



**Tikrit Journal of Administrative
and Economics Sciences**
مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية

ISSN: 1813-1719 (Print)



**The role of persuasive leadership in reducing the behaviors of the
psychopathic personality in the workplace Exploratory research for a
sample of administrative leaders in the Baghdad Health Department-
Karkh**

Ali Razzaq Jiad al-Abedi*^A, Qais Ibrahim Hussein al-Zaidi^B, Huda Zia Ali Asghar^A

^A College of Administration and Economics, University of Kufa

^B College of Administration and Economics, Iraqi University

^C

Keywords:

Persuasive leadership, psychopathic personality behaviors in the workplace, Baghdad Hessa Department, Karkh.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 28 Mar. 2023

Accepted 25 Apr. 2023

Available online 30 Aug. 2023

©2023 College of Administration and Economy, Tikrit University. THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



***Corresponding author:**

Ali Razzaq Jiad al-Abedi

College of Administration and Economics,
University of Kufa



Abstract: The current research aims to study the role of persuasive leadership in its dimensions (credibility, organizational commitment, personal attractiveness) in reducing the psychopathic personality in the workplace with its dimensions represented in (emotional response, cognitive response, psychological manipulation, selfishness) in the Baghdad Health Department Al-Karkh and a sample of administrative leaders consisting of (70) who have decision-making authority and according to the job description from the degree of head of department upwards with reference to dispensing with mentioning the details of the demographic aspects as they did not enter their details within the statistical analysis, as The questionnaire was distributed to them, the research problem was represented by several questions, the most important of which is to know what is the role of persuasive leadership in reducing psychopathic personality behaviors in the workplace. Several theoretical conclusions and recommendations have been reached, the most important of which is that the persuasive leadership style or style has a significant role and impact in reducing psychopathic personality behaviors in the workplace, due to the influence that the leader can have on the owners of these destructive behaviors. The current research recommends that the organization should recruit persuasive leaders who work to support and convince working individuals of the goals set and the required ways of working, and not lie and bias, in order to reduce the appearance of psychopathic personality behaviors in the workplace.

دور القيادة الإقناعية في الحد من سلوكيات الشخصية السايكوباتية في مكان العمل بحث استطلاعي لعينة من القيادات الإدارية في دائرة صحة بغداد – الكرخ

هدى ضياء علي أصغر
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة الكوفة

قيس إبراهيم حسين الزبيدي
كلية الإدارة والاقتصاد
الجامعة العراقية

علي رزاق جواد العبادي
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة الكوفة

المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى دراسة دور القيادة الإقناعية بأبعادها المتمثلة بـ (المصادقية، الالتزام التنظيمي، الجاذبية الشخصية) في الحد من الشخصية السايكوباتية في مكان العمل بأبعادها المتمثلة بـ (الاستجابة العاطفية، الاستجابة المعرفية، التلاعب النفسي، الأنانية) في دائرة صحة بغداد الكرخ ولعينة من القيادات الإدارية قوامها (70) ممن لديه سلطة اتخاذ القرار وحسب الوصف الوظيفي من درجة رئيس قسم صعوداً مع الإشارة إلى الاستغناء عن ذكر تفاصيل الجوانب الديمغرافية كونها لم تدخل تفاصيلها ضمن التحليلي الإحصائي، إذ تم توزيع الاستبانة عليهم، تمثلت مشكلة البحث بأسئلة عدة أهمها معرفة ما هو دور القيادة الإقناعية في الحد من سلوكيات الشخصية السايكوباتية في مكان العمل. تم التوصل إلى استنتاجات وتوصيات عدة نظرية أهمها، إن أسلوب أو نمط القيادة الإقناعية له دور وتأثير كبير في الحد من سلوكيات الشخصية السايكوباتية في مكان العمل، وذلك لما يمكن أن يقوم به القائد من تأثير في أصحاب هذه السلوكيات المدمرة. ويوصي البحث الحالي بضرورة أن تقوم المنظمة بتوظيف قادة ذوو أسلوب إقناعي يعملون على دعم وإقناع الأفراد العاملين بالأهداف المرسومة وطرق العمل المطلوبة، وعدم الكذب والتحيز، لكي يتم الحد من ظهور سلوكيات الشخصية السايكوباتية في مكان العمل

الكلمات المفتاحية: القيادة الإقناعية، سلوكيات الشخصية السايكوباتية في مكان العمل، دائرة صحة بغداد، الكرخ.

المبحث الأول: الجانب المنهجي للبحث

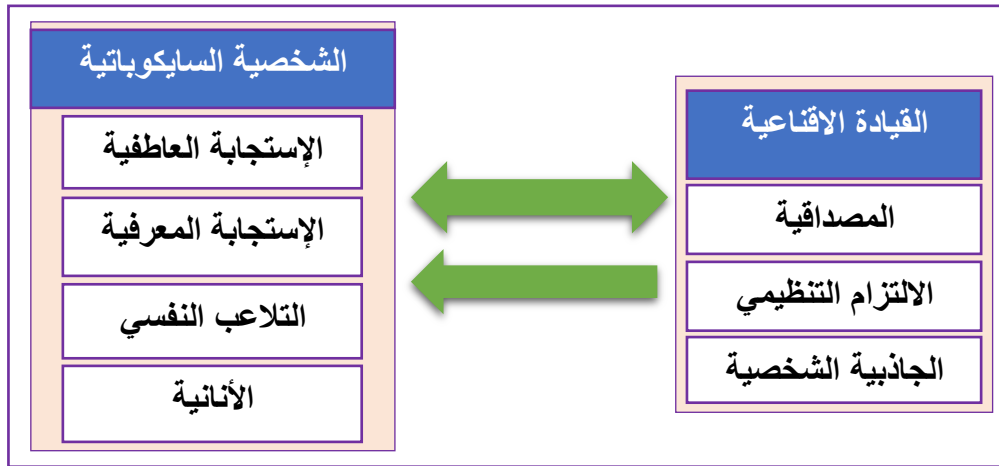
أولاً. مشكلة البحث وتساؤلاته: في غالبية المنظمات يوجد العديد من الأفراد العاملين الذين يمتلكون سلوكيات سلبية وضارة يمكن أن تؤثر على زملائهم في العمل بالخصوص وعلى المنظمة عموماً. وإن السلوكيات التي تكون متواجدة لدى هؤلاء الأفراد تعرف بما يسمى (سلوكيات الشخصية السايكوباتية). وتسعى المنظمات إلى التخلص منها والقضاء عليها لكي يكون هناك انسجام وتعاون بين الأفراد العاملين لديها، وبالتالي تحقيق الأهداف التنظيمية. وإن العامل الأول الذي يساعد على الحد من هذه السلوكيات الضارة هو القادة. إذ يمكنهم أن يعملوا على إدارة مثل هذه السلوكيات والقضاء عليها من خلال أساليبهم القيادية المختلفة والتي منها (أسلوب القيادة الإقناعية). وعليه يمكن صياغة مشكلة البحث من خلال أسئلة عدة وكما يأتي:

1. هل تدرك إدارة المنظمة أهمية القيادة الإقناعية قيد الدراسة؟
2. هل هناك وجود لسلوكيات الشخصية السايكوباتية في مكان العمل؟
3. هل هناك دور للقيادة الإقناعية في الحد من سلوكيات الشخصية السايكوباتية في مكان العمل؟

ثانياً. أهمية البحث:

1. تقديم إطار نظري واف عن متغيري القيادة الإقناعية وسلوكيات الشخصية السايكوباتية في مكان العمل.
 2. تنبثق أهمية البحث من إضافة نموذج يربط بين القيادة الإقناعية وسلوكيات الشخصية السايكوباتية في مكان العمل.
 3. يستمد البحث أهميته من أهمية المتغيرات التي عنى البحث الحالي بمعالجتها والتي تعد من المواضيع المعاصرة في حقل السلوك التنظيمي.
- ثالثاً. أهداف البحث:** بعد التطرق إلى مشكلة وأسئلة البحث تم تحديد الأهداف التي يروم الباحثون لتحقيقها وكالاتي:

1. تلمس مدى اهتمام المنظمة قيد البحث ووعيها بأهمية القيادة الإقناعية.
2. معرفة مستوى وجود سلوكيات الشخصية السايكوباتية في مكان العمل في المنظمة قيد الدراسة.
3. اختبار دور القيادة الإقناعية في الحد من سلوكيات الشخصية السايكوباتية في مكان العمل في المنظمة قيد الدراسة.

