

**أثر سمات ثالث الظلام (Dark Triad) في سلوك
العمل العكسي (CWB) من خلال العواطف
كمتغير وسيط**

**﴿دراسة تطبيقية لعينة من المديرين في عدد من
مستشفيات ذي قار والمثنى الحكومية﴾**

أ.د. هادي عبد الوهاب الابرو

جامعة البصرة/ كلية الادارة والاقتصاد

الباحث: كرار محسن ثجيل

جامعة البصرة/ كلية الادارة والاقتصاد

The effects of the Dark Triad on CWB: Emotions as a mediator

Prof. Dr. Hadi A. Al-Abrrow

Researcher: Krar M. Al-Hamdany

Abstract

The purpose of this study is to investigate the extent to which the three - dimensional trinity of dark triad affects the Counterproductive Work Behavior as well as the diagnosis of indirect influence through emotions to reduce the phenomenon of adverse behaviors in the work environment. The conceptual framework of the current study was built on these three variables. This study was applied in the public health sector in Iraq. The questionnaire was used as a data collection tool in eight government hospitals for a sample of 201 managers in government hospitals randomly selected using a set of statistical tools found in the SPSS v.22 (AMOS V.22) The study arrived to the following conclusions: There is a direct negative impact of the dark triad in the Counterproductive Work Behavior and indirect negative impact through emotions. The results also showed a direct negative impact between emotions (anger) and two dimensions of the dark triad (Machiavellianism and psychopathy) while there is no direct effect relationship between narcissism and anger, in addition there is a direct negative effect between after emotions (shame) (Narcissism and psychopathy) while there is no direct impact of shame with Machiavellianism.

Keywords: Dark Triad, Counterproductive Work Behavior, Emotions.

أثر سمات ثالوث الظلام (Dark Triad) في سلوك العمل العكسي (CWB) من خلال العواطف كمتغير وسيط ...

أثر سمات ثالوث الظلام (Dark Triad) في

سلوك العمل العكسي (CWB) من خلال

العواطف كمتغير وسيط

(دراسة تطبيقية لعينة من المديرين في عدد من

مستشفيات ذي قار والمثنى الحكومية)

- المجلد الثالث عشر
- العدد السابع والعشرون
- كانون الاول 2020
- استلام البحث: 2019/2/27
- قبول النشر: 2019/3/31

أ.د. هادي عبد الوهاب الإبرو
الباحث: كرار محسن ثجيل

المستخلص

تهدف هذه الدراسة لمعرفة مدى تأثير ثالوث الظلام بمتغيراته الثلاث على سلوكيات العمل العكسي بالإضافة الى تشخيص تأثير العواطف للحد من ظاهرة السلوكيات العكسية في بيئة العمل. بني الاطار المفاهيمي للدراسة الحالية على هذه المتغيرات الثلاث. تم تطبيق هذه الدراسة في القطاع الصحي الحكومي في العراق. وقد استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات في ثمان مستشفيات حكومية لعينة (201) من المديرين في المستشفيات الحكومية الذين تم اختيارهم بطريقة عشوائية وباستخدام مجموعة من الادوات الاحصائية الموجودة في برامج (SPSS. V.22 – AMOS. V.22) اذ توصلت الدراسة الى الاستنتاجات التالية: وجود تأثير سلبي مباشر لثالوث الظلام في سلوكيات العمل العكسية وتأثير سلبي غير مباشر من خلال العواطف. كما توصلت النتائج الى وجود تأثير سلبي مباشر بين العواطف (الغضب) وبعدين من ثالوث الظلام (الميكافيلية والاعتلال النفسي) في حين لا توجد علاقة تأثير مباشرة بين النرجسية والغضب، بالإضافة الى ذلك وجود تأثير سلبي مباشر بين بعد العواطف (العار) وبعدين من ثالوث الظلام (النرجسية والاعتلال النفسي) في حين لا يوجد للعار تأثير مباشر مع الميكافيلية.

الكلمات الدالة: ثالوث الظلام، العواطف، سلوك العمل العكسي.

المقدمة:

يعد سلوك العمل العكسي (CWB) من المواضيع المهمة التي تم دراستها بشكل متزايد من قبل الباحثين والأكاديميين، ويشير (CWB) إلى السلوك الذي يضر بالمنظمة أو أعضائها من قبل الافراد العاملين ويتمثل هذا السلوك بأشكال متعددة مثل السرقة والتخريب والإساءة اللفظية، والامتناع عن بذل الجهود، والكذب، وعدم التعاون والاعتداء الجسدي (Penney & Spector, 2005: 777-778; Mount et al, 2006: 592) بالإضافة الى ذلك يشترك ثلوث الظلام مع السلوك العكسي من خلال سماته الثلاث الأخرى غير المرغوب فيها اجتماعيا التي تمثلت بـ (الميكافيلية، والنجسية والاعتلال النفسي). والتي توجد لدى جميع الافراد بدرجات متفاوتة، وهي أيضا ذات صلة بالسلوك التنظيمي. ونظرا لطبيعتها السلبية، وصف الباحثون هذه السمات بثلوث الظلام (Dark Triad) على الرغم من أنها لا تحدث دائما معا (Robbins and Judge, 2017, 182)، لكنها مرتبطة مع بعضها ارتباطا ايجابيا (Jonason et al., 2011: 28). اذ أظهرت الدراسات السابقة أن الأفراد الذين يحرزون درجات عالية من النرجسية، الميكافيلية والاعتلال النفسي يميلون في الغالب إلى استخدام تكتيكات التأثير العدوانية وتسجيل انخفاض في التوافق، مما يعطي مؤشرا الى درجة الترابط بين كل من سلوك العمل العكسي وثلوث الظلام (Palmer et al. 2017: 31) ، وفي هذا المضمار تعتبر العواطف ركن من اركان السلوك التنظيمي هي الاخرى لها تأثير عميق على كل زاويه من زوايا بيئة العمل، والتي تقترض وفقا للسلوك التنظيمي أن تصوراتنا، مواقفنا، قراراتنا وسلوكنا جميعها تتأثر بالإدراك والعاطفة وأن الأخير غالبا ما يكون له تأثير أكبر (McShane & Glinow, 2008: 104) ونظرا لنفسي سلوك المديرين السلبي في القطاع الصحي الحكومي مع المراجعين شكلت تلك النقطة المنطلق لهذه الدراسة. اذ ستحاول هذه الدراسة الوقوف على الاسباب الكامنة وراء تلك السلوكيات في ذلك القطاع الحيوي وبيان حالتها بصورة دقيقة من خلال التركيز على السمات الشخصية للمديرين والنظر الى العواطف التي يحملها المديرين كبيان حالة لماذا تجري سلوكيات العمل العكسية من قبل تلك الشخصيات؟ وكيف ستؤثر على الاداء العام للقطاع الصحي الحكومي.

الاطار النظري Theoretical Framework :

ثالوث الظلام The Dark Triad :

الشخصية وثالوث الظلام والسلوك في مكان العمل : The Personality, The

Dark Triad and The behavior at work

الشخصية هي عامل مهم في معرفة لماذا يتصرف الافراد العاملين على النحو الذي يفعلونه في المنظمات ولماذا لديهم مواقف موأتية أو غير موأتية تجاه وظائفهم والمنظمات، وبالتالي فان معرفة الشخصية تمثل خطوة مهمة في معرفة سلوك الافراد العاملين (Berg & van den, 2003: 328). اذ ان كل فرد في المنظمة له أسلوبه

أثر سمات ثالوث الظلام (Dark Triad) في سلوك العمل العكسي (CWB) من خلال العواطف كمتغير وسيط ...

الخاص وطريقة في التصرف، بالتالي فإن العمل الفعال مع الآخرين يتطلب الفهم والتقدير لكيفية اختلاف الناس عن بعضهم البعض ويحتاج المديرين إلى فهم الفروق الفردية حتى تكون لديهم القدرة في التأثير على مشاعر وأفكار وسلوكيات كل عضو في المنظمة (George & Jones, 2012: 38). وعليه تمثل الهوية الشخصية الهدف النهائي للفرد، والقيم الشخصية الذاتية تصبح أساسية لتنظيم وتوجيه السلوك (Ewest, 2018: 16).

كانت هناك العديد من الاسئلة حول لماذا تكون بعض الشخصيات هادئة وغير منفعة، في حين أن البعض الآخر يتحدث بصوت عال وعدواني؟ هل هناك أنواع معينة من الشخصيات تتكيف بشكل أفضل من غيرها في وظائف معينة؟ (Robbins and Judge, 2017: 175). وفي اطار الاجابة على هذه الاسئلة سعى الباحثين الى تقديم نماذجا متعددة لفهم الشخصية، واكثر النماذج استخداما وأكثرها شهرة هو نموذج الشخصية الخمسة الكبار الذي يصف شخصية الفرد الكاملة من خلال استكشاف جوانب الشخصية والنموذج الاخر هو ثالوث الظلام والتي تشكل مكوناته جزءا من الشخصية وان كانت بدرجات متفاوتة (Robbins and Judge, 2017: 177). فالأفراد يظهرون سلوكياتهم ليس على طريقة بينتهم الخارجية في الواقع، بل بالأحرى على الطريقة التي يرونها أو يؤمنون بها (Langton et al., 2016: 69).

ان صفات ثالوث الظلام بشكل عام قد ارتبطت بالنتائج الشخصية والاجتماعية السلبية، فعلى سبيل المثال وجد ان هناك سبب كاف يشير إلى أن النرجسية يمكن أن تترافق مع تزايد السلوك العدواني، وخاصة في الاستجابة لإهانات أو التقييمات السلبية الأخرى (Bushman & Baumeister, 1998: 220). كما أن الانخفاض في نوعية الأداء الوظيفي يرتبط باستمرار مع الزيادات في الميكافيلية، والاعتلال النفسي وأن سلوكيات العمل العكسية ارتبطت مع زيادات في جميع مكونات السمات الثلاثة لثالوث الظلام، ولكنها كانت تدار من قبل عوامل سياقية مثل السلطة والثقافة، كما ان ثالوث الظلام يفسر كميات معتدلة من التباين في السلوكيات العكسية، وان الصفات الثلاثة لثالوث الظلام ترتبط ارتباطا إيجابيا ببعضها البعض ولكنها مميزة بما فيه الكفاية لتبرير التقسيم النظري والتجريبي (O'Boyle et al., 2012: 557). وعند البحث في جوانب عدم التوافق، على سبيل المثال، ثالوث الظلام من الشخصيات التي قد توفر المزيد من التبصر في ديناميكيات الشخصية الكامنة وراء الانتقام (Nathanson, 2008: 12) فخصائص ثالوث الظلام يمكن أن تكون مؤشر للتنبؤ خاصة للسلوك الخبيث مثل الانتقام. (Nathanson, 2008: 14)

ابعاد ثالوث الظلام Dark Triad Dimensions :

● النرجسية: أصبحت النرجسية امرا مهما في مجال السلوك التنظيمي لما لها من تأثير على المنظمات فالنرجسية تظهر على انها تتكون من "منظور أناني" متمثلة بمشاعر التفوق، ومحرك للقوة الشخصية، والكبرياء وبالتالي فالأفراد مع هذه الصفة قد

يظهرون آرائهم بصورة مبالغ فيها، لان لديهم تصورا بانهم يسيطرون على كل شيء، وان هناك رغبة جامحة في جذب إعجاب الآخرين. وعلى هذا الاساس ليس من المستغرب أن هذه الصفات النرجسية يمكن أن تعزز سلوكيات العمل العكسية (Kinicki and Fugate , 2018: 509; Arvan, 2011: 9-10).

- الاعتلال النفسي: وفرت البحوث السابقة حول طبيعة الاعتلال النفسي دليلاً مفاهيمياً وتجريبياً قويا على أن السلوك المعادي للمجتمع العلني هو أحد مكونات بناء الاعتلال النفسي بل هو عنصر اساسي في بناء الاعتلال النفسي (Neumann et al., 2014:1) يتميز الاعتلال النفسي بعدم الاهتمام بالآخرين، والسلوك الاندفاعي، ونقص الندم أو الذنب عندما تضر أفعاله بالآخرين. بالتالي فأن وجود مثل هذا النوع من الأشخاص يكون خطر في العمل. (Kinicki and Fugate , 2018: 509)
- الميكافيلية: يبدو ان الشخصية الميكافيلية بما تحمل من مميزات تجعل السيطرة او الحد منها ليس امرا السهل (Kuyumcu & Dahling, 2013:1)، اذ تشير المراجعات التجريبية إلى أن الافراد العاملين الذين يتميزون بسمة الميكافيلية يعانون من اضطراب كبير في الأداء الفعال للمنظمات (Kish-Gephart et al., 2010: 4)، كما انها اكثر ارتباط بالانتهازية من حيث المواضيع الاقتصادية وقل تعاوننا (Sakalaki et al., 2007: 1181)، ان مفهوم الميكافيلي كشخص يتلاعب مع الآخرين لتحقيق مكاسب شخصية هو جزء من ثقافته التي اعتاد عليها (Wastell & Booth, 2003:730).

