التمتر الوظيفي وعلاقته بالشخصية السايكوباتية لدى موظفي الدولة

أ. د. أمل إبراهيم حسون الخالدي

الجامعة المستنصرية، كلية التربية، قسم الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي

الملخص

هدف البحث الحالي التعرف على طبيعة العلاقة بين الشخصية السايكوباتية والتمتر الوظيفي. فتكون مجتمع البحث من موظفي الدولة (وزارتي التربية والكهرباء)، سحبت عينة البحث بالطريقة العشوائية البسيطة وتكونت من (١٥٠) موظف وموظفة تبنت الباحثة اداتي البحث وتم استخراج الخصائص السايكومترية لهما. توصل البحث الحالي الى نتيجة مفادها بأن هناك علاقة ارتباطية بين الشخصية السايكوباتية والتمتر الوظيفي. وتوصل البحث الى مجموعة من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: التمر الوظيفي، الشخصية السايكوباتية، موظفي الدولة.

Job Bullying and its Relationship to the Psychopathic Personality of State

Employees

Dr. Amal Ibrahim Hassoun Al-Khalidi

Mustansiriyah University, College of Education,

Department of Psychological Counseling and Educational Guidance

Abstract:

The research aimed to identify the nature of the relationship between the Occupational bullying and psychopathic personality. The research community consisted of the state employees From the Ministries of Education and Electricity. The research sample was withdrawn in a simple random way, and it consisted of (150) employees. The researcher adopted the two research tools and subjected them to psychometric properties. The research concluded that there is a correlation between the Occupational bullying and psychopathic personality of the employees. The research reached a set of recommendations and proposals.

Keywords: Job bullying, psychopathic personality, state employees

مشكلة البحث:

تعد الموارد البشرية في بيئة العمل أكثر الثروات اهمية في عالمنا اليوم ونتيجة لذلك فإن التحدي الذي يواجه معظم المنظمات هو الاحتفاظ بمواردها البشرية، مما يؤثر على القدرة التنافسية للمنظمات وتحقيق الأهداف المرسومة، إلا أن هناك العديد من المعوقات التي قد تؤثر على أداء الموظفين، ورضاهم والتزامهم، ومن هذه المعوقات هي سلوكيات التمر في مكان العمل (التمتر الوظيفي)، الذي قد يكون من قبل أصحاب العمل أو الزملاء، وهي من القضايا السلبية، وغير الأخلاقية التي تخلق مخاطر صحية في بيئة العمل، وتشير تلك السلوكيات إلى المضايقة، أو الإساءة، أو الاستبعاد الاجتماعي لشخص ما، أو التأثير سلبا على عمله، وتتم هذه الممارسات السلبية، بشكل منتظم ومنكرر في مكان العمل، (Einarsen and Matthiesen، ٢٠١٠).

وهذه مشكلة متنامية، إذ يتعرض الموظفون في جميع أنحاء العالم للتخويف والإساءة في العمل، ففي الولايات المتحدة على سبيل المثال، يؤثر التمر في مكان العمل على ٦٠.٣ مليون أمريكي كل عام (W. B. S., 2017).

يرى (Heather, ٢٠٠٤) أن التمر في مكان العمل هو في الأساس فعل عدواني، عادة ما ينطوي على عنف نفسي وفي بعض الأحيان عدوان جسدي بسيط. ومن المهم ملاحظة أن التمر قد يكون خطيراً للغاية وربما يهدد الحياة. فهو يشكل أي سلوكيات مستمرة أو سلوكيات غير مرغوب فيها أو مسيئة أو مهينة تجاه فرد أو مجموعة من الموظفين.

ويرى كل من Shuster and, Graham, Juvonen ٢٠٠٣، إن التمر هو سلوك يحصل من عدم التوازن بين شخصين الأول يسمى المتمتر، والآخر يسمى الضحية، وهو يتضمن الإيذاء الجسدي واللفظي، ومن بين ذلك دعوة الشخص بلقب لا يحبه، أو العمل على نشر إشاعات عنه، أو رفضه من قبل الآخرين. وقد يلجأ الكثير من المتمترين إلى تغيير المعلومات بطريقة ذكية ويخططون لتحديد ضحاياهم ومن ثم إنهاكهم (Peyton, ٢٠٠٣) وقد يسعى المتمترون بمرور الوقت ليكرروا السلوكيات نفسها مع العديد من الضحايا، فيسمى بذلك التمر المزمن، فيصبح التمر أسلوب حياة ذلك الفرد ومن الصعب تغييره (Namie, ٢٠٠٣).

وقد يقوم المتمترون بكل هذه الطرق كي ينظر لهم على أنهم أشخاص أقوياء أو اجتماعيون، أو من أجل لفت الانتباه، كما يمكن أن يمارسوا التمر بدافع الغيرة أيضاً، أو لأنهم تعرضوا لمثل هذه الأفعال من قبل (Levinson and Crother ٢٠٠٤) .

ويرى (Arthur, ٢٠١٨ : ١٥٨) بان سلوك التمر غالباً ما يكون صريحاً وواضحاً وليس سرياً، فيستهدف المتمترون الأشخاص في أية فرصة يمكنهم الحصول عليها.