رابعاً. المخطط الفرضي للبحث:

الشكل (1): المخطط الفرضي للبحث

خامساً: فرضيات البحث**1. فرضيات الارتباط****الفرضية الرئيسية الأولى:**

- ❖ لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين القيادة الإقناعية وسلوكيات الشخصية السايكوباتية في مكان العمل، وينبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية:
- أ. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين بُعد المصداقية وسلوكيات الشخصية السايكوباتية في مكان العمل.
 - ب. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين بُعد الالتزام التنظيمي وسلوكيات الشخصية السايكوباتية في مكان العمل.
 - ج. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين بُعد الجاذبية الشخصية وسلوكيات الشخصية السايكوباتية في مكان العمل.

2. فرضيات التأثير

الفرضية الرئيسية الثانية:

❖ لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية للقيادة الاقناعية في سلوكيات الشخصية السايكوباتية في مكان العمل، وينبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

أ. لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لُبُعد المصادقية في سلوكيات الشخصية السايكوباتية في مكان العمل.

ب. لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لُبُعد الالتزام التنظيمي في سلوكيات الشخصية السايكوباتية في مكان العمل.

ج. لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لُبُعد الجاذبية الشخصية في سلوكيات الشخصية السايكوباتية في مكان العمل.

سادساً. **مجتمع البحث وعينته:** اعتمد الباحث على عينة عمدية من القيادات الإدارية العاملة في (دائرة صحة بغداد- الكرخ) من القيادات العليا والوسطى ومسؤولي الوحدات والشعب الإدارية، والبالغة عددهم (82) شخصاً، إذ تم استرجاع (70) استمارة صالحة للتحليل الاحصائي.

المبحث الثاني: الجانب النظري لمتغيرات البحث

أولاً. القيادة الاقناعية The persuasive leadership:

1. **مفهوم القيادة الاقناعية:** إن البيانات المتسمة بالتغييرات المتسارعة المستمرة في مختلف المجالات والاصعدة جعلت المنظمات تحاول التعزيز من قدراتها على البقاء لأطول فترة زمنية ممكنة وتحقيق ديمومتها التنظيمية، وإن هذا البقاء والاستمرارية للمنظمات مرهون بقدرتها قادتها على مواجهة كافة الظروف والتغييرات التي تعيق تقدمها واستمراريتها من خلال دعم الأفراد العاملين في المنظمة وتحفيزهم والتأثير فيهم بطريقة مقنعة وتوجيه جميع مهاراتهم وامكانياتهم لتحقيق اهداف المنظمة (King & Dyer, 2012: 85).

تعد القيادة الاقناعية أحد المفاهيم الحديثة التي تقدم افكاراً جديدة عن الاقناع الذي يتطور بسرعة في جميع المجالات، وإن القيادة الاقناعية هي اللغة الجديدة في قيادة الأعمال (Conger, 2008: 9). ويرى (Rashid et al., 2011: 102) إن القيادة الاقناعية تعتمد على المهارات الشخصية التي يتمتع بها القادة في المنظمات في التعامل مع الأفراد العاملين، من خلال امكانياتهم وقدراتهم الفكرية والبدنية واهتمامهم بالأفراد العاملين وكيفية التأثير فيهم لاستغلال طاقاتهم وامكانياتهم لتحقيق أداء متميز والحث على تحقيق الابداع في العمل.

تهتم القيادة الاقناعية في اقناع الأفراد العاملين لغرض أداء مهام أو متطلبات وواجبات معينة ثم التوصل إلى النتائج الضرورية التي تعزز من أداء الموظف وقدرته على تحقيق الأداء الجيد في عمله داخل المنظمة، إن القيادة الاقناعية تمثل أسلوب اقناعي اداري يؤديه القادة لغرض تحقيق التأثير في الأفراد العاملين من خلال مجموعة من الطرق والوسائل التي تلهمهم وتحثهم على تحقيق الأهداف التنظيمية (Ladd, 2010: 38).

وفي السياق ذاته، يرى (Hills & Hansen, 2019: 21) أن القيادة الاقناعية تحاول إنشاء علاقات ايجابية مع الأفراد العاملين مبنية على الثقة والدعم والاحترام المتبادل والمعاملة الجيدة ما بين الطرفين، وتقلل أيضاً من دوران الأفراد العاملين من خلال تركيز القادة على الاهتمام بالأفراد العاملين واستغلال طاقاتهم ومهاراتهم في تحقيق الأهداف التنظيمية. وتركز القيادة الاقناعية على

التأثير على الأفراد العاملين في المنظمة من خلال مصداقية القائد وسلوكياته التي تكون محط لجذب انظار المرؤوسين وتركز على انتاج المزيد من الأفراد المؤهلين الذين يأملوا بأن يصبحوا ذات يوم قادة المستقبل، وأن تعزز الثقة داخل القيادة الحالية بأن الجهود ستعزز الولاء. وتماشياً مع ما تم ذكره من مفاهيم للقيادة الاقناعية أعلاه يوضح الجدول رقم (1) أدناه بعض تعريفات القيادة الاقناعية وفقاً لآراء عدد من الباحثين وكما يأتي:

الجدول (1): أبرز تعريفات القيادة الاقناعية وفق آراء عدد من الباحثين

ت	الباحث والسنة	التعريف
1	Berry et al., 2010: 3	عملية ممارسة فن الاقناع من قبل القائد للتأثير على الافراد العاملين والعمل على تعزيز قدراتهم واهميتهم في المشاركة في عملية اتخاذ القرارات ومنحهم المكافآت التي تعزز من قدراتهم على الانجاز والاداء.
2	Rashid et al., 2011: 102	طريقة اقناع القائد للأفراد العاملين للقيام بالممارسات والمهام الجديدة والتوصل الى نتائج تساهم في تحقيق الاهداف العامة للمنظمة.
3	King & Dyer, 2012: 85	هي قدرة القائد على التأثير في الافراد العاملين في المنظمة ونقلهم من موقعهم الحالي إلى موقع أفضل.
4	(Anis et al., 2015: 145)	عملية التأثير من قبل القادة على سلوكيات الافراد العاملين من خلال سلوكيات الاقناع ومن خلال الاهتمام بالعاملين والوقوف على احتياجاتهم والوفاء بها.
5	Waly & Jameel, 2020: 70	ممارسة القائد لعملية الاقناع الذي يحفز الافراد فكرياً والحفاظ على مشاعرهم باعتبارهم اهم مورد للمنظمة وتمكينهم من مواكبة التغييرات المختلفة.

المصدر: من إعداد الباحثون بالاستناد إلى الأدبيات.

ومن خلال ما تقدّم، يعرف الباحثون القيادة الإقناعية بأنها " هو نمط يستخدمه المدير لأقناع الأفراد العاملين والتأثير بهم لتحقيق أهداف المنظمة بصورة فاعلة وكفوءة".

2. أهمية القيادة الاقناعية: إن القيادة الاقناعية تؤدي دوراً إيجابياً فعال في الحفاظ على قدرة المنظمات على البقاء لأطول مدة ممكنة وتعد حلقة وصل ما بين الأفراد العاملين وما بين خطط وأهداف المنظمة، وذلك من خلال التأثير الذي يحدثه القادة على الأفراد العاملين والكيفية التي ينظرون بها إلى مساره وإنه على حق من خلال عمله على تطوير التعديلات اللازمة لتلائم المنظمة والاهتمام بأحاسيس الأفراد ومشاعرهم (Berry et al., 2010: 3).