العواطف Emotional

العواطف الإيجابية والسلبية في مكان العمل: Positive And Negative Emotions In The Workplace

دراسة العواطف في مكان العمل امر في غاية الاهمية اذ لا يمكن فصل العاطفة عن مكان العمل فهي جزء لا يتجزأ منه فقد كان تأثير العاطفة في مكان العمل أكثر وضوحا الكثير من الأشخاص كانوا مشتركين في ردود فعل عاطفية كبيرة لدرجة أن التأمل في العمل الحقيقي من دون عواطف كان امر صعباً للغاية. (Miller, 2002: 588) وتثير العواطف، أثناء استئثارها، التغيرات السلوكية والمعرفية والفسولوجية المرتبطة ارتباط وثيق والتي تمكن الأفراد من الاستجابة على نحو متناسب مع المتطلبات البيئية فاذا كانت تلك العواطف سلبية تحول الوضع من سيء الى اسوء (James & Thompson, 2014: 3-4) فمن وجهة نظر الباحث من الناحية المنطقية لا يوجد اختفاء تام للعواطف وانما هناك وقوع في الطرف الاخر للعواطف أي في الجانب السلبي فتصبح العلاقة بين العواطف الايجابية والسلبية علاقة عكسية كلما انخفضت العواطف الايجابية ظهرت اثار العواطف السلبية من خلال سلوكيات الافراد. فالعواطف والمشاعر ترافق الإنسان طوال العمر وهي مختلفة بشكل واضح ومقررة في مختلف الفئات العمرية، ينظر إليها ويعبر عنها بشكل مختلف، كالمسات الشخصية بمعنى هي جزء من السيرة الذاتية في حين يمكن للبالغين التحكم في عواطفهم وتقديم

أثر سمات ثالوث الظلام (Dark Triad) في سلوك العمل العكسي (CWB) من خلال العواطف كمتغير وسيط ...

تقرير تفاضلي عن تجاربهم العاطفية، يحتاج الأطفال أولاً إلى تعلم إدراك المشاعر على هذا النحو وتطوير فكرة تقريبية عن الخوف والفرح والحسد والعار، وما إلى ذلك (Huber & Krause, 2018: 9).

ان السلوكيات السلبية تحدث على الأرجح عندما يكون هناك نقص في التعاطف (Ojanen et al., 2012: 105). وهذا ما يعطي توقعات اولية بشأن النتائج التي قد ترافق كل من المشاعر الايجابية و السلبية الا ان الامر ليس بتلك البساطة. ففي الوقت الذي تلعب فيه المشاعر الإيجابية بين الموظفين دوراً هاماً في نجاح المنظمات وفي تحقيق السلوكيات الإيجابية مثل التحفيز العالي، والأداء الأفضل، والمواطنة التنظيمية، والثقة التنظيمية، والولاء و المشاعر السلبية مثل الخوف والكرهية والحقد والغيرة والتعصب قد تؤدي إلى سلوكيات سلبية قد تضعف المنظمة مثل عدم الإنتاجية، والإجهاد، والإجازات من العمل (Özkoç & Çalışkan, 2015: 40). مما قد يعطينا مؤشرات على أن المشاعر الايجابية والسلبية تؤدي كل منها الى نتائج معروفة الى ان الافراط في العواطف الايجابية قد يؤدي الى نتائج سلبية. نلاحظ أنه على الرغم من أن الفخر قد يصل إلى نتائج إيجابية، فإن الفخر الفردي المفرط قد يعيق قدرة القائد على أن يكون مهتما لمشاعر الأتباع وقد يكون هذا أيضاً ذا أهمية خاصة في السياق السياسي، حيث ينظر إلى التواضع على أنه فضيلة (نقصد بالفضيلة على انه الحد الاوسط بين الافراط والتقصير) وفي السياق نفسه يرى الباحثون أن الحماس يمكن من إنجاز المهمة ولكن في الممارسة العملية فإن الحماس يمكن أن يعيق قدرة الفرد على التركيز على الالتزام الصارم بمعايير السلامة في الصناعات التي تنطوي على مخاطر عالية (مثل، التعدين أو الطاقة الهوائية) وعلاوة على ذلك لم ينظر الباحثون إلى الأثر السلبي للسعادة القصوى على الإنتاجية، حيث ان السعادة الشديدة تصرف التركيز عن أداء المهمة (Lindebaum and Jordan, 2012: 2).

ابعاد العواطف السلبية: The Dimensions of Negative Emotions :

● العار والذنب: ان الشعور بالذنب والعار هما من المشاعر التي تتعلق بمفهوم فرويد لأننا العليا، وعامل الوعي الذي يتحكم في إحساس الشخص، ومن هنا فان المفهوم الحديث يرى الشعور بالذنب على انه سلوكيات محددة تثير مشاعر الذنب، وان التصورات المشوهة عن الذات تثير مشاعر العار نتيجة للعقد النفسية التي تكونت خلال مرحلة الطفولة، اذ ان الفرد يشعر بأن سلوكه يستحق نوع النقد الذي يتلقاها، ونتيجة لذلك، يمضي وقتاً طويلاً في العمل بجد ليكون "جيداً" لإبطال جوانب سلوكه الذي جعله يشعر بالذنب من أجل تحقيق توقعاته الكبيرة (Levine & Levine, 2011: 62-63).

● الخوف والغضب: يعزى الخوف والغضب الى اضطراب سلوكي، اذ ينطوي اضطراب السلوك على مسارين مزاجيين على الأقل، أحدهما ينبثق من استجابة خوف منخفضة والاخر إما من حافظ مرتفع أو تفاعل عالي للغضب (Nigg, 2006: 395).

ان الخوف هو من المشاعر السلبية المنفصلة التي تنشأ ردا على حدث غير موات. الخوف يختلف عن الغضب، على الرغم من الخوف ينبع من التهديد المتصور اذ يمكن أن نرى أن صلتها بالسلوكيات التنظيمية قد تكون مختلفة إلى حد كبير، فمع الغضب قد نتوقع سلوكيات عمل عكسية، في حين أن الخوف يذهب الى سلوكيات الانسحاب (Gooty et al., 2009: 834-835).

سلوك العمل العكسي Counterproductive Work Behavior

علاقة سلوك العمل العكسي وسلوك المواطنة التنظيمية في فاعلية المنظمات

Relationship of (CWB) and organizational citizenship behavior effectiveness (OCB) in organizational

يتشارك الافراد العاملون في مكان العمل في مجموعة من السلوكيات، ويعتمد ذلك إلى حد كبير على بيئتهم وخصائصهم الشخصية، وهذه السلوكيات بمعظمها سلوكيات تطوعية ويتم تمثيلها بسلوكيات المواطنة التنظيمية (OCB) (والتي تعد بالنسبة للجزء الأكبر من الباحثين ان هذه السلوكيات هي في صالح المنظمة) وسلوك العمل العكسي (62: O'Brien & Allen, 2008). وكما تمت الاشارة في المبحث الثاني الى ان سلوك العمل العكسي والذي يعد من السلوكيات الطوعية التي تنتهك المعايير التنظيمية والاجتماعية على حد سواء و التي لديها القدرة على الحاق الضرر بصورة مباشرة او غير مباشرة بفاعلية المنظمة (McShane & Glinow, 2008: 39; Spector & Fox, 2005: 30).

لقد كانت لسلوكيات المواطنة التنظيمية العفوية من قبل الأفراد دورا رئيسيا في زيادة الفعالية والكفاءة والمناخ الإيجابي في مكان العمل وبالتالي، تم تشجيع المديرين والافراد العاملين على زيادة أنشطتهم التطوعية في المنظمات (Kinicki & Fugate, 2006: 78; Vigoda-Gadot 2006: 68-69; 2018)، وفي وجهة نظر اخرى أعيد النظر في الفهم المعاصر لسلوك المواطنة التنظيمية في ضوء الأدلة حول الجوانب غير الطوعية لهذا السلوك فقال Vigoda-Gadot أتحدى وجهة النظر الشائعة بأن جميع سلوكيات المواطنة التنظيمية طوعية، ومشيرا إلى أن بعضها على الأقل قد ينشأ عن استراتيجيات إدارية قسرية أو ضغط اجتماعي قسري بواسطة أقران أقوى (Vigoda-Gadot 2006:78). فمن المهم الاشارة الى أن ما نلاحظه من السلوكيات التي هي من قبيل الصدفة لا يمكن اعتبارها سلوكيات عمل عكسية، كأن يحدث دون ان تكون نية الفرد في حدوث ذلك (Hafidz et al., 2012: 33). واخيرا لقد كان للأداء الوظيفي مجالاً بحثياً كبيراً في علم النفس الصناعي والتنظيمي نظراً لأهميته للمنظمة والذي جمع حول ثلاثة أبعاد واسعة: أداء المهمة، وسلوك المواطنة التنظيمية وسلوك العمل بنتائج عكسية اذ يعتمد نجاح المنظمة إلى حد كبير على أداء موظفيها، وبالتالي فإن الأداء الوظيفي الجيد هو شيء تحاول المنظمات تعزيزه على الرغم من أن سلوكيات المواطنة ليست مطلوبة من الوظيفة، ولكن يتم تنفيذها من قبل الافراد العاملين من أجل تحسين البيئة في المنظمة، والمساهمة بشكل غير مباشر في فعالية المنظمة

أثر سمات ثلاث الظلام (Dark Triad) في سلوك العمل العكسي (CWB) من خلال العواطف
كمتغير وسيط ...

بمعنى أن هذه السلوكيات يمكن أن تزيد الكفاءة وتعزيز الأداء الفعال للمنظمة (Hafidz
et al., 2012: 32).

ابعاد سلوك العمل العكسي (CWB) The Dimensions

- **العمل ببطء عن قصد:** يشار الى تعمد العمل البطيء في مكان العمل بمصطلح حجب الجهد (Withholding Effort) على انه شكل من اشكال سوء السلوك التنظيمي وذو علاقة سلبية بالرضا الوظيفي اذ يعد بذل الجهد اشارة مهمة للأداء الوظيفي الناجح والامتناع عن ذلك يؤدي الى سلوك غير فعال في المنظمات (Kidwell & Valentine, 2009: 15). ويعرف حجب الجهد على انه احتمال أن يقدم الفرد أقل من الجهد الكامل لمهمة ذات صلة بالعمل (Lin & Huang, 2010: 188).
- **الكذب:** تختلف اثار الكذب على المنظمة وفق طبيعة عملها. ويبدو ان هذا الاختلاف يشمل ايضا المنظمات في حكمها على الكذب من منظمة الى اخرى حسب طبيعة العمل الذي تقدمه. فقد ظهر الكذب في بعض المنظمات على سبيل المثال شركة (VoiceTel) اذ أخفى موظفو الاستقبال بعض الحقائق اذ لم يكونوا واقعيين في أماكن عمل موكلهم لأن الكذب كان سمة جوهرية ودائمة في عملهم، وقد حققوا رضا كبير بسبب هذا الاداء (Jenkins & Delbridge, 2016: 1). في حين تعرضت بعض المنظمات الى اسوء الخسائر جراء هذا السلوك السيء وبالتالي فشل المؤسسة (Warren, 2003: 622).
- **عدم التعاون:** ان السلوك المتعاون بين اعضاء المجموعة هو القوام لنجاح الاداء البناء في العمل، وان مضمون عدم التعاون هو اقرب ما يكون من مضمون حجب الجهد ، ويضيف الباحثان (Kidwell and Bennett) انه في حال زيادة حجم المجموعة يميل الافراد الى حجب جهودهم وبالتالي ظهور بشكل واضح لعدم التعاون فيما بينهم (Kidwell & Bennett, 1993: 440, 441). وبما ان الاداء الجيد مرتبط بوجود التعاون فأن غيابة يستلزم غياب كل ما كان قائم عليه إذاً، فعدم التعاون، على الأقل، يكون بشكل ضمني شكل من أشكال التخريب داخل المنظمات (Nicholson et al., 2005: 206; Penney & Spector, 2005: 777).
- **الاعتداء الجسدي:** الاعتداء الجسدي هو احد ابعاد العدوان الوظيفي والذي يعمل على الحاق الضرر بالآخرين (Steffgen, 2008: 286). ويشكل العنف في مكان العمل مشكلة كبيرة للأفراد العاملين في قطاع الخدمات الصحية، اذ يكون الافراد العاملين عرضة للاعتداءات الجسدية وسجل ما بين عامي 2013 و2014. ما يقارب 70% من الاعتداءات حدثت في القطاع الصحي، وعلى الرغم من ندرة الإصابات الخطيرة وغير المميتة، الا ان يمكن أن يكون التأثير الفردي والاقتصادي كبيراً جداً (Renwick et al., 2016: 1).
- **الاساءة اللفظية:** ان استخدام الاساءة اللفظية هو احد صور غياب العاطفة الايجابية (Kochar et al., 2015: 1-2). كما ترتبط الاساءة اللفظية بأداء وظيفي غير جيد

اذ وجدت الدراسات أن الإساءة اللفظية كانت مؤشرا للتنبؤ أكثر أهمية للسلوك السلبي، بالإضافة إلى ذلك أن آليات الإساءة اللفظية والعقوبات كانت متنوعة فبالنسبة للذكور، فإن معظم تأثير الإساءة اللفظية كانت تظهر بصورة انخفاض ضبط النفس، في حين كان الغضب والإحباط هو الشكل الرئيسي من تأثير الإساءة اللفظية للإناث (Evans et al., 2012: 1095).

منهجية الدراسة **Methodology Study**

مشكلة الدراسة **Study Problem**

سلوك العمل العكسي (CWB) هو مشكلة توسعية للمنظمات ومصدر قلق كبير لكل من المديرين والافراد العاملين والمتعاملين مع المنظمات. للحد من وقوع مثل تلك السلوكيات، حاول الكثير من الباحثين تسليط الضوء على كل من السوابق الظرفية والفردية لسلوك العمل العكسي (Clark, 2013:1). اذ أن سلوكيات العمل العكسية هي السلوكيات الطوعية التي لديها القدرة على تحقيق إيذاء مباشر أو غير مباشر للمنظمة (McShane and Glinow, 2010: 18). أن مخاطر سلوك العمل العكسية ليست بالمخاوف الطفيفة وبالتالي فإن مسار نجاح المنظمات في الحد منها مرهون بمعرفة الأسباب التي تجعل شخصيات ثالوث الظلام تعمل على مثل تلك السلوكيات ومعالجتها. اما العواطف فقد لعبت هي الاخرى دورا رئيسيا في مجال البحوث والنظريات بشأن السلوكيات العدوانية والعنف لفترة طويلة، وقد تجلى ذلك من خلال علم النفس التجريبي والاجتماعي في مراحل تطوريه بدأت من التركيز في على مجموعة متنوعة من الحالات العاطفية السلبية (Anderson and Bushman, 2002: 29-30). وقد اخذنا على وجه التحديد الغضب والعار كون هذه الابعاد الاكثر ارتباطا بسلوكيات العمل العكسية الموجه نحو الفرد (Bauer and Spector, 2015: 308). ومن هنا فان العاطفة السلبية تؤثر على صفات ثالوث الظلام بشكل سلبي، بما يجعل (CWB) يمثل رد فعل على أساس العاطفة للظروف التنظيمية المرهقة (Greenberg, 1990:561). ان المنظمات الصحية العراقية تعاني مشكله كبيره في وجود سلوكيات عمل عكسية تنعكس اضرارها على صحة المريض بالدرجة الأولى. كما تؤدي السلوكيات العكسية إلى خفض الإنتاجية، وارتفاع التكاليف، والعمل غير المنجز، وتشكل أضرارا لحالة المنظمات وسمعتها. (Parisa et al., 2016: 196; Gabriel, 2016: 1363) وذلك لان هذه التعاطف تجاه الآخرين يعتبر هو الأساس في طريق الشفاء، والذي غالبا ما يشار إليه بقول التعاطف احد مصادر الشفاء (Schmidt, 2004:10)، الامر الذي يستوجب معرفه مسببات هذه المشكله ومحاولة الحد منها. وبناءً على ما تقدم لخص الباحث مشكلة الدراسة بالتساؤل الاتي:

" ما هو تأثير السمات الشخصية ثالوث الظلام للمديرين في المنظمات الصحية العراقية عينة الدراسة وما مدى تأثيرها على سلوكيات العمل العكسية، وهل لوجود العواطف دور في ظهور سلوكيات العمل العكسية ؟

أهداف الدراسة **Study Objectives**

أثر سمات ثلوث الظلام (Dark Triad) في سلوك العمل العكسي (CWB) من خلال العواطف كمتغير وسيط ...

- 1- بناء نموذج مفاهيمي لمتغيرات الدراسة والمتمثلة بالمتغير المستقل (ثالوث الظلام: النرجسية، الميكافيلية و الأعتلال النفسي) والمتغير المعتمد (سلوكيات العمل العكسية) والمتغير الوسيط (العاطفة) واختبار العلاقات بينها.
- 2- تشخيص مدى علاقة التأثير المباشرة بين المتغير المستقل (ثالوث الظلام) والمتغير المعتمد (سلوكيات العمل العكسية).
- 3- تشخيص مدى علاقة التأثير المباشرة بين المتغير المستقل (ثالوث الظلام) والمتغير الوسيط (العاطفة).
- 4- تشخيص علاقة التأثير المباشرة بين المتغير الوسيط (العاطفة) والمتغير المعتمد (سلوكيات العمل العكسية).
- 5- اختبار علاقة التأثير غير المباشرة بين المتغير المستقل (ثالوث الظلام) والمتغير المعتمد (سلوكيات العمل العكسية) من خلال تأثير المتغير الوسيط (العاطفة).

اهمية الدراسة **Significance of the Study**:

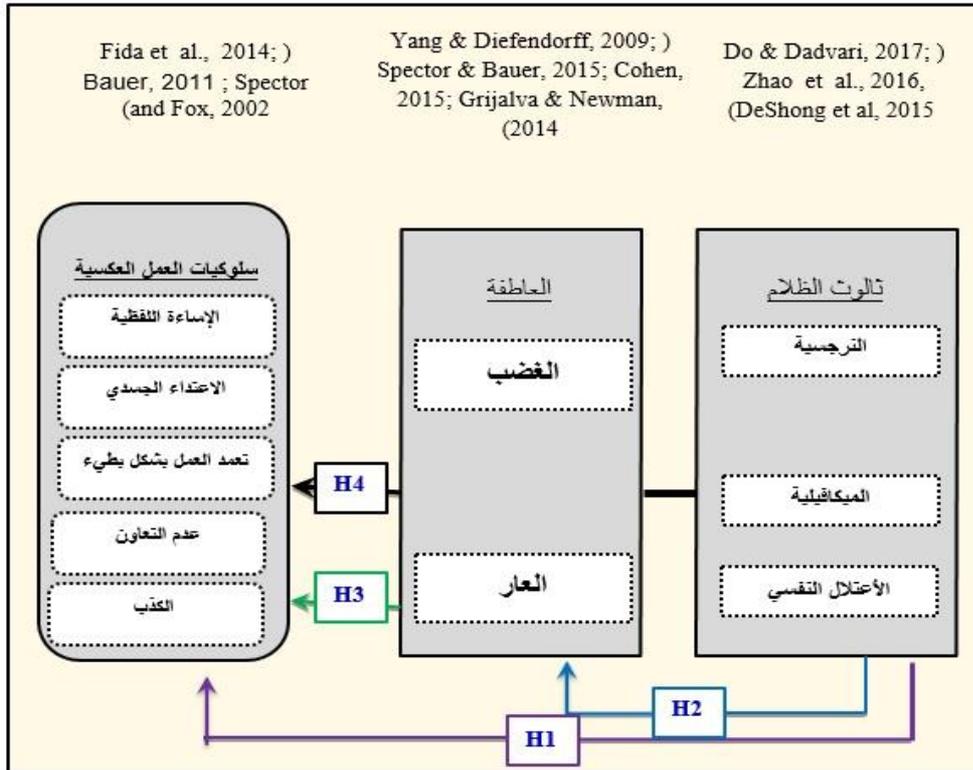
- 1- من خلال المراجعة المتواضعة في الدراسات السابقة بمتغيرات الدراسة وجد الباحث دراسات اختبرت العلاقات بصورة مباشرة بين المتغير المستقل والمعتمد (Stanescu and Mohorea, 2016; DeShong et al., 2015) ، ودراسات نادرة تناولت تأثير العاطفة على المتغيرات (Khan et al, 2012; Lyons and Brockman, 2017) وعدم وجود دراسة (على حد اطلاع الباحث) تجمع بين المتغيرات المتناولة في هذه الدراسة في نموذج واحد كما ستقدمها الدراسة الحالية وتطبيقها للمساعدة في بيان السبب الكامن وراء السلوك العمل العكسي والحد منه للنهوض في واقع المنظمات الصحية الحكومية العراقية.
- 2- وجود دراسات قليلة جداً تناول مفهوم العاطفة وتأثرها بسمات ثلوث الظلام مثل (Austin et al., 2014; Jonason and Krause, 2013) او تأثيرها على سلوكيات العمل العكسية مثل دراسة (Matta et al., 2014) .
- 3- ركزت الدراسات السابقة على ربط سمات ثلوث الظلام بالسلوكيات العمل العكسية مباشرة داخل المنظمات (Cohen, 2016) ، وعلى حد اطلاع الباحث لا توجد هنالك دراسات تناولت العواطف كسبب وراء اندفاع ثلوث الظلام لسلوكيات العمل العكسية بصورة مباشرة.
- 4- ان احد اسباب فشل المنظمات في الحد من (CWB) التي يقدم عليها المديرين الذين يظهرون سمات ثلوث الظلام هو عدم الوقوف على السبب الحقيقي الذي يدفعهم لمثل تلك السلوكيات. فقد أوضحت احدي الدراسات مؤخرًا ان ارتباط الأعتلال النفسي و الميكافيلية مع انخفاض العلاقات الاجتماعية، وان القدرة على التسبب ضرراً خطيراً للأخرين بصورة متكررة هو مؤشر على اضطراب كبير في الاستجابة "العاطفية" لمعاناة الآخرين (Ali et al., 2009: 758) . وبالتالي تأتي هذه الدراسة الى التركيز على هذا الجانب.

الإطار المفاهيمي للدراسة Conceptual Framework for Study:

ان الإطار المفاهيمي المتغيرات الرئيسية استند الى مجموعة من الافتراضات الأساسية وهي:

- 1- ان سمات ثلوث الظلام يزيد من احتمالية وجود (CWB) لدى الافراد العاملين (Scherer et al, 2013: 300).
- 2- ان زيادة سمات ثلوث الظلام للشخصية يعني هناك وجود عجز عاطفي أي انخفاض في العاطفة الإيجابية (Szabó & Bereczkei, 2017: 1).
- 3- انخفاض العاطفة الإيجابية للأفراد العاملين يؤدي الى المزيد من (CWB) (Ho&Gupta, 2012: 438).
- 4- ترتبط صفات ثلوث الظلام جميعها بمستويات منخفضة من التعاطف حتى في التباين المشترك بين الصفات (Jonason et al, 2013: 572). وقد تناولت دراسة (Bauer and Spector, 2015: 307) كيف ترتبط المشاعر السلبية لأبعاد (CWB). وقد وجد ارتباط كبير بين وجود المشاعر السلبية لدى الأفراد العاملين في انه يعمل على زيادة انخراطهم في (CWB) (Cohen-Charash & Mueller, 2007: 668).

الشكل 1 : مخطط الدراسة الفرضي



المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على المصادر المشار إليها أعلاه

أثر سمات ثلاث الظلام (Dark Triad) في سلوك العمل العكسي (CWB) من خلال العواطف كمتغير وسيط ...

بناء وتطوير الفرضيات : Building and Developing hypotheses

1- العلاقة بين ثلاث الظلام و سلوكيات العمل العكسية CWB.

قد تكون السلوكيات المنحرفة هي نتيجة للسمات الشخصية المنحرفة، والتي بدورها قد توفر الأساس المنطقي للارتباط بثلاث الظلام و (CWB) سلوك العمل العكسي (Wu & Lebreton, 2011:594). إذ أن السلوك الغير اخلاقي من النرجسية (Amernic & Craig, 2010)، وافتقار الاعتلال النفسي لحس المسؤولية، وتجاهل الحاق الضرر بالآخرين (Boddy, 2010)، والانحلال الأخلاقي من الميكافيلية (Moore et al., 2012:7) يعمل على جعل الافراد مساهمين في سلوك العمل العكسي (CWB). وعلاوة على ذلك، فإن الرغبة الشخصية التي تدفعهم الى تحقيق أهدافهم حتى على حساب إيذاء الآخرين قد تؤدي بهم إلى الانخراط فيسلوك العمل العكسي (CWB) (Baloch et al., 2017: 2). وعلى الرغم من تركيز علم النفس بشكل ايجابي على نقاط القوة للموارد البشرية والفضائل، الا ان دراسات سلوك العمل عكسية (CWB)، مثل سرقة موظف (Jay, 2016)، والإشراف المسيء (Kemper, 2016)، والقيادة المنحرفة (Sejeli & Mansor, 2015) والسياسة التنظيمية المفرطة (Poon, 2003: 139) تشهد في انها في الجانب المظلم من الطبيعة البشرية. وقد يكون التفاؤل والنزاهة والأصالة الذاتية تنتبأ بالصحة والسعادة، ولكن السمات الشخصية مثل الميكافيلية والنرجسية والاعتلال النفسي قد تنتبأ بسوء التصرف (O'Boyle et al., 2012: 557).

H1: توجد علاقة ذات دلالة احصائية ومعنوية بين ثلاث الظلام وبين سلوك العمل العكسي CWB.

2- العلاقة بين ثلاث الظلام والعاطفة.