بناءً على ما تقدم تتمثل مشكلة البحث الحالي بالإجابة على السؤال الآتي (هل تسهم الشخصية السايكوباتية بسلوكيات التمر في مكان العمل؟).

أهمية البحث:

تحدد شخصية الفرد أفكاره ومشاعره وسلوكياته، وتتوقع نتائج الحياة، فقد اشار (روبرتس وآخرون، ٣١٨، ٢٠٠٧) إلى أن الشخصية "لا ينبغي إهمالها باعتبارها عاملاً مهماً في فهم ظاهرة التمر".

تعد الشخصية السايكوباتية اضطراب نمائي يتسم بالقصور في الإدراك والسلوك الاجتماعي ويتضمن أسلوب بينشخصي متعطرس يشتمل على ملامح اكلينيكية مثل العظمة والخداع، وقصور الخبرة الانفعالية، والافتقار إلى الندم والتعاطف، وهو أسلوب سلوكي اندفاعي يتمثل بالبحث عن الإثارة والبعد عن تحمل المسؤولية وصعوبات في التخطيط وكل ذلك يعكس السلوك المضاد للمجتمع. (Hansen, 2008)

وتتمثل خطورة الشخصية السايكوباتية Personality Psychopathic في أن صاحبها يتلذذ بالسيطرة على الآخرين وإيذائهم، وإن لم يحقق أية فائدة، فهو قد يسرق دون أن يكون محتاجاً إلى المال، كما انه يجيد الكذب واختلاق الأعداء التي يبرر بها أفعاله المشينة (Carpenter, 2006).

وغالباً ما يكون السايكوباتي جذاب، وذكي، ومتكلم مؤثر بالحديث يستطيع أن يقنع الآخر بأسلوبه الخلاب، كما انه ذو شخصية منبسطة، وليس لديه هدف غريزي حيواني، لذا صنفت هذه الشخصية على وفق المعايير الاجتماعية والطبية بأنها ليست مريضة نفسياً أو عقلياً بل هي شخصية منحرفة عن قيم المجتمع، وهذا الانحراف يعد بحد ذاته خروجاً عن المألوف حتى سميت بالشخصية المضادة أو المناهضة للمجتمع.

توصلت دراسة (Seigne et al 2007) التي هدفت الى ايجاد العلاقة بين خصائص الشخصية - وسلوك التمر bullying behavior. الى النتائج تشير إلى أن المتمترين عدوانيون aggressive وعدائون hostile ومنفتحون extraverted. اضافة الى ذلك، فإن المتمترين هم متمركزين حول ذاتهم egocentric وأنانيون selfish ولا يظهرون إلا القليل من الاهتمام بآراء الآخرين. كما حصلوا على مستويات عالية من العدوانية aggressiveness والتوكيد assertiveness والقدرة التنافسية competitiveness والاستقلالية independence وهذه السمات مرتبطة أيضاً بالقيادة leadership.

وفي دراسة اجرتها (Dåderman and Impola, 2019) على عينة من الموظفين جنوب غرب السويد مقدارها (١٧٢) توصلت الى أن الانتهازيين (الميكافيليين Machiavellians) والسايكوباتيين psychopaths، وأولئك المنبسطين ومنخفضي المقبولية low in Agreeableness، هم المتمرمون الرئيسون في مكان العمل. وتجدر الإشارة إلى أن مستوى الانتهازية Machiavellianism يوضح معظم الفروق في ارتكاب التنمر. ومن خلال فحص شخصية الموظفين المتمرمين، وكذلك شخصية أولئك الذين تعرضوا للتنمر توصلت الدراسة أيضاً الى انه يمكن لأي شخص تقريباً أن يصبح ضحية للتنمر في مكان العمل، ولكن من المرجح أن يصبح الأشخاص الانطوائيون introvert والعصابيون neurotic ضحايا التنمر لأولئك الذين يمتلكون خصائص الانتهازية Machiavellianism والسايكوباتيون psychopaths، بالإضافة إلى أولئك الذين يتمتعون بدرجة عالية من الانبساط high in Extraversion ومنخفض المقبولية low in Agreeableness.

ومن الجدير بالذكر ان التنمر لا يحدث بمعزل عن الآخرين، إذ انه ينبع من التفاعلات المعقدة بين الأفراد والسياقات التي يعملون فيها، سواء أكانت قريبة (أي الأسرة، والأقران، والمناخ المدرسي) والبعيدة (أي التأثيرات المجتمعية والثقافية)، ووفقاً لذلك، يجب استهداف أنظمة متعددة حتى تكون برامج التدخل والوقاية من التنمر فعالة (Swearer, ٢٠١٥).

وبناءً على ما تقدم تتمثل اهمية البحث الحالي بأهمية العينة المستهدفة من الموظفين اذ يشكلون المورد البشري والطاقات الخلاقة التي تساهم في تقدم البلاد اقتصادياً، اضافة الى ذلك تسليط الضوء على التنمر الوظيفي الذي يعد مشكلة من مشكلات العصر الحديث القائم على المنافسة والتحدي والذي يؤدي الى اعاقه الانتاجية وتطور المؤسسات. بالإضافة الى ندرة الدراسات حول شخصية المتمرم حيث ركزت معظم الأبحاث السابقة بشكل أساسي على شخصية ضحايا التنمر وليس على شخصية المتمرمين في مكان العمل.