وتؤدي القيادة الاقناعية دوراً مهماً في قيادة فرق العمل داخل المنظمة إذ توضح لهم الرؤية وتمكنهم من الاستجابة للأوضاع والظروف المختلفة والتخطيط الناجح للأهداف ومواجهة المخاطر، وتحفز القيادة الاقناعية المرؤوسين من خلال وضع معايير اخلاقية عالية بحيث يتأثر المرؤوسين بسمات وقدرات القادة على تعزيز وتحسين أداء الفرق لتنفيذ الأهداف المرجوة (Strang, 2012: 188).

وفي نفس الصدد، أشار (Hausmann & DeBerared, 2020: 886) إلى أن القيادة الاقناعية لا تعزز من أداء فرق العمل في المنظمة فحسب وإنما تمكنهم من القدرة على صنع القرارات الفردية المستقلة وتحقيق التوافق والانفتاح على التغيير والابداع في تطوير المنتجات أو الخدمات الجديدة للمنظمة.

فضلا عن ذلك، يرى (ولي وجميل، 2020: 70) أن للقيادة الاقناعية أهمية في تدعيم دور المنظمات وبقاؤها من خلال نقاط عدة:

- أ. تدعيم القوى الإيجابية داخل الفرد لأن ممارسة القائد لعملية الإقناع قد تحفز الأفراد فكرياً.
 - ب. الحفاظ على مشاعر الأفراد العاملين بعدّهم أهم مورد للجماعة، كما إن الأفراد العاملين يتخذون من القائد الإقناعي قدوة لهم.
 - ج. مواكبة التغييرات المحيطة بالمنظمة وتسهيل تحقيق الأهداف المرسومة من قبل الجماعة.
 - د. حاجة المنظمة إلى قائد له القدرة على مواجهة كل الحالات التي تهدد البقاء والاستمرارية بالاعتماد على توفير بيئة عمل تمكن الأفراد من أداء مهامهم الوظيفية، وتركز على تعزيز العمل الجماعي.
3. **أبعاد القيادة الاقناعية:** إن مهمة القيادة الاقناعية هي محاولة اقناع الأفراد العاملين في المنظمة بجدوى التعديلات والتغييرات المناسبة والتي تعد جوهر عملية إدارة التغيير في العمل والتغيير التنظيمي، وإن هذه المهمة تعتمد بشكل اساس على قدرة القادة على التعامل مع الأفراد العاملين واقناعهم والتأثير على دوافعهم ودعم الخطط والمقترحات التي من شأنها أن تحفزهم على تنفيذ القرارات والأفكار التي تصب في صالح الافراد العاملين والمنظمة في الوقت نفسه. حدد (ولي وجميل، 2020: 70) ثلاثة أبعاد للقيادة الاقناعية تمثلت بـ (المصادقية، والالتزام التنظيمي، والجاذبية الشخصية) وكما يأتي:

أ. **المصادقية:** يشير مصطلح المصادقية إلى صدق القادة ووفائهم بالوعود ومطابقة كلامهم للواقع وتخليهم عن الكذب والافكار عن الشيء بخلاف ما هو عليه في الواقع، وإن الصدق يعني نقل الكلام أو المعلومات كما هي دون زيادة أو نقصان أو تحريف أو تشويه أو مغالاة. وتعد المصادقية أحد أهم العوامل المؤثرة في الثقة أو عدم الثقة بمصدر ما وتشخيص المؤشرات والمعايير المحددة لمعنى الصدق من الكذب فهي تعني الأدلة التي تؤكد صدق الخبر أو الحديث أو الموضوع، والمصادقية هي حكم يصدره المتلقي بشأن صدقية القائم بالاتصال، وهذا المفهوم لا يقتصر على القادة فحسب بل أيضاً على جميع الأفراد العاملين والمنظمات والشركات الخاصة والهيئات الحكومية التي ترغب في كسب ثقة الناس والتي لها صورة وتسعى لحمايتها.

ب. **الالتزام التنظيمي:** إن الالتزام التنظيمي هو الامتداد لتوافق قيم المنظمة وأهدافها مع توجهات الأفراد العاملين فيها أو أهدافهم المنظمة بحيث تساهم في تحقيق الأهداف، ويعد الالتزام التنظيمي ارتباط الفرد العامل وتفاعله مع المنظمة التي يعمل بها، أو إنه القوة التي تشد فرداً ما للقيام بحزمة من الأفعال ذات الصلة بهدف واحد أو أكثر من الأهداف، وهو استعداد الفرد ورغبته التي يبذلها للتفاعل الاجتماعي بقصد تزويد المنظمة بالنشاط وتقديم ولاء لها وإيمانه بقيمتها وأهدافها. إن القيادة الاقناعية تدعم الالتزام لارتباطه الكبير بالعمل وتحقيق الاهداف وولاء العاملين للمنظمة لتحقيق أهدافها وتعزيز قيمتها.

ج. **الجاذبية الشخصية:** تعد الجاذبية الشخصية أهم متغيرات التماسك الاجتماعي فمع التجاذب المتبادل يزيد التفاعل بين الأفراد العاملين في المنظمة إلى أعلى مستوياته، وتعتبر الجاذبية الشخصية عن

الصفات التي تتميز بها الشخصية الإنسانية وتمنحها قدرة التأثير على الآخرين وتجعلها مرغوبة من المحيطين بها ويمتلك كل فرد بعض الصفات والخصائص التي تميزه عن غيره، وتعطيه الجاذبية التي تمنحه سحراً خاصاً، حيث إن هناك بعض المميزات المدفونة وبالرغم من إن داخل كل نفس إنسانية عدة ميزات والتي يمكن الاستفادة منها لجذب الآخرين إلا أن هناك من يرى بأن الشخص الجذاب يمتلك شخصية ساحرة وملهمة للآخرين، تجبرهم على تقديم الاحترام، يجب أن يتمتع القائد المقنع بالكثير من المهارات والعادات التي يستخدمها لاكتساب الجاذبية الشخصية والتأثير في المرؤوسين.

ثانياً. الشخصية السايكوباتية في مكان العمل Psychopathic personality in the workplace

1. مفهوم الشخصية السايكوباتية: نشأ مفهوم الشخصية السايكوباتية منذ عام 1941م، وعلى يد الطبيب النفسي الأمريكي Hervey M. Cleckley إذ تناول مفهوم الشخصية السايكوباتية بشكل مفصل في كتاب قناع العقل، ووصف الأشخاص الذين يمتلكون هذه الشخصية بأنهم أشخاص ذوي سلوك سلبي مدمر للذات وللآخرين في ذات الوقت، ويمتازون بارتداء الاقنعة التي تخفي اضطراباتهم الشخصية أو شعور النقص في بنيتهم الشخصية الداخلية التي تجعل الآخرين يروهم ايجابيين ومخلصين واذكياء بينما هم العكس من ذلك (Cleckley, 1964: 340).

إن الشخصية السايكوباتية هي عبارة عن مجموعة من الاضطرابات الشخصية التي تجعل الشخص غير قادر على التحكم بانفعالاته، والافتقار للتعاطف مع الآخرين وعدم قبول النقد من الآخرين، ويعد هذا السلوك سلبي له آثار سلبية على المجتمع وعلى الأفراد العاملين ومنظماتهم أيضاً. وتعد الشخصية السايكوباتية كوكبة من السمات الشخصية والعاطفية والسلوكية وهي اضطراب نفسي يتكون من ثلاثة عناصر أساسية وهي الجرأة والاندفاعية والانانية تتحد لتنتج لنا ما يسمى الشخصية السايكوباتية (Landay et al., 2019: 184).

ويشير (Viding, 2019: 5-6) إلى أن الشخصية السايكوباتية هي عبارة عن مجموعة من الاضطرابات الشخصية التي يتسم بها الفرد والتي تستند بشكل أساسي على الجرأة، وهذا ما يجعل هؤلاء الأفراد يشكلون خطراً على الآخرين لأن الفرد السايكوباتي عادة يجمع ما بين الجرأة الاجتماعية والسمات الأخرى للسايكوباتية وهذا ما يجعل التعرف عليه على المدى القصير أمراً صعب كونه ينتحل صفة الشخص اللطيف والناجح في المجتمع باستمرار.

وفي الصدد نفسه، يرى (Forsyth et al., 2012: 557-558) أن الأفراد السايكوباتيين يميلون إلى القسوة والانانية والحق في تعاملاتهم الشخصية مع الآخرين، وعدم الاهتمام والشعور بالذنب أو الندم عند إيذاء الآخرين بإفعالهم إذ إن إستراتيجيتهم الأساس هي الاستغلال الظاهر والخفي لأشياء وأهداف معينة وقد ينخرطون في مجموعة متنوعة من الأنشطة الإجرامية لتحقيق هذه الأهداف، وعلى صعيد العلاقات الاجتماعية فإن هؤلاء الأشخاص لديهم مهارة عالية في استخدام التأثير الإيجابي لتجنب غضب شخص آخر، والقدرة على البقاء هادئين والسيطرة على غضبهم عندما يلزم الأمر والقسوة والبرود العاطفي إذ تعد الشخصية السايكوباتية في الأصل اضطراباً إكلينيكياً أي ما يدعى باضطراب الشخصية المعادية للمجتمع.

وإن أبرز ما يميز الشخصية السايكوباتية هي نقص العواطف والافتقار إلى الشعور بالذنب والانانية والشخصية السطحية والرغبة المستمرة في الاحتيال على الآخرين وعدم التحلي بالمسؤولية والاندفاع بسهولة نحو السلوكيات السلبية والمعادية للمجتمع والآخرين (Barker, 2014: 2). ولها

آثار سلبية على الأداء في المنظمات كونها تنطوي على العديد من السلوكيات المدمرة للذات والسعي لتحقيق الاهداف والمصالح الخاصة والاستعداد لخداع الآخرين وايضا سوء معاملتهم إذ إن أهم ما يميز الشخص السايكوباتي هو الاندفاع وعدم التوافق مع الآخرين والميل إلى استغلالهم وخدعهم عن طريق اظهار شخصية جذابة ودوده للآخرين (Hogan & Joyce, 2001: 43). وتماشياً مع ما تم ذكره من مفاهيم للشخصية السايكوباتية في مكان العمل اعلاه، يوضح الجدول رقم (2) أدناه بعض تعريفات الشخصية السايكوباتية في مكان العمل وفقاً لآراء عدد من الباحثين وكما يأتي:

الجدول (2): أبرز تعريفات الشخصية السايكوباتية وفق آراء عدد من الباحثين

ت	الباحثة والسنة	التعريف
1	Czar et al., 2011: 208	مجموعة من السمات العاطفية والشخصية مثل عدم التعاطف مع الآخرين أو الشعور بالندم والقسوة والخداع، وعدم الأمانة والانحراف الاجتماعي والافتقار إلى الضمير مما يؤدي إلى سهولة الانخراط في سلوكيات معادية للأفراد الآخرين والمجتمع.
2	Gao & Tang, 2013: 342	مجموعة من السمات الشخصية المتميزة بالسلوك الاندفاعي والقاسي المعادي للآخرين والمجتمع.
3	Neo et al., 2019: 3	اضطراب الشخصية الذي يتميز بسمات شخصية وعاطفية تتجسد في كون الشخص جاذب وإيجابي ظاهرياً، ولكن يعاني من افتقار التعاطف وضعف السيطرة والتحكم في انفعالاته.
4	Bronchain et al., 2020: 63	مجموعة معقدة من السمات التكيفية والغير قادرة على التكيف في نفس ذات الوقت تستند إلى مجموعة من عوامل الاضطراب النفسي المتمثلة بـ (الزجسية، والعداء، والانانية، والافتقار للعواطف).

المصدر: من إعداد الباحثون بالاستناد إلى الأدبيات.

2. سلوكيات الشخصية السايكوباتية في مكان العمل: يؤثر الأشخاص السايكوباتيين سلباً على الأداء في المنظمات ويعدون مصدراً للخطر على الأفراد العاملين فيها أيضاً، لأن الشخص السايكوباتي هو شخص اناني يفتقر للرحمة والمحبة ذو حيلة يحاول خداع الآخرين وإخفاء نواياه لمدة طويلة من أجل الوصول إلى أهدافه المنشودة، يتلاعب الشخص السايكوباتي ويخدع زملائه في العمل بشخصيته الودودة ظاهرياً بينما في الواقع يفتقر للتعاطف ويرى الآخرين ضعفاء وأقل شأناً منه يسهل خدعهم والتلاعب بهم والتقرب منهم بإظهار الشخصية المحبوبة والتأثير عليهم من خلال الصفات أو المعتقدات المشتركة اجتماعياً أو سياسياً أو دينياً، يفعل الشخص السايكوباتي الصراعات والمنافسات بين الأفراد مع بعضهم البعض داخل المنظمة وهو ما يعيق تقدمهم وأدائهم في العمل، ويحاول تعزيز سمعته على حساب الآخرين من خلال نقل الكلام والتبلي على الآخرين وإخفاء الحقيقة وهذا ما يضع

الموظفين في المنظمة في حالة صراع ونزاعات مستمرة تؤثر سلباً على عملهم وتخلق لديهم شعور الكراهية تجاه بعضهم (Babiak et al., 2006: 5-6).

وفي هذا السياق يرى (Forsyth et al., 2012: 560) أن من الممكن أن يتواجد الكثير من الأشخاص السايكوباتيين في بيئات الاعمال والمنظمات وانهم ينتشرون بكثرة تماماً كالأشخاص الميكافيليين والنرجسيين، وخصوصاً في بيئات العمل التي تتطلب التركيز وتعتمد على الأساليب والسلوكيات العقلانية المجردة من العاطفة وهو ما يؤثر سلباً على زملائهم في العمل، ويعزى سبب هذا التأثير السلبي على الآخرين كون الشخص السايكوباتي لا يتفق مع المبادئ الأساسية لنظرية التبادل الاجتماعي بما في ذلك المعاملة بالمثل والتعاون والثقة وتبادل الموارد. لذا يبين (Watts et al., 2019: 3) إن وجود الشخصية السايكوباتية له تأثير على المنظمات وينطوي على تكاليف ومخاطر عدة نفسية وشخصية ومهنية وحتى جسدية قد تصل الى العنف والعدوان احياناً في موقع العمل مما يؤثر على أداء العاملين في المنظمة.

3. ابعاد الشخصية السايكوباتية: أوضح (Blickle et al., 2018: 453) أن الأبعاد المكونة للشخصية السايكوباتية هي كالآتي:

1. الاستجابة العاطفية: يشير بُعد الاستجابة العاطفية إلى جميع الصفات العاطفية القاسية التي يتميز بها الأشخاص السايكوباتيين والمشاعر السطحية الضعيفة واللامبالاة والقسوة في تعاملهم مع زملائهم، لا يشعر الشخص السايكوباتي بالتعاطف أو الذنب والندم عند الاساءة إلى الآخرين ولديهم صعوبة في إقامة الروابط والعلاقات الاجتماعية (Larrañaga&Orue,2019:3). وإن الافتقار إلى التعاطف في التعامل مع الآخرين وعدم الشعور بالمسؤولية أو التأنيب الضمير هي أبرز سمة يتسم بها الأشخاص السايكوباتيين (Bronchain et al., 2019: 41). يؤدي فشل الأشخاص السايكوباتيين في اظهار التعاطف مع زملائهم في العمل وسلوكياتهم الخاطئة الى جعلهم يخرطون مستقبلاً في سلوكيات منحرفة وعدوانية ومن ثم يقلل مستوى ادائهم الوظيفي، إذ إنهم لا يحترمون حقوق الآخرين ولا يعتمدون على مبدأ المعاملة بالمثل ويتهربون باستمرار من المسؤولية والالتزام بالمواعيد والعمل وتؤدي عاطفتهم المنخفضة ايضاً الى عدم الشعور بالولاء لعملهم وللمنظمة ايضاً (Forsyth et al., 2012: 560).

2. الإستجابة المعرفية: إن الأشخاص السايكوباتيين غير قادرين على الاستجابة المعرفية وفهم الحالات العاطفية للآخرين والتمثيل العقلي للعمليات العاطفية لشخص آخر ومن ثم التفاعل مع الآخرين عاطفياً على المستوى المعرفي، وتشير الاستجابة المعرفية إلى العجز في المشاركة المعرفية مع الآخرين (Boduszek et al., 2019: 3). وإن الشخص السايكوباتي لا يشارك المعلومات والمعرفة مع زملائه ولا يتعلم من التجارب، وغالباً ما تكون استجاباته غير متناسبة ويستخف بالواقع وبالحقيقة وعدم كفاية التقويم الاجتماعي (Karpman,1948: 523). قد يعزى سبب عدم كفاية الاستجابة المعرفية للأشخاص السايكوباتيين إلى الضغوط النفسية والسلبية الانفعالية والقلق والعاطفية السلبية في التعامل مع الآخرين وافتقارهم للمرونة مما يجعلهم غير قابلين على التكيف نفسياً وبيئياً وهو ما يؤثر على الأداء في العمل (Skeem et al., 2011: 104).

3. التلاعب النفسي: يقصد بالتلاعب النفسي الطريقة التي يستهدف بها الشخص السايكوباتي مشاعر الأفراد الآخرين للاستفادة منهم وتحقيق مصالح واهداف شخصية، إذ إن الشخص السايكوباتي بارع في تمثيل دور الشخصية الودودة والمحبوبة ظاهرياً وبارع في اقناع الآخرين واعطائهم انطباعات

إيجابية عنه لكن في الحقيقة هو شخص مضطرب نفسياً غير أمين وغير متعاطف في ذات الوقت. وإن ما يمتلكه من قسوة القلب وعدم الشعور بالذنب هي التي تقوده إلى التلاعب في الآخرين وإيذائهم (Watts et al., 2019: 4). إن التلاعب النفسي سلوك غير أخلاقي له آثار مدمرة على الآخرين والمجتمع يستغل فيه الأشخاص السايكوباتيين ثقة زملائهم ومديرهم في العمل ويتلاعبون بمشاعر وعواطف الاصدقاء والغرباء دون استثناء من أجل تحقيق هدف معين، وإن الاندفاعية وعدم الشعور بالخوف وما يمتلكون من قوة وجرأة هو ما يجعلهم يخرطون في مثل هذه السلوكيات (Gao & Tang, 2013: 343).

4. الأنانية: يقصد بالأنانية الاهتمام المفرط بالنفس وعدم الاهتمام بالآخرين إذ يتسم الأشخاص السايكوباتيين بالأنانية المرضية المطلقة والتمركز حول الذات وعدم القدرة على حب الآخرين والاهتمام بهم، قد تختلف درجة الأنانية من شخص لآخر فيعبر البعض عنها بالغرور أو احترام الذات أو عدم القدرة على التعاطف مع الآخرين بأي شكل من الأشكال، أن الشخص السايكوباتي غير قادر على إبداء الإعجاب بالآخرين أو القدرة على الاستجابة لردود الأفعال العاطفية وحتى الاستجابة لردود هذه الأفعال تكون محدودة جداً لغرض الوصول إلى هدف معين (Cleckley, 1964: 342). ومن الجدير بالذكر على الرغم من أن الشخصية السايكوباتية لها تاريخ طويل فإن هذه الشخصية تختلف باختلاف الثقافات ووفقاً للتنشئة الاجتماعية للفرد، وإن صفة الأنانية والتعاطف وحب الذات هي أكثر صفة يتميز بها السايكوباتيين فهم أشخاص نرجسيون بامتياز فضلاً عن نظرتهم السطحية للآخرين (Cook, 1996: 24).

المبحث الثالث: الجانب الميداني للبحث

أولاً. الثبات البنائي لأداة قياس البحث: يشير الثبات إلى اتساق مقياس الدراسة وثبات النتائج الممكن الحصول عليها من المقياس عبر مدة زمنية مختلفة. والثبات البنائي لأداة القياس يتم التحقق منه من خلال استعمال اختبار ألفا كرونباخ وقد تم حساب معامل الثبات للأداة باستعمال معامل ألفا كرونباخ المبين في الجدول رقم (3) الآتي:

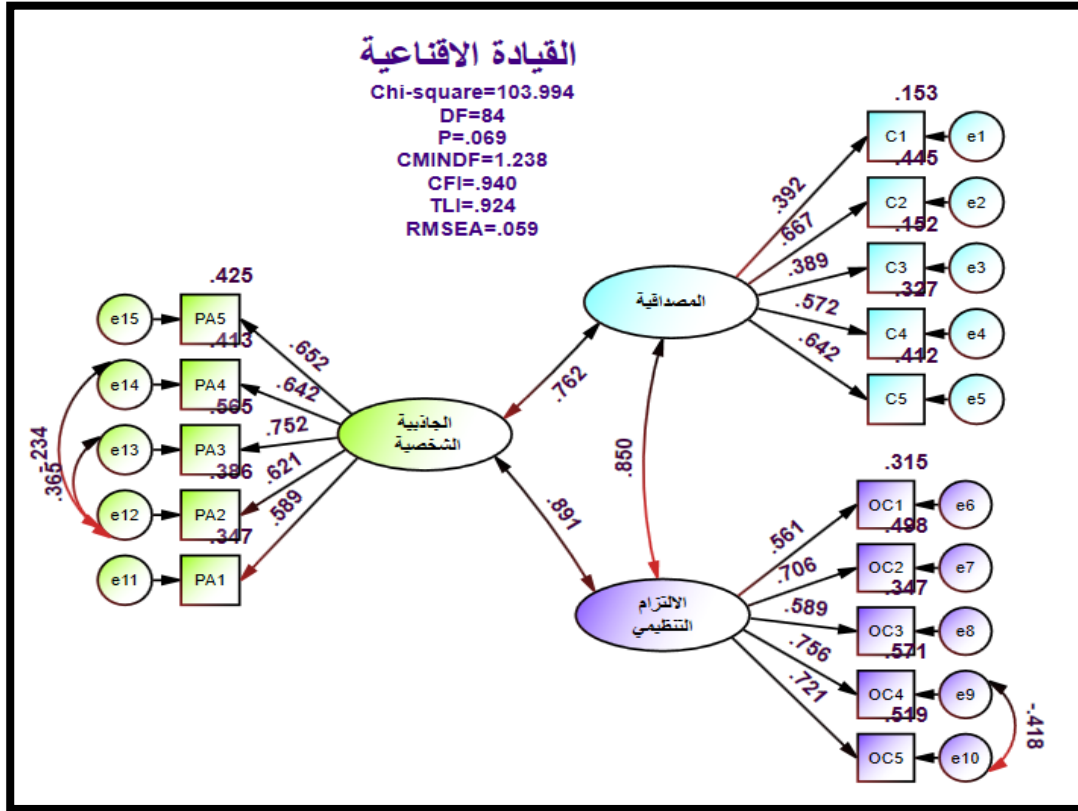
الجدول (3): معاملات الثبات لأداة قياس البحث

الرمز	ألفا كرونباخ	متغيرات الدراسة
C	0.841	المصادقية
OC	0.702	الالتزام التنظيمي
PA	0.781	الجاذبية الشخصية
PL	0.840	القيادة الإقناعية
ER	0.777	الاستجابة العاطفية
CR	0.835	الاستجابة المعرفية
PM	0.811	التلاعب النفسي
S	0.818	الأنانية
RPP	0.851	الحد من الشخصية السايكوباتية

يظهر الجدول رقم (3) بأن قيم معامل ألفا كرونباخ قد تراوحت بين (0.702-0.851) وهي جيدة إحصائياً لأن قيمتها أكبر من (0.70)، والتي تدل على أن الأداة تتصف بالاتساق والثبات الداخلي.

ثانياً. الصدق البنائي التوكيدي:

1. التحليل العاملي التوكيدي للمتغير القيادة الاقناعية: يبين الشكل رقم (2) التحليل العاملي التوكيدي لنموذج القيادة الاقناعية والذي يتكون من ثلاثة أبعاد اساسية والمؤلفة من (15) فقرات اذ يتضح من الشكل رقم (2) ان جميع مؤشرات جودة حسن المطابقة كانت ضمن المعايير وهو مؤشر جيد وكافي لأجراء التحليلات المعنوية اللاحقة.



الشكل (2): الانموذج الكامل لمتغير القيادة الاقناعية

المصدر: برنامج AMOS V.25

إذ يتبين من خلال الجدول رقم (4) قيم التشبعات المعيارية لجميع فقرات متغير القيادة الاقناعية تراوحت بين (0.389، 0.752) وهي نسبية جيدة، كما يتبين أن الصدق البنائي للمقياس لجميع فقرات متغير القيادة الاقناعية معنوية، إذ تبين أن القيم المعيارية (CR) لجميع الفقرات قد تراوحت بين (2.198 - 4.523) وهي أكبر من القيمة المعيارية الحرجة (CR) البالغة (1.96)، وهذا يدل على صدق العبارات وهو مؤشر جيد لأجراء التحليلات المعنوية اللاحقة.

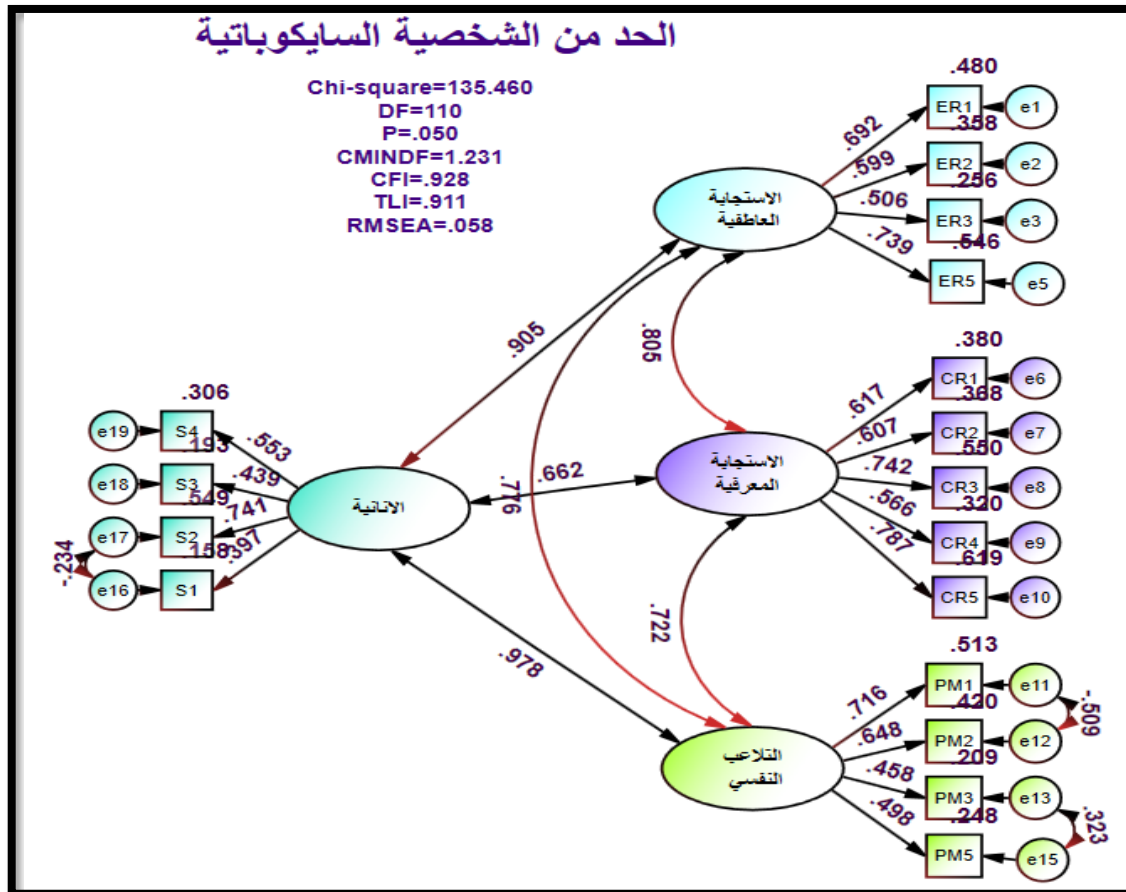
الجدول (4): المؤشرات الاحصائية لأبعاد متغير القيادة الاقناعية

الفقرات	المسار	الأبعاد	التشبعات المعيارية	C.R.	P
C1	<---	المصداقية	.392		
C2	<---		.667	2.811	.005
C3	<---		.389	2.198	.028
C4	<---		.572	2.632	.008
C5	<---		.642	2.735	.006

الفقرات	المسار	الابعاد	التشبعات المعيارية	C.R.	P
OC1	<---	الالتزام التنظيمي	.561		
OC2	<---		.706	4.315	***
OC3	<---		.589	3.927	***
OC4	<---		.756	4.427	***
OC5	<---		.721	4.323	***
PA1	<---	الجاذبية الشخصية	.589		
PA2	<---		.621	3.858	***
PA3	<---		.752	4.523	***
PA4	<---		.642	4.079	***
PA5	<---		.652	4.190	***

المصدر: برنامج AMOS V.25

2. التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الحد من الشخصية السايكوباتية: يبين الشكل رقم (3) يوضح التحليل العاملي التوكيدي لنموذج الحد من الشخصية السايكوباتية والذي يتكون من أربعة أبعاد اساسية والمؤلفة من (17) فقرات إذ يتضح من الشكل رقم (4) أن جميع مؤشرات جودة حسن المطابقة كانت ضمن المعايير وهو مؤشر جيد وكافي لأجراء التحليلات المعنوية اللاحقة.



الشكل (3): الانموذج الكامل لمتغير الشخصية السايكوباتية

المصدر: برنامج AMOS V.25.

إذ يتبين من خلال الجدول رقم (5) قيم التشبعات المعيارية لجميع فقرات متغير الحد من الشخصية السايكوباتية تراوحت بين (0.397-0.787) وهي نسبة جيدة، كما يتبين أن الصدق البنائي للمقياس لجميع فقرات متغير الحد من الشخصية السايكوباتية معنوية، إذ يتضح أن القيم المعيارية (CR) لجميع الفقرات قد تراوحت بين (2.472-5.29) وهي أكبر من القيمة المعيارية الحرجة (CR) البالغة (1.96)، وهذا يدل على صدق العبارات وهو مؤشر جيد لأجراء التحليلات المعنوية اللاحقة.

الجدول (5): المؤشرات الوصفية لأبعاد متغير الحد من الشخصية السايكوباتية

الفقرات	المسار	المتغير	التشبعات المعيارية	C.R.	P
ER1	<---	الاستجابة العاطفية	.692		
ER2	<---		.599	4.328	***
ER3	<---		.506	3.749	***
ER5	<---		.739	5.290	***
CR1	<---	الاستجابة المعرفية	.617		
CR2	<---		.607	4.100	***
CR3	<---		.742	4.607	***
CR4	<---		.566	3.849	***
CR5	<---		.787	4.930	***
PM1	<---	التلاعب النفسي	.716		
PM2	<---		.648	3.757	***
PM3	<---		.458	3.431	***
PM5	<---		.498	3.611	***
S1	<---	الانانية	.397		
S2	<---		.741	2.867	.004
S3	<---		.439	2.472	.013
S4	<---		.553	2.806	.005

المصدر: برنامج AMOS V.25.

ثالثاً. التحليل الوصفي لمتغيرات البحث:

1. القيادة الاقناعية يتضح من الجدول رقم (6) إن أعلى وسط حسابي عام بلغ عند بعد المصدقية، إذ بلغ (3.540) وبمستوى جيد إذ بلغ الانحراف المعياري له (0.518) ومعامل اختلاف (14.630) إذ جاء هذا البعد بالمستوى الأول من حيث الأهمية النسبية، أما أقل وسط حسابي عام فقد كان عند بعد الجاذبية الشخصية إذ بلغ (3.454) وبمستوى جيد وانحراف معياري (0.545) ومعامل اختلاف (15.769) إذ جاء هذا البعد بالمستوى الثالث من حيث الأهمية النسبية، أما بصورة اجمالية فقد حقق متغير القيادة الاقناعية وسطاً حسابياً بلغ (3.494) بمستوى جيد وانحراف معياري بلغ (0.465) إذ بلغ معامل الاختلاف (13.296) حيث جاء بالتسلسل الثاني من حيث الأهمية النسبية.

2. الحد من الشخصية السايكوباتية: يتضح من الجدول رقم (6) أن أعلى وسط حسابي عام بلغ عند بعد الاستجابة المعرفية، إذ بلغ (3.504) وبمستوى جيد إذ بلغ الانحراف المعياري له (0.589) ومعامل اختلاف (16.811) إذ جاء هذا البعد بالمستوى الرابع من حيث الأهمية النسبية، أما أقل وسط حسابي عام فقد كان عند بعد التلاعب النفسي إذ بلغ (3.454) وبمستوى جيد وانحراف معياري (0.484) ومعامل اختلاف (14.013) إذ جاء هذا البعد بالمستوى الثاني من حيث الأهمية النسبية، أما بصورة اجمالية فقد حقق متغير الحد من الشخصية السايكوباتية وسطا حسابيا بلغ (3.485) بمستوى جيد وبانحراف معياري بلغ (0.430) إذ بلغ معامل الاختلاف (12.329) حيث جاء بالتسلسل الأول من حيث الأهمية النسبية

الجدول (6): المؤشرات المعنوية لمتغيرات وابعاد البحث

الابعاد متغيرات البحث	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية
المصادقية	3.540	0.518	14.630	1
الالتزام التنظيمي	3.489	0.538	15.421	2
الجاذبية الشخصية	3.454	0.545	15.769	3
القيادة الاقناعية	3.494	0.465	13.296	الثاني
الاستجابة العاطفية	3.486	0.519	14.897	3
الاستجابة المعرفية	3.504	0.589	16.811	4
التلاعب النفسي	3.454	0.484	14.013	2
الانانية	3.496	0.467	13.363	1
الحد من الشخصية السايكوباتية	3.485	0.430	12.329	الأول

المصدر: برنامج SPSS V.25.

رابعا. اختبار فرضيات البحث:

1. اختبار الفرضية الأولى والتي مفادها: (لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للقيادة الاقناعية في الحد من الشخصية السايكوباتية)

يتبين من الجدول رقم (7) قيمة (F) المستخرجة بين القيادة الاقناعية في الحد من الشخصية السايكوباتية إذ سجلت (183.239). وهي (أكبر) من (F) الجدولية البالغة (3.94) عند مستوى دلالة (0.05) وهذه النتيجة توفر دعماً كافياً لقبول الفرضية البديلة والتي تفيد بأن. (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للقيادة الاقناعية في الحد من الشخصية السايكوباتية) وهذا مما يدل على وجود تأثير ذو دلالة معنوية للقيادة الاقناعية في الحد من الشخصية السايكوباتية، حققت قيمة معامل التحديد المصحح (R^2) ما قيمته (0.725) وهذا يشير إلى أن القيادة الاقناعية تفسر ما نسبته (72%) من المتغيرات التي تطرأ على الحد من الشخصية السايكوباتية. كما وسجلت قيمة (t) المستخرجة لمعامل الميل الحدي لمتغير القيادة الاقناعية (13.537). وهي أكبر من القيمة (t) الجدولية البالغة (1.984) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يشير إلى ثبوت معنوية معامل الميل الحدي لمتغير القيادة الاقناعية إذ يتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.790) بأن زيادة القيادة الاقناعية بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة الحد من الشخصية السايكوباتية بنسبة (79%).

الجدول (7): تحليل الاثر بين القيادة الاقناعية في الحد من الشخصية السايكوباتية

المتغير التابع	القرار	Sig	(t)	(F)	Adj(R ²)	(R ²)	R	المتغير المستقل	
الحد من الشخصية السايكوباتية	قبول الفرضية البديلة	0.000	13.537	183.239	0.725	0.729	0.854	0.725 (α)	القيادة
								0.790 (β)	الاقناعية

2. اختبار الفرضيات الفرعية: لأبعاد القيادة الاقناعية في الحد من الشخصية السايكوباتية، إذ يتبين من الجدول (8) ما يأتي:

أ. حققت قيمة (F) المستخرجة بين ابعاد القيادة الاقناعية في الحد من الشخصية السايكوباتية (49.009، 93.383، 138.069) على التوالي. وهي أكبر من القيمة (F) الجدولية البالغة (3.94) عند مستوى دلالة (0.05) وبناءً يكون القرار كما هم موضح في الجدول رقم (8) الآتي:

الجدول (8): الفرضيات الفرعية للتأثير بين ابعاد القيادة الاقناعية في الحد من الشخصية السايكوباتية

رمز الفرضية	الفرضية	القرار
H01	لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد المصادقية في الحد من الشخصية السايكوباتية	قبول الفرضية البديلة
H02	لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد الالتزام التنظيمي في الحد من الشخصية السايكوباتية	قبول الفرضية البديلة
H03	لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد الجاذبية الشخصية في الحد من الشخصية السايكوباتية	قبول الفرضية البديلة
عدد فرضيات العدم (الصفريّة) المقبولة		0
عدد الفرضيات البديلة المقبولة		3

ب. سجلت قيمة معامل الارتباط (R) ما قيمته (0.647، 0.761، 0.819) وهذا يشير إلى أن هنالك تباين في قيمة الارتباط بين أبعاد القيادة الاقناعية في متغير الحد من الشخصية السايكوباتية، إذ يتبين أن أعلى قيمة ارتباط كانت عند بعد (الجاذبية الشخصية) إذ بلغت (0.819)، كما بينت النتائج أن أقل قيمة ارتباط كانت عند بعد (المصادقية) إذ بلغت (0.647).

ج. حققت قيمة معامل التحديد المصحح (R²) ما قيمته (0.410، 0.572، 0.665) وهذا يشير إلى أن هنالك تباين في تفسير أبعاد القيادة الاقناعية لمتغير الحد من الشخصية السايكوباتية، إذ يتبين أن أعلى نسبة تفسيرية كانت عند بعد (الجاذبية الشخصية) إذ فسرة ما نسبة (66%) من المتغيرات التي تطرأ على متغير الحد من الشخصية السايكوباتية، أما أقل نسبة تفسيرية كانت عند بعد (المصادقية) إذ فسرة ما نسبة (41%) من المتغيرات التي تطرأ على متغير الحد من الشخصية السايكوباتية.

د. بلغت قيمة (t) المستخرجة لمعامل الميل الحدي بين ابعاد القيادة الاقناعية في الحد من الشخصية السايكوباتية (7.001، 9.663، 11.750) على التوالي. وهي أكبر من القيمة (t) الجدولية البالغة (1.984) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يشير إلى ثبوت معنوية معامل الميل الحدي لأبعاد القيادة الاقناعية.

هـ. يتضح من قيمة معامل الميل الحدي (β) للأبعاد كافة والبالغة (0.537، 0.607، 0.646) على التوالي إذ تشير إلى أن هنالك تباين في القوة تأثيرية لأبعاد القيادة الاقناعية في متغير الحد من الشخصية السايكوباتية إذ يتبين أن أعلى قوة تأثيره كانت عند بعد (الجاذبية الشخصية) إذ إن زيادة هذا البعد بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة متغير الحد من الشخصية السايكوباتية بنسبة (64%)، كما يتضح أن أقل قوة تأثيرية كانت عند بعد (المصادقية) إذ إن زيادة هذا البعد بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة متغير الحد من الشخصية السايكوباتية بنسبة (53%)، والجدول رقم (9) يوضح المؤشرات الاحصائية بين أبعاد القيادة الاقناعية في الحد من الشخصية السايكوباتية، وكما يأتي:

الجدول (9): المؤشرات الاحصائية بين أبعاد القيادة الاقناعية في الحد من الشخصية السايكوباتية

الحد من الشخصية السايكوباتية	ابعاد القيادة الاقناعية	A	B	R	R ²	Adj (R ²)	F	t	sig
الشخصية السايكوباتية	المصادقية	1.584	0.537	0.647	0.419	0.410	49.009	7.001	0.000
	الالتزام التنظيمي	1.366	0.607	0.761	0.579	0.572	93.383	9.663	0.000
	الجاذبية الشخصية	1.255	0.646	0.819	0.670	0.665	138.069	11.750	0.000

المصدر: برنامج SPSS V.25

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

اولاً. الاستنتاجات:

1. إن اعتماد قادة المنظمات على الطرق والأساليب الاقناعية للتأثير في الأفراد العاملين يؤدي إلى تحفيزهم فكرياً وعاطفياً.
2. إن للقيادة الاقناعية تأثير إيجابي على الأفراد العاملين في المنظمة من خلال الشخصية الجاذبة للقائد، والتي تعمل على جذب المرؤوسين والتأثير بهم نحو تحقيق المهام والممارسات المطلوبة لتحقيق أهداف المنظمة.
3. لسلوكيات الشخصية السايكوباتية في مكان العمل تأثير كبير على الأفراد العاملين من الزملاء وغيرهم وحتى المديرين بطريقة سلبية وقد تكون مؤذية في بعض الأحيان.
4. إن سمات الشخصية السايكوباتية في مكان العمل عبارة عن عوامل مدمرة، تساهم في ثني المنظمة عن تحقيق أهدافها المنشودة.
5. يمكن الاستنتاج نظرياً أن أسلوب أو نمط القيادة الاقناعية له دور وتأثير كبير في الحد من سلوكيات الشخصية السايكوباتية في مكان العمل، وذلك لما يمكن أن يقوم به القائد من تأثير في أصحاب هذه السلوكيات المدمرة.

ثانياً. التوصيات:

1. ضرورة أن تقوم المنظمة بالتركيز على استخدام الطرق والأساليب الاقناعية للتأثير في الأفراد العاملين والتي تؤدي إلى تحفيزهم فكرياً وعاطفياً.
2. يتحتم على القائد أن يكون قدوة للأفراد العاملين من خلال ممارساته القيم والمعايير الاخلاقية والعلاقات الايجابية والاهتمام في تلبية احتياجات الأفراد العاملين، لغرض جذب المرؤوسين والتأثير بهم نحو تحقيق المهام والممارسات المطلوبة لتحقيق أهداف المنظمة.

3. ضرورة التعامل الجدي والحازم مع الأفراد الممتلكين لسلوكيات الشخصية السايكوباتية في مكان العمل، والقيام باتخاذ الإجراءات اللازمة للتخلص منها أو الحد منها بصورة معينة.
4. يتطلب من المنظمة والقادة على وجه الخصوص أن يقللوا من المحاباة والتحيز عند توجيه الأفراد العاملين أو عند اختيار البعض للقيام بمهمة محددة لكي يتم منع ظهور سلوكيات أو سمات الشخصية السايكوباتية في مكان العمل.
5. ضرورة أن تقوم المنظمة بتوظيف قادة ذوو أسلوب إقناعي يعملون على دعم وإقناع الموظفين بالأهداف المرسومة وطرق العمل المطلوبة، وعدم الكذب والتحيز، لكي يتم الحد من ظهور سلوكيات الشخصية السايكوباتية في مكان العمل.

المصادر

1. Anis, M. Y., Yuliarti, M. S., & Malik, A. Abdurrahman Wahid's Visions in Leadership Towards Muslim Pluralistic Society in Indonesia: Media and Discourse Analysis.
2. Babiak, P., Hare, R. D., & McLaren, T., (2006), Snakes in suits: When psychopaths go to work. New York, NY: Regan Books.
3. Barker, E. (2014). Which Professions Have the Most Psychopaths? The Fewest? Time. Retrieved August 30, 2014.
4. Berry, L., Mirabito, A. M., & Baun, W., (2010), What's the hard return on employee wellness programs? Harvard business review, December, 2012-68.
5. Blickle, G., Schütte, N., & Genau, H. A., (2018), Manager psychopathy, trait activation, and job performance: A multi-source study. European Journal of Work and Organizational Psychology, 27(4), 450-461.
6. Boduszek, D., Debowska, A., Sherretts, N., Willmott, D., Boulton, M., Kielkiewicz, K., & Hyland, P., (2019), Are prisoners more psychopathic than non-forensic populations? Profiling psychopathic traits among prisoners, community adults, university students, and adolescents. Deviant Behavior, 1-13.
7. Bronchain, J., Raynal, P., & Chabrol, H., (2020), Heterogeneity of adaptive features among psychopathy variants. Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment, 11(1), 63.
8. Cleckley, H. M., (1964), The mask of sanity: An attempt to clarify some issues about the so-called psychopathic personality. Ravenio Books.
9. Conger, M., (2002), Leadership learning to share the vision. Organizational dynamics, 19(3), 45-52.
10. Cooke, D. J., (1996), Psychopathic personality in different cultures: What do we know? What do we need to find out? Journal of Personality Disorders, 10(1), 23-40.
11. Czar, K. A., Dahlen, E. R., Bullock, E. E., & Nicholson, B. C., (2011), Psychopathic personality traits in relational aggression among young adults. Aggressive behavior, 37(2), 207-214.
12. Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A., (2012), A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: a social exchange perspective. Journal of applied psychology, 97(3), 557.

13. Gao, Y., & Tang, S., (2013), Psychopathic personality and utilitarian moral judgment in college students. *Journal of Criminal Justice*, 41(5), 342-349.
14. Hausmann, L. R., & DeBerard, M. S., (2020), Reflections on growing leadership capacity through formal training and mid-career peer connections. *Translational Behavioral Medicine*, 10(4), 886-889.
15. Hills, B. R., & Hansen, M. J., (2019), The Neglected Art of Persuasive Leadership for Attorneys. *HLRe: Off Rec.*, 10, 18.
16. Hogan, R., & Hogan, J., (2001), Assessing leadership: A view from the dark side. *International Journal of Selection and assessment*, 9(1-2), 40-51.
17. Karpman, B., (1948), The myth of the psychopathic personality. *American Journal of Psychiatry*, 104 (9), 523-534.
18. King, D., & Dyer, K., (2012), *International Handbook of Academic Research and Teaching: Proceedings of Intellectbase International Consortium*, vol 22, Spring 2012, San Antonio, TX, USA, 298-306.
19. Ladd, J. M., (2010), The neglected power of elite opinion leadership to produce antipathy toward the news media: Evidence from a survey experiment. *Political Behavior*, 32(1), 29-50.
20. Landay, K., Harms, P. D., & Credé, M., (2019), Shall we serve the dark lords? A meta-analytic review of psychopathy and leadership. *Journal of applied psychology*, 104(1), 183.
21. Neo, B., Sellbom, M., & Wygant, D. B., (2019), Evaluating the psychometric effects and assessment of inconsistent responding on the Psychopathic Personality Inventory–Revised in a correctional sample. *Journal of personality disorders*, 33(5), 707-720.
22. Rashid, H. A., Asad, A., & Ashraf, M. M., (2011), Factors persuading employee engagement and linkage of EE to personal & organizational performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(5), 98-108.
23. Skeem, J. L., Polaschek, D. L., Patrick, C. J., & Lilienfeld, S. O., (2011), Psychopathic personality: Bridging the gap between scientific evidence and public policy. *Psychological Science in the Public Interest*, 12(3), 95-162.
24. Strang, K. D., (2012), Group cohesion, personality and leadership effect on networked marketing staff performance. *International Journal of Networking and Virtual Organisations*, 10(2), 187-209.
25. Viding, E., (2019), We need to talk about development and victims. *Journal of Personality Disorders*, 33(5), 640-644.
26. Waly, D. A. E., & Jameel, A. P. P. M., (2020), The role of Persuasive Leadership in Enhancing the dimensions of an Organizational Rhetoric/A survey of the opinions as a sample of the Managerial leaders of al-Hayat Soft Drinks and Mineral Water Company in Erbil. *Tikrit Journal of Administration and Economics Sciences*, 16(51 part 2).
27. Watts, A. L., Rohr, J. C., McCauley, K. L., Smith, S. F., Howe, K. L., & Lilienfeld, S. O., (2019), Do psychopathic birds of a feather flock together? Psychopathic personality traits and romantic preferences. *Journal of Personality*, 87(2), 341-362.