على الرغم من ان الشخصيات التي تتميز ب (النرجسية، الميكافيلية، والاعتلال النفسي) التي يتألف منها ثلاث الظلام، الا ان هذه الشخصيات تشترك في عدد من المزايا بدرجات متفاوتة، فهي تنطوي على طابع الحقد اجتماعيا مع ميول السلوك نحو تعزيز الذات، والبرودة العاطفية، والنفاق والعدوانية (Paulhus & Williams, 2002:57). كما إن الخصائص الشخصية لثلاث الظلام تشمل الاندفاع العالي جنبا إلى جنب مع انخفاض التعاطف والقلق (Łowicki & Zajenkowski, 2015:1). أن طبيعة ومدى الاختلال العاطفي يختلف بين الميكافيلية، والاعتلال النفسي، والنرجسي للأفراد (Petrides et al., 2011: 35). ان الأعتلال النفسي، والتلاعب والقسوة يشكلان نواة عدائية مشتركة وهما ايضا يشكلان ارتباطات بين عشرات الوجوه من الاعتلال النفسي، والنرجسية و الميكافيلية، وبالتالي فهما يشكلان جوهر الظلام المشترك الذي يمثل التداخل بين الصفات العدائية (Jones & Figueredo, 2013: 521). وقد بحث العديد من الباحثين في سمات ثلاث الظلام وخرجوا بنتائج

انها تفتقر الى التعاطف مع الاخرين وضبط النفس (Jonason et al., 2013: 81;) (Wai and Tiliopoulos, 2012: 794).

H2: توجد علاقة ذات دلالة احصائية ومعنوية بين ثلوث الظلام و العاطفة.

3- العلاقة بين العاطفة وسلوك العمل العكسي.

ان سلوك العمل العكسي للأفراد (CWB) هو استجابة سلوكية للتوتر والمشاعر السلبية (Spector and Miles, 2001:291). وانه من المرجح ان مزيج من الضغوطات المتوقعة، وعدم كفاية الرقابة تؤدي المشاعر السلبية، والتي بدورها تزيد من احتمال انخراط الأفراد العاملين في سلوكيات العمل المنحرف (CWB) (Fox and Spector, 2016: 172). كما تم العثور ايضا على وجود ارتباط بين كل من الضغوطات في العمل والعاطفة والذي بدوره عمل كمؤشر على قياس (CWB) المركبة، كما وجدت الدعم القوي للدور الوسيط من العاطفة في العلاقات بين الضغوطات و(CWB) (Fox and Spector, 1999: 917). وأكد تحليل البيانات ان (CWB) من المتوقع ان تتشكل بشكل كبير اذا كانت العدالة التفاعلية والمشاعر السلبية منخفضة، وبالإضافة إلى ذلك، لوحظت اثنين من الآثار الهامة: (أ) ينظر الى الغضب كوسيط للعلاقة بين انخفاض العدالة الشخصية المدركة و (CWB)، (ب) ان الخوف يتوسط العلاقة بين انخفاض العدالة المدركة و (CWB) (Leroy et al., 2012: 1341). ومن هنا فان (CWB) هي عبارة عن ردود افعال على أساس العاطفة للظروف البيئية التنظيمية (Chen & Spector, 1992: 177). وانه يجب ان ينظر للعاطفة من خلال التأثير الاجتماعي ومن زوايا ومستويات مختلفة اي المستويات الفردية، والديناميكية والتنظيمية والتي لها علاقة سببية متبادلة وتأثير متفاعل ومشترك على السلوك التنظيمي، وخاصة السلوكيات التقديرية إلى حد كبير بما في ذلك المواطنة التنظيمية و(CWB) فضلا عن السلوك التنظيمي العكسي (Levine, 2010: 4).

H3: توجد علاقة ذات دلالة احصائية ومعنوية بين العاطفة وسلوك العمل العكسي (CWB).

4- العلاقة بين ثلوث الظلام و CWB من خلال المتغير الوسيط العاطفة

في الآونة الأخيرة، كان هناك اهتمام متزايد في شرح ومعالجة السلوك المنحرف في مكان العمل (MacLane & Walmsley, 2010: 62). اذا بينت الدراسات السابقة الى وجود علاقة ارتباط بين متغيرات ثلوث الظلام كل على حدة وبين العاطفة (Maghsoudi, 2016; Jonason & Kroll, 2015; Giammarco & Vernon, 2014). فالأفراد الذين يعانون من مستويات عالية من الاعتلال النفسي (Psychopathy) يتميزون بالاندفاع، والخطورة، والتلاعب، والكذب، ومستويات منخفضة من القلق، والتعاطف، والذنب، أو الندم (Cooke & Michie, 2001: 171). ومن جانب اخر تتميز الميكافيلية (Machiavellianism) العالية بافتقارها للمشاركة العاطفية مع الآخرين. ويميل إلى التأكيد على الاعتبارات المنطقية البحتة،

أثر سمات ثلاث الظلام (Dark Triad) في سلوك العمل العكسي (CWB) من خلال العواطف كمتغير وسيط ...

لذلك، كان من المتوقع أن تكون هناك علاقة عكسية بين الميكافيلية والتعاطف وبين الميكافيلية والاحترام (Abramson, 1973: 1). أما النرجسيون (Narcissism) فقد تميزوا باللامبالاة و المشاعر الملحوظة من الغضب أو الدونية، وتوقعهم للحصول على امتيازات خاصة دون تحمل مسؤوليات متبادلة، (مثال، المفاجأة والغضب أن الناس لا يفعلون ما يريد)، بالإضافة الى الاستغلال وتجاهل السلامة الشخصية وحقوق الآخرين، وعدم التعاطف و القدرة على التعرف بما يشعر الآخرون، (مثال غير قادرا على تقدير محنة شخص يمر بمرض خطير) (de Vries & Miller, 1984: 19). وهذا ما يدل على أن النرجسية المتطرفة ترتبط مع السلوك غير الأخلاقي (Amernic & Craig, 2010: 301; Duchon & Drake 2009: 79). كما ويمكن فهم (CWB) على أنها ردود افعال سلوكية ودعمها لهذا فقد وجدت الدراسات ان المشاعر السلبية تتوسط في العلاقة بين الضغوطات البيئية و (CWB) (Fine et al., 2010: 75). كما ان الأفراد الذين يعانون من انخفاض في الاستقرار العاطفي يميلون إلى أن يكونوا أكثر قلقاً، واكتئاباً، وانعدام الأمن والخوف. وبالتالي، فإنهم أكثر عرضة لحجب الجهد، والافتقار إلى الثقة بالنفس ويتجنبون بذل الجهد في الحالات التي يخشون فيها أن يفشلوا (Colbert et al., 2004: 601). وأخيراً قد كانت هناك أدلة متزايدة على أن النرجسية، الاعتلال النفسي، و الميكافيلية هي مؤشر جيد للتنبؤ في (CWB) عن طريق اختبارات التي أجريت. على هذا الأساس اوعزت السلوكيات العمل العكسية الى السمات الشخصية المنحرفة (Wu & Lebreton, 2011:594). كما قمنا بتضمين مقاييس شخصية "الثلاث الظلام" (النرجسية، الميكافيلية، والاعتلال النفسي، حيث وجدنا أن كل منها مرتبط نظرياً بالأداء الأخلاقي الضعيف (Williams et al., 2006: 2).

H4: توجد علاقة ذات دلالة احصائية ومعنوية بين ثلاث الظلام و CWB من خلال العاطفة كمتغير وسيط.

تصميم الدراسة : Study Design

ولكي يتم توفير فهم افضل لطبيعة مشكله الحالية للدراسة والتي جرت دراساتها بشكل محدود من قبل الباحثين في الدراسات السابقة. سيتم اعتماد التصميم الاستكشافي للتعامل مع مشكلة الدراسة وفهم الظواهر بشكل افضل (Sekaran,2003:122; Adams et al,2007: 20). بالإضافة الى ذلك لكي يتمكن الباحث من دراسة الروابط السببية ما بين المتغيرات الرئيسة والتابعة بحيث يتسنى له بيان تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع (Saunders et.al, 2009:142). حيث يتم اختيار الطريقة المناسبة لجمع البيانات المطلوبة والمعلومات المستخدمة وتحليلها للإجابة على أسئلة الخاصة بالبحث لتكون قادرة على التوصل إلى حل لهذه المشكلة والتي مثلت الدافع لانطلاق المشروع البحثي. (Sekaran and Bougie, 2016: 95).

طرائق جمع البيانات: Data Collection Methods

استندت الدراسة في جمع البيانات على المقابلات الشخصية المهيكلة لعدد من عينة الدراسة فضلا عن استخدام اداة الاستبانة لغرض الالمام بشكل دقيق بالمشكلة والكيفية التي يجري بها قياس متغيرات الدراسة وما هو الطلوب اذ تألفت الاستبانة النهائية من (65) فقرة والتي غطت بدورها ثلاث متغيرات رئيسية متضمنة (10) ابعاد فرعية وتم الاعتماد على مقياس (Likert) الخماسي الذي تضمن الاجابات الاتية (اتفق بشدة، اتفق، محايد، لا اتفق، لا اتفق بشدة) والاجابات (يختلف عني تماماً، يختلف عني بشكل معتدل، يختلف عني قليلاً، يشبهني تماماً) واخيراً الاجابات (قليل جداً، قليل، متوسط، كثير، كثير جداً) والجدول الآتي يوضح متغيرات الدراسة الاساسية والفرعية والتعريفات الإجرائية والمصادر التي اعتمدت في صياغة فقرات الاستبانة، والجدول (1) يوضح المتغيرات الرئيسية والابعاد والمصادر التي تم اعتمادها في وضع فقرات الاستبانة وكالاتي:

جدول (1) التعاريف الاجرائية لفقرات الاستبانة ومصادرها

المتغير/البعد	التعريف الاجرائي	الفقرات	المصادر
ثالث الظلام	ثلاث "شخصيات غير مرغوبة اجتماعياً" وهي الميكافيلية والنرجسية والاعتلال النفسي (DeShong et al., 2015: 55).	1-24	
الميكافيلية	سمة شخصية تتميز بالمعتقدات الساخرة وغير الأخلاقية والعجز العاطفي والدوافع العميقة وذاتية النفع والتخطيط الاستراتيجي طويل الأجل، والتلاعب والاستغلال، والخداع (DeShong, et al, 2015: 56).	8-1	Knight, 2016
النرجسية	سمة شخصية تتكون من "منظور أناني" متمثلة بمشاعر التفوق، ومحرك للقوة الشخصية، والكبرياء (Kinicki and Fugate , 2018: 509).	9-16	Knight, 2016
الاعتلال النفسي	سمة شخصية تتميز بعدم وجود الاهتمام من قبل الفرد بالآخرين ، وعدم الشعور بالذنب أو تأنيب الضمير عندما تتسبب أفعال الفرد بالضرر للآخرين (Robbins et al., 2016: 54).	17-24	Knight, 2016
العواطف	استجابة معقدة نسبياً ومختصرة تستهدف هدف معين، مثل شخص أو معلومات أو خبرة أو حدث (Kinicki and Fugate, 2018: 101).	25-40	
الغضب	هو حالة عاطفية سلبية تحدث عندما يتم تقييم التهديد بأنه "مخالفة مهينة أو تسبب الألم" (Bauer & Spector, 2015: 310).	25-32	Bauer, 2011
العار	جزء من "المشاعر الواعية الذاتية" التي يثيرها التأمل الذاتي والتقييم الذاتي، وان هذه المشاعر تنطوي على ردود فعل الناس على خصائصهم أو سلوكهم (Harvey	33-40	Bauer, 2011

أثر سمات ثالوث الظلام (Dark Triad) في سلوك العمل العكسي (CWB) من خلال العواطف كمتغير وسيط ...

		.(& McCrohan, 1988: 147	
	41-65	هو السلوك الذي يهدف إلى أن يكون له تأثير ضار على المنظمات وأعضائها ويمكن أن يشمل ذلك الأفعال العلنية مثل العدوان والسرقة ، أو أفعال أكثر سلبية مثل الفشل المتعمد في اتباع التعليمات أو العمل بشكل غير صحيح (Fox et al., 2001: 292).	سلوك العمل العكسي
Bauer, 2011	41-45	شيء من الأصوات العالية، أو الصراخ الغاضب، أو إهانات شخصية، أو شتم، أو لغة قبيحة، أو تهديدات، أو سوء المعاملة، أو السب أو الجدل (Farrell et al., 2006: 780).	الإساءة اللفظية
Bauer, 2011	46-50	هي مجموعة من السلوكيات العدوانية المباشرة والتي تركز على شخص آخر في المنظمة مثل دفع الأشخاص والتهديد وغيرها (Bauer, 2011: 3).	الاعتداء الجسدي
Miller, 2017; Bauer, 2011	51-55	يعرف على أنه احتمال أن يقدم الفرد أقل من الجهد الكامل لمهمة ذات صلة بالعمل (Lin and Huang, 2010: 188).	تعمد العمل بشكل بطيء
Bauer, 2011	56-60	هو احد السلوكيات الطوعية التي تنتهك القواعد التنظيمية الهامة وتهدد رفاه المنظمة أو أعضائها من خلال عدم بذل الجهود المطلوبة عن قصد (Grijalva & Newman, 2014: 95).	عدم التعاون
Miller, 2017; Bauer, 2011	61-65	الكذب هو ببساطة عكس قول الحقيقة (Barnes, 1994: 12).	الكذب

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على المصادر المشار اليها اعلاه

عينة الدراسة : Study Sample

تم اختيار عدد من المديرين (مديرين الاطباء) في عدد من المستشفيات البالغ عددها (8) في محافظة ذي قار والمثني الحكومية واستطلاع آرائهم اذ تمثلت عينة الدراسة ب 201 مديراً من مجتمع بلغ 421 بالاستناد الى (Sekaran, 2003: 294) الذي اشار في جدول الى حجم العينة المناسب لكل مجتمع، اذ ان المجتمع الذي يبلغ (420) يكون حجم العينة المناسب له هو (201) والمجتمع الذي يكون (440) يكون حجم العينة (205) وقد جرى اختيار حجم العينة (201) كونها الاقرب لمجتمع عينة الدراسة.

الاساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة: Statistical: Methods Used in Data Analysis

تم استخدام وتوظيف عدد من الاساليب الاحصائية وتوظيفها لغرض وصف وتحليل البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة واختبار فرضياتها. وبالاعتماد على الحاسوب لحزمة من برامج التطبيقات الجاهزة (SPSS. V. 22) وبرنامج (AMOS. V. 22) ويمكن توضيح هذه الاساليب بالآتي:

● اداة (Cronbach's α and Item-Total-Correlation) للتعبير عن الاتساق الداخلي أو الى اي مدى ينتج الاختبار نتائج تكاد تكون متشابهة في ظل ظروف مماثلة وفي جميع الاوقات. واستخدم لذلك برنامج SPSS. V. 22.

● التوزيع الطبيعي: Skewness and Kurtosis التأكد من التوزيع الطبيعي للبيانات لغرض استخدام الأساليب الإحصائية المعلمية واستخدم لذلك برنامج SPSS. V. 22

● التحليل العاملي الاستكشافي: Factor Analysis Exploratory تلخيص المعلومات الواردة في عدد من العوامل الأساسية في مجموعة اصغر من الأبعاد الجديدة، للبحث عن وتحديد الأبعاد الأساسية المفترضة. واستخدم لذلك برنامج SPSS. V. 22.

صدق التقارب : Convergent Validity للتأكد من مدى ترابط المقاييس التي تقيس المفهوم نفسه بعضها مع بعض في الواقع. وصدق التمايز Discriminant Validity: للتأكد من مدى تباين مقياس عن مقياس آخر يقيس بنية مفاهيمية مختلفة واستخدم لهذين التحليلين برنامج AMOS. V. 22.

● الوسط الحسابي : Means لتحديد مستوى استجابة عينة الدراسة تجاه المتغيرات الرئيسية وابعادها.

● والانحراف المعياري : Standard Deviation لتحديد درجة تشتت الاجابات عن وسطها الحسابي. ومعامل الاختلاف Variation Coefficient : لتحديد معامل اختلاف استجابة العينة تجاه متغيرات الدراسة. واستخدم لتلك التحليل برنامج SPSS. V. 22.

● تحليل الارتباط Pearson's Correlation : لتحديد اتجاه العلاقة فيما بين متغيرات وأبعاد الدراسة لدعم الفرضيات. واستخدم لهذا التحليل برنامج SPSS. V. 22 .

● تحليل المسار Path Analysis : تحديد التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للمتغيرات المستقلة في التابعة. واستخدم لهذا التحليل برنامج AMOS. V. 22 .

الاطار الميداني: Procedural Framework

اختبار التوزيع الطبيعي Kurtosis & Skewness

هناك طرق مختلفة لاختبار التوزيع الطبيعي للبيانات، واحد هذه الاختبارات هو اختبار "Skewness & Kurtosis" الذي يتميز بالدقة العالية، ويوفر صورة واضحة

أثر سمات ثلاث الظلام (Dark Triad) في سلوك العمل العكسي (CWB) من خلال العواطف كمتغير وسيط ...

حول طبيعة البيانات ما اذا كانت تتوزع توزيعاً طبيعياً ام لا عندما تكون البيانات المجمعة لعينة واحدة (Hardy & Bryman, 2009:42). ويتم ذلك من خلال استخراج قيمة Z عن طريق قسمة قيمتا الـ Skewness & Kurtosis على الانحراف المعياري لكل منهما للمتغيرات وابعادها كافة (Khine, 2013:36). ووفقاً لهذا الأسلوب فان البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً إذا كانت قيمة Z المحسوبة للـ "Skewness & Kurtosis" تقع ضمن حدود ± 1.96 عند مستوى دلالة معنوية 0.05 (Hair et al., 2010:71). والجدول رقم (3) يبين النتائج التي تم الحصول عليها:

جدول رقم (3) اختبار التوزيع الطبيعي

Kurtosis			Skewness			
Z Kurtosis	Std. Error	Statistic	Z Skewness	Std. Error	Statistic	
-0.356	0.337	-0.12	-1.402	0.169	-0.237	المكافئية
-1.106	0.337	-0.373	-1.023	0.169	-0.173	المرجسية
-0.771	0.337	-0.26	-0.988	0.169	-0.167	الاعتلال النفسي
0.842	0.337	0.284	-1.846	0.169	-0.312	الغضب
-1.077	0.337	-0.363	-1.591	0.169	-0.269	العار
-1.421	0.337	-0.479	-1.928	0.169	-0.326	الاساءة اللفظية
-1.249	0.337	-0.421	-1.544	0.169	-0.261	الاساءة الجسدية
-1.106	0.337	-0.373	-1.455	0.169	-0.246	تعمد العمل بشكل بطيء
-1.658	0.337	-0.559	-1.372	0.169	-0.232	عدم التعاون
1.611	0.337	0.543	-1.863	0.169	-0.315	الكذب
0.611	0.337	0.206	-1.828	0.169	-0.309	ثالوث الظلام
1.706	0.337	0.575	-1.526	0.169	-0.258	العواطف

سلوكيات العمل العكسية	0.026	0.169	0.153	-0.652	0.337	-1.934
-----------------------	-------	-------	-------	--------	-------	--------

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V. 23

قياس الصدق الداخلي النهائي

يتم التأكد من ثبات واتساق مقاييس الدراسة النهائي، وذلك باستخدام اختبار Cronbach's Alpha للتحقق من الثبات والاتساق الداخلي (Pallant, 2011:6). ويشير الاتساق الداخلي الى المدى الذي تكون فيه فقرات المقياس ممثلة بشكل صحيح لكل مقياس مستخدم في الدراسة (Hair et al., 2010:4). و في مجال البحوث الادارية والسلوكية تكون قيم معامل Cronbach's Alpha مقبولة احصائياً إذا ما تجاوزت قيمتها الـ (0.70) (Pallant, 2011:100).

الجدول رقم (4) اختبار الثبات Cronbach's Alpha

المتغيرات والابعاد	قبل الحذف Cronbach's Alpha	بعد الحذف Cronbach's Alpha	المتغيرات والابعاد	قبل الحذف Cronbach's Alpha	بعد الحذف Cronbach's Alpha
الميكافيلية	.876	.881	تعمد العمل بشكل بطيء	.867	.874
النرجسية	.870	.879	عدم التعاون	.873	.879
الاعتلال النفسي	.887	.890	الكذب	.878	.882
الغضب	.876	.881	ثالث الظلام	.869	.874
العار	.868	.875	العواطف	.864	.871
الاساءة اللفظية	.867	.875	سلوكيات العمل العكسية	.856	.864
الاساءة الجسدية	.861	.869			

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V. 23

الإحصاءات الوصفية ومعاملات الارتباط: Descriptive Statistics and Correlation Coefficients

يهدف ارتباط Pearson الى اكتشاف قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات، فيما يخص الاتجاه، فان الارتباط الايجابي بين المتغيرين يشير الى ان الزيادة في احد المتغيرات يؤدي الى زيادة المتغير الاخر، اي تكون العلاقة طردية، اما الارتباط السلبي فيشير الى ان الزيادة في احد المتغيرات يقابلها انخفاض في المتغير الاخر، اي تكون العلاقة

أثر سمات ثلوث الظلام (Dark Triad) في سلوك العمل العكسي (CWB) من خلال العواطف كمتغير وسيط ...

عكسية (Pallant, 2011:103). اما قوتها، فان قوة الارتباط تكون ايجابي/سلبى تام عندما يكون قيمته الـ (1.0)، بينما يكون الارتباط ايجابي/سلبى قوي عندما تتراوح قيمته بين (0.7 الى 0.3)، و ايجابي/سلبى ضعيف عندما تتراوح قيمته بين (0.3 الى 0). (Bryman & Cramer, 2002:173).

الجدول: رقم (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والارتباطات بين المتغيرات

المتغيرات	Mean	Std. Deviation	ثالوث الظلام	العواطف	سلوكيات العمل العكسية
ثالوث الظلام	3.506	.580	1		
العواطف	3.707	.654	.567**	1	
سلوكيات العمل العكسية	3.540	.726	.399**	.506**	1

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V. 23 يتضح من خلال عرض جدول رقم (5) ان هناك ارتباط خطي بين متغيرات الدراسة على اساس ذلك الارتباط يمكننا استنتاج ان ارتباط ثلوث الظلام بالعواطف السلبية يعمل على دفعهم لارتكاب سلوك العمل العكسي لتقليل الاضطراب العاطفي لديهم وهذا ما يمكن منظمات القطاع الصحي على وضع يدها على عمق مشكلة ارتباط شخصيات ثلوث الظلام بسلوكيات العمل العكسي.

اختبار الفرضيات: Hypothesis testing

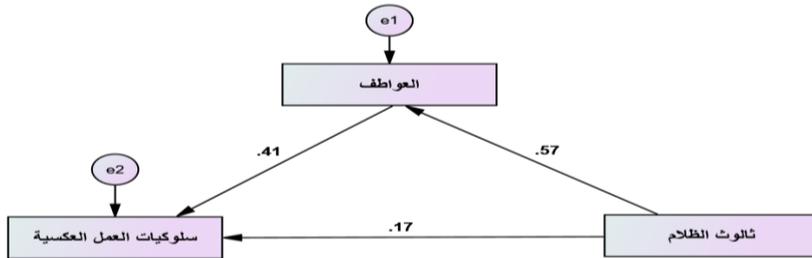
استخدم الباحثان تحليل المسار المتوفر في برنامج AMOS. V. 23 لغرض اختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية لتلائم هذا التحليل مع نماذج الدراسات التي تتضمن متغيرات وسيطة Mediator Model. ويستند تحليل المسار على سلاسل من تحليل الانحدار المتعدد مع افتراض اضافة العلاقة السببية للمتغيرات الوسيطة لعلاقة تأثير المتغيرات المستقلة في التابعة. والجدول (6) يبين علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة.

الجدول رقم (6) اختبار الفرضيات الرئيسية

المسار	Estimate	S.E.	C.R.	P	Lab el
--------	----------	------	------	---	--------

Label	P	C.R.	S.E.	Estimate	المسار			
تقبل	***	9.982	.065	.572	العواطف	<---	ثالوث الظلام	H1
تقبل	***	5.712	.080	.413	سلوكيات العمل العكسية	<---	العواطف	H2
تقبل	.021	2.308	.091	.167	سلوكيات العمل العكسية	<---	ثالوث الظلام	H3
تقبل	***	4.452	.053	.236	سلوكيات العمل العكسية	<---	ثالوث الظلام	H4

المصدر: مخرجات برنامج AMOS V. 23
الشكل رقم (2) اختبار علاقة التأثير المباشرة



المصدر: مخرجات برنامج AMOS V. 23

ومن خلال الجدول رقم (6) والشكل رقم (2) يتضح ان تم قبول الفرضيات اذ اظهرت النتائج التأثير المباشر الذي يمارسه ارتباط ثالوث الظلام بالعواطف السلبية الذي يعمل على زيادة سلوك العمل العكسي اذ يقدر التأثير ب (0.572, 0.413, 0.167,) و هذا ما يجعل من تلك الفرضيات مقبولة.

أختبار الفرضيات الفرعية المباشرة

تم اجراء اختبار تحليل المسار لغرض التحقق من علاقة التأثير المباشرة بين ابعاد المتغيرات الرئيسية للدراسة، وبالتالي اختبار الفرضيات الفرعية، وكما يبين الجدول رقم (7) النتائج التي تم التوصل إليها لاختبار الفرضيات الفرعية المباشرة وكالاتي:

الجدول رقم (7) اختبار الفرضيات الفرعية المباشرة

أثر سمات ثلاث الظلام (Dark Triad) في سلوك العمل العكسي (CWB) من خلال العواطف كمتغير وسيط ...

Label	P	C.R.	S.E.	Estimate	مسار الفرضيات الفرعية المباشرة		
تقبل	***	3.688	.068	.262	الغضب	<---	الميكافيلية
ترفض	.713	.368	.064	.027	الغضب	<---	الترجسية
تقبل	.005	2.816	.069	.190	الغضب	<---	الاعتلال النفسي
ترفض	.243	1.166	.064	.069	العار	<---	الميكافيلية
تقبل	***	8.962	.060	.540	العار	<---	الترجسية
تقبل	.004	2.893	.064	.162	العار	<---	الاعتلال النفسي
تقبل	***	4.163	.059	.261	سلوكيات العمل العكسية	<---	الغضب
تقبل	***	3.376	.063	.255	سلوكيات العمل العكسية	<---	العار
تقبل	.004	2.903	.059	.192	سلوكيات العمل العكسية	<---	الميكافيلية
ترفض	.152	1.431	.064	.110	سلوكيات العمل العكسية	<---	الترجسية
ترفض	.190	1.311	.060	.083	سلوكيات العمل العكسية	<---	الاعتلال النفسي
تقبل	***	4.022	.062	.275	سلوكيات العمل العكسية	<---	الميكافيلية
تقبل	***	3.613	.058	.252	سلوكيات العمل العكسية	<---	الترجسية
تقبل	.008	2.115	.063	.207	سلوكيات العمل العكسية	<---	الاعتلال النفسي
							Total Effect

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS V. 23

ويتضح من خلال الجدول اعلاة ان تم قبول جميع الفرضيات الفرعية المباشرة بين المتغيرات باستثناء عدم وجود تأثير مباشر وايجابي ذو دلالة معنوية واحصائية للترجسية في الغضب وعدم وجود تأثير مباشر وايجابي ذو دلالة معنوية واحصائية للميكافيلية في العار كذلك عدم وجود تأثير مباشر وايجابي ذو دلالة معنوية واحصائية للترجسية في سلوكيات العمل العكسية وأخيرا عدم وجود تأثير مباشر وايجابي ذو دلالة معنوية واحصائية للاعتلال النفسي في سلوكيات العمل العكسية.

الاستنتاجات والتوصيات: Conclusions and Recommendations

الاستنتاجات: Conclusions

تعمل الاستنتاجات التي خرج بها الباحثان على تحديد نقاط التشابه والاختلاف مع الدراسات السابقة وتحليل هذه النتائج من خلال استخدام الاستبانة كأداة الدراسة فضلا

عن المقابلات المهيكلة مع عينة من مديري المستشفيات التي اجراها الباحثان على وفق ما تمليه الاهداف الرئيسية لهذه الدراسة.

1- اظهرت النتائج ان هناك علاقة تأثير مباشرة سلبية وذات دلالة احصائية بين ثلوث الظلام والعاطفة وهذا ما يتفق مع ما توصلت اليه دراسات كل من (Jonason et al., 2012; Wai and Tiliopoulos, 2013) اذ يبدو ان الهالة السلبية المحيطة بشخصيات ثلوث الظلام (للمدراء العاملين في القطاع الصحي) وما تجابه به من ردود الافعال من قبل الاخرين يجعل منها شخصيات ملازمة للعواطف السلبية اكثر من غيرها، وهو ما يبرر طبيعة غلبة الميل السلبي لسمات ثلوث الظلام وهذا ما يتفق مع ما ذكره (Jonason and Krause, 2013: 536) من ان وجود مستويات متدنية من التعاطف والقدرة المحدودة في اظهار وتوصيل المشاعر للأخرين قد يعمل على تسهل الاستراتيجية الاجتماعية العدائية المتجسدة في صفات الثلوث المظلم كما ان الخلل والاضطراب في العواطف وعدم استقرارها في تلك الشخصيات قد يكون بمثابة حجر عثرة امام الافراد وتصرفاتهم مثلما تجسدها طبيعة تلك الشخصيات وبصورة عامة تشترك تلك الشخصيات بوجود العجز العاطفي على وجه الخصوص الاعتلال النفسي.

2- بينت النتائج ان هناك وجود علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة إحصائية بين العاطفة وسلوكيات العمل العكسية واتفقت تلك النتائج مع دراسات عديدة قدمها الباحثين (Raman et al., 2016; Matta et al., 2014; Yang and Diefendorff, 2009) ان وجود حالة العواطف السلبية لدى المديرين في القطاع الصحي العراقي هو اضطراب بحد ذاته يجعل من تصرفاتهم تصرفات متشنجة كما سبقت الإشارة اليه في البحث بأن لا توجد هناك أفعال صادرة من الافراد خارج نطاق العاطفة وبالتالي ان وجود حالة من العواطف السلبية ينتج عنها تصرفات السلبية والعكس يستتبع نفس النتائج لكون سلوكيات العمل العكسية هي ردود أفعال للعواطف التي يحملها الافراد نتيجة لأسباب خارجية متعلقة بالعمل او أسباب داخلية متعلقة بالشخصية (Fida et al., 2014: 2-3).

3- أظهرت النتائج في هذه الدراسة ان هناك علاقة تأثير مباشرة سلبية بين ثلوث الظلام وسلوكيات العمل العكسية وهذا ما يتفق مع ما توصلت اليه دراسات كل من (Miller, 2012; O'Boyle et al., 2015; DeShong et al., 2017) ، بالإضافة الى ذلك فقد اظهرت النتائج الاثار السلبية لثلوث الظلام من حيث زيادة ارتكاب سلوكيات العمل العكسية من قبل المديرين في القطاع الصحي العراقي. (Ersoy-Kart et al., 2013: 2-3) حيث اشارة تلك الفرضية الى الاثار السلبية لتلك الشخصية وما يتبعها من سلوكيات عمل عكسية تنعكس سلباً على اداء المستشفيات عينة الدراسة حيث اشار الى طبيعة ما تتمتع به الميكافيلية من الانحطاط الاخلاقي في العمل وبالتالي فإن المديرين الذين يتصفون بتلك الصفات بدرجات عالية لا يكثرثون على ان يعملوا على الحاق الضرر بالأخرين في سبيل تحقيق مصالحهم الشخصية ، كما ان السلوكيات

أثر سمات ثالث الظلام (Dark Triad) في سلوك العمل العكسي (CWB) من خلال العواطف كمتغير وسيط ...

العدوانية وغير الأخلاقية للشخصيات الميكافيلية تقدم مثلاً قوياً على أن الأفراد الذين يمتلكون هذه السمات هم أكثر ميلاً إلى إظهار سلوكيات العمل العكسية داخل المنظمات (المستشفيات عينة الدراسة) . فالشخصيات الميكافيلية هي شخصيات متهورة كما أنها أقل قلقاً وإهمال بشأن عواقب تصرفاتهم وكل ذلك يعزز احتمالات مشاركة تلك الشخصيات في سلوكيات العمل العكسية.

4- أظهرت النتائج وجود علاقة تأثير غير مباشرة لثالث الظلام في سلوكيات العمل العكسية من خلال العاطفة. وهذا الأثر بطبيعة الحال سلبي يقدم تفسير لزيادة وارتباط ثالث الظلام في سلوكيات العمل العكسية، فقد ارتبطت زيادة النتائج المسجلة لسلوكيات العمل العكسية داخل المنظمات (المستشفيات العراقية عينة الدراسة) بزيادة وجود سمات ثالث الظلام والعواطف السلبية وهذا ما يتفق مع ما جاء به كل من (Bauer and Spector, 2015; O'Boyle et al., 2012; Wai and Tiliopoulos, 2012) إذ وجد ان جميع سمات ثالث الظلام تتميز بافتقارها للعواطف الايجابية وزيادة ارتباطها بالعواطف السلبية مما ينتج عن هذا الاضطراب العاطفي صدور سلوكيات عمل عكسية كون تلك السلوكيات تعتبر ردود افعال لمواقف معينة ويزداد تفاقم هذه المشكلة في البيئة العراقية لا سيما وان بيئة العمل العراقية داخل مستشفيات القطاع الحكومي يتميز بافتقاره الشديد للاهتمام بالمناخ العاطفي للمدراء.

التوصيات : Recommendations

1- وفقاً لأهمية دور العاطفة واثرها في شخصية المديرين في المستشفيات العراقية من المهم مراعاة توفر العاطفة الايجابية لا سيما تلك العواطف التي تؤثر بصورة مباشرة على افعال المدير وما ينتج عنه من ردود افعال الاخرين (سواء الافراد العاملين في تلك المستشفيات او المرضى طالبي الخدمة) فإن أولئك الذين لديهم تعاطف عالٍ على سبيل المثال قدرة متزايدة على تجربة وفهم عواطف الاشخاص الاخرين سوف يستجيبون للتخفيف من المشاعر السلبية في الاخرين لأسباب الإيثار لمواساة الاخرين. كذلك ينبغي التأكيد على ضرورة ضمور السمات السلبية قدر الامكان في شخصية الفرد المراد وضعة لإدارة العمل داخل المستشفى واستدامة مراقبة ذلك الامر لان تلك السمات السلبية هي بمثابة بذور تتأثر بالمناخ المناسب والمحفز لنموها او العكس من ذلك كما ينبغي التذكير بأن الهدف الاساسي الذي يقوم عليه العمل في المستشفيات هو هدف انساني. أن وجود التعاطف الايجابي يعمل على تيسير السلوك الاجتماعي الايجابي ويمنع السلوك المعادي للمجتمع.

2- على عكس الحلول التقليدية التي اعتادت معالجة الامور السلبية بالسب فان الدراسة نقترح ان توفير المناخ المناسب تحت اطار الاعمال المشروعة لشخصيات ثالث الظلام يمكن ان يحد بشكل كبير من سلوكيات العمل العكسية ، اذ ان الهدف من اعمال تلك الشخصيات هو تحقيق مصالحهم الشخصية وليس السلوك العكسي بحد ذاته على

سبيل المثال أن القيود التنظيمية (عدم كفاية الموارد في المستشفيات العراقية) يمكن أن تسهل في الواقع تصنيفات الأداء بين المديرين الذين يتميزون بسمعة عالية من الميكافيلية لأنهم يسعون إلى تحقيق درجات عالية من المصالح من خلال عمليات التأثير الاجتماعي بدلاً من أداء المهمة المشروعة، وبالتالي فإن القيود التي تحول دون أداء المهام المشروعة في الواقع تخلق المزيد من الفرص للمدير الميكافيلي للغاية للدخول في ساحة الاعمال غير المشروعة مما لو كانت الموارد وفيرة والأداء الشرعي هو كافي للمدير الميكافيلي لتحقيق النجاح، وكذلك الامر بالنسبة لباقي السمات.

3- ان توافق سمات ثلوث الظلام في جوهره السلبي الذي يتميز بالقسوة والبرودة العاطفية وغيرها من المميزات السلبية التي تدفع بتلك الشخصيات (وتحديدًا المديرين ف العاملين في المستشفيات العراقية) الى الاعمال السلبية تشير الى ضرورة الاهتمام بوضع برامج مخصصة لتحفيز العواطف الايجابية والتي ممكن ان تخلق جو ودي للعمل داخل المستشفيات بشكل يدفع المديرين الى الابتعاد من ساحة سلوكيات العمل العكسي الى سلوك العمل الايجابي المتعاون اذ ان الاثار التي تنتج من وجود حالة الغضب تنتهي بانتهاء هذا الشعور وكذلك الامر الشعور بالعار اذ يرى الباحث ان المستشفيات التي تظهر مستويات عالية من الاهتمام من خلال توفير الدعم العاطفي الإيجابي للمديرين تعمل على جعل المديرين قادرين بشكل أفضل في تقليل من ارتكابهم السلوكيات العكسية واطهار السلوكيات الايجابية مع مراعات اختلاف السمات الثلاث في افتقارها لنوع العاطفة.

4- في الحقيقة ان الاقتصار على الاهتمام بتوفير المناخ العاطفي للشخصيات التي تتصف بصفات ثلوث الظلام، للحد من سلوك العمل العكسي يجعل من الحل غير متكامل ولا بد من تكامل الحل من خلال توفر الجانب الاخر له وهو التعزيز السلبي اذ ان توفر المناخ العاطفي للمديرين يقطع العذر عن ارتكابهم لسلوكيات العمل العكسية ويوفر الحجة المنطقية لاستخدام العقوبة كرادع لمثل تلك السلوكيات. ان استخدام التعزيز السلبي ووضع العقوبة للتحذير من ارتكاب تلك السلوكيات العكسية لا يقتصر على الحد من تلك السلوكيات فقط وانما يحمل تلك الشخصيات الى السلوك المرغوب به بمعنى استخدام استفزاز العواطف السلبية لخلق اختلال عاطفي يمكن تصحيحه من خلال الانخراط في السلوك المميز (المرغوب)، وفي هذه الحالة يكون الدافع وراء خلق الشعور بعدم الراحة هو استفزاز الافراد المعنيين وحثهم على تقليل الشعور بعدم الراحة من خلال هو لعمل امر معين (أو عدمه).

REFERENCES

- 1- Abramson Edwerd E. (1973) "the counselor as a Machiavellian" Journal of Clinical Psychology, 29(3), 348-349.
- 2- Adams John, Khan Hafiz T.A., Raeside Robert and White David, (2007) "Research Methods for Graduate Business and Social

Science Students" 1th ed, Compugraphics Private Limited, Delhi and printed at Chaman Enterprises, New Delhi.