قد تؤدي هذه الدراسة إلى فهم أفضل للتنمر والتغيرات التنظيمية اللازمة في أماكن العمل للحد من التنمر.

اهداف البحث: يهدف البحث الحالي التعرف على:

١. التنمر الوظيفي لدى موظفي الدولة.
٢. الشخصية السايكوباتية لدى موظفي الدولة.
٣. العلاقة الارتباطية بين الشخصية السايكوباتية والتنمر الوظيفي.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالموظفين في دوائر الدولة والتي اسندت اليهم مهام وظيفية تتعلق بقيادة ادارية) وزارة الكهرباء ووزارة التربية.

تحديد المصطلحات:

التنمر الوظيفي Workplace Bullying

عرفته جمعية علم النفس الأمريكية (٢٠٠٥) APA American Psychological Association): المتمرم هو الشخص الذي يُظهر سلوكاً عدوانياً يهدف إلى التسبب في الأذى أو الضيق، ويحدث بشكل متكرر بمرور الوقت، كما يحدث في علاقة بها عدم توازن في النفوذ أو القوة.

التعريف النظري: تتبنى الباحثة تعريف جمعية علم النفس الأمريكية (APA) لأنه تعريف شامل.

أما التعريف الاجرائي فهو الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس **التنمر الوظيفي**.

الشخصية السايكوباتية Personality Psychopathic

عرف آلان كازدين (٢٠٠٣، ١٨) السايكوباتية على أساس أنها مصطلح يشير إلى أي نمط سلوكي يعكس خرقاً لقاعدة اجتماعية ما، أو أفعال توجه ضد الآخرين أو كلاهما.

التعريف النظري: تتبنى الباحثة تعريف آلان كازدين (٢٠٠٣) لأنه يناسب طبيعة البحث الحالي.

أما التعريف الاجرائي فهو الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الشخصية السايكوباتية.

الإطار النظري ودراسات سابقة:

مفهوم التنمر:

وفقاً لـ (Carpenter and Ferguson، 2014)، لم يتم التعرف على التنمر bullying على أنه مشكلة اجتماعية خطيرة قبل السبعينيات من القرن الماضي حتى أجرى Olweus أول دراسة علمية عن التنمر في أوائل السبعينيات، وتبعته العديد من الدراسات في مختلف العالم من خلال البحث في طبيعته وانتشاره (Morita, 1985).

وقد ميز الباحثون أنواعاً عديدة من التنمر مثل التنمر المرتبط بالعمل مقابل التنمر المرتبط بالأشخاص. فيتضمن التنمر المرتبط بالعمل، السلوكيات مثل (إعطاء موعد نهائي غير معقول، أو أعباء عمل لا يمكن السيطرة عليها). ويتكون التنمر المرتبط بالأشخاص من سلوكيات مثل (الإدلاء بملاحظات مهينة، والمضايقة، ونشر القيل والقال، وإطلاق النكات ضد الضحية)، (Einarsen and Hoel, 2001)

إن التنمر في مكان العمل ظاهرة مستمرة ومتواصلة مميزة تحدها مجموعة من السمات، هي:

١. التكرار: فهو يتميز بحالة متكررة، فقد تحدث الإساءة بشكل يومي تقريباً.

٢. المدة الزمنية: يمتاز التنمر بسمة بارزة فهو ذو طابع طويل الأجل.

٣. التصعيد: تزداد حدة التنمر بمرور الوقت إذا ترك دون أي رقابة أو عقوبة، ولا سيما في المراحل المبكرة.

هناك بعض الأسباب الشائعة التي تجعل الناس "أهدافاً" للتنمر في مكان العمل، يمكن إجمالها بما يأتي:

١. الأهداف (ضحايا التنمر) عمال ماهرون: قد يتعرض للتنمر في العمل الشخص الذي يولي الكثير من الاهتمام الإيجابي لعمله. ربما يكون ذكياً وحازماً ومبدعاً ويساهم بانتظام بأفكار جديدة ومبتكرة. أو ربما يذهب إلى أبعد من ذلك ويحصل على تقدير لعمله الشاق. ربما يترقى في العمل من خلال النشاطات التي يقدمها بسرعة بينما يكافح الآخرون للحصول على الترقية دون ان يقدموا نشاطات مفيدة. كل هذه الأشياء تجذب انتباه المتتمرين في مكان العمل.

٢. يستهدف المتتمرون في مكان العمل أولئك الذين لديهم موهبة لأنهم إما يشعرون بالدونية أو لأنهم قلقون من أن عمل وقدرات هؤلاء قد طغت على عملهم.

٣. سيستهدف الرؤساء المتتمرين، على وجه الخصوص، العمال المهرة ويسرقون انجازاتهم أو يقوضون عملهم.

٤. الأهداف المحبوبة أو التي تمتلك شهرة واسعة في اوساط العمل. فغالباً ما يكون العمال المشهورون والمحبوبون هم الأكثر عرضة للتنمر في مكان العمل. لأن المتتمرين يعتقدون أنهم يشكلون تهديداً لشعبيتهم ووضعهم الاجتماعي في العمل.

٥. قد تكون الأهداف أناس طيبون. فالشخص المهتم والاجتماعي والتعاوني والأخلاقي والصادق. قد يتعرض للتنمر. فبناء الفريق وقوته هو نقيض ما يريده المتتمر، فيعتمد الى استنزاف هذه الخصائص والقوة التي تتمتع بها الضحية في العمل. فهو يرغب أن يكون مسيطراً. على سبيل المثال، كثيراً ما يتعرض المبلغون عن المخالفات الذين يفضحون الممارسات الاحتيالية للتخويف من قبل الآخرين في العمل من اجل التكتّم على تلك المخالفات، (Gordon، ٢٠٢٠).

٦. سوء استخدام السلطة مثل عدم العدالة بتقييم الأداء مع ضعف الرقابة والافلات من العقاب.

٧. بعض أنظمة التوظيف والترقية والمكافأة تركز على قوة الشخصية أو الافراد العدوانيين في حين تتجاهل الاشخاص ذوي الذكاء العاطفي (٤: ٢٠٠٣، Namie).

٨. الأهداف غير تصادمية أو ضعيفة. فإذا كان الهدف انطوائياً أو قلقاً أو خاضعاً، فمن المرجح أن يتعرض للتنمر في العمل أكثر من أولئك المنفتحين والحازمين.

٩. ينظر إلى الأهداف بشكل نمطي أو متحيز بمعنى آخر، قد يتم استهداف الضحية بسبب جنسه أو عمره أو عرقه أو دينه أو اتجاهه الفكري. إذ أن المتتمرين يستهدفون الأشخاص المختلفين عنهم بطريقة ما. كما أنهم يميلون إلى التمييز ضد الآخرين.

١٠. الأهداف لها سمات مادية تجذب الانتباه، إذ يمكن لأي نوع من الخصائص الجسدية المختلفة أو الفريدة أن يجذب انتباه المتتمرين. فغالباً ما يتنمر البالغون على الآخرين لنفس الأسباب التي تجعل الأطفال يستهدفون الآخرين في المدرسة الابتدائية.

فمثلا بسبب سماتهم الجسمية (قصيرا أو طويلا ، دينا أو نحيفا....الخ) ، إن المتممين في مكان العمل سيجدون طريقة لاستغلال المظهر (Gordon, ٢٠٢٠).

الفرق بين الصراع الصحي والتندر:

يمكن أن يؤدي الخلاف إلى حلول مثيرة ومبتكرة. فقدر معين من الخلاف والصراع أمر لا مفر منه في الحياة العملية. فعند التعامل مع النزاع بشكل جيد يحدث الصراع الصحي، فقد يتعارض الناس حول رغبتهم في السعي وراء أهداف مختلفة أو التنافس على الموارد النادرة أو من خلال سوء الفهم، ومن المهم هنا ألا يتم قمع الاختلافات في وجهات النظر، لأنه ما لم يتم عرض الاختلافات في العلن والتعامل معها يمكنها أن تتفاقم وتسبب مشكلات في المستقبل. تتمثل إحدى طرق التمييز بين النزاعات الصحية والمدمرة التي قد تؤدي إلى التندر في تحديد السبب الكامن وراء الصراع. ويمكن أن ترتبط النزاعات إما بقضية أو فكرة أو مهمة أو بالقيم والمعتقدات الشخصية. إن حل النزاعات المتعلقة بالقضايا أسهل من النزاع المتعلق بقيمة أو اعتقاد راسخ، فعلى الرغم من أن كليهما قد يؤدي إلى التندر، لكن الصراع المدمر والتندر أكثر شيوعاً في المنظمات التي يوجد فيها غموض في الأدوار، ونقص في العمل التعاوني، وفشل في مشاركة الأهداف والغايات، ومستوى منخفض من الثقة، وضعف التواصل وانعدام الاحترام (منظمة الصحة العالمية، ٢٠٠٣). يختلف التندر عن الصراع الصحي في أن التندر ينطوي على إساءة استخدام السلطة، أما في حالة الصراع الصحي، فيكون المشاركون قادرين على مناقشة القضايا دون الرغبة في تقويض أو إظهار عدم الاحترام تجاه الشخص الذي لديه وجهة نظر مختلفة حول تلك القضايا.

نظرية التعلم الاجتماعي (ألبرت باندورا ، ١٩٩٧) (Social learning theory (Albert Bandura, 1997

تم تطوير هذه النظرية من قبل ألبرت باندورا Albert Bandura في عام ١٩٩٧ (Amarasing, 2013). تقترض نظرية التعلم الاجتماعي أن التعلم يحدث من خلال الملاحظة observation والتقليد imitation و النمذجة modeling (Bandura, 1997).

يتعلم الناس من خلال مراقبة بيئتهم والآخرين ويقلدون السلوك الذي يتم ملاحظته أو يقدمونه. تسمى هذه النظرية أحياناً بنظرية التعلم المعرفي الاجتماعي لأنها تؤكد أن العوامل البيئية والإدراك تتفاعل للتأثير على التعلم الاجتماعي وسلوكه (Amarasing, 2013).

وعادة ما يكون المتممون أقوى من ضحيتهم مما قد يؤثر على المتفرجين لتقليد أو البدء في عرض التندر.

وفقاً لـ (Dijkstra et al, 2008)، قد يبدأ المتعلمون في تقليد التندر على أمل تحسين وضعهم الاجتماعي وأن يكونوا محبوبين من قبل الآخرين. وفي حالة عدم معاقبة التندر على سلوكياته، فقد يستمر في التندر على الآخرين في المستقبل.

أشار (Fall, 2011) إلى أن الآباء قد يعززون سلوك التندر bullying behavior في الأطفال من خلال التقليل من السلوك أو رفضه باعتباره "مجرد مرحلة" أو من خلال الاعتقاد بأن الأطفال (أي التندر والضحية bully and the victim) سيعملون على تحديد السلوك فيما بينهم.

كما يرى (Cohn and Canter, 2003) أن التناقض أو عدم وجود عقوبة للتندر أو تكون له منزلة اجتماعية كل هذا يعزز من سلوكياته مع احتمالية تكرارها مع اشخاص مختلفين.

وبما أن الأسرة هي أقرب بيئة للطفل النامي a developing child ولها تأثير كبير على سلوكهم مستقبلاً. وفقاً لـ (Fall, 2011) ، قد يظهر التندر عند الأطفال نتيجة للسلوك المكتسب. وهذا يعني أن الأطفال يتعلمون التندر من المنازل التي يستخدم فيها الآباء طرقاً عنيفة violent ways مثل العقاب البدني corporal punishment والإساءة اللفظية verbal abuse لحل المشكلات، فقد يرون التندر وسيلة مناسبة لحل مشكلة (Fall, 2011). ويعمم هذا السلوك عند البلوغ والانخراط بوظيفة معينة فيعتبره وسيلة ناجعة لبلوغ الغايات.

يسلط باندورا (1997) Bandura الضوء على أنه لا يتم نمذجة observed أو محاكاة mimicked كل السلوكيات الملاحظة observed behaviors. إذ يأخذ التعلم العوامل المعرفية في الاعتبار ويتبع عملية تسمى الفعالية efficacy.

مفهوم الشخصية السايكوباتية psychopathy:

يمكن إرجاع أصول الوصف الحالي لأعراض السايكوباتية psychopathy syndrome إلى أعمال كليكي Cleckley وكتابه (The Mask of Sanity, 1941). التي تضمنت بعض السمات الرئيسة للسايكوباتية والتي سجلها كليكي Cleckley (1941) من انطباعاته السريرية الخاصة، وهي غياب العصبية، وسحر العلاقات الشخصية interpersonal charm، ونقص الخجل lack of shame، وضعف التأثر العاطفي، والسلوك المعادي للمجتمع ذي الدوافع الضعيفة. طور روبرت هير Robert Hare قائمة مراجعة السايكوباتية (PCL؛ 1980)، ومن ثم PCL المنقحة (PCL-R؛ 1991)، (2003)،

ويشير العمل التحليلي الشامل للعوامل على العينات الإجرامية في عدة بلدان مختلفة إلى أن أعراض السايكوباتية تحمل أربعة جوانب قابلة للفصل ولكنها مترابطة: العاطفة والعلاقات الشخصية interpersonal ونمط الحياة lifestyle وضد المجتمع antisocial (Hare, 2003). فسجل (Cleckley, 1976) السمات التالية في ملفه الشخصي السريري: (السحر السطحي و"الذكاء" الجيد، عدم وجود الأوهام وغيرها من علامات التفكير اللاعقلاني، عدم وجود "العصبية" أو مظاهر عصبية نفسية، عدم الموثوقية، الكذب والنفاق، قلة الندم أو الخجل، السلوك المعادي للمجتمع بدوافع غير كافية، سوء التقدير والفشل في التعلم بالتجربة، التمرکز حول الذات المرضية وعدم القدرة على الحب، الفقر العام في ردود الفعل العاطفية الرئيسية، فقدان البصيرة المحددة، عدم الاستجابة في العلاقات الشخصية العامة، انتحار نادر الحدوث، الحياة الجنسية غير شخصية، تافهة، وغير متكاملة، عدم اتباع أي خطة حياتية).

أنواع الشخصية السايكوباتية:

يبدو من غير الممكن إعطاء وصفا دقيقا محددًا جامعاً للشخصيات السايكوباتية لأنه يدخل في هذه المجموعة الناس كلهم الذين يظهر في سلوكهم نوع من الغرابة لدرجة لا تسمح لهم بالحياة والنجاح في المجتمع ولكنهم يكونون فيما عدا ذلك عاديين من جهة أجسامهم وعقولهم. وهناك محاولات كثيرة لتقسيم الأشخاص السايكوباتيين إلى أقسام مختلفة منها تقسيم (دافيد كلارك) الذي يقسم الانحراف إلى قسمين رئيسين:

أ . النوع الناشز غير المتوافق: وهو يضم الذين يرتكبون أنواعا من الجحش الصغيرة والخونة والناشزين على المجتمع، وكذلك المتواكلين الذين يعيشون بالقوة أو عالة على أمهاتهم أو على آبائهم أو أقاربهم.

ب . النوع العدواني : وهي المجموعة التي تتضمن المتهمين في العنف وكثيري الشجار ومتعاطي الخمر غير المستقرين وأصحاب الميول السادية وأغلب معتادي الإجرام الذين لهم سجلات حافلة في الإجرام ويحترفون الإجرام نظير أجور يتقاضونها من الناس.

أما (مورجان) فهو يقسم الأشخاص السايكوباتيين إلى الأقسام الآتية:

أ . النوع الناشز أو الخارج : وهم الذين يظهرون ضعفا ظاهرا في الاخلاق مع شعور بعدم الأمن داخل أنفسهم ويظهر ذلك في سلوكهم الغريب المميز الذي يعد دليلا على مشاعرهم وأحاسيسهم الداخلية وسلوكهم يتعدى الحدود المعروفة للخبرات الانفعالية أو الخلقية.

ب . المتعصبون: يشمل هذا النوع المصلحين وأصحاب النشاط الديني العنيف غير المعتدل، ويتميز هؤلاء بأنهم يميلون للكفاية الذاتية. متشوقون للعظمة، سريعي الغضب وأنه ليس لديهم روح المرح والدعابة.

ج . المتجولون: تكون لدى هؤلاء الأشخاص رغبة لا يمكن التحكم فيها أو السيطرة عليها في أن ينتقلوا من مكان الى آخر، و لا يستمرون في عملهم أبدا، دون سبب واضح معقول، ولم يكون دواعي انتقالهم هربا من القانون لأنهم في الغالب ليس ميالين للسلوك الاجرامي، ولكن هذا التجوال الدائم يجعلهم فيما بعد يحتكون بالقانون.

د . المجرمون ضعيفو الشعور: هؤلاء الاشخاص يقتربون أعمالا عدوانية وسلوكيات عنف ضد أفراد آخرين أو جماعات، وعجزهم عن التحكم في اندفاعاتهم وسلوكهم، مع ادراكهم لما يفعلون، وقد يكونوا قادرين على التحكم المؤقت، ولكنهم لا يرغبون في فعل ذلك عادة، إلا انتظارا للفرصة وزوال الموانع ومن ثم يعودون للانتقام بطريقتهم العدوانية التي تشتمل على التربص والهجوم أو اتلاف أملاك الغير أو السرقة... وغيرها من اعمال العنف، دون الشعور بالذنب أو الإحساس بالإثم.

هـ . **السيكوباتيون الانفجاريون:** انهم يشبهون عديمي الإحساس من المجرمين ما عدا ارتباط انفجار هذا النوع بحالات الغضب الانفجاري وقد يتجه سلوك هذا النوع العدواني نحو نفسه فينتحر .

و. **الاشخاص من ذوي الضعف الاخلاقي:** انهم قادرين على القيام بالأعمال العقلية، ولكنهم لا يستطيعون التوافق مع المجتمع، ولا يرون املاً في المستقبل، و تهدف أفعالهم هذه لإشباع حاجات مباشرة وأتية.

حـ. **الاشخاص المقائقون المتعبون:** الذين لا يستطيعون أن يظهروا ما يدل على فهمهم للآخرين أو أنه يمكن فهمهم ولا يوجد لديهم إدراك لمشاعر الغير أو والتعاطف او الرحمة، وسلوكهم الذي يتميز بالاهتمام.

ط . **الاشخاص الذين يعانون من الكذب المرضي :** الذين يسردون قصصاً يخرجون بها عن حدود المعقول، ولا يهمهم إذا كانت أكاذيبهم ستكتشف أم لا . (فهمي، ٢٦٨ . ٢٦٩)

أما تصنيف الجمعية الأمريكية للطب النفسي لعام (١٩٥٤) فإنه كما يلي :

- أ- السيكوباتية المصحوبة بجنسية مرضية كما هو معروف في الانحرافات الجنسية
- ب- السيكوباتية المصحوبة بانفعالية مرضية كما في القلب الانفعالي وشبه الفصام.
- ج- السيكوباتية المصحوبة باتجاهات لا اجتماعية أو لا خلقية مضادة للمجتمع (الزرد، ١٩٨٤، ١٩٣ -197).

النظرية المعرفية السلوكية:

يفترض النموذج المعرفي السلوكي الاستعداد الوراثي Predisposition Genetic وتجارب الطفولة المبكرة، بأن لدينا جميعا معتقدات أساسية متجذرة. وقد وجد ريفيز وتاييلور (٢٠٠٧ Reeves and Taylor) أن ذوي اضطراب الشخصية السيكوباتية لديهم مستويات أعلى من المعتقدات الأساسية حول الحرمان العاطفي والعزلة الاجتماعية ومشاعر النقص والتثبيط العاطفي، وأن هؤلاء الناس يعانون من نقص في استيعاب معايير المجتمع وقوانينه. كما يرى بيك وفريمان Freeman and Beck أن هناك أدلة على التأخر في النمو الأخلاقي والأداء المعرفي للأفراد السيكوباتيين، كما أن لديهم انخفاض في القدرة على التعاطف وأنهم غير قادرين على إدراك وجهة نظر الآخرين، فهم يعتبرون أنفسهم وحيدين.

ويفسر بريتر الشخصية السيكوباتية في ضوء نتائج مقياس المقارنة الاجتماعية Scale Comparison Social إلى أن الأشخاص الذين يعانون من اضطراب الشخصية المعادية للمجتمع يميلون إلى رؤية أنفسهم غير محبوبين Unlovable ومنبوذين من المجتمع، كما يدعم فكرة أن الأشخاص المعاديين للمجتمع (السيكوباتيين) قد يتصرفون من أجل التعويض عن الإحساس بالإيذاء (أي، أنا ضعيف لذلك يجب أن أكون الشخص الذي يضرب أولاً) ، ومن ثم قد تشير هذه النتائج إلى أن الاعتقاد المشروط مثل "يجب أن أؤذي قبل أن يؤذي" ، هو وراء الاستراتيجيات الأساسية للهجوم والاستغلال التي يستخدمها الأفراد الذين يعانون من اضطراب الشخصية المعادية للمجتمع (السيكوباتية) (Pretzer, and Beck ٢٠٠٤).

منهجية البحث وإجراءاته:

تطلب في البحث الحالي التعرف على طبيعة العلاقة بين الشخصية السايكوباتية والتتمر الوظيفي لدى موظفي الدولة، مما يستوجب اتباع المنهج الوصفي الارتباطي الذي يقوم على مسح ووصف السمة المراد دراستها ومدى شيوعها بين افراد المجتمع المدروس كما يعتمد الطريقة الارتباطية لمعرفة اتجاه وقوة العلاقة بين المتغيرين (Anastasi,1988,271-273).

مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث الحالي من موظفي الدولة في وزارتي الكهرباء والتربية. والجدول (١) بين ذلك.

جدول (١)

يبين مجتمع البحث حسب احصائية الجهاز المركزي للإحصاء / بنك المعلومات الوظيفي

المجموع	اناث	ذكور	الوزارة
473023	279062	193961	وزارة التربية
56032	7281	48751	وزارة الكهرباء
٥٢٩٠٥٥	٢٨٦٣٤٣	٢٤٢٧١٢	المجموع

عينة البحث:

تم سحب عينة البحث الاساسية من مجتمع البحث بالطريقة العشوائية البسيطة، اذ بلغ عدد افراد العينة (١٥٠) موظف وموظفة. ممن اسندت اليهم مهام وظيفية تتعلق بقيادة ادارية. والجدول (٢) بين ذلك.

جدول (٢)

يبين عينة البحث

المجموع	مدير قسم	معاون مدير	مدير	الوزارة
٨٠	٣٠	٢٥	٢٥	وزارة التربية
٧٠	٣٠	٢٠	٢٠	وزارة الكهرباء
١٥٠	٦٠	٤٥	٤٥	المجموع

أداتا البحث:

لغرض تحقيق اهداف البحث الحالي وذلك بالتعرف على الشخصية السايكوبائية تبنت الباحثة مقياس الاعراض السايكوبائية من اعداد (روبرت دي هير، ١٩٧٠، PCL) وتعريب وتقنين (السعدي، ٢٠٠٥) والذي يتكون من (٢٠) فقرة. و بدائل المقياس خماسية هي (دائماً (٥)، غالباً (٤)، احياناً (٣)، نادراً (٢)، لا تنطبق علي (١)).

أما مقياس التمر الوظيفي فقد تبنت الباحثة مقياس (المواقف تجاه الأهداف المحتملة للتمر Attitudes Scale (APTBS) Towards Potential Targets of Bullying للدلالة على التمر الوظيفي) والذي تم تطويره من قبل (Mardelides, 2017)، فقد تكون المقياس من ثلاثة ابعاد، البعد الاول يتعلق بالجنسانية والثاني بالمظهر البدني والثالث بالعلاقات الاجتماعية، فتكون من (٢٥) فقرة لتقييم المعتقدات أو المشاعر أو السلوكيات (المواقف) تجاه الأفراد الذين يظهرون خصائص أو خصوصيات قد تحولهم إلى ضحايا محتملين للتمر، اما بدائل المقياس فكانت سداسية وكالاتي: (غير موافق تماماً (٦)، غير موافق (٥)، موافق بدرجة متوسطة (٤)، موافق بدرجة متوسطة (٣)، موافق (٢)، موافق تماماً (١)).

الصدق الظاهري Validity Face

تحقق هذا النوع من الصدق في المقياسين، عندما عرضت فقرات المقياسين على مجموعة من المحكمين*^١ في علم النفس الارشادي، لبيان مدى تمثيل فقراتهما لما وضع لأجله. واتضح ان فقرات المقياسين دالة جميعها بنسبة اتفاق ١٠٠%.

الثبات Reliability

للتحقق من ثبات مقياسي الشخصية السايكوبائية والتمر الوظيفي استخدمت طريقة اعادة الاختبار method Retest-Test، اذ طبق المقياسين على عينة مقدارها (٣٠) فرداً من مجتمع البحث الاصلي، ثم اعيد تطبيقهما على العينة نفسها بعد مرور (١٥)

١ (*) - أ.د.كاظم علي هادي الدفاعي / كلية التربية، الجامعة المستنصرية.
- أ.د. سلمان جودة مناع / كلية التربية، الجامعة المستنصرية.
- أ.م.د. هاشم فرحان خنجر / كلية التربية الجامعة المستنصرية.
- أ.م.د. نهاية جبر / كلية التربية الجامعة المستنصرية

يوماً. ولمعرفة الفروق بين التطبيقين استخدم معامل ارتباط بيرسون، فكان معامل ثبات مقياس الشخصية السايكوباتية (0,86)، أما معامل ثبات مقياس التمر الوظيفي فقد بلغ (0,82) وهما معامل ثبات جيد على وفق الدراسات السابقة.

الوسائل الاحصائية

استعانة الباحثة بالحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) لمعالجة البيانات احصائياً. وذلك باستخدام الوسائل الاحصائية الآتية:

١. معامل ارتباط بيرسون (Gffcient Correlation Person) معامل الثبات لمقياس الشخصية السايكوباتية والتمر الوظيفي عن طريق اعادة الاختبار.

٢. الاختبار التائي لعينة واحدة (t-test) لمعرفة الشخصية السايكوباتية والتمر الوظيفي لدى موظفي الدولة.

٣. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (t-test) لمعرفة العلاقة الارتباطية بين الشخصية السايكوباتية والتمر الوظيفي لدى موظفي الدولة.

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها:

لتحقيق الهدف الاول المتمثل في (التعرف على التمر الوظيفي لدى الموظفين) ولتحقيق هذا الهدف فقد استعمل الاختبار التائي لعينة واحد لاستخراج الفروق بين المتوسطين الحسابي والفرضي، اذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٩٣) وبلغت قيمة المتوسط الفرضي (87.5) وبانحراف معياري (1,828)، وبلغت القيمة التائية المحسوبة (3.008) والقيمة الجدولية (١.٦٤) وهي دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٤٩)، والجدول (٣) يوضح ذلك.

الجدول (٣)

يوضح القيمة التائية المحسوبة والجدولية

مستوى الدالة	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد
	الجدولية	المحسوبة				
٠.٠٥	١.٦٤	3.008	87.5	1,828	٩٣	١٥٠

تشير نتيجة الهدف الثاني الى ان القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بمعنى ان موظفي الدولة لديهم تمر ويمكن عزو ذلك الى أن التناقض أو عدم وجود عقوبة للتمر أو تكون للمتمر منزلة اجتماعية قد يعزز السلوك. فهم يفترون أعمالاً عدوانية وسلوكيات عنف ضد أشخاص أو جماعات، وهم يدركون ما يفعلون دون أن يمكنهم التحكم في سلوكهم، كما أن للعوامل البيئية والإدراك تتفاعل للتأثير على سلوك الفرد (Amarasing، 2013). وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Dåderman and Impola, 2019) ودراسة، (Seigne et al 2007) وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Impola, 2019) ودراسة، (Seigne et al 2007)

اما الهدف الثاني المتمثل في التعرف على الشخصية السايكوباتية لدى موظفي الدولة استعملت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة لغرض ايجاد الفروق بين المتوسطين الحسابي والفرضي، علما ان الوسط الفرضي لمقياس الشخصية السايكوباتية قد بلغ (٦٠) وبلغت قيمة الوسط الحسابي (٦٨) أما الانحراف المعياري فقد بلغ (3.64) وبلغت القيمة التائية المحسوبة (2.197) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١.٦٤) تبين انها دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٤٩)، والجدول (٤) يوضح ذلك.

الجدول (٤)

يوضح القيمة التائية لعينة واحدة

مستوى الدالة	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد
	الجدولية	المحسوبة				
٠.٠٥	١.٦٤	2.197	٦٠	3.64	٦٨	١٥٠

توضح نتائج الجدول (٣) الى ان القيمة التائية المحسوبة اكبر من الجدولية وهذا مؤشر على ان افراد العينة لديهم شخصية سايكوباتية، إذ تشير الادبيات بأن السيكوباتي غالباً ما يكون جذاب، وذكي، ومنكلم مؤثر بالحديث يستطيع أن يقنع الآخر بأسلوبه الخلاب، كما انه ذو شخصية منبسطة، وليس لديه هدف غريزي حيواني، لذا صنفت هذه الشخصية على وفق المعايير الاجتماعية والطبية بأنها ليست مريضة نفسياً أو عقلياً بل هي شخصية منحرفة عن قيم المجتمع وهي تمارس عملها وتتبوأ مراكز مهمة في ادارