخرين والتلاعب بهم من أجل تحقيق مكاسب شخصية، وغالبا ما يكون ذلك ضد مصلحة الآخر، حيث تتصف بالسلوك غير الأخلاقي، وتبني نظرة ساخرة تتسم بعدم الثقة تجاه الطبيعة البشرية (Drinkwater et al., 2020).

وقد أوضح Brewer, et al., (2020) أن الميكافيلية تستلزم القدرة على السيطرة على الآخرين، والتمركز حول الذات، كما يظهر الفرد بصورة مؤثرة في الآخرين، وهي سمات جاذبة تخفي جوانب من النفاق والمخادعة والتخطيط، إذ ينظر الميكافيليون إلى الآخرين باعتبارهم وسيلة لتحقيق غاياتهم.

وقد أظهرت نتائج دراسة (Truhan, et al., 2021) أن هناك تطورات في فهم الميكافيلية من خلال تفصيلها إلى مكونات محددة تتمثل في: التلاعب، وانعدام القيم الأخلاقية، والانفصال عن الآخرين والتشاؤم، مما يعزز فهمنا لطبيعتها المعقدة.

• سلوكيات الشخصية الميكافيلية:

قدم (Jones & Paulhus 2009, 99- 101) بعض السلوكيات التي ينخرط أصحاب الشخصية الميكافيلية فيها وتشمل:

«التعايش: هو أول أنواع السلوك الاجتماعي، وأدناها فعالية في المجتمع المدني، فالشخصية الميكافيلية تتسم بنشاط في هذا السلوك نظرا لقبول الناس حوله ليس حبا فيهم بل لاستغلالهم، وتسخير امكانياتهم لرغباته، وحاجاته دون التفاعل الاجتماعي، والأخذ والرد مباشرة معهم.

«التكيف: فالشخص الميكافيلي يتعامل مع الآخرين طالما يحققون له أهدافا، ومصالح يطمح لها، أي أن سلوك التكيف لدى الشخصية الميكافيلية يبدو مقبولا باتجاه واحد هو تكيف الناس مع ظروفه وحاجاته.

«التقدير: هو سلوك تعاطف الفرد مع البيئة بدءا بالاحترام والتشجيع والفرح، والتشجيع، وانتهاؤ بالحزن، والكره، والذم فالشخصية الميكافيلية تكره أو تدم الآخرين الذين لا يخدمون مصالحه أو مطالبه، ومن ثم فإن تقديره ينحصر فيمن يقدم له فائدة أو رغبة أو حاجة.

«الالتزام: الشخصية الميكافيلية ليس لديها أي اعتبار لأنظمة أو قوانين يمكن الالتزام بها.

«التعاون: تتسم الشخصية الميكافيلية بالأنانية فنجدها تستأثر بالمصالح، والأشياء على حساب الآخرين.

«المشاركة: تمتنع الشخصية الميكافيلية عن المساعدة عند القدرة عليها، طالما لن يستفيد منها، وارتكاب سلوكيات مثل البخل، وحرمان الآخرين، والتشفي بحاجاتهم أو الحصول بطرق ملتوية على مكاسب أو فوائد منهم لا يستحقها.

• الخصائص النفسية للشخصية الميكافيلية

تتسم الشخصية الميكافيلية بعدم سمات تميزها عن غيرها تشتمل على:

- ◀◀ انعدام التعاطف والضمير: يميل الأشخاص ذوي الميكا فيلية إلى القسوة الانفعالية واستخدام المشاعر كأدوات (Christie & Geis, 1970, 3).
- ◀◀ سلوك استراتيجي مخطط: يتسم الأشخاص ذوي الميكا فيلية بالبراعة في التخطيط والتدبير، والانضباط الذاتي والتخطيط الدقيق لتحقيق أهدافهم (Rauthmann & Kolar, 2013).
- ◀◀ انخفاض الذكاء الانفعالي: رغم مهاراتهم في التلاعب الانفعالي، إلا أنهم يعانون من ضعف في مهارات التعاطف الحقيقي (Massey-Abernathy, & Byrd-Craven, 2016).

• الميكا فيلية وسلوك التنمر في بيئة العمل

- أشارت نتائج الأبحاث إلى أن الأشخاص ذوي مستويات عالية من الميكا فيلية:
- ◀◀ يتورطون في التنمر في بيئة العمل بأنماط مخفية مثل نشر الإشاعات، حجب المعلومات، والمناورات (Pilch & Turska, 2015).
- ◀◀ يفضلون البيئات التنظيمية الهرمية التي تعزز من قدرتهم على السيطرة والمكاسب الفردية (Pilch & Turska, 2015).
- ◀◀ يرتبطون بـ استراتيجيات اشراف استبدادية تزيد من احتمالية التنمر ضد الزملاء (Greenbaum, et al., 2017).

وقد هدفت دراسة Pilch & Turska (2015) الى دراسة العلاقة بين الميكا فيلية وسلوك التنمر من جانبين: الضحية والجاني، بالإضافة إلى دراسة دور الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط. عينة الدراسة: شارك في الدراسة ١١٧ موظفاً من مؤسسات مختلفة في بولندا. الأدوات المستخدمة: مقياس Machiavellianism (MACH-IV) ومقياس التنمر في بيئة العمل حيث استخدمت الدراسة اثنين من مقياس التنمر الانفعالي والسلوكي ومقياس الثقافة التنظيمية. النتائج: كشفت نتائج الدراسة أن مستوى الميكا فيلية يرتبط بقوة بكون الفرد جانياً أو ضحية -جاني، مقارنة بالضحايا الأصليين أو غير المتورطين. كما أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن الميكا فيلية عامل مؤثر في الثقافة التنظيمية مثل ثقافة "الهيراركية" و"الأدھوكرسى"، فكلما كانت الثقافة أكثر هيكلية، زاد تأثير الميكا فيلية على التنمر.

كما هدفت دراسة Baughman et al., (2012) إلى دراسة العلاقة بين سمات الثالث المظلم (الميكا فيلية، النرجسية، الاعتلال النفسي) وأنماط التنمر لدى البالغين. عينة الدراسة: استخدمت الدراسة عينة ميدانية شملت ٤٢٠ موظفاً. الأدوات المستخدمة: مقياس الثالث المظلم (Dark Triad) مقياس سلوك التنمر متعدد الأبعاد للبالغين. النتائج: أظهرت النتائج أن الميكا فيلية ترتبط ارتباطاً إيجابياً وسطيّاً بسلوكيات التنمر في بيئة العمل. كان تأثير المرض النفسي (Psychopathy) أقوى على التنمر من تأثير الميكا فيلية والنرجسية، لكن كان للميكا فيلية دور فاعل في حدوث التنمر. كما وجدت نتائج الدراسة أن استخدام

"التلاعب الناعم يمكن أن يخفف من سلوكيات التنمر لدى الأفراد ذوي الميكانفيلية العالية.

• الشخصية المضادة للمجتمع:

تعتبر الشخصية المضادة للمجتمع جزءاً من المرض النفسي وتتميز بانعدام الضمير، الاندفاعية، العدوانية، واستغلال الآخرين دون تردد (APA, 2013). أن المرض النفسي يتضمن خصائص مثل: العدوانية الموجهة، انعدام الرحمة، والسلوك متهور غير المسؤول. ووفقاً لـ DSM-5، يتسم هذا الاضطراب بأنماط متكررة من انتهاك حقوق الآخرين: تشمل الكذب، والاستخدام المتكرر للغش، والعدوانية، وعدم مراعاة السلامة، وعدم الشعور بالندم. بينما ICD 10 تتسم الشخصية المضادة للمجتمع بعدة خصائص مثل اندفاع العدوان، والعجز عن الشعور بالذنب، وعدم تحمل الإحباط. ويرتبط هذا الاضطراب بسمات نفسية مثل السيكوباتية والميكانفيلية والنجسية، فيما يُعرف بـ "الثالوث المظلم" (Paulhus & Williams, 2002, 558).

• الخصائص النفسية للشخصية المضادة للمجتمع:

قدم Frick, & Ray (2015, 710- 711) أهم الخصائص النفسية لتلك الشخصية فيما يلي:

- ◀◀ انعدام التعاطف والندم: حيث نجد أن الأشخاص ذوو هذه السمات يظهرون محدودية في التعبير الانفعالي، إذ لا يتأثرون بمشاعر الآخرين إنسانياً.
- ◀◀ اندفاع وعدوان بلا ضوابط: يتسمون بارتكاب سلوكيات عدوانية مباشرة سواء لفظية أو جسدية، دون الالتفات للنتائج أو تبعات القانون والمجتمع.
- ◀◀ غموض عاطفي باستخدام السحر الشخصي: يميلون إلى خلق انطباع ساحر تارة، وعدواني تارة أخرى، لتحقيق مطامحهم في السلطة والنفوذ التنظيمي.

العلاقة بين الشخصية المضادة للمجتمع وسلوك التنمر في بيئة العمل

أشارت نتائج الدراسات إلى أن المرض النفسي يرتبط بقوة بالتنمر ويعتبر من العوامل المنبئة عن التنمر مقارنة بسمات الشخصية الأخرى في الثالوث المظلم (الميكانفيلية، النرجسية). فعلى سبيل المثال، أظهرت دراسة Baughman et al. (2012) أن تأثير المرض النفسي على سلوك التنمر في بيئة العمل كان أقوى من تأثير الميكانفيلية والنرجسية. وقد كشفت نتائج دراسة Tokarev et al. (2017) التي أجريت على عينة قوامها ٥٠٨ موظفاً أن سمة المرض النفسي لدى القادة ترتبط بشكل مباشر بسلوكيات التنمر داخل المنظمة، بما في ذلك الاعتداء الانفعالي والمهني، وقد أوضحت النماذج أن التنمر كان وسيطاً في علاقة هذه السمات بالاكتهاب لدى الموظفين (٢٥.٨٪ من التنمر يعود للمرض النفسي). واستخدمت الدراسة أدوات تقييم نفسية محكمة عند تعيين القادة، وتوعية القيادات العليا بتأثير سلوكهم على الصحة النفسية للموظفين. من نتائج تلك الدراسات يتضح أن الشخصية المضادة للمجتمع تميل إلى انتهاك حقوق الزملاء

دون ندم، وهو جوهر التنمر، كما إن سلوكياتهم في العمل تتسم بالسيطرة، التلاعب، والعنف النفسي، خصوصاً إذا توافرت لهم السلطة الإدارية (Tokarev et al., 2017; Babiak & Hare, 2006).

ومن ثم تستنتج الباحثة أن السمات المضادة للمجتمع تمثل مؤشراً قوياً لتنبؤ سلوك التنمر في بيئة العمل، كونها تشمل سمات: الاندفاعية، انعدام التعاطف، والتحكم المباشر في الآخرين. وأن القادة ذوو هذه السمات يسببون ضغوطاً نفسية شديدة للموظفين، تصل حد التسبب بالاكتئاب. ومن ثم تبرز الحاجة إلى دعم سياسات توظيف واستقطاب دقيقة تعتمد على مقاييس موضوعية، لضبط بيئات العمل وتوازنها النفسي.

• التنمر في بيئة العمل:

أصبح التنمر في بيئة العمل من أبرز الظواهر السلوكية السلبية التي تؤثر على بيئة العمل المهنية والصحة النفسية للعاملين. ورغم الاعتقاد السابق بأن التنمر مقتصر على المدارس أو السياقات الطفولية، إلا أن الدراسات الحديثة تؤكد انتشاره في الأوساط المهنية المختلفة، سواء في المؤسسات الحكومية أو الخاصة (Einarsen, et al., 2011).

يمكن تفسير مفهوم التنمر بأنه ممارسة فرد لسلوكيات غير متحضرة، كالأفعال ذات الطابع العدائي، وتسخير الموظفين لمصالح شخصية، أو السلوكيات التي تهدف إلى تهميش الآخرين، والإساءات اللفظية أو المكتوبة، والتنازب بالألقاب، أو الاستبعاد من المناسبات الاجتماعية، أو الإساءة الجسدية أو الإكراه على فعل معين (Whitted & Dupper, 2005). فالتنمر كما أشار فردين الأول يسمى المتنمر، والآخر يسمى الضحية، وهو يتضمن الإيذاء الجسدي والإيذاء اللفظي، والإهانة بشكل عام. وذلك حتى ينظر لهم الآخرون على أنهم أشخاص أقياء أو إجتماعيون، أو من أجل لفت الانتباه، ويمكن أن يقوموا بالتنمر بدافع الغيرة أيضاً، أو لأنهم تعرضوا لمثل هذه الأفعال من قبل (Crother & Levinson, 2004).

والتنمر في بيئة العمل هو التعرض المتكرر لسوء المعاملة والاعتداءات من الآخرين داخل المنظمة بما في ذلك المشرفين، والمرؤوسين، والزملاء في صورة مقاطعة في كل مرة يتحدث بها في اجتماع ما، أو يحدد بعينيه 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 (Einarsen, et al., 2009).

ويُعرف التنمر في بيئة العمل بأنه "سلوك عدواني متكرر ومتعمد، يصدر عن فرد أو مجموعة ضد موظف معين داخل مكان العمل، يهدف إلى الإضرار أو الإقصاء أو التقليل من قيمة الضحية بوسائل لفظية، نفسية، أو تنظيمية

(Einarsen, & Mikkelsen, 2002). كما عرفه (Leymann, 1996) أنه سلسلة من السلوكيات العدوانية المستمرة على مدى فترة طويلة، تهدف إلى تهमيش الفرد وإخراجه من العمل نفسياً أو فعلياً. يشترك التنمر في بيئة العمل في عدة خصائص تميّزه عن النزاعات المؤقتة أو الخلافات العرضية، منها: التكرار والاستمرارية: السلوك العدواني ليس حادثاً مفرداً، بل يتكرر على مدى أسابيع أو شهور (Salin, 2003). واختلال القوة: غالباً ما يحدث بين طرف يمتلك سلطة رسمية أو غير رسمية، وطرف أقل قدرة على المواجهة (Hoel & Cooper, 2000). والنية العدوانية التي تظهر في محاولة السيطرة، الإقصاء، الإهانة، أو النيل من مكانة الشخص المستهدف.

وقد قدم Zapf, et al., (1996) عدة أنماط من سلوكيات التنمر في بيئة العمل، أبرزها: التنمر اللفظي: مثل السخرية، الإهانات، إطلاق الشائعات، أو استخدام نبرة تهكمية دائمة. والتنمر التنظيمي: مثل منع الموظف من الوصول للمعلومات، تجاهل مساهماته، حرمانه من الترقيات، أو تحميله مهام غير منطقية. والتنمر النفسي: مثل العزل الاجتماعي، التحقير، تقويض الثقة بالنفس..

ومن أهم أسباب التنمر في بيئة العمل والتي اتفق عليها كلا من Einarsen, & Mikkelsen, (2002), Salin (2003): السمات الشخصية: مثل انخفاض الذكاء الانفعالي أو النزعة العدوانية. ودوافع السيطرة أو الغيرة: خاصة تجاه الموظفين الأكفأ. ضعف الرقابة والمساءلة: تتيح للمتنمر حرية الاستمرار دون عقاب وردع. الثقافة المؤسسية السلبية: التي تساهل أو تشجّع الصراعات والنزاعات. وأخيراً الهيكل الهرمية الشديدة: ما يخلق فجوات في القوة تُستغل في الإيذاء.

• منهج البحث وإجراءاته

• أولاً: منهج البحث

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي الارتباطي التنبؤي بهدف وصف المتغيرات، وتحديد طبيعة العلاقات الارتباطية بينها، والتنبؤ بسلوك التنمر في بيئة العمل بناءً على سمات الشخصية (التلاعب الانفعالي، الميكافيلية، والسمات المضادة للمجتمع).

• ثانياً: مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث الحالي من جميع العاملين في شركة بريدج (Bridge Company) بمحافظة القليوبية، خلال العام ٢٠٢٢.

• ثالثاً: عينة البحث

• عينة البحث الأساسية وإجراءات اختيارها

تم تشكيل عينة البحث الحالي باستخدام الطريقة العشوائية البسيطة من بين العاملين في شركة بريدج (Bridge Company) بمحافظة القليوبية، وفقاً لما ذكره القضاة (٢٠٢٠، ١٦٧) بأهمية تمثيل العينة للمجتمع وتحقيق مبدأ المساواة

في الاختيار. وقد تم الاسترشاد بمعادلة ساتيفن ثامبسون (Thompson, 2002) في 430) في تحديد حجم العينة. وللحصول على العينة النهائية، تم الحصول على قوائم بجميع العاملين المقيدين في شركة بريدج (Bridge Company) بمحافظة القليوبية للعام ٢٠٢٢، ثم تم تطبيق الاختيار العشوائي البسيط. بعد التواصل مع العاملين المختارين ودعوتهم للمشاركة، تم استبعاد بعضهم لعدم الاستجابة للدعوة أو لعدم إكمالهم الاستبيانات بشكل كامل وصحيح. وبعد التأكد من اكتمال البيانات، استقر العدد النهائي للعينة عند (٢٤٨) موظفاً وموظفة يتراوح عمرهم الزمني بين (٢٢ - ٥٥) عاماً بمتوسط عمري (٣٥.٣) وانحراف معياري (٠.٥٢). وقد ساهم هذا الإجراء في ضمان تمثيلية جيدة وتقليل التحيز في اختيار العينة.

جدول ١: الوصف الإحصائي للمشاركين في البحث وفقاً لمتغيراته

المتغير	المجموعات	التكرار	النسبة المئوية (%)
النوع	ذكر	١٢٠	٤٨.٣٩
	أنثى	١٢٨	٥١.٦١
المستوى التعليمي	بكالوريوس/ليسانس	١٥٠	٦٠.٤٨
	دراسات عليا	٩٨	٣٩.٥٢
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٧٠	٢٨.٢٣
	٥-١٠ سنوات	١٠٠	٤٠.٣٢
	أكثر من ١٠ سنوات	٧٨	٣١.٤٥
الإجمالي		٢٤٨	١٠٠.٠٠

يظهر جدول (١) الوصف الإحصائي للمشاركين في البحث وفقاً لمتغيرات النوع، المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة. النسبة الأكبر من المشاركين هم من الإناث، حيث بلغ عددهم (١٢٨) موظفةً بنسبة (٥١.٦١%) من إجمالي المشاركين، بينما بلغ عدد الذكور (١٢٠) موظفاً بنسبة (٤٨.٣٩%). بالنسبة للمستوى التعليمي، كانت النسبة الأكبر من المشاركين من حملة البكالوريوس/الليسانس، حيث بلغ عددهم (١٥٠) موظفاً بنسبة (٦٠.٤٨%)، بينما بلغ عدد الموظفين من حملة الدراسات العليا (٩٨) موظفاً بنسبة (٣٩.٥٢%). أما بالنسبة لسنوات الخبرة، فقد كانت النسبة الأكبر للمشاركين الذين تتراوح سنوات خبرتهم بين (٥ - ١٠) سنوات، حيث بلغ عددهم (١٠٠) موظف بنسبة (٤٠.٣٢%)، تلاهم من لديهم خبرة أكثر من ١٠ سنوات (٧٨) موظفاً بنسبة (٣١.٤٥%)، ثم من لديهم أقل من ٥ سنوات خبرة (٧٠) موظفاً بنسبة (٢٨.٢٣%). يشير هذا إلى تمثيل متوازن للعاملين من مختلف المستويات التعليمية وسنوات الخبرة في عينة البحث.

• عينة دراسة الخصائص السيكومترية لأدوات البحث:

تم التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث على عينة استطلاعية قوامها (١٧٤) من العاملين في شركة بريدج (Bridge Company) بمحافظة القليوبية، والذين تم استبعادهم لاحقاً من العينة الأساسية للبحث. تراوحت أعمار أفراد العينة الاستطلاعية بين (٢٢ - ٥٥) عاماً. وقد شملت العينة

الاستطلاعية عاملين وعاملات من مختلف القطاعات الوظيفية داخل الشركة، بهدف التأكد من وضوح فقرات الأدوات وملاءمتها للخصائص المعرفية واللغوية لأفراد العينة الأساسية المستهدفة. ويوضح الجدول التالي توزيع المشاركين في العينة الاستطلاعية للتأكد من توفر الكفاءة السيكومترية لأدوات البحث وملاءمتها للتطبيق.

جدول (٢) توزيع المشاركين في دراسة الخصائص السيكومترية

النوع	العدد	القطاع الوظيفي
ذكر	٩٠	إدارة، تسويق ومبيعات، عمليات وإنتاج، دعم فني/خدمة عملاء
أنثى	٨٤	إدارة، تسويق ومبيعات، عمليات وإنتاج، دعم فني/خدمة عملاء
الإجمالي	١٧٤	مختلف القطاعات الوظيفية في شركة بريدج

يتضح من جدول (٢) توزيع عينة دراسة الخصائص السيكومترية التي شملت (١٧٤) عاملاً وعاملات من مختلف القطاعات الوظيفية في شركة بريدج، بواقع (٩٠) ذكراً و (٨٤) أنثى. يعكس هذا التنوع في القطاعات الوظيفية محاولة لضمان تمثيل أوسع للعاملين في الشركة عند تقييم الخصائص السيكومترية للأدوات.

• أدوات البحث

بالنسبة للأدوات التي تم الاستعانة بها في هذا البحث فقد تضمنت ما يلي

١- مقياس الشخصية الميكانيكية

قامت الباحثة بتعريب مقياس (Christie, R., & Geis (1970) وهو مقياس يتكون من ٢٠ مفردة لقياس مستوى الميكافيلية لدى البالغين، ويتم التقدير باستخدام مقياس من نوع ليكربت السباعي (١: أوافق بشدة - ٧: لا أوافق بشدة). وبالتالي تكون أقل درجة يمكن للمستجيب الحصول عليها هي الدرجة (٢٠) وأعلى درجة يمكن للمستجيب الحصول عليها (١٤٠) درجة. ويعد هذا المقياس هو الأكثر استخداماً عالمياً في بحوث الثالث المظلم. ويضم المقياس ثلاثة أبعاد رئيسية هي:

« النظرية المتشائمة للإنسان: وهو الاعتقاد بأن الطبيعة البشرية غير موثوقة وذات دوافع أنانية. ويتألف هذا البعد من (٧) مفردات هي: (١ - ٣ - ٨ - ١١ - ١٣ - ١٧ - ١٨).

« التكتيكات السلوكية التلاعبية: وهو استعداد الشخص لاستخدام وسائل خادعة واستغلالية لتحقيق مصالحه الشخصية. ويتألف هذا البعد من (٦) مفردات هي: (٥ - ٦ - ١٠ - ١٢ - ١٩ - ٢٠).

« موقف الضرد من المبادئ الأخلاقية: ويعني ما إذا كان الشخص يتبنى القيم الأخلاقية العادية أم يميل لتحقيق مكاسبه دون اعتبارات أخلاقية. ويتألف هذا البعد من (٧) مفردات هي: (٢ - ٤ - ٧ - ٩ - ١٤ - ١٥ - ١٦).

• الخصائص السيكومترية لمقياس الشخصية الميكانيكية

للوصول إلى الصورة النهائية، طبقت الباحثة مفردات مقياس الشخصية الميكافيلية على (١٧٤) من العاملين في شركة بريدج بمحافظة القليوبية، والذين تم استبعادهم من العينة الأساسية للبحث.

• أولاً: الاتساق الداخلي

تم التحقق من الاتساق الداخلي لمقياس الشخصية الميكافيلية من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه بعد تصحيحه (يحذف درجة المفردة من مجموع البعد). ويوضح الجدول التالي معاملات الارتباط:

جدول (٣) معاملات ارتباط بيرسون المصححة بين المفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له (ن=١٧٤)

النظرة المتشائمة للإنسان		التكتيكات السلوكية التلاعبية		موقف الفرد من المبادئ الأخلاقية	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
٠.٧٨٥	١	٠.٨١٢	٥	٠.٧٩٠	٢
٠.٨١٠	٣	٠.٨٣٠	٦	٠.٨٢٥	٤
٠.٨٤٥	٨	٠.٧٩٥	١٠	٠.٨٠٠	٧
٠.٧٩٢	١١	٠.٨٠٥	١٢	٠.٨٣٥	٩
٠.٨٢٠	١٣	٠.٨٤٠	١٩	٠.٧٧٠	١٤
٠.٨٥٠	١٧	٠.٨٢٨	٢٠	٠.٨١٥	١٥
٠.٨٠٠	١٨			٠.٨٤٠	١٦

يتضح من جدول (٣) أن معاملات الارتباط المصححة بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه تتراوح بين (٠.٧٧٠) و (٠.٨٥٠)، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١). هذه القيم المرتفعة تشير إلى وجود اتساق داخلي قوي ومقبول بين مفردات كل بعد من أبعاد مقياس الشخصية الميكافيلية، مما يعزز الثقة في قدرة هذه الأبعاد على قياس المفهوم الذي تم تصميمها لقياسه.

• الاتساق الداخلي (الأبعاد مع الدرجة الكلية للمقياس)

تم حساب معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الشخصية الميكافيلية، ويوضح الجدول التالي النتائج:

جدول (٤) معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية لمقياس الشخصية الميكافيلية (ن=١٧٤)

الأبعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
النظرة المتشائمة للإنسان	٠.٩١٥	٠.٠١
التكتيكات السلوكية التلاعبية	٠.٨٩٠	٠.٠١
موقف الفرد من المبادئ الأخلاقية	٠.٩٠٥	٠.٠١

يتضح من الجدول (٤) أن معاملات الارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على الاتساق الداخلي الجيد بين أبعاد مقياس الشخصية الميكافيلية والدرجة الكلية للمقياس.

• ثانياً: ثبات مقياس الشخصية الميكافيلية

تم التحقق من ثبات مقياس الشخصية الميكافيلية باستخدام عدة مؤشرات نظراً لطبيعته متعددة الأبعاد؛ فقد تم حساب معامل ألفا كرونباخ لكل بعد على حدة بعد التأكد من استيفاء شروطه، ونظراً لعدم تحقق أحادية البعد للمقياس ككل، تم تقدير الثبات المركب ومعامل ارتباط ألفا الترتيبي لتقديم تقييم شامل لثبات المقياس بأبعاده المختلفة. كما تم حساب معامل التجزئة النصفية.

جدول (٥): قيم معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية (ن=١٧٤)

المحاور	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
النظرة المتشائمة للإنسان	٠.٨٥٥	٠.٨٤٠
التكتيكات السلوكية التلاعبية	٠.٨٢٠	٠.٨١٥
موقف الفرد من المبادئ الأخلاقية	٠.٨٦٥	٠.٨٥٠
الدرجة الكلية	٠.٩٠٠	٠.٨٩٥

يتضح من جدول (٥) أن معاملات الثبات لأبعاد مقياس الشخصية الميكافيلية جاءت مرتفعة، مما يشير إلى اتساق داخلي جيد بين العبارات. تراوحت معاملات ألفا كرونباخ بين (٠.٨٢٠) و(٠.٨٦٥)، ولم تختلف كثيراً عن الثبات بطريقة التجزئة النصفية بعد تصحيحها لمعادلة سبيرمان - براون حيث تراوحت بين (٠.٨١٥) و(٠.٨٥٠). أما الدرجة الكلية، فقد بلغت معاملات ألفا كرونباخ (٠.٩٠٠) ومعاملات التجزئة النصفية (٠.٨٩٥). تشير هذه القيم إلى أن مقياس الشخصية الميكافيلية يتمتع بدرجة عالية من الثبات ومناسب للاستخدام في البحث الحالي.

• ثالثاً: صدق المقياس

• الصدق العاملي (Factorial Validity)

هذا المقياس تم فحص صدقه العاملي باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الأساسية ومحك كايزر وتم قبول العوامل التي تحقق شروط جذرها وتشبعها بالبند. كما تم التأكد من كفاية العينة ووجود علاقة بين المتغيرات بمعامل (KMO) واختبار (Bartlett) والجدول (٦) يبين نتائج هذين الاختبارين.

جدول (٦) نتائج اختبار كفاية العينة (KMO) واختبار العلاقة بين المتغيرات (Bartlett's)

KMO and Bartlett's Test		
٠.٩٢٦	KMO	
٣٨٥	قيمة الاختبار	Bartlett's
١٩٠	درجة الحرية	
٠.١	مستوى الدلالة	

من خلال جدول (٦)، يتضح أن العينة كافية والمتغيرات مرتبطة لإجراء التحليل العاملي، حيث بلغت قيمة (0.926) (KMO) والقيمة الاحتمالية لاختبار (Bartlett) (0.000). وقد أجري التحليل العاملي الاستكشافي لـ (٢٠) مفرده من مقياس الشخصية الميكافيلية، وأظهر وجود (٣) عوامل تفسر (٨٢.٤١٨٪) من التباين الكلي. وجدول (٧) يبين تشعبات العبارات بالعوامل والجذور الكامنة ونسب التباين بعد تدوير المحاور متعامداً.

جدول (٧) مصفوفة العوامل الدائرية وإحصائياً وتشعباتها بعد تدوير المحاور لمقياس الشخصية الميكافيلية (ن) = (١٧٤)

الشيوع	التكتيكات السلوكية التلاعبية	النظرة المتشائمة للإنسان	موقف الفرد من المبادئ الأخلاقية	
٠.٨٢٤		٠.٨٩٦		١
٠.٨٤٨		٠.٩١١		٢
٠.٨٥٣		٠.٩١٩		٣
٠.٨٢٢		٠.٩٠٤		٤
٠.٧٧٤		٠.٨٦٩		٥
٠.٨٢٤		٠.٩٠٠		٦
٠.٨٠٧		٠.٨٨٣		٧
٠.٨٢٦	٠.٩٠٩			٨
٠.٨٢٩	٠.٩١١			٩
٠.٧٩٨	٠.٨٩٣			١٠
٠.٨٢٩	٠.٩١٠			١١
٠.٨٥٨	٠.٩٢٣			١٢
٠.٨٣٦	٠.٩٠٨			١٣
٠.٨١١			٠.٨٩٧	١٤
٠.٨١٧			٠.٨٨٨	١٥
٠.٨١٣			٠.٩٠٢	١٦
٠.٨١٦			٠.٨٩٨	١٧
٠.٧٩٧			٠.٨٨٤	١٨
٠.٨٣٩			٠.٩٠٩	١٩
٠.٨٤٤			٠.٩١٠	٢٠
	٤.٩٨٦	٥.٧٣٦	٥.٧٦١	الجذر الكامن
	٢٤.٩٣٢	٢٨.٦٨١	٢٨.٨٠٥	نسبة التباين
	٨٢.٤١٨	٥٧.٤٨٦	٢٨.٨٠٥	نسبة التباين التراكمية

من خلال جدول (٧)، يتضح أن أبعاد مقياس الشخصية الميكافيلية تتلخص في ثلاثة عوامل، تفسر (٨٢.٤١٨٪) من التباين الكلي للمصفوفة. هذه العوامل هي: العامل الأول، ويضم المفردات (١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠)، ويبلغ جذره الكامن (٥.٧٦١) ونسبة التباين المفسر (٢٨.٨٠٥٪) ويسمى موقف الفرد من المبادئ الأخلاقية. أما العامل الثاني، ويضم المفردات (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧)، ويبلغ جذره الكامن (٥.٧٣٦) ونسبة التباين المفسر (٢٨.٦٨١٪) ويسمى النظرة المتشائمة للإنسان. أما العامل الثالث، ويضم المفردات (٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣)، ويبلغ جذره الكامن (٤.٩٨٦) ونسبة التباين المفسر (٢٤.٩٣٢٪) ويسمى التكتيكات السلوكية التلاعبية. يشير هذا إلى أن مقياس الشخصية الميكافيلية يتكون من ثلاثة عوامل رئيسية تساهم بشكل كبير في تفسير التباين الكلي للمصفوفة، مما يعكس الأبعاد التي تم استخراجها من البيانات.

٢- مقياس التلاعب الانفعالي

قامت الباحثة بتعريب مقياس (Austin, et al., 2007) وهو مقياس يتكون من ٢٥ مفردة لمقياس مستوى التلاعب الانفعالي لدى البالغين. يتم التقدير باستخدام مقياس من نوع ليكرت السباعي (١: أوافق بشدة - ٥: لا أوافق بشدة)،

وبالتالي تتراوح أقل درجة يمكن للمستجيب الحصول عليها بين (٢٥) وأعلى درجة (١٢٥) درجة. يعد هذا المقياس الأكثر استخداماً عالمياً في بحوث التلوث المظلم. يضم المقياس ثلاثة أبعاد رئيسية هي: التلاعب الانفعالي المقصود، والذي يقيس القدرة أو الرغبة في استخدام المهارات الانفعالية للتأثير على سلوك الآخرين بطريقة مخادعة أو هدفية، ويتألف هذا البعد من (١٦) مفردة (١ - ١٦). أما البعد الثاني فهو نقص المهارات الانفعالية، ويقيس ضعف القدرة على استخدام المهارات الانفعالية في التأثير أو التفاعل، ويتألف من (٤) مفردات (١٧ - ٢٠). وأخيراً، البعد الثالث هو الكتمان الانفعالي، الذي يتعلق بإخفاء المشاعر، سواء لأسباب دفاعية أو لتفادي المواجهة، ويتألف من (٥) مفردات (٢١ - ٢٥).

• الخصائص السيكومترية لمقياس التلاعب الانفعالي

ل للوصول إلى الصورة النهائية، طبقت الباحثة مفردات مقياس التلاعب الانفعالي على (١٧٤) من العاملين في شركة بريديج بمحافظة القليوبية، والذين تم استبعادهم من العينة الأساسية للبحث.

• أولاً: الاتساق الداخلي

تم التحقق من الاتساق الداخلي لمقياس التلاعب الانفعالي من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه بعد تصحيحه (يحذف درجة المفردة من مجموع البعد). ويوضح الجدول التالي معاملات الارتباط:

جدول (٨) معاملات ارتباط بيرسون المصححة بين المفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له (ن=١٧٤)

التلاعب الانفعالي المقصود		نقص المهارات الانفعالية		الكتمان الانفعالي	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	٠.٧٩٠	١٧	٠.٨١٠	٢١	٠.٨٢٠
٢	٠.٨١٥	١٨	٠.٨٣٠	٢٢	٠.٨٥٠
٣	٠.٨٠٠	١٩	٠.٧٩٥	٢٣	٠.٨١٠
٤	٠.٧٧٠	٢٠	٠.٨٢٥	٢٤	٠.٧٨٠
٥	٠.٨٣٠			٢٥	٠.٨٣٥
٦	٠.٨٥٠				
٧	٠.٧٩٥				
٨	٠.٨٢٥				

يتضح من جدول (٨) أن معاملات الارتباط المصححة بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه تتراوح بين (٠.٧٧٠) و (٠.٨٤٠)، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١). هذه القيم المرتفعة تشير إلى وجود اتساق داخلي قوي ومقبول بين مفردات كل بعد من أبعاد مقياس التلاعب الانفعالي، مما يعزز الثقة في قدرة هذه الأبعاد على قياس المفهوم الذي تم تصميمها لقياسه.

• الاتساق الداخلي (الأبعاد مع الدرجة الكلية للمقياس) :

تم حساب معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية لمقياس التلاعب الانفعالي، ويوضح الجدول التالي النتائج:

جدول (٩) معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية لمقياس التلاعب الانفعالي (ن=١٧٤).

الأبعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
التلاعب الانفعالي المقصود	٠.٩٣٠	٠.٠١
نقص المهارات الانفعالية	٠.٨٨٠	٠.٠١
الكتمان الانفعالي	٠.٩٠٠	٠.٠١

يتضح من الجدول (٩) أن معاملات الارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على الاتساق الداخلي الجيد بين أبعاد مقياس التلاعب الانفعالي والدرجة الكلية للمقياس.

• ثانياً: ثبات مقياس التلاعب الانفعالي

تم التحقق من ثبات مقياس التلاعب الانفعالي باستخدام عدة مؤشرات نظراً لطبيعته متعددة الأبعاد؛ فقد تم حساب معامل ألفا كرونباخ لكل بعد على حدة بعد التأكد من استيفاء شروطه، ونظراً لعدم تحقق أحادية البعد للمقياس ككل، تم تقدير الثبات المركب ومعامل ارتباط ألفا الترتيبي لتقديم تقييم شامل لثبات المقياس بأبعاده المختلفة. كما تم حساب معامل التجزئة النصفية.

جدول (١٠): قيم معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية (ن=١٧٤)

المحاور	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
التلاعب الانفعالي المقصود	٠.٩١٠	٠.٩٠٥
نقص المهارات الانفعالية	٠.٨٧٠	٠.٨٦٥
الكتمان الانفعالي	٠.٨٩٠	٠.٨٨٥
الدرجة الكلية	٠.٩٤٠	٠.٩٣٥

يتضح من جدول (١٠) أن معاملات الثبات لأبعاد مقياس التلاعب الانفعالي جاءت مرتفعة، مما يشير إلى اتساق داخلي جيد بين العبارات. تراوحت معاملات ألفا كرونباخ بين (٠.٨٧٠) و(٠.٩١٠)، ولم تختلف كثيراً عن الثبات بطريقة التجزئة النصفية بعد تصحيحها لمعادلة سبيرمان - براون حيث تراوحت بين (٠.٨٦٥) و(٠.٩٠٥). أما الدرجة الكلية، فقد بلغت معاملات ألفا كرونباخ (٠.٩٤٠) ومعاملات التجزئة النصفية (٠.٩٣٥). تشير هذه القيم إلى أن مقياس التلاعب الانفعالي يتمتع بدرجة عالية من الثبات ومناسب للاستخدام في البحث الحالي.

• ثالثاً: صدق المقياس

• الصدق العاملي (Factorial Validity)

هذا المقياس تم فحص صدقها العاملي باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الأساسية ومحك كايزر وتم قبول العوامل التي تحقق شروط جذرها وتشبعها بالبندود. كما تم التأكد من كفاية العينة ووجود علاقة بين المتغيرات بمعامل (KMO) واختبار (Bartlett) والجدول (٦) يبين نتائج هذين الاختبارين.

جدول (١١) نتائج اختبار كفاية العينة (KMO) واختبار العلاقة بين المتغيرات (Bartlett's)

KMO and Bartlett's Test		
٠.٩٥٨	KMO	
٤٣٥.٠	قيمة الاختبار	Bartlett's
٣٠٠	درجة الحرية	
٠.٠١	مستوى الدلالة	

من خلال جدول (١١)، يتضح أن العينة كافية والمتغيرات مرتبطة لإجراء التحليل العاملي، حيث بلغت قيمة (KMO) (0.958) والقيمة الاحتمالية لاختبار (Bartlett) (0.000) وقد أجري التحليل العاملي الاستكشائي لـ (٢٥) مفردة من مقياس التلاعب الانفعالي، وأظهر وجود (٣) عوامل تفسر (٧٧.٦٦٦٪) من التباين الكلي. و جدول (١٢) يبين تشعبات العبارات بالعوامل والجذور الكامنة ونسب التباين بعد تدوير المحاور متعامداً.

جدول (١٢) مصفوفة العوامل الدائرية إحصائياً وتشعباتها بعد تدوير المحاور لمقياس التلاعب الانفعالي (ن=١٧٤)

م	التلاعب الانفعالي المقصود	الكتمان الانفعالي	نقص المهارات الانفعالية	الشيوع
١	٠.٨٦٨			٠.٧٥٧
٢	٠.٩١٠			٠.٨٣٠
٣	٠.٨٩٦			٠.٨٠٨
٤	٠.٨٧٤			٠.٧٦٨
٥	٠.٩٠٢			٠.٨١٧
٦	٠.٨٨٥			٠.٧٨٧
٧	٠.٨٩٨			٠.٨٠٩
٨	٠.٨٧٨			٠.٧٧١
٩	٠.٨٨٦			٠.٧٨٨
١٠	٠.٨٥٠			٠.٧٢٥
١١	٠.٨٨٢			٠.٧٨٤
١٢	٠.٨٦٤			٠.٧٤٦
١٣	٠.٨٦٢			٠.٧٤٤
١٤	٠.٨٥٩			٠.٧٤٤
١٥	٠.٨٩١			٠.٧٩٥
١٦	٠.٨٦١			٠.٧٤٤
١٧			٠.٨٦١	٠.٧٤٢
١٨			٠.٨٩٦	٠.٨٠٦
١٩			٠.٨٧٠	٠.٧٦٠
٢٠			٠.٨٨٤	٠.٧٨٢
٢١		٠.٨٨٢		٠.٧٨٧
٢٢		٠.٨٨٦		٠.٧٩٠
٢٣		٠.٨٧٥		٠.٧٧٠
٢٤		٠.٨٧٥		٠.٧٧٢
٢٥		٠.٨٨٧		٠.٧٩٠
	١٢.٣٩٢	٣.٩٠٠	٣.١٢٤	
	٤٩.٥٦٨	١٥.٦٠٠	١٢.٤٩٨	
	٤٩.٥٦٨	٦٥.١٦٨	٧٧.٦٦٦	
	الجزء الكامن			
	نسبة التباين			
	نسبة التباين التراكمية			

من خلال جدول (١٢)، يتضح أن أبعاد مقياس التلاعب الانفعالي تتلخص في ثلاثة عوامل، تفسر (٧٧.٦٦٦٪) من التباين الكلي للمصفوفة. هذه العوامل هي: العامل الأول، ويضم المفردات (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦)، ويبلغ جذره الكامن (١٢.٣٩٢) ونسبة التباين المفسر (٤٩.٥٦٨٪) ويسمى التلاعب الانفعالي المقصود. أما العامل الثاني وهو نقص المهارات الانفعالية، يضم المفردات (٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥)، ويبلغ جذره الكامن (٣.٩٠٠) ونسبة التباين المفسر (١٥.٦٠٠٪) ويسمى الكتمان الانفعالي. أما العامل الثالث، وهو الكتمان الانفعالي يضم المفردات (١٧، ١٨، ١٩، ٢٠)، ويبلغ جذره الكامن (٣.١٢٤) ونسبة التباين المفسر (١٢.٤٩٨٪) ويسمى نقص المهارات الانفعالية. يشير هذا إلى أن مقياس التلاعب الانفعالي يتكون من ثلاثة عوامل رئيسية تساهم بشكل كبير في تفسير التباين الكلي للمصفوفة، مما يعكس الأبعاد التي تم استخلاصها من البيانات.

٣- مقياس الشخصية المضادة للمجتمع

قامت الباحثة بتعريب مقياس (Levenson 1995)، وهو مقياس يتكون من ٢٦ مفردة لقياس مستوى السيكوباتية المضادة للمجتمع لدى البالغين. يتم التقدير باستخدام مقياس من نوع ليكرت الرباعي (١: لا أوافق بشدة - ٤: أوافق بشدة)، وبالتالي تتراوح أقل درجة يمكن للمستجيب الحصول عليها بين (٢٦) وأعلى درجة (١٠٨) درجة. ويضم المقياس اثنين من الأبعاد الرئيسية هما: السيكوباتية الأولية، والذي يركز على التلاعب، الافتقار للتعاطف، واللامبالاة الأخلاقية، ويتألف هذا البعد من (١٦) مفردة (١ - ١٦). أما البعد الثاني فهو السيكوباتية الثانوية، ويركز هذا البعد على الاندفاع، والسلوك غير المستقر، والقابلية للشعور بالضيق، ويتألف من (١٠) مفردات. (17- 26)

• الخصائص السيكومترية لمقياس الشخصية المضادة للمجتمع

للووصول إلى الصورة النهائية، طبقت الباحثة مفردات مقياس الشخصية المضادة للمجتمع على (١٧٤) من العاملين في شركة بريدج بمحافظة القليوبية، والذين تم استبعادهم من العينة الأساسية للدراسة.

• أولاً: الاتساق الداخلي

تم التحقق من الاتساق الداخلي لمقياس الشخصية المضادة للمجتمع من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه بعد تصحيحه (يحذف درجة المفردة من مجموع البعد). ويوضح الجدول التالي معاملات الارتباط:

جدول (١٣) معاملات ارتباط بيرسون المصححة بين المفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له (ن=١٧٤)

السيكوباتية الثانوية		السيكوباتية الأولية	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
❖❖٠.٨١٠	١٧	❖❖٠.٧٨٠	١
❖❖٠.٨٢٥	١٨	❖❖٠.٨٠٥	٢
❖❖٠.٧٩٠	١٩	❖❖٠.٧٩٥	٣
❖❖٠.٨١٥	٢٠	❖❖٠.٧٧٥	٤
❖❖٠.٨٣٠	٢١	❖❖٠.٨٢٠	٥
❖❖٠.٨٠٠	٢٢	❖❖٠.٨٠٠	٦
❖❖٠.٨١٠	٢٣	❖❖٠.٧٩٠	٧
❖❖٠.٧٨٥	٢٤	❖❖٠.٨١٥	٨
❖❖٠.٨٢٠	٢٥	❖❖٠.٧٨٨	٩
❖❖٠.٨٠٥	٢٦	❖❖٠.٨٣٥	١٠
		❖❖٠.٨١٢	١١
		❖❖٠.٧٩٨	١٢
		❖❖٠.٨٠٧	١٣
		❖❖٠.٨٤٠	١٤
		❖❖٠.٧٨٠	١٥
		❖❖٠.٨٢٥	١٦

يتضح من جدول (١٣) أن معاملات الارتباط المصححة بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه تتراوح بين (٠.٧٧٥) و (٠.٨٤٠)، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١). هذه القيم المرتفعة تشير إلى وجود اتساق داخلي قوي ومقبول بين مفردات كل بعد من أبعاد مقياس الشخصية المضادة

للمجتمع، مما يعزز الثقة في قدرة هذه الأبعاد على قياس المفهوم الذي تم تصميمها لقياسه.

• الاتساق الداخلي (الأبعاد مع الدرجة الكلية للمقياس):

تم حساب معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الشخصية المضادة للمجتمع، ويوضح الجدول التالي النتائج:

جدول (١٤) معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية لمقياس الشخصية المضادة للمجتمع (ن=١٧٤)

الأبعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
السيكوباتية الأولية	٠.٩٢٠	٠.٠١
السيكوباتية الثانوية	٠.٨٩٥	٠.٠١

يتضح من الجدول (١٤) أن معاملات الارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على الاتساق الداخلي الجيد بين أبعاد مقياس الشخصية المضادة للمجتمع والدرجة الكلية للمقياس.

• ثانياً: ثبات مقياس الشخصية المضادة للمجتمع

تم التحقق من ثبات مقياس الشخصية المضادة للمجتمع باستخدام عدة مؤشرات نظراً لطبيعته متعددة الأبعاد؛ فقد تم حساب معامل ألفا كرونباخ لكل بعد على حدة بعد التأكد من استيفاء شروطه. كما تم حساب معامل التجزئة النصفية لتقديم تقييم شامل لثبات المقياس بأبعاده المختلفة.

جدول (١٥): قيم معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية (ن=١٧٤)

المحاور	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
السيكوباتية الأولية	٠.٩٠٥	٠.٨٣٥
السيكوباتية الثانوية	٠.٨٨٠	٠.٧٣٠
الدرجة الكلية	٠.٩٣٠	٠.٧٩٠

يتضح من جدول (١٥) أن معاملات الثبات لأبعاد مقياس الشخصية المضادة للمجتمع جاءت مرتفعة، مما يشير إلى اتساق داخلي جيد بين العبارات. تراوحت معاملات ألفا كرونباخ بين (٠.٨٨٠) و(٠.٩٣٠)، بينما تراوحت قيم الثبات بطريقة التجزئة النصفية (بعد تصحيحها بمعادلة سبيرمان - براون) بين (٠.٧٣٠) و(٠.٨٩٠). على الرغم من وجود بعض الاختلاف في قيم الثبات بين الطريقتين عبر الأبعاد المختلفة، إلا أن القيم تظل مرتفعة بشكل عام، مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات ومناسب للاستخدام في البحث الحالي.

• ثالثاً: صدق المقياس

• الصدق العاملي (Factorial Validity)

هذا المقياس تم فحص صدقها العاملي باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الأساسية ومحك كايزر وتم قبول العوامل التي تحقق شروط جذرها وتشعبها بالبنود. كما تم التأكد من كفاية العينة ووجود علاقة بين المتغيرات بمعامل (KMO) واختبار (Bartlett) والجدول (١٦) يبين نتائج هذين الاختبارين.

جدول (١٦) نتائج اختبار كفاية العينة (KMO) واختبار العلاقة بين المتغيرات (Bartlett's) KMO and Bartlett's Test

KMO		Bartlett's
٠.٩٥٧	قيمة الاختبار	
٤٤٨.٠	درجة الحرية	
٣٢٥	مستوى الدلالة	

من خلال جدول (١٦)، يتضح أن العينة كافية والمتغيرات مرتبطة لإجراء التحليل العاملي، حيث بلغت قيمة (KMO) (0.957) والقيمة الاحتمالية لاختبار (Bartlett) (0.000). وقد أُجري التحليل العاملي الاستكشافي لـ (٢٦) مفردة من مقياس الشخصية المضادة للمجتمع، وأظهر وجود (٢) عوامل تفسر (٧٢.٨٧٠٪) من التباين الكلي. وجدول (١٢) يبين تشبيحات العبارات بالعوامل والجذور الكامنة ونسب التباين بعد تدوير المحاور متعامداً.

جدول (١٧) مصفوفة العوامل الدالة إحصائياً وتشبيحاتها بعد تدوير المحاور لمقياس الشخصية المضادة للمجتمع (ن=١٧٤)

الشيوع	السيكوباتية الثانوية	السيكوباتية الأولية	
٠.٧٥٥		٠.٨٦٨	١
٠.٧٢٦		٠.٨٥١	٢
٠.٧٥٤		٠.٨٦٩	٣
٠.٧٤٨		٠.٨٦٥	٤
٠.٧٣٢		٠.٨٥٣	٥
٠.٧٤١		٠.٨٦٠	٦
٠.٧٤٦		٠.٨٦٤	٧
٠.٦٨٦		٠.٨٢٨	٨
٠.٧٠٠		٠.٨٣٦	٩
٠.٧٥٨		٠.٨٧٠	١٠
٠.٧٧٠		٠.٨٧٣	١١
٠.٧٤١		٠.٨٦٠	١٢
٠.٧٢٨		٠.٨٥٣	١٣
٠.٧٩٣		٠.٨٩٠	١٤
٠.٦٩٧		٠.٨٣٤	١٥
٠.٧٤٥		٠.٨٦٣	١٦
٠.٧٠٨	٠.٨٤١		١٧
٠.٧١٦	٠.٨٤٦		١٨
٠.٦٩٢	٠.٨٣١		١٩
٠.٧١١	٠.٨٤١		٢٠
٠.٧٣٥	٠.٨٥٧		٢١
٠.٧٠٢	٠.٨٣٨		٢٢
٠.٧٠٣	٠.٨٣٨		٢٣
٠.٧٣٣	٠.٨٥٤		٢٤
٠.٦٩٢	٠.٨٣١		٢٥
٠.٧٣٦	٠.٨٥٧		٢٦
	٧.١٣٧	١١.٨٠٩	الجذر الكامن
	٢٧.٤٥١	٤٥.٤٢٠	نسبة التباين
	٧٢.٨٧٠	٤٥.٤٢٠	نسبة التباين التراكمية

من خلال جدول (١٧)، يتضح أن أبعاد مقياس الشخصية المضادة للمجتمع تتلخص في عاملين، تفسران (٧٢.٨٧٠٪) من التباين الكلي للمصفوفة. هذان العاملان هما: العامل الأول، ويضم المفردات (١ - ١٦)، ويبلغ جذره الكامن (١١.٨٠٩) ونسبة التباين المفسر (45.420%) ويسمى السيكوباتية الأولية. أما

العامل الثاني، ويضم المفردات (١٧ - ٢٦)، ويبلغ جذره الكامن (٧.١٣٧) ونسبة التباين المفسر (27.451%) ويسمى السيكوباتية الثانوية. يشير هذا إلى أن مقياس الشخصية المضادة للمجتمع يتكون من عاملين رئيسيين يساهمان بشكل كبير في تفسير التباين الكلي للمصفوفة، مما يعكس الأبعاد التي تم استخلاصها من البيانات.

٤- مقياس التنمر في بيئة العمل (إعداد الباحثة)

تعتبر ظاهرة التنمر في بيئة العمل من القضايا المعاصرة التي تؤثر بشكل كبير على الصحة النفسية للموظفين، والاستقرار المؤسسي، ومناخ الإنتاج داخل المؤسسات. وعلى الرغم من تعدد المحاولات البحثية لتناول هذه الظاهرة، فإن القياسات النفسية الدقيقة، التي تأخذ في اعتبارها الخصوصية الثقافية والمهنية في البيئة العربية، لا تزال محدودة نسبياً، مما يستدعي بناء أداة جديدة قائمة على أسس علمية ومنهجية. وعند إعداد المقياس الحالي، استندت الباحثة إلى مجموعة من المقاييس الأجنبية مثل: استبيان السلوكيات السلبية من إعداد Einarsen et al. (2009) الذي لم يهدف بشكل صريح لقياس التنمر ولكن لقياس السلوكيات السلبية في بيئة العمل التي تشمل السلوكيات العدوانية اللفظية والنفسية والتنظيمية. ومقياس التنمر في بيئة العمل من إعداد Namie & Namie (2003) الذي يركز على تحديد نمط المتنمر (زميل/رئيس/فريق)، بالإضافة إلى الممارسات المتكررة التي تؤثر على الضحية. ومقياس الإرهاب النفسي من إعداد Heinz Leymann (1990) لقياس تعرض الموظفين لسلوكيات الإرهاب النفسي والتنظيمي في بيئة العمل. على الرغم من القيمة العلمية لهذه المقاييس، إلا أنها وضعت في سياقات ثقافية ومؤسسية غربية قد تختلف في طبيعة العلاقات المهنية والهياكل الإدارية عن السياق العربي. وتعتمد في الغالب على الترجمة والتعريب دون إعادة بناء بنائي أو تأصيلي يتناسب مع الخصائص المحلية في البيئة العربية. ومن هنا، تبرز مبررات إعداد الباحثة لمقياس جديد لقياس التنمر في بيئة العمل يتناسب مع البيئة العربية. يتألف المقياس من (٣٠) مفردة ويتم تدريجه من خلال مقياس ليكرت الخماسي (١: ولا مرة واحدة، ٢: أحياناً، ٣: شهرياً، ٤: أسبوعياً، ٥: يومياً). تنقسم المفردات إلى ثلاثة أبعاد رئيسية لقياس التنمر في بيئة العمل هي: التنمر الجسدي، ويقاس السلوكيات العدوانية الجسدية التي تهدد السلامة البدنية للموظف (٥) عبارات. التنمر المتعلق بالفرد، ويتناول الأفعال المهينة أو التحقيرية الموجهة لشخصية الفرد أو سمعته (١٣) عبارة. والتنمر المتعلق ببيئة العمل، ويركز على السلوكيات التي تعوق الموظف مهنيًا أو تنظيميًا وتقضيه عن السياق المهني (١٢) عبارة. تتراوح الدرجة الدنيا التي يمكن للمستجيب الحصول عليها بين (٣٠) درجة، بينما تبلغ الدرجة القصوى (١٥٠) درجة.

• الخصائص السيكومترية لمقياس التنمر في بيئة العمل

للوصول إلى الصورة النهائية، طبقت الباحثة مفردات مقياس التنمر في بيئة العمل على (١٧٤) من العاملين في شركة بريدج بمحافظة القليوبية، والذين تم استبعادهم من العينة الأساسية للبحث.

• أولاً: الاتساق الداخلي

تم التحقق من الاتساق الداخلي لمقياس التنمر في بيئة العمل من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه بعد تصحيحه (يحذف درجة المفردة من مجموع البعد). ويوضح الجدول التالي معاملات الارتباط:

جدول (١٨) معاملات ارتباط بيرسون المصححة بين المفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له (ن=١٧٤)

التنمر المتعلق ببيئة العمل		التنمر المتعلق بالفرد		التنمر الجسدي	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
❖❖٠.٧٩٠	١٩	❖❖٠.٨٤٠	٦	❖❖٠.٨١٠	١
❖❖٠.٨٢٠	٢٠	❖❖٠.٨١٥	٧	❖❖٠.٧٩٥	٢
❖❖٠.٨٠٠	٢١	❖❖٠.٨٥٠	٨	❖❖٠.٨٢٠	٣
❖❖٠.٨٣٠	٢٢	❖❖٠.٧٩٠	٩	❖❖٠.٧٨٠	٤
❖❖٠.٨١٠	٢٣	❖❖٠.٨٢٥	١٠	❖❖٠.٨٣٥	٥
❖❖٠.٨٤٠	٢٤	❖❖٠.٨٦٠	١١		
❖❖٠.٧٨٥	٢٥	❖❖٠.٨٠٠	١٢		
❖❖٠.٨١٥	٢٦	❖❖٠.٨٣٠	١٣		
❖❖٠.٨٠٥	٢٧	❖❖٠.٨٥٥	١٤		
❖❖٠.٨٢٥	٢٨	❖❖٠.٨١٠	١٥		
❖❖٠.٨٠٠	٢٩	❖❖٠.٨٤٥	١٦		
❖❖٠.٨٣٠	٣٠	❖❖٠.٨٢٠	١٧		
		❖❖٠.٨٥٠	١٨		

يتضح من جدول (١٨) أن معاملات الارتباط المصححة بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه تتراوح بين (٠.٧٨٠) و (٠.٨٦٠)، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١). هذه القيم المرتفعة تشير إلى وجود اتساق داخلي قوي ومقبول بين مفردات كل بعد من أبعاد مقياس التنمر في بيئة العمل، مما يعزز الثقة في قدرة هذه الأبعاد على قياس المفهوم الذي تم تصميمها لقياسه.

• الاتساق الداخلي (الأبعاد مع الدرجة الكلية للمقياس):

تم حساب معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية لمقياس التنمر في بيئة العمل، ويوضح الجدول التالي النتائج:

جدول (١٩) معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية لمقياس التنمر في بيئة العمل (ن=١٧٤)

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الأبعاد
٠.٠١	❖❖٠.٩٠٠	التنمر الجسدي
٠.٠١	❖❖٠.٩٢٥	التنمر المتعلق بالفرد
٠.٠١	❖❖٠.٩١٥	التنمر المتعلق ببيئة العمل

يتضح من الجدول (١٩) أن معاملات الارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على الاتساق الداخلي الجيد بين أبعاد مقياس التنمر في بيئة العمل والدرجة الكلية للمقياس.

• ثانياً: ثبات مقياس التنمر في بيئة العمل

تم التحقق من ثبات مقياس التنمر في بيئة العمل باستخدام عدة مؤشرات نظراً لطبيعته متعددة الأبعاد؛ فقد تم حساب معامل ألفا كرونباخ لكل بعد على حدة بعد التأكد من استيفاء شروطه. كما تم حساب معامل التجزئة النصفية لتقديم تقييم شامل لثبات المقياس بأبعاده المختلفة.

جدول (٢٠): قيم معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية (ن=١٧٤)

المحاور	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
التنمر الجسدي	٠.٨٨٠	٠.٨١٠
التنمر المتعلق بالفرد	٠.٩١٠	٠.٨٩٥
التنمر المتعلق ببيئة العمل	٠.٩٠٠	٠.٧٦٠
الدرجة الكلية	٠.٩٥٠	٠.٩٢٠

يتضح من جدول (٢٠) أن معاملات الثبات لأبعاد مقياس التنمر في بيئة العمل جاءت مرتفعة، مما يشير إلى اتساق داخلي جيد بين العبارات. تراوحت معاملات ألفا كرونباخ بين (٠.٨٨٠) و(٠.٩٥٠)، بينما تراوحت قيم الثبات بطريقة التجزئة النصفية (بعد تصحيحها بمعادلة سبيرمان - براون) بين (٠.٧٦٠) و(٠.٨٩٥). على الرغم من وجود بعض الاختلاف في قيم الثبات بين الطريقتين عبر الأبعاد المختلفة، إلا أن القيم تظل مرتفعة بشكل عام، مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات ومناسب للاستخدام في البحث الحالي.

• ثالثاً: صدق المقياس

• الصدق العاملي (Factorial Validity)

تم فحص صدق هذا المقياس العاملي باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الأساسية ومحك كايزر وتم قبول العوامل التي تحقق شروط جذرها وتشعبها بالبندود. كما تم التأكد من كفاية العينة ووجود علاقة بين المتغيرات بمعامل (KMO) واختبار (Bartlett). والجدول (٢١) يبين نتائج هذين الاختبارين.

جدول (٢١) نتائج اختبار كفاية العينة (KMO) واختبار العلاقة بين المتغيرات (Bartlett's)

KMO and Bartlett's Test		
٠.٩٣٧	KMO	
٥٣٨.٠	قيمة الاختبار	Bartlett's
٤٣٥	درجة الحرية	
٠.٠١	مستوى الدلالة	

من خلال جدول (٢١)، يتضح أن العينة كافية والمتغيرات مرتبطة لإجراء التحليل العاملي، حيث بلغت قيمة (KMO) (0.937) والقيمة الاحتمالية لاختبار (Bartlett) (0.000). وقد أجري التحليل العاملي الاستكشافي لـ (٣٠) مفردة من مقياس التنمر في بيئة العمل، وأظهر وجود (٣) عوامل تفسر (٧٦.٢٠٧%) من التباين الكلي. وجدول (٢٢) يبين تشعبات العبارات بالعوامل والجذور الكامنة ونسب التباين بعد تدوير المحاور متعامداً.

من خلال جدول (٢٢)، يتضح أن أبعاد مقياس التنمر في بيئة العمل تتلخص في ثلاثة عوامل، تفسر (٧٦.٢٠٧%) من التباين الكلي للمصفوفة. هذه العوامل هي: العامل الأول، ويضم المفردات (٦ - ١٨)، ويبلغ جذره الكامن (٩.٦٨١) ونسبة التباين المفسر (٣٢.٢٧١%)، ويسمى التنمر المتعلق بالفرد. أما العامل الثاني، ويضم المفردات (١٩ - ٣٠)، ويبلغ جذره الكامن (٩.١٨٥) ونسبة التباين المفسر (٣٠.٦١٧%)، ويسمى التنمر المتعلق ببيئة العمل. أما العامل الثالث، ويضم المفردات (١ - ٥)،

جدول (٢٢) مصفوفة العوامل الدالت إحصائياً وتشعباتها بعد تدوير المحاور لقياس التمر في بيئة العمل (ن=١٧٤)

الشيء	التمر الجسدي	التمر المتعلق ببيئة العمل	التمر المتعلق بالفرد	
٠.٨١٦	٠.٩٠٢			١
٠.٧٨٥	٠.٨٨٢			٢
٠.٧٥٥	٠.٨٦٤			٣
٠.٧٦٦	٠.٨٧٤			٤
٠.٨٢٣	٠.٩٠٥			٥
٠.٧٤٦			٠.٨٦٢	٦
٠.٧٤٧			٠.٨٦٠	٧
٠.٧٤٠			٠.٨٥٧	٨
٠.٨٠٦			٠.٨٩٦	٩
٠.٧٣٨			٠.٨٥٨	١٠
٠.٧٣٠			٠.٨٥٠	١١
٠.٧٨٤			٠.٨٨٤	١٢
٠.٧٥٥			٠.٨٦٨	١٣
٠.٧١٤			٠.٨٤٥	١٤
٠.٧٩٤			٠.٨٨٢	١٥
٠.٧٢٠			٠.٨٣٩	١٦
٠.٧٢٢			٠.٨٤٩	١٧
٠.٧٠٥			٠.٨٣٩	١٨
٠.٧٩٠		٠.٨٨٤		١٩
٠.٨٠٥		٠.٨٩٥		٢٠
٠.٨٠٧		٠.٨٩٧		٢١
٠.٧٣٦		٠.٨٥٥		٢٢
٠.٧٦٦		٠.٨٧٥		٢٣
٠.٧٧٢		٠.٨٧٣		٢٤
٠.٧٤٠		٠.٨٥٩		٢٥
٠.٧٨٠		٠.٨٨٢		٢٦
٠.٧٨٩		٠.٨٨٤		٢٧
٠.٧٣٥		٠.٨٥٢		٢٨
٠.٧٤١		٠.٨٥٥		٢٩
٠.٧٥٧		٠.٨٦٨		٣٠
	٣.٩٩٦	٩.١٨٥	٩.٦٨١	الجذر الكامن
	١٣.٣١٩	٣٠.٦١٧	٣٢.٢٧١	نسبة التباين
	٧٦.٢٠٧	٦٢.٨٨٨	٣٢.٢٧١	نسبة التباين التراكمية

ويبلغ جذره الكامن (٣.٩٩٦) ونسبة التباين المفسر (١٣.٣١٩%) ويسمى التمر الجسدي. يشير هذا إلى أن مقياس التمر في بيئة العمل يتكون من ثلاثة عوامل رئيسية تساهم بشكل كبير في تفسير التباين الكلي للمصفوفة، مما يعكس الأبعاد التي تم استخلاصها من البيانات.

• الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث

قامت الباحثة بتفريغ وتحليل النتائج من خلال برنامج التحليل الإحصائي (SPSS v27) (Statistical Package for the Social Sciences) وقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تشمل: معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة العلاقة بين المتغيرات المختلفة للبحث؛ تحليل الانحدار متعدد الخطوات (Stepwise Regression) وذلك للوقوف على دور سمات الشخصية (التلاعب الانفعالي، الميكافيلية، السمات المضادة للمجتمع) في التنبؤ بسلوك التمر في بيئة العمل.

• نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها:

• نتائج وتفسير الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على أنه: "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين سمات الشخصية (التلاعب الانفعالي، الميكافيلية، السمات المضادة للمجتمع) وسلوك التنمر في بيئة العمل". لاختبار هذا الفرض، تم حساب معاملات الارتباط بين درجات العاملين المشاركين في البحث على مقاييس سمات الشخصية (التلاعب الانفعالي، الميكافيلية، السمات المضادة للمجتمع) وسلوك التنمر في بيئة العمل (الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية) باستخدام معامل ارتباط بيرسون. ويوضح جدول (٢٣) قيم معاملات الارتباط.

جدول (٢٣) معاملات الارتباط بين سمات الشخصية (التلاعب الانفعالي، الميكافيلية، السمات المضادة للمجتمع) وسلوك التنمر في بيئة العمل (ن=٢٤٨)

الدرجة الكلية للتنمر في بيئة العمل	التنمر المتعلق ببيئة العمل	التنمر المتعلق بالفرء	التنمر الجسدي	الأبعاد
♦♦٠.٨٤١	♦♦٠.٨٤٠	♦♦٠.٨٣٧	♦♦٠.٨٥١	النظرة المتشائمة للإنسان
♦♦٠.٦٢٣	♦♦٠.٦١٨	♦♦٠.٦٢٦	♦♦٠.٦٢٣	التكتيكات السلوكية للتلاعبية
♦♦٠.٨٥٤	♦♦٠.٨٥٤	♦♦٠.٨٥٠	♦♦٠.٨٦٠	موقف الفرد من المبادئ الأخلاقية
♦♦٠.٨٦٨	♦♦٠.٨٦٦	♦♦٠.٨٦٦	♦♦٠.٨٧٤	الدرجة الكلية للشخصية الميكافيلية
♦♦٠.٩١٧	♦♦٠.٩١٧	♦♦٠.٩١٤	♦♦٠.٩٢٣	التلاعب الانفعالي المقصود
♦♦٠.٨٠٧	♦♦٠.٨٠٧	♦♦٠.٨٠١	♦♦٠.٨١٨	نقص المهارات الانفعالية
♦♦٠.٨٩٤	♦♦٠.٨٩٦	♦♦٠.٨٨٨	♦♦٠.٩٠٠	الكتمان الانفعالي
♦♦٠.٩١٩	♦♦٠.٩٢٠	♦♦٠.٩١٥	♦♦٠.٩٢٦	الدرجة الكلية للتلاعب الانفعالي
♦♦٠.٨٥٧	♦♦٠.٨٥٨	♦♦٠.٨٥١	♦♦٠.٨٦٤	السيكوباتية الأولية
♦♦٠.٨٤٠	♦♦٠.٨٤٠	♦♦٠.٨٣٦	♦♦٠.٨٤٩	السيكوباتية الثانوية
♦♦٠.٨٦٥	♦♦٠.٨٦٦	♦♦٠.٨٦٠	♦♦٠.٨٧٤	الدرجة الكلية للشخصية المضادة للمجتمع

يظهر من جدول (٢٣) وجود علاقات ارتباطية موجبة وقوية وذات دلالة إحصائية بين سمات الشخصية (التلاعب الانفعالي، الميكافيلية، الشخصية المضادة للمجتمع) وسلوك التنمر في بيئة العمل. فقد بلغت قيمة معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للتلاعب الانفعالي والدرجة الكلية لسلوك التنمر في بيئة العمل (ر = ٠.٩١٩ ♦♦)، وبين الدرجة الكلية للشخصية الميكافيلية والدرجة الكلية لسلوك التنمر في بيئة العمل (ر = ٠.٨٦٨ ♦♦)، وبين الدرجة الكلية للشخصية المضادة للمجتمع والدرجة الكلية لسلوك التنمر في بيئة العمل (ر = ٠.٨٦٥ ♦♦). وتشير هذه القيم المرتفعة إلى وجود ترابط قوي ومباشر بين هذه السمات الشخصية وبين ممارسة سلوكيات التنمر في بيئة العمل.

وعلى مستوى الأبعاد الفرعية، لوحظت ارتباطات إيجابية وقوية وذات دلالة إحصائية بين الأبعاد الفرعية لسمات الشخصية وكل من الأبعاد الفرعية لسلوك التنمر (التنمر الجسدي، التنمر المتعلق بالفرء، التنمر المتعلق ببيئة العمل). وتعتبر أقوى الارتباطات تلك التي ظهرت بين بعد التلاعب الانفعالي المقصود من

أبعاد مقياس التلاعب الانفعالي وجميع أبعاد التمر وسلوكه الكلي، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (ر = ٠.٩١٤ ❖ ❖) للتمر المتعلق بالفرد و (ر = ٠.٩٢٣ ❖ ❖) للتمر الجسدي. كما كانت الارتباطات بين الكتمان الانفعالي من أبعاد التلاعب الانفعالي وأبعاد التمر قوية أيضاً، حيث تراوحت بين (ر = ٠.٨٨٨ ❖ ❖) و (ر = ٠.٩٠٠ ❖ ❖). أما بالنسبة لمقياس الشخصية الميكافيلية، فقد كان الارتباط الأقوى بين موقف الفرد من المبادئ الأخلاقية وأبعاد التمر وسلوكه الكلي، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (ر = ٠.٨٥٠ ❖ ❖) و (ر = ٠.٨٦٠ ❖ ❖). وفيما يخص مقياس الشخصية المضادة للمجتمع، فقد كانت الارتباطات قوية بين بعدي السيكوباتية الأولية والسيكوباتية الثانوية وجميع أبعاد التمر وسلوكه الكلي، حيث تراوحت بين (ر = ٠.٨٣٦ ❖ ❖) و (ر = ٠.٨٦٤ ❖ ❖). تجدر الإشارة إلى أن التكتيكات السلوكية التلاعبية من مقياس الشخصية الميكافيلية أظهرت ارتباطات دالة ولكنها أقل قوة نسبياً مقارنة بباقي الأبعاد، حيث تراوحت بين (ر = ٠.٦١٨ ❖ ❖) و (ر = ٠.٦٢٦ ❖ ❖).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن العاملين الذين يمتلكون مستويات مرتفعة من سمات الشخصية مثل التلاعب الانفعالي (خاصة التلاعب المقصود والكتمان الانفعالي)، والميكافيلية (خاصة النظرة المتشائمة للبشر وموقف الفرد من المبادئ الأخلاقية)، والسمات المضادة للمجتمع (ببعديها الأولي والثانوي)، يميلون بشكل كبير إلى الانخراط في سلوكيات التمر داخل بيئة العمل. فالشخصية التلاعبية تسعى للسيطرة والتأثير على الآخرين بطرق غير أخلاقية، بينما الشخصية الميكافيلية مستعدة لاستغلال الآخرين وتجاوز المعايير الأخلاقية لتحقيق مكاسب شخصية، وغالباً ما تنظر إلى العلاقات على أنها ساحة صراع. أما الشخصية المضادة للمجتمع، فتفتقر إلى التعاطف والاندفاعية وعدم الاكتراف بمعاونة الآخرين، مما يجعلها أكثر عرضة لممارسة سلوكيات عدوانية وتحقيرية تجاه زملاء، سواء كان ذلك في شكل تمر جسدي، أو سلوكيات موجهة لشخص الفرد، أو أفعال تعيق عملهم وتؤثر على بيئة العمل بشكل عام. هذه الارتباطات القوية تؤكد الدور المحوري لهذه السمات الشخصية في التنبؤ بسلوك التمر في السياق المهني. وتتفق هذه النتائج مع العديد من الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين سمات الشخصية في الثالث المظلم وسلوكيات التمر العدوانية. فزيما يخص التلاعب الانفعالي، تؤكد هذه الدراسة العلاقة الوثيقة بينه وبين سلوك التمر في بيئة العمل، حيث يعد التلاعب الانفعالي أحد الأشكال غير المباشرة من أشكال التمر ويرتبط بنمط "التمر الخفي" (Mendonca, & D'Crux, 2018) هذا يتوافق مع نتائج دراسة (Hyde & Grieve, 2018) التي كشفت أن الأفراد الذين يميلون للتلاعب الانفعالي يرتبطون بزيادة سلوكيات التلاعب الدقيقة كالتحقير الخفي والتجاهل المتعمد، كما تدعم دراسة (Dahling et al., 2009) هذه النتيجة بأن استخدام الانفعالات يعد مؤشراً قوياً على وجود التمر الخفي في بيئة العمل.

أما بخصوص الشخصية الميكافيلية، فإن النتائج تتوافق مع الأبحاث السابقة مثل دراسة (Pilch & Turska (2015) التي أشارت إلى تورط الأشخاص ذوي الميكافيلية العالية في التنمر في بيئة العمل بأنماط مخفية مثل نشر الإشاعات وحجب المعلومات. كما أكدت دراسة (Baughman et al. (2012) أن الميكافيلية ترتبط ارتباطاً إيجابياً وسطياً بسلوكيات التنمر في بيئة العمل. وفيما يتعلق بالشخصية المضادة للمجتمع، تتماشى النتائج مع الأدبيات البحثية التي تشير إلى أن الاعتلال النفسي، الذي تعتبر الشخصية المضادة للمجتمع جزءاً منه، يرتبط بقوة بالتنمر ويعتبر من العوامل المنبئة عنه. (Paulhus & Williams, 2002) فقد أظهرت دراسة (Baughman et al. (2012) أن تأثير المرض والمرض النفسي على سلوك التنمر كان أقوى من تأثير الميكافيلية والنجسية، كما كشفت دراسة (Tokarev et al. (2017) أن سمة المرض النفسي لدى القادة ترتبط بشكل مباشر بسلوكيات التنمر داخل المنظمة. بالتالي، تؤكد هذه الدراسة النتائج المستخلصة من الفرض الأول وتدعمها الأدبيات السابقة التي تشير إلى أن سمات الشخصية في الثالث المظلم، وبشكل خاص التلاعب الانفعالي والميكافيلية والسمات المضادة للمجتمع، تلعب دوراً محورياً في ظهور سلوكيات التنمر في بيئة العمل.

• نتائج وتفسير الفرض الثاني

للتحقق من الفرض الثاني الذي ينص على أنه: "تسهم سمات الشخصية (التلاعب الانفعالي، الميكافيلية، السمات المضادة للمجتمع) بدرجاتها الكلية في التنبؤ بسلوك التنمر في بيئة العمل"، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد التدريجي (Stepwise Multiple Regression Analysis) وقد تم تطبيق هذا التحليل على عينة مكونة من (٢٤٨) عاملاً وعاملة، بهدف تحديد مدى إسهام الدرجة الكلية لكل من التلاعب الانفعالي، الميكافيلية، والسمات المضادة للمجتمع في تفسير التباين في مستوى سلوك التنمر في بيئة العمل.

يتضح من جدول (٢٤) أن التلاعب الانفعالي والشخصية المضادة للمجتمع هما المتغيران اللذان يدخلان في التنبؤ بسلوك التنمر في بيئة العمل وأبعاده. تفسر هذه النماذج نسباً تتراوح بين (٨٣.٦٪) و (٨٦.٤٪) من التباين في سلوك التنمر وأبعاده بدلالة إحصائية عالية، مما يشير إلى أن هذه المتغيرات تُعد مؤشرات دالة إحصائياً للتنبؤ بمستويات سلوك التنمر في بيئة العمل. وفيما يلي تفصيل ذلك:

• التنمر الجسدي:

• النموذج الأول:

يدخل متغير التلاعب الانفعالي كمتغير منفرد في التنبؤ بالتنمر الجسدي. قيمة ميل خط الانحدار ($B=0.101$) تشير إلى علاقة إيجابية، حيث أن زيادة التلاعب الانفعالي ترتبط بزيادة التنمر الجسدي. قيمة t البالغة (٣٨.٥٧١) ودلالاتها ($p=.000$) تؤكد المعنوية الإحصائية لهذه العلاقة. قيمة $R=0.926$ تشير إلى وجود علاقة ارتباطية قوية جداً بين التلاعب الانفعالي والتنمر الجسدي،

جدول (٢٤): نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي للتنبؤ بسلوك التنمر في بيئة العمل من خلال سمات الشخصية (ن = ٢٤٨).

المتغير التابع	النموذج	المتغير المستقل	ميل خط الانحدار (B)	قيمة t ودلالتها	قيمة التباين الثابت (B)	R	R ²	قيمة F ودلالتها
التنمر الجسدي	الأول	التلاعب الانفعالي	٠.١١	٣٨.٥٧١ (p = .000)	٤.٩٥٥	٠.٩٢٦	٠.٨٥٨	١٤٨٧.٦٩١ p =) (.000
	الثاني	التلاعب الانفعالي الشخصية المضادة للمجتمع	٠.١٣٣ ٠.٠٧٢-	١٣.٤٩٧ ٣.٣٣٩- (p = .001)	٦.١٣	٠.٩٣	٠.٨٦٤	٧٨٠.١٢٢ p =) (.000
التنمر المتعلق بالفرد	الأول	التلاعب الانفعالي	٠.٣١٣	٣٥.٤٧٥ (p = .000)	٦.١٥	٠.٩١٥	٠.٨٣٦	١٢٥٨.٤٨٧ p =) (.000
	الثاني	التلاعب الانفعالي الشخصية المضادة للمجتمع	٠.٤٢٣ ٠.٢٥٢-	١٢.٧٨٨ ٣.٤٤٥- (p = .001)	١٠.٢٣٤	٠.٩١٩	٠.٨٤٤	٦٦٢.٩٨٠ p =) (.000
التنمر المتعلق ببيئة العمل	الأول	التلاعب الانفعالي	٠.٣٢٤	٣٦.٧١٥ (p = .000)	٤.٤٩٦	٠.٩٢	٠.٨٤٦	١٣٤٧.٩٩٦ p =) (.000
	الثاني	التلاعب الانفعالي الشخصية المضادة للمجتمع	٠.٤٣٣ ٠.٢٤٩-	١٣.٨١٣ ٣.٤١٣- (p = .001)	٨.٥٣٩	٠.٩٢٣	٠.٨٥٣	٧٨٠.٩٩١ p =) (.000
الدرجة الكلية للتنمر في بيئة العمل	الأول	التلاعب الانفعالي	٠.٧٣٨	٣٦.٦٥٧ (p = .000)	١٥.٦٠١	٠.٩١٩	٠.٨٤٥	١٣٤٢.٧٣٠ p =) (.000
	الثاني	التلاعب الانفعالي الشخصية المضادة للمجتمع	٠.٩٨٩ ٠.٥٧٤-	١٣.٠٩٩ ٣.٤٤١- (p = .001)	٢٤.٩٠٣	٠.٩٢٣	٠.٨٥٢	٧٠٧.٣٩٥ p =) (.000

بينما قيمة $R^2=0.858$ تعني أن التلاعب الانفعالي يفسر حوالي (٨٥.٨٪) من التباين في التنمر الجسدي. قيمة F البالغة (١٤٨٧.٦٩١) ودلالتها (p=.000) تؤكد أن النموذج الأول ذو دلالة إحصائية عالية.

• النموذج الثاني :

يضاف متغير الشخصية المضادة للمجتمع إلى النموذج. قيمة ميل خط الانحدار للتلاعب الانفعالي (B=0.133) تظل إيجابية ودالة، بينما قيمة ميل خط الانحدار للشخصية المضادة للمجتمع (B=-0.072) تشير إلى علاقة سلبية دالة (t=-3.339, p=.001)، مما يعني أن زيادة الشخصية المضادة للمجتمع ترتبط بانخفاض طفيف في التنمر الجسدي عند التحكم في التلاعب الانفعالي. ارتفعت قيمة R إلى (٠.٩٣) وقيمة R² إلى (٠.٨٦٤)، مما يدل على أن التلاعب الانفعالي والشخصية المضادة للمجتمع معاً تفسران حوالي (٨٦.٤٪) من التباين في التنمر الجسدي. قيمة F (780.102) ودلالتها (p=.000) تؤكد الأهمية الإحصائية للنموذج. يمكن كتابة معادلة خط الانحدار كما يلي

التنمر الجسدي = ٦.١٣ + (٠.١٣٣ × التلاعب الانفعالي) + (-٠.٠٧٢ × الشخصية المضادة للمجتمع)

• التنمر المتعلق بالفرد:

• النموذج الأول :

يدخل متغير التلاعب الانفعالي كمتغير منفرد في التنبؤ بالتنمر المتعلق بالفرد. قيمة ميل خط الانحدار ($B=0.313$) تشير إلى علاقة إيجابية، حيث أن زيادة التلاعب الانفعالي ترتبط بزيادة التنمر المتعلق بالفرد. قيمة t البالغة (٣٥.٤٧٥) ودلالتها ($p=0.000$) تؤكد المعنوية الإحصائية لهذه العلاقة. قيمة $R=0.915$ تشير إلى وجود علاقة ارتباطية قوية جداً بين التلاعب الانفعالي والتنمر المتعلق بالفرد، بينما قيمة $R^2=0.836$ تعني أن التلاعب الانفعالي يفسر حوالي (٨٣.٦%) من التباين في التنمر المتعلق بالفرد. قيمة F البالغة (١٢٥٨.٤٨٧) ودلالتها ($p=0.000$) تؤكد أن النموذج الأول ذو دلالة إحصائية عالية.

• النموذج الثاني :

يضاف متغير الشخصية المضادة للمجتمع إلى النموذج. قيمة ميل خط الانحدار للتلاعب الانفعالي ($B=0.423$) تظل إيجابية ودالة، بينما قيمة ميل خط الانحدار للشخصية المضادة للمجتمع ($B=-0.252$) تشير إلى علاقة سلبية دالة ($t=-3.445$, $p=0.001$)، مما يعني أن زيادة الشخصية المضادة للمجتمع ترتبط بانخفاض طفيف في التنمر المتعلق بالفرد عند التحكم في التلاعب الانفعالي. ارتفعت قيمة R إلى (٠.٩١٩) وقيمة R^2 إلى (٠.٨٤٤)، مما يدل على أن التلاعب الانفعالي والشخصية المضادة للمجتمع معاً تفسران حوالي (٨٤.٤%) من التباين في التنمر المتعلق بالفرد. قيمة F (662.980) ودلالتها ($p=0.000$) تؤكد الأهمية الإحصائية للنموذج. يمكن كتابة معادلة خط الانحدار كما يلي:

التنمر المتعلق بالفرد = ١٠.٢٣٤ + (٠.٤٢٣ × التلاعب الانفعالي) + (-٠.٢٥٢ × الشخصية المضادة للمجتمع)

• التنمر المتعلق ببيئة العمل:

• النموذج الأول :

يدخل متغير التلاعب الانفعالي كمتغير منفرد في التنبؤ بالتنمر المتعلق ببيئة العمل. قيمة ميل خط الانحدار ($B=0.324$) تشير إلى علاقة إيجابية، حيث أن زيادة التلاعب الانفعالي ترتبط بزيادة التنمر المتعلق ببيئة العمل. قيمة t البالغة (٣٦.٧١٥) ودلالتها ($p=0.000$) تؤكد المعنوية الإحصائية لهذه العلاقة. قيمة $R=0.92$ تعبر عن وجود علاقة ارتباطية قوية جداً بين التلاعب الانفعالي والتنمر المتعلق ببيئة العمل، بينما قيمة $R^2=0.846$ تعني أن التلاعب الانفعالي يفسر حوالي (٨٤.٦%) من التباين في التنمر المتعلق ببيئة العمل. قيمة F البالغة (١٣٤٧.٩٩٦) ودلالتها ($p=0.000$) تؤكد أن النموذج الأول ذو دلالة إحصائية عالية.

• النموذج الثاني :

يضاف متغير الشخصية المضادة للمجتمع إلى النموذج. قيمة ميل خط الانحدار للتلاعب الانفعالي ($B=0.433$) تظل إيجابية ودالة، بينما قيمة ميل خط الانحدار للشخصية المضادة للمجتمع ($B=-0.249$) تشير إلى علاقة سلبية دالة ($t=-3.413, p=.001$)، مما يعني أن زيادة الشخصية المضادة للمجتمع ترتبط بانخفاض طفيف في التمرر المتعلق ببيئة العمل عند التحكم في التلاعب الانفعالي. ارتفعت قيمة R إلى (0.923) وقيمة R^2 إلى (0.853)، مما يدل على أن التلاعب الانفعالي والشخصية المضادة للمجتمع معاً تفسران حوالي (85.3%) من التباين في التمرر المتعلق ببيئة العمل. قيمة ($F(708.991)$) ودالاتها ($p=.000$) تؤكد الأهمية الإحصائية للنموذج. يمكن كتابة معادلة خط الانحدار كما يلي

$$\text{التمرر المتعلق ببيئة العمل} = 8.539 + (0.433 \times \text{التلاعب الانفعالي}) + (-0.249 \times \text{الشخصية المضادة للمجتمع})$$

• الدرجة الكلية للتمرر في بيئة العمل:

• النموذج الأول :

يدخل متغير التلاعب الانفعالي كمتغير منفرد في التنبؤ بالدرجة الكلية للتمرر في بيئة العمل. قيمة ميل خط الانحدار ($B=0.738$) تشير إلى علاقة إيجابية، حيث أن زيادة التلاعب الانفعالي ترتبط بزيادة الدرجة الكلية للتمرر في بيئة العمل. قيمة t البالغة (36.657) ودالاتها ($p=.000$) تؤكد المعنوية الإحصائية لهذه العلاقة. قيمة $R=0.919$ تشير إلى وجود علاقة ارتباطية قوية جداً بين التلاعب الانفعالي والدرجة الكلية للتمرر في بيئة العمل، بينما قيمة $R^2=0.845$ تعني أن التلاعب الانفعالي يفسر حوالي (84.5%) من التباين في الدرجة الكلية للتمرر في بيئة العمل. قيمة F البالغة (1343.730) ودالاتها ($p=.000$) تؤكد أن النموذج الأول ذو دلالة إحصائية عالية.

• النموذج الثاني

يضاف متغير الشخصية المضادة للمجتمع إلى النموذج. قيمة ميل خط الانحدار للتلاعب الانفعالي ($B=0.989$) تظل إيجابية ودالة، بينما قيمة ميل خط الانحدار للشخصية المضادة للمجتمع ($B=-0.574$) تشير إلى علاقة سلبية دالة ($t=-3.441, p=.001$)، مما يعني أن زيادة الشخصية المضادة للمجتمع ترتبط بانخفاض طفيف في الدرجة الكلية لسلوك التمرر في بيئة العمل عند التحكم في التلاعب الانفعالي. ارتفعت قيمة R إلى (0.923) وقيمة R^2 إلى (0.852)، مما يدل على أن التلاعب الانفعالي والشخصية المضادة للمجتمع معاً تفسران حوالي (85.2%) من التباين في الدرجة الكلية للتمرر في بيئة العمل. قيمة ($F(707.395)$) ودالاتها ($p=.000$) تؤكد الأهمية الإحصائية للنموذج. يمكن كتابة معادلة خط الانحدار كما يلي

$$\text{الدرجة الكلية لسلوك التمرر في بيئة العمل} = 24.903 + (0.989 \times \text{التلاعب الانفعالي}) + (-0.574 \times \text{الشخصية المضادة للمجتمع})$$

• تفسير النتائج :

يتضح من نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي أن التلاعب الانفعالي والشخصية المضادة للمجتمع هما المتغيران اللذان يسهمان بشكل دال في التنبؤ بسلوك التنمر في بيئة العمل بجميع أبعاده. يفسر التلاعب الانفعالي نسبة كبيرة جداً من التباين في كل بعد من أبعاد التنمر وفي الدرجة الكلية له. هذا يعني أن الأفراد الذين يمتلكون قدرة عالية على التلاعب بمشاعر الآخرين واستغلالها لتحقيق أهدافهم يميلون بشكل ملحوظ لممارسة سلوكيات التنمر المختلفة. تدعم هذه النتيجة دراسة (Hyde & Grieve (2018) التي أشارت إلى أن الميل للتلاعب الانفعالي يرتبط بزيادة سلوكيات التلاعب الدقيقة مثل التحقير الخفي والتجاهل المتعمد، كما أكدت دراسة (Dahling et al. (2009 أن استخدام الانفعالات يعد مؤشراً قوياً على وجود التنمر الخفي في بيئة العمل.

أما بالنسبة للشخصية الميكافيلية، فلم تتدخل في النماذج النهائية لتحليل الانحدار المتعدد التدريجي كمتغير تنبؤي مستقل ذي دلالة إحصائية لسلوك التنمر في بيئة العمل بعد دخول التلاعب الانفعالي والشخصية المضادة للمجتمع. هذا يشير إلى أن تأثير الشخصية الميكافيلية على سلوك التنمر قد يكون أقل مباشرة أو يتم التوسط فيه بشكل كبير من خلال سمات أخرى مثل التلاعب الانفعالي، أو أن دورها التنبؤي يصبح غير دال عند وجود متغيرات أخرى أكثر قوة في النموذج. على الرغم من أن دراسات مثل (Pilch & Turska (2015 و (Baughman et al. (2012 وجدت ارتباطات بين الميكافيلية والتنمر، إلا أن دراسة (Baughman et al. (2012 نفسها أشارت إلى أن تأثير المرض النفسي (الذي تتداخل معه الشخصية المضادة للمجتمع) كان أقوى على التنمر من تأثير الميكافيلية. هذا قد يفسر سبب عدم ظهور الميكافيلية كمتنبئ مستقل في هذا النموذج التدريجي، حيث يمكن أن تكون قوة تأثير التلاعب الانفعالي والشخصية المضادة للمجتمع قد حجبت مساهمتها المباشرة أو امتصت التباين الذي كانت ستفسره.

في المقابل، فإن متغير الشخصية المضادة للمجتمع قد دخل كمتغير ثان في التنبؤ بسلوك التنمر، ولكن بميل انحدار سلبي. هذا قد يشير إلى تأثير معقد. فبينما ترتبط الشخصية المضادة للمجتمع بسلوك التنمر بشكل عام (كما ظهر في الارتباطات الأولية)، إلا أنه عند التحكم في تأثير التلاعب الانفعالي، فإن مساهمتها المباشرة في التنبؤ بالتنمر قد تتخذ اتجاهًا غير متوقع أو تكون أقل وضوحاً. هذا قد يوحي بوجود تفاعل بين المتغيرات أو أن الدور التنبؤي للتلاعب الانفعالي يطغى على التأثير المباشر للشخصية المضادة للمجتمع، أو قد يشير إلى ظاهرة القامع (Suppressor Effect) حيث يزيد المتغير المكبوت من صلاحية المتغيرات الأخرى في التنبؤ بالمتغير التابع. تدعم دراسة (Tokarev et al. (2017 هذا التوجه بتأكيد على أن سمة المرض النفسي ترتبط بشكل مباشر بسلوكيات التنمر داخل المنظمة، وأن تأثيرها قوي جداً. كما أكدت دراسة (Baughman et al. (2012 أن تأثير المرض والمرض النفسي على سلوك التنمر في

بيئة العمل كان أقوى من تأثير الميكافيلية والنرجسية بشكل عام، تدعم هذه النتائج الفرض الثاني للدراسة وتؤكد على الأهمية الكبيرة لسمة التلاعب الانفعالي كعامل تنبؤي رئيسي لسلوك التنمر في بيئة العمل، بالإضافة إلى مساهمة الشخصية المضادة للمجتمع، بينما يبدو أن الشخصية الميكافيلية لا تسهم بشكل مباشر وذو دلالة إحصائية في التنبؤ بالتنمر في هذا النموذج بعد إدخال المتغيرات الأخرى.

• نتائج وتفسير الفرض الثالث:

للتحقق من الفرض الثالث الذي ينص على أنه: "توجد تفاعلات ذات دلالة إحصائية بين أبعاد سمات الشخصية (التلاعب الانفعالي، الميكافيلية، السمات المضادة للمجتمع) تسهم في التنبؤ بسلوك التنمر في بيئة العمل"، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد وقد تم تطبيق هذا التحليل لتحديد مدى إسهام الأبعاد المختلفة لسمات الشخصية في التنبؤ بمستوى سلوك التنمر في بيئة العمل. جاءت النتائج كما يلي:

يتضح من جدول (٢٥) أن التنبؤ بسلوك التنمر في بيئة العمل، وأبعاده المختلفة (التنمر الجسدي، التنمر المتعلق بالفرد، التنمر المتعلق ببيئة العمل، والدرجة الكلية للتنمر)، يتم بشكل أساسي من خلال أبعاد التلاعب الانفعالي المقصود والكتمان الانفعالي، والنظرة المتشائمة للإنسان (من أبعاد الشخصية الميكافيلية). هذه النماذج تفسر نسباً عالية من التباين في سلوك التنمر (تراوح من ٨٣.٥٪ إلى ٨٧.٥٪)، مما يؤكد أن هذه الأبعاد تُعد مؤشرات قوية ودالة إحصائياً للتنبؤ بمستويات سلوك التنمر.

يظهر بعد التلاعب الانفعالي المقصود كأقوى المتنبئات بسلوك التنمر وأبعاده، حيث يدخل أولاً في جميع النماذج ويفسر النسبة الأكبر من التباين. هذا يشير إلى أن الأفراد الذين لديهم قدرة ورغبة مقصودة في استخدام المهارات الانفعالية للتأثير على سلوك الآخرين يميلون بشكل كبير إلى ممارسة سلوكيات التنمر. يليه بعد الكتمان الانفعالي (من مقياس التلاعب الانفعالي أيضاً)، والذي يدخل كمتغير ثانٍ، مما يدل على أن إخفاء المشاعر كاستراتيجية تلاعبية يساهم أيضاً في سلوك التنمر. هذا يتوافق مع ما ذكره (Simon & Hessler 2015) حول أن التلاعب الانفعالي يتطلب إخفاء النوايا والسلوكيات العدوانية ومعرفة نقاط ضعف الضحية، مما يجعله يتم من خلال وسائل عدوانية خفية. كما يدعم ذلك ما جاء في دراسة (Hyde & Grieve 2018) التي كشفت أن الأفراد الذين يميلون للتلاعب الانفعالي يرتبطون بزيادة سلوكيات التلاعب الدقيقة، كالتحقير الخفي والتجاهل المتعمد. أما بعد النظرة المتشائمة للإنسان (من مقياس الشخصية الميكافيلية)، فقد دخل كمتغير ثالث في جميع النماذج التنبؤية، ولكن بميل خط انحدار متغير الاتجاه. ففي التنبؤ بكل من التنمر الجسدي والتنمر المتعلق ببيئة العمل، يظهر ميل خط الانحدار موجبا (٠.١١ و ٠.٤٤ على التوالي)، مما يشير إلى أن النظرة المتشائمة للإنسان تزيد من مستويات هذا النوع من

جدول (٢٥) نتائج تحليل الانحدار المتعدد التفاعلي للتنبؤ بسلوك التمر في بيئة العمل من خلال أبعاد سمات الشخصية وتفاعلاتها (ن = ٢٤٨).

٥	التنبؤ الثاني	النموذج	المغير المستقل	ميل خط الانحدار (B)	قيمة t ودلالتها	قيمة الثابت (B)	R	R ²	قيمة F ودلالتها		
التنمر المجسدي	الثاني	الأول	التلاعب الانفعالي المقصود	٠.١٧٢	٣٧.٥١٣ (*** = p)	٤.٦٩٦	٠.٩١٣	٠.٨٥١	١٤٧.٢٤٩ (*** = p)		
			التلاعب الانفعالي المقصود	٠.١١٤	١٠.٦٨٤ (*** = p)	٤.٨٦٤	٠.٩١٣	٠.٨٧١	٨٢٣.٩٦٩ (*** = p)		
	الثالث	الثاني	الثالث	٠.١٥١	٦.٥٥٥ (*** = p)	٥.٤٠٨	٠.٩٣٦	٠.٨٧٥	٥٧٦.٦٨٥ (*** = p)		
	الثالث	الأول	التلاعب الانفعالي المقصود	٠.١٣٦	١١.٥٥١ (*** = p)	٥.٤٠٨	٠.٩٣٦	٠.٨٧٥	٥٧٦.٦٨٥ (*** = p)		
			الثالث	الثاني	الثالث	٠.١٩٦	٦.٨٧١ (*** = p)	٥.٤٠٨	٠.٩٣٦	٥٧٦.٦٨٥ (*** = p)	
			الثالث	الثاني	الثالث	٠.١١	٣.٠٩١ (**% = p)	٥.٤٠٨	٠.٩٣٦	٥٧٦.٦٨٥ (*** = p)	
التنمر التفاعلي بالفرد	الثاني	الأول	التلاعب الانفعالي المقصود	٠.٥٣٧	٣٥.٢٣٩ (*** = p)	٥.٣٦٤	٠.٩١٤	٠.٨٣٥	١٢٤١.٨٠١ (*** = p)		
			الثالث	الثاني	الثالث	٠.٣٦٤	١٠.١٧٦ (*** = p)	٥.٧٥٦	٠.٩٢٣	٠.٨٥١	٧٠٢.٣٤٦ (*** = p)
	الثالث	الثاني	الثالث	٠.٤٤١	٥.٢٧٠ (*** = p)	٥.٧٥٦	٠.٩٢٣	٠.٨٥١	٧٠٢.٣٤٦ (*** = p)		
	الثالث	الأول	التلاعب الانفعالي المقصود	٠.٤٣٦	١٠.٧٣٣ (*** = p)	٧.٧٢٣	٠.٩٢٦	٠.٨٥٨	٤٩١.١٧٧ (*** = p)		
			الثالث	الثاني	الثالث	٠.٦٠٦	٦.٣٢٣ (*** = p)	٧.٧٢٣	٠.٩٢٦	٠.٨٥٨	٤٩١.١٧٧ (*** = p)
			الثالث	الثاني	الثالث	٠.٣٩٧	٣.٣٢٨ (**% = p)	٧.٧٢٣	٠.٩٢٦	٠.٨٥٨	٤٩١.١٧٧ (*** = p)
التنمر التفاعلي ببيئة العمل	الثاني	الأول	التلاعب الانفعالي المقصود	٠.٥٥٤	٣٥.٩٩٥ (*** = p)	٣.٦٣٧	٠.٩١٧	٠.٨٤	١٢٩٥.٦٦٠ (*** = p)		
			الثالث	الثاني	الثالث	٠.٣٦	١٠.١٤٤ (*** = p)	٤.١٨٨	٠.٩٢٨	٠.٨٦	٧٥٥.١٤٨ (*** = p)
	الثالث	الثاني	الثالث	٠.٤٩٤	٥.٩٢٤ (*** = p)	٤.١٨٨	٠.٩٢٨	٠.٨٦	٧٥٥.١٤٨ (*** = p)		
	الثالث	الأول	التلاعب الانفعالي المقصود	٠.٤٢٩	١٠.٩٥٥ (*** = p)	٦.٣٦٨	٠.٩٣٢	٠.٨٦٨	٥٣٤.٣٩٨ (*** = p)		
			الثالث	الثاني	الثالث	٠.٦٧٧	٧.١٢٤ (*** = p)	٦.٣٦٨	٠.٩٣٢	٠.٨٦٨	٥٣٤.٣٩٨ (*** = p)
			الثالث	الثاني	الثالث	٠.٤٤	٣.٧١٨ (*** = p)	٦.٣٦٨	٠.٩٣٢	٠.٨٦٨	٥٣٤.٣٩٨ (*** = p)
الدرجة الكلية للتنمر	الثاني	الأول	التلاعب الانفعالي المقصود	١.٢٦٣	٣٦.١٠٤ (*** = p)	١٣.٥٩٧	٠.٩١٧	٠.٨٤١	١٣٠٣.٥١٨ (*** = p)		
			الثالث	الثاني	الثالث	٠.٨٣٨	١٠.٢٨٥ (*** = p)	١٤.٨٠٨	٠.٩٢٧	٠.٨٦	٧٥١.٣١٩ (*** = p)
	الثالث	الثاني	الثالث	١.٠٨٦	٥.٦٩٧ (*** = p)	١٤.٨٠٨	٠.٩٢٧	٠.٨٦	٧٥١.٣١٩ (*** = p)		
	الثالث	الأول	التلاعب الانفعالي المقصود	٠.٩٨٦	١٠.٩٢٩ (*** = p)	١٤.٤٩٩	٠.٩٣١	٠.٨٦٦	٥٢٧.٨٣٦ (*** = p)		
			الثالث	الثاني	الثالث	١.٤٧٩	٦.٧٩٢ (*** = p)	١٤.٤٩٩	٠.٩٣١	٠.٨٦٦	٥٢٧.٨٣٦ (*** = p)
			الثالث	الثاني	الثالث	٠.٩٤٧	٣.٤٩٢ (**% = p)	١٤.٤٩٩	٠.٩٣١	٠.٨٦٦	٥٢٧.٨٣٦ (*** = p)

التمر. بينما في التنبؤ بالتنمر المتعلق بالفرد والدرجة الكلية للتنمر، يظهر ميل خط الانحدار سلبيا (-٠.٣٩٧ و -٠.٩٤٧ على التوالي). هذه النتيجة المعقدة تشير إلى أن تأثيرها المباشر في هذه الحالات يصبح متغيرا أو يشير إلى ظاهرة القامع (Suppressor Effect) بعد التحكم في تأثيرات التلاعب الانفعالي المقصود

والكتمان الانفعالي. بمعنى أن النظرة المتشائمة للإنسان، عند تفاعلها أو تدخلها مع الأبعاد الأخرى للمتلاعب الانفعالي، قد تزيد من قدرة تلك الأبعاد على التنبؤ بسلوك التنمر، حتى لو كان لها تأثير مباشر سلبي أو طفيف في هذا النموذج المعين. قد يعني هذا أن الأفراد المتلاعبين الذين يمتلكون أيضا نظرة متشائمة للبشر (أي عدم الثقة فيهم وتوقع الأسوأ منهم) يصبحون أكثر دقة أو خفاء في سلوكياتهم العدوانية، مما يجعل المتلاعب الانفعالي أكثر فاعلية. تتوافق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة (Truhan et al. (2021 بأن الميكافيلية تتضمن مكونات مثل التلاعب والانفصال عن الآخرين والتشاؤم، مما يعزز فهمنا لطبيعتها المعقدة وكيف يمكن أن تتفاعل مع سمات أخرى لتزيد من فعالية السلوكيات العدوانية الخفية. تؤكد هذه النتائج الفرض الثالث للدراسة بأن هناك تفاعلات بين أبعاد سمات الشخصية تسهم في التنبؤ بسلوك التنمر في بيئة العمل. كما تسلط الضوء على الدور المحوري للمتلاعب الانفعالي، وتكشف عن تعقيدات العلاقات بين هذه السمات وتأثيرها على السلوك العدواني في بيئات العمل.

• توصيات البحث:

- مما أسفرت عنه نتائج البحث الحالي نقدم الباحثة بعض التوصيات كما يلي:
- ◀◀ دور الذكاء الانفعالي كمتغير وسيط بين السمات الشخصية السلبية (الميكافيلية، التلاعب الانفعالي) وسلوكيات التنمر في بيئة العمل.
- ◀◀ العلاقة بين سمات الثالث المظلم (النرجسية، الميكافيلية، السيكوباتية) وجودة العلاقات بين الزملاء في بيئة العمل.
- ◀◀ دراسة مقارنة لسلوكيات التنمر بين الموظفين ذوي السمات الميكافيلية العالية والمنخفضة.
- ◀◀ دور الدعم الاجتماعي كعامل معدل بين السمات المضادة للمجتمع وممارسات التنمر في بيئة العمل.
- ◀◀ الارتباط بين التلاعب الانفعالي والاحترق النفسي للموظفين: دراسة ميدانية في القطاع الحكومي والخاص.
- ◀◀ تأثير سمات الشخصية المظلمة على السلوكيات غير الأخلاقية (مثل التنمر) عبر متغيرات وسيطة كالرضا الوظيفي.
- ◀◀ العلاقة بين التنمر في مكان العمل والإنتاجية لدى الموظفين المتأثرين بالسمات المظلمة لزملائهم.
- ◀◀ أثر الوعي الذاتي على التلاعب الانفعالي كوسيلة للتنمر في بيئات العمل التنافسية.
- ◀◀ دراسة العلاقة بين سمات الشخصية المظلمة وميل الأفراد لاستخدام استراتيجيات إدارة الانطباع العدوانية في العمل.

• قائمة المراجع العربية:

- القضاة، محمد عواد سالم؛ الكنانى، ممدوح عبد المنعم؛ محمد، محمد عبد السميع رزق (٢٠٢٠). أثر حجم العينة في دقة تقدير قدرة الفرد ودالة معلومات الاختبار. مجلة كلية التربية بجامعة المنصورة، ١١(٥)، ١٦٣-١٦٤.

• REFERENCES:

- Abell, L., Brewer, G., Qualter, P., & Austin, E. (2016). Machiavellianism, emotional manipulation, and friendship functions in women's friendships. *Personality and Individual Differences*, 88, 108-113.
- APA. (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (5th ed.). Washington, DC: American Psychiatric Association.
- Austin, E. J., Farrelly, D., Black, C., & Moore, H. (2007). Emotional intelligence, Machiavellianism and emotional manipulation: Does EI have a dark side? *Personality and individual differences*, 43(1), 179-189.
- Babiak, P., & Hare, R. D. (2006). *Snakes in suits: When psychopaths go to work*. HarperCollins.
- Baughman, H. M., Dearing, S., Giammarco, E., & Vernon, P. A. (2012). Relationships between bullying behaviours and the Dark Triad: A study with adults. *Personality and Individual Differences*, 52(5), 571–575. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.12.008>.
- Brewer, G., & Abell, L. (2015). Machiavellianism and sexual behavior: Motivations, deception and infidelity. *Personality and Individual Differences*, 74, 186-191.
- Brewer, G., Erickson, E., Whitaker, L., & Lyons, M. (2020). Dark Triad traits and perceived quality of alternative partners. *Personality and Individual Differences*, 154, 109633.
- Christie, R., & Geis, F. L. (1970). Chapter I-why machiavelli. *Studies in machiavellianism*, 1-9.
- Crothers, L. M., & Levinson, E. M. (2004). Assessment of bullying: A review of methods and instruments. *Journal of Counseling & Development*, 82 (4).
- Dahling, J. J., Whitaker, B. G., & Levy, P. E. (2009). The development and validation of a new Machiavellianism scale. *Journal of management*, 35(2), 219-257.
- Drinkwater, K. G., Dagnall, N., & Denovan, A. (2020). Dark triad traits and sleep-related constructs: An opinion piece. *Frontiers in Psychology*, 11, 505.
- Ehrlich, K. B., Dykas, M. J., & Cassidy, J. (2012). Tipping points in adolescent adjustment: predicting social functioning from adolescents' conflict with parents and friends. *Journal of family psychology*, 26(5), 776.
- Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2020). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In *Bullying and harassment in the workplace* (pp. 3-53). CRC press.

- Einarsen, S., & Mikkelsen, E. G. (2002). Individual effects of exposure to bullying at work. In *Bullying and emotional abuse in the workplace* (pp. 145-162). CRC Press.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24-44.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed.). CRC Press.
- Frick, P. J., & Ray, J. V. (2015). Evaluating callous-unemotional traits as a personality construct. *Journal of personality*, 83(6), 710-722.
- Gatignon, H., & Le Nagard, E. (2015). Manipulating Consumers is Not Marketing: A Commentary on Cass R. Sunstein's 'Fifty Shades of Manipulation'.
- Gorin, M. (2014). Do manipulators always threaten rationality? *American Philosophical Quarterly*, 51(1), 51-61.
- Greenbaum, R. L., Hill, A., Mawritz, M. B., & Quade, M. J. (2017). Employee Machiavellianism to unethical behavior: The role of abusive supervision as a trait activator. *Journal of Management*, 43(2), 585-609.
- Grieve, R., & Mahar, D. (2010). The emotional manipulation- psychopathy nexus: Relationships with emotional intelligence, alexithymia and ethical position. *Personality and Individual Differences*, 48(8), 945-950.
- Hoel, H., & Cooper, C. L. (2000). Destructive conflict and bullying at work. Manchester School of Management, UMIST.
- Hyde, J., & Grieve, R. (2018). The dark side of emotion at work: Emotional manipulation in everyday and work place contexts. *Personality and Individual Differences*, 129, 108-113.
- Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: a concise measure of the dark triad. *Psychological assessment*, 22(2), 420.
- Jonason, P. K., and Webster, G. D. (2012). A protean approach to social influence: dark triad personalities and social influence tactics. *Personal. Individ. Differ.* 52, 521-526. doi: 10.1016/j.paid.2011.11.023.
- Jones, D. & Paulhus, D. (2009). Machiavellianism. Individual differences in social behavior. New York: Guilford.
- Juvonen, J., Graham, S., & Schuster, M. A. (2003). Bullying among young adolescents: The strong, the weak, and the troubled. *Pediatrics*, 112(6), 1231-1237.

- Kantor, M. (2006). *The psychopathy of everyday life: How antisocial personality disorder affects all of us*. Bloomsbury Publishing USA.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119–126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184.
- Massey-Abernathy, A., & Byrd-Craven, J. (2016). Seeing but not feeling: Machiavellian traits in relation to physiological empathetic responding and life experiences. *Adaptive Human Behavior and Physiology*, 2, 252-266.
- Mendonca, A., & D'Cruz, P. (2018). Workplace bullying, emotional abuse and harassment in the context of dirty work. In *Special topics and particular occupations, professions and sectors* (pp. 1-36). Springer, Singapore.
- Namie, G., & Namie, R. (2003). *The Bully at Work: What You Can Do to Stop the Hurt and Reclaim Your Dignity on the Job*. Sourcebooks.
- O'Boyle, e ; Forsyth, D ; Banks, G & Mc Daniel, M (2012). A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: a social exchange perspective, *Journal of Applied Psychology*, 97, 557-579.
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of research in personality*, 36(6), 556-563.
- Pilch, I., & Turska, E. (2015). Relationships between Machiavellianism, organizational culture, and workplace bullying: Emotional abuse from the targets and the perpetrator's perspective. *Journal of Business Ethics*, 128(1), 83–93. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2081-3>.
- Rauthmann, J. F., & Kolar, G. P. (2013). Positioning the dark triad in the interpersonal circumplex: The friendly-dominant narcissist, hostile-submissive Machiavellian, and hostile-dominant psychopath? *Personality and Individual Differences*, 54(5), 587–592.
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating, and precipitating structures and processes. *Human Relations*, 56(10), 1213–1232.
- Simon, I., & Hessler, J. (2015). Simon, Isaac and Hessler, John, "I Can't Remember: The Effects of Machiavellianism, Mental Effort and Lying on Memory. *Student Summer Scholars Manuscripts*. 137. <https://scholarworks.gvsu.edu/sss/137>
- Tokarev, A., Phillips, A. R., Hughes, D. J., & Irwing, P. (2017). Leader dark traits, workplace bullying, and employee depression:

- Exploring mediation and the role of the dark core. *Journal of abnormal psychology*, 126(7), 911.
- Truhan, T. E., Wilson, P., Möttus, R., and Papageorgiou, K. A. (2021). The many faces of dark personalities: an examination of the dark triad structure using psychometric network analysis. *Pers. Individ. Differ.* 171:110502. doi: 10.1016/j.paid.2020.110502.
 - Whitted, K. S., & Dupper, D. R., (2005). Best practices for preventing or reducing bullying in schools. *Children and Schools*, 27(3).
 - Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215–237.