- 3- Ali Farah, Amorim Ines Sousa and Chamorro-Premuzic Tomas. (2009) "Empathy deficits and trait emotional intelligence in psychopathy and Machiavellianism" *Personality and Individual Differences* 47 (2009) 758–762.
- 4- Amernic Joel H. and Craig Russell J. (2010) "Accounting as a Facilitator of Extreme Narcissism" *Journal of Business Ethics* 96:79–93.
- 5- Anderson, Craig A. and Bushman, Brad J. (2002) "Human Aggression" *Annu. Rev. Psychol.* 53:27–51.
- 6- Arvan Marcus (2011) "Bad News for Conservatives? Moral Judgments and the Dark Triad Personality Traits: A Correlational Study" *Springer Science + Business Media* p 1-12.
- 7- Austin Elizabeth J., Saklofske Donald H., Smith Martin and Tohver Gillian, (2014) "Associations of the managing the emotions of others (MEOS) scale with personality, the Dark Triad and trait EI" *Personality and Individual Differences*.
- 8- Baloch Muhammad A., Meng Fanchen, Xu Zefeng, Cepeda-Carrion Ignacio, Danish, and Bari Muhammad W. (2017) "Dark Triad, Perceptions of Organizational Politics and Counterproductive Work Behaviors: The Moderating Effect of Political Skills" *Frontiers in Psychology*, pp. 1-14.
- 9- Barnes J. A. (1994) "A pack of lies Towards a sociology of lying" Cambridge University Press The Pitt Buildings, Trumpington Street, Cambridge CB2 1RP 40 West 20th Street, New York, NY 10011-4211, USA.
- 10- Bauer Jeremy A. and Spector Paul E. (2015) "Discrete Negative Emotions and Counterproductive Work Behavior" *Human Performance*, 307–331.
- 11- Bauer Jeremy Allen (2011) "The Role of Discrete Emotions in Predicting Counterproductive Work Behavior" A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Masters

of Arts Department of Psychology College of Arts and Sciences University of South Florida.

- 12- Berg Peter T. van den and Feij Jan A. (2003) "Complex Relationships Among Personality Traits, Job Characteristics, and Work Behaviors" International Journal of Selection and Assessment, p326-339.
- 13- Boddy Clive R. P. (2010) "Corporate Psychopaths and organizational type" Journal of Public Affairs J. Public Affairs 10: 300–312.
- 14- Bryman, A., & Cramer, D. (2002). Quantitative data analysis with SPSS release 10 for Windows: a guide for social scientists. Routledge.
- 15- Bushman Brad J. and Baumeister Roy F. (1998) "Threatened Egotism, Narcissism, Self-Esteem, and Direct and Displaced Aggression: Does Self-Love or Self-Hate Lead to Violence?" Journal of Personality and Social Psychology Vol. 75, No. 1, 219-229.
- 16- Chen Peter Y. and Spector, Paul E. (1992), "Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: An exploratory study" Journal of Occupational and Organizational Psychology (1992), 65, 177-184.
- 17- Clark Steven B. (2013) "understanding counterproductive work behavior: aggressive employees' responses to Leader-member Exchange" A Thesis Presented To the Faculty of the Department of Department Psychology East Carolina University In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Master of Arts in Psychology with a Industrial/Organizational Psychology Concentration.
- 18-Cohen Aaron (2015) "Are they among us? A conceptual framework of the relationship between the dark triad personality and counterproductive work behaviors (CWBs)" Human Resource Management Review, pp. 1-17.
- 19-Cohen Aaron. (2016) "Are they among us? A conceptual framework of the relationship between the dark triad personality

-
- and counterproductive work behaviors (CWBs)" *Human Resource Management Review* 26 (2016) 69–85.
- 20- Cohen-Charash Yochi and Mueller Jennifer S. (2007) "Does Perceived Unfairness Exacerbate or Mitigate Interpersonal Counterproductive Work Behaviors Related to Envy?" *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 3, 666 – 680.
- 21- Colbert Amy E., Mount Michael K., Harter James K., Witt L. A. and Barrick Murray R. (2004) "Interactive Effects of Personality and Perceptions of the Work Situation on Workplace Deviance" *Journal of Applied Psychology* 2004, Vol. 89, No. 4, 599–609.
- 22- Cooke David J. and Michie Christine. (2001) "Refining the Construct of Psychopathy: Towards a Hierarchical Model" *Psychological Assessment* 2001, Vol. 13, No.2, 171-188.
- 23- de Vries Kets, Manfred P.R. and Miller, Danny. (1984), "Narcissism and Leadership: an object relations Perspective" Printed by : Insead, Fontainebleau France, Human Relations.
- 24- DeShong Hilary L., Grant DeMond M.and Mullins-Sweatt Stephanie N. (2015) "Comparing models of counterproductive workplace behaviors: The Five-Factor Model and the Dark Triad" *Personality and Individual Differences* 74 (2015) 55–60.
- 25- Do, Ben-Roy and Dadvari, Alaleh. (2017) "The influence of the dark triad on the relationship between entrepreneurial attitude orientation and entrepreneurial intention: A study among students in Taiwan University" *Asia Pacific Management Review* 22 (2017) 185e191.
- 26- Duchon, Dennis and Drake, Brian, (2009) " Organizational Narcissism and Virtuous Behavior" Published in *Journal of Business Ethics* 85 (2009), pp. 301–308.
- 27- Ersoy-Kart Müge, Pişkin Metin, Güldü Özgür & Savcı İlkay (2013) "Counterproductive Work Behaviors in Relation to Narcissism, Machiavellianism and Psychopathy among University Staff" Printed in Athens, Greece by the Athens Institute for Education and Research.

- 28- Evans Sara Z., Simons Leslie Gordon, Simons Ronald L (2012)"The Effect of Corporal Punishment and Verbal Abuse on Delinquency: Mediating Mechanisms" Springer Science+Business Media, LLC 2012, J Youth Adolescence (2012) 41:pp. 1095–1110.
- 29- Ewest Timothy (2018) "Prosocial Leadership Understanding the Development of Prosocial Behavior within Leaders and their Organizational Settings" 1th ed, The registered company is Nature America Inc. New York Plaza, New York, NY 10004, U.S.A.
- 30- Farrell Gerald A., Bobrowski Christina and Bobrowski Peter (2006) "Scoping workplace aggression in nursing: findings from an Australian study" Journal compilation, Volume55, pp. 778-787.
- 31- Fida Roberta, Paciello Marinella, Tramontano Carlo, Barbaranelli Claudio and Maria Farnese Luisa. (2014) " "Yes, I Can": The Protective Role of Personal Self-Efficacy in Hindering Counterproductive Work Behavior Under Stressful Conditions" Journal: Anxiety, Stress and Coping, Oct 28, 5 479-99.
- 32- Fida Roberta, Paciello Marinella, Tramontano Carlo, Fontaine Reid Griffith, Barbaranelli Claudio and Farnese Maria Luisa (2014) "An Integrative Approach to Understanding Counterproductive Work Behavior: The Roles of Stressors, Negative Emotions, and Moral Disengagement" Springer Science+Business Media Dordrecht, pp.1-14.
- 33- Fine Saul, Horowitz Ishayau, Weigler Hanoch and Basis Liat. (2010) "Is good character good enough? The effects of situational variables on the relationship between integrity and counterproductive work behaviors" Human Resource Management Review 20 (2010) 73–84.
- 34- Fox Suzy and Spector Paul E. (1999) "A model of work frustration-aggression" Journal of Organizational behavior J. Organiz. Behav. 20, 915-931 (1999).
- 35- Fox Suzy and Spector Paul E.(2016) "The Many Roles of Control in a Stressor-Emotion Theory of Counterproductive Work

-
- Behavior" In Employee Health, Coping and Methodologies. Emerald, 2016; 171-201.
- 36- Fox Suzy, Spector Paul E. and Miles Don (2001) "Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions" Journal of Vocational Behavior 59, 291–309.
- 37- Gabriel Justin Mgbechi Odinioha, (2016) "Supervisors' Toxicity As Predictor Of Subordinates' Counter-Productive Work Behavior In Nigerian Public Hospitals" The Journal of Applied Business Research, pp. 1363-1374.
- 38- George Jennifer M. and Jones Gareth R. (2012) "Understanding and Managing Organizational Behavior" 6th ed, Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall, One Lake Street, Upper Saddle River, New Jersey 07458. All rights reserved. Manufactured in the United States of America.
- 39- Giammarco Erica A. and Vernon Philip A. (2014) "Vengeance and the Dark Triad: The role of empathy and perspective taking in trait forgivingness" Personality and Individual Differences pp. 1-7.
- 40- Gooty Janaki, Gavin Mark and Ashkanasy Neal M. (2009) "Emotions research in OB: The challenges that lie ahead" Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav. 30, pp. 833–838.
- 41- Greenberg Jerald (1990) "Employee Theft as a Reaction to Underpayment Inequity: The Hidden Cost of Pay Cuts" Journal of Applied Psychology 1990, Vol. 75, No. 5, 561-568.
- 42- Grijalva Emily and Newman Daniel A. (2014) "Narcissism and Counterproductive Work Behavior (CWB): Meta-Analysis and Consideration of Collectivist Culture, Big Five Personality, and Narcissism's Facet Structure" International Association of Applied Psychology, pp. 93-126.
- 43- Hafidz, S., Hoesni, S. and Fatimah, O. (2012) "The Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior" Journal Asian Social Science Vol. 8, pp. 32-37.

- 44- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., and Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. 7th ed. Pearson prentice Hall.
- 45- Hardy, M. A., & Bryman, A. (Eds.). (2009). *Handbook of data analysis*. Sage.
- 46- Harvey James W. and McCrohan Kevin F. (1988) "Is There a Better Way of Improving Compliance with the Tax Laws? Insights from the Philanthropic Literature" *Journal of Public Policy and Marketing*, Vol. 7, Special Issue on the FTC, pp. 138-151.
- 47- Ho Violet T. and Gupta Naina (2012) "Testing an empathy model of guest-directed citizenship and counterproductive behaviours in the hospitality industry: Findings from three hotels" *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85, 433–453.
- 48- Huber Matthias and Krause Sabine (2018) "Bildung und Emotion" 1th ed, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany.
- 49- James Gross and Thompson Ross A. (2014) "Handbook of Emotion Regulation" 2th, ed, Guilford Press A Division of Guilford Publications, Inc. 72 Spring Street, New York, NY 10012.
- 50- Jay Kennedy P. (2016) "Shedding Light on Employee Theft's Dark Figure: A Typology of Employee Theft Nonreporting Rationalizations" *Organization Management Journal*, 13:1, 49-60.
- 51- Jenkins Sarah and Delbridge Rick (2016) "Trusted to deceive: A case study of 'strategic deception' and the normalization of lying at work" *Journal Organization Studies*, pp.1–24.
- 52- Jonason Peter K. and Krause Laura. (2013) "The emotional deficits associated with the Dark Triad traits: Cognitive empathy, affective empathy, and alexithymia" *Personality and Individual Differences* 55 (2013) 532–537.
- 53- Jonason Peter K. and Kroll Christopher H. (2015) "A Multidimensional View of the Relationship Between Empathy and the Dark Triad" *Journal of Individual Differences* 2015; Vol. 36(3).

- 54- Jonason Peter K., Barry Kaufman Scott, Webster Gregory D. and Geher Glenn. (2013) "What Lies Beneath the Dark Triad Dirty Dozen: Varied Relations with the Big Five" Individual Differences Research, Vol. 11, No. 2, pp. 81-90.
- 55- Jonason Peter K., Kavanagh Phillip S., Webster Gregory D. and Fitzgerald Debra (2011) " Comparing the Measured and Latent Dark Triad: Are Three Measures Better than One?" Journal of Methods and Measurement in the Social Sciences Vol. 2, No. 1, 28-44.
- 56- Jonason Peter K., Lyons Minna, Bethell Emily J. and Ross Rahael, (2013) "Different routes to limited empathy in the sexes: Examining the links between the Dark Triad and empathy" Personality and Individual Differences 54 572–576.
- 57- Jones Daniel Nelson and Figueredo Aurelio Jose, (2013) "The Core of Darkness: Uncovering the Heart of the Dark Triad" European Journal of Personality, Eur. J. Pers. 27: 521–531 (2013).
- 58- Kemeny Margaret E., Gruenewald Tara L. and Dickerson Source Sally S. (2004) "Shame as the Emotional Response to Threat to the Social Self: Implications for Behavior Physiology, and Health" Psychological Inquiry, Vol. 15, No. 2 (2004), pp. 153-160.
- 59- Kemper Samantha, (2016) "Missbräuchliche Supervision am Arbeitsplatz: Untersuchung der aktuellen Forschung und Vorschlag für vorbeugende Maßnahmen" An undergraduate honors thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Bachelor of Arts in University Honors and Business Administration: Management and Leadership and Human Resource Management and Psychology Thesis Adviser David E. Caughlin Portland State University.
- 60- Khan Abdul Karim, Quratulain Samina and Crawshaw Jonathan R. (2012) "The Mediating Role of Discrete Emotions in the Relationship between Injustice and Counterproductive Work Behaviors: A Study in Pakistan" Journal of Business and Psychology.

- 61- Khine, M. S. (2013). Application of structural equation modeling in educational research and practice. Sense Publishers.
- 62- Kidwell Roland E. and Bennett Nathan (1993) "Employee Propensity to Withhold Effort: A Conceptual Model to Intersect Three Avenues of Research" The Academy of Management Review, Vol. 18, pp. 429-456.
- 63- Kidwell Roland E. and Valentine Sean R. (2009) "Positive Group Context, Work Attitudes, and Organizational Misbehavior: The Case of Withholding Job Effort" Journal of Business Ethics, pp. 15–28.
- 64- Kinicki, Angelo, author and Fugate, Mel. (2018), "Organizational behavior: a practical, problem-solving approach" 2th ed, Aptara, Inc.
- 65- Kish-Gephart Jennifer J., Harrison David A. and Treviño Linda Klebe (2010) "Bad apples, bad cases, and bad barrels: Meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work" Journal of Applied Psychology, 95(1), 1-31.
- 66- Knight Niki M (2016) "The Dark Triad and HEXACO Model of Personality in Relational Aggression" A Thesis Submitted to the Graduate School and the Department of Psychology at The University of Southern Mississippi in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Arts.
- 67- Kochar Reema, Miriam Ittyerah and Nandita Babu (2015) "Understanding Aggression and Trauma in Early Life Verbal Abuse and Cognition in the Developing Mind" Journal of Aggression, Maltreatment and Trauma, 24:1–19.
- 68- Kuyumcu Daniel and Dahling Jason J. (2013) "Constraints for Some, Opportunities for Others? Interactive and Indirect Effects of Machiavellianism and Organizational Constraints on Task Performance Ratings" Springer Science+Business Media New York.
- 69- Langton Nancy, Robbins Stephen P. ,Judge Timothy A. and Katherine Breward, Ph.D. (2016) " Organizational behavior : concepts, controversies, applications" 7th ed, Cenveo Publisher Services.

- 70- Leroy Jeanne, Bastounis Marina and Minibas-Poussard Jale, (2012) " Interactional Justice and counterproductive work behaviors: the mediating role of Negative emotions "social behavior and personality, 2012, 40(8), 1341-1356.
- 71- Levine Julie Anne and Levine Alison Beth (2012) "The Psychodynamics of Shame and Guilt in Great Expectations" International Journal of Applied Psychoanalytic Studies Int. J. Appl. Psychoanal. Studies 9(1): 62–66.
- 72- Levine, Edward L.(2010) "Emotion and power (as social influence): Their impact on organizational citizenship and counterproductive individual and organizational behavior" Human Resource Management Review 20 (2010) 4–17.
- 73- Lin Tung-Ching and Huang Chien-Chih (2010) "Withholding effort in knowledge contribution: The role of social exchange and social cognitive on project teams" Journal Information and Management 47, 188–196.
- 74- Lindebaum Dirk and Jordan Peter J. (2012) " Positive emotions, negative emotions, or utility of discrete emotions? Authors" Journal of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav, pp. 1-4.
- 75- Łowicki, Paweł and Zajenkowski, Marcin. ,(2015),"No empathy for people nor for God: The relationship between the Dark Triad, religiosity and empathy" Personality and Individual Differences.
- 76- Lyons Minna and Brockman Charlotte (2017) "The Dark Triad, emotional expressivity and appropriateness of emotional response: Fear and sadness when one should be happy?" Personality and Individual Differences 104 (2017) 466–469.
- 77- MacLane Charles N. and Walmsley, Philip T.(2010) " Reducing counterproductive work behavior through employee selection" Human Resource Management Review 20 62–72.
- 78- Maghsoudi A. (2016) "Research on empathy in Dark Triad individuals and the role of emotion-related inhibition control" A Thesis Presented To the Faculty of the Department of Department Psychology Universiti Dutch. In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Master of Arts in Psychology.

- 79- Matta Fadel K., Erol-Korkmaz H. Tugba, Johnson Russell E. and Bicaksiz Pinar. (2014) "Significant work events and counterproductive work behavior: The role of fairness, emotions, and emotion regulation" *Journal of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav.* 35, 920–944.
- 80- McShane Steven L. and Glinow Mary Ann Von. (2010) "Organizational behavior : emerging knowledge and practice for the real world" 5th ed, Aptara, Inc.
- 81- McShane, Steven L. and Glinow Mary Ann Von. (2008). "Organizational behavior: emerging realities for the workplace revolution" 4th ed, The McGraw-Hill Companies, Inc.
- 82- Miller Justin (2017) "The Influence of Dark Personality on Counterproductive Work Behaviors" The accompanying research report is submitted to the University of Wisconsin-Stout, Graduate School in partial completion of the requirements for the Graduate Degree/ Major: MS Applied Psychology Research Advisor: Alicia Stachowski, Ph.D.
- 83- Miller Katherine (2002) "the Experience of emotion in the workplace Professing in the Midst of Tragedy" *Management Communication Quarterly*, Vol. 15, No. 4, 571-600.
- 84- Moore Celia , Detert James R., Trevion Linda Klebe, Baker Vicki L. and Mayer David M. (2012) "Why employees do bad things: Moral Disengagement and Unethical Organizational behavior" *personnel Psychology*, 65, 1–48.
- 85- Mount Michael, Ilies Remus and Johnson Erin. (2006) "relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: the Mediating effects of job satisfaction" *personnel Psychology* 2006, 59, 591–622.
- 86- Nathanson Craig (2008), "Exploring the dynamics of revenge" A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in The Faculty of Graduate Studies (Psychology) The University of British Columbia.
- 87- Neumann Craig S., Hare Robert D. and Pardini Dustin A.(2014) "Antisociality and the Construct of Psychopathy: Data From Across the Globe" *Journal of Personality*.

أثر سمات ثالوث الظلام (Dark Triad) في سلوك العمل العكسي (CWB) من خلال العواطف
كمتغير وسيط ...

- 88- Nicholson Nigel, Audia Pino G. and Pillutla Madan M. (2005) "The Blackwell Encyclopedia of Management Organizational Behavior" 2th ed, Blackwell Publishing Ltd 350 Main Street, Malden, MA 02148-5020, USA 108 Cowley Road, Oxford OX4 1JF, UK.
- 89- Nigg Joel T. (2006) "Temperament and developmental psychopathology" Journal of Child Psychology and Psychiatry 47:3/4, pp 395–422.
- 90- O'Boyle, Jr. Ernest H., Forsyth Donelson R., Banks George C. and McDaniel Michael A. (2012) "A Meta-Analysis of the Dark Triad and Work Behavior: A Social Exchange Perspective" Journal of Applied Psychology 2012, Vol. 97, No. 3, 557–579.
- 91- O'Brien Kimberly E. and Allen Tammy D. (2008) "The Relative Importance of Correlates of Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior Using Multiple Sources of Data" Human Performance, pp. 62–88.
- 92- Ojanen Tiina, Findley Danielle and Fuller Sarah (2012) "Physical and Relational Aggression in Early Adolescence: Associations with Narcissism, Temperament, and Social Goals" Aggressive Behavior V 38, p 99–107.
- 93- Özkoç Aziz Gökhan and Çalışkan Nurgül (2015) "The Impact of Organizational Envy on Organizational Climate Created among Employees: An Application in Accommodation Enterprises" International Journal of Business and Management; Vol. 10, No. 1; pp. 40-49.
- 94- Pallant, J. (2011). SPSS Survival Manual, 4th ed., open university press, McGraw-Hill education.
- 95- Palmer Joshua C., Komaraju Meera, Carter Min Z. and Karau Steven J. (2017) " Angel on one shoulder: Can perceived organizational support moderate the relationship between the Dark Triad traits and counterproductive work behavior?" Personality and Individual Differences 110 (2017) 31–37.
- 96- Parisa Abdi, Jalil Delkhah and Mansour Kheirgoo, (2016) "Counterproductive Behaviors in State Hospitals: A Review of the

- Role of Organizational Cynicism and Injustice" *Mediterranean Journal of Social Sciences*, pp. 196-207.
- 97- Paulhus, Delroy L. and Williams, Kevin M. (2002) "The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy" *Journal of Research in Personality* 36 (2002) 556–563.
- 98- Penney, Lisa M. and Spector, Paul E.(2005) "Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): the moderating role of negative affectivity" *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav.* 26, 777–796.
- 99- Petrides K. V., Vernon Philip A., Schermer Julie Aitken and Veselka Livia, (2011) "Trait Emotional Intelligence and the Dark Triad Traits of Personality" *Twin Research and Human Genetics* Volume 14 | Number 1 | pp. 35–41.
- 100- Poon June M.L. (2003),"Situational antecedents and outcomes of organizational politics perceptions", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 18 Iss 2 pp. 138 - 155.
- 101- Renwick Laoise, Lavelle Mary, Lavelle Geoffrey, Stewart Duncan, James Karen, Richardson Michelle, Williams Hilary, Price Owen and Bowers Len (2016) "Physical injury and workplace assault in UK mental health trusts: An analysis of formal reports" *International Journal of Mental Health Nursing*, pp. 1-12.
- 102- Sakalaki Maria, Richardson Clive and The´paut Yves (2007) "Machiavellianism and Economic Opportunism" *Journal of Applied Social Psychology*, 2007, 37, 6, pp. 1181–1190.
- 103- Saunders Mark, Lewis Philip and Thornhill Adrian. (2009) "Research Methods for Business Students" 5th ed, Copyright Licensing Agency Ltd, Saffron House, 6–10 Kirby Street, London EC1N 8TS.
- 104- Scherer Kelly T., Baysinger Michael, Zolynsky Dana and LeBreton James M. (2013) "Predicting counterproductive work behaviors with sub-clinical psychopathy: Beyond the Five Factor Model of personality" *Personality and Individual Differences* 55 300–305.

أثر سمات ثالوث الظلام (Dark Triad) في سلوك العمل العكسي (CWB) من خلال العواطف
كمتغير وسيط ...

- 105- Schmidt, Ph.D. Stefan. (2004) "Mindfulness and Healing Intention: Concepts, Practice, and Research Evaluation" the Journal of alternative and Complementary Medicine Volume 10, Supplement 1, 2004, pp. S-7DS-14.
- 106- Sejeli Dayana Syuhana and Mansor Nurnaha Abu (2015) "Leadership Derailment: Does Self-Leadership Matters?" International Journal of Economics and Financial Issues, 2015, 5(Special Issue) 22 26. 2nd afap International Conference on entrepreneurship and Business Management Universiti Teknologi Malaysia, Kuala Lumpur, Malaysia.
- 107- Sekaran Uma and Bougie Roger (2016) "Research methods for business: a skill-building approach" 7th ed, Peshkova. Used under license from Shutterstock. com Registered office John Wiley and Sons Ltd, The Atrium, Southern Gate, Chichester, West Sussex, PO19 8SQ, United Kingdom.
- 108- Sekaran, Uma, (2003) "Research Methods for Business" 4th ed, John Wiley and Sons, Inc.
- 109- Spector Paul E. and Fox Suzy. (2002) "An emotion-centered model of voluntary work behavior Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior" Human Resource Management Review 12 (2002) 269–292.
- 110- Spector Paul E. and Miles, Don. (2001) " Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions" Journal of Vocational Behavior 59, 291–309.
- 111- Stanescu Dan Florin and Mohorea Laura (2016) ""welcome to the Dark side" A Correlational study of the Dark Triad of personality with Counterproductive Work Behaviour and work locus of Control" Pannon Management Review, 47–57.
- 112- Steffgen G. (2008) "Physical violence at the workplace: Consequences on health and measures of prevention Violence physique sur le lieu de travail : conséquences sur la santé et

- mesures de prévention" *Revue européenne de psychologie appliquée*, 285–295.
- 113- Szabó Edit and Bereczkei Tamás (2017) "Different Paths to Different Strategies? Unique Associations Among Facets of the Dark Triad, Empathy, and Trait Emotional Intelligence" *Advances in Cognitive a reserch Article Psychology*, 13(4) 306-313.
- 114- Vigoda-Gadot Eran (2006) "Compulsory Citizenship Behavior: Theorizing Some Dark Sides of the Good Soldier Syndrome in Organizations" *Journal for the Theory of Social Behaviour*, pp. 77-93.
- 115- Wai Michael and Tiliopoulos Niko (2012) "The affective and cognitive empathic nature of the dark triad of personality" *Personality and Individual Differences*, pp. 794–799.
- 116- Warren Danielle E. (2003) "Constructive and Destructive Deviance tn Organizations" *Academy of Management Review*, Vol. 28, pp. 622–632.
- 117- Wastell Colin and Booth Alexandra (2003) "Machiavellianism: An Alexithymic Perspective" *Journal of Social and Clinical Psychology: Vol. 22, No. 6*, pp. 730-744.
- 118- Williams, K.M., Orpen, S., Hutchinson, L.R., Walker, L.J., and Zumbo, B.D.(2006) "Personality, Empathy, and Moral Development: Examining Ethical Reasoning in Relation to the Big Five and the Dark Triad" University of British Columbia Poster presented at the 67th annual meeting of the Canadian Psychological Association, June 2006, Calgary, Alberta, Canada.
- 119- Wu, Jane and LeBreton, James M. (2011)"reconsidering the dispositional Basis of counterproductive work behavior: the role of aberrant personality" *personnel Psychology* 2011, 64, 593–626.
- 120- Yang Jixia and Diefendorff, James M. (2009) "the relations of daily counterproductive workplace behavior with emotions, Situational Antecedents, and personality moderators: A diary study in Hong Kong" *personnel Psychology* 2009, 62, 259–295.
- 121- Zhao, Huanhuan and Zhang and Yan Xu, Heyun, (2016) "Does the Dark Triad of Personality Predict Corrupt Intention The Mediating Role of Beliefin Good Luck" *Frontiersin Psychology*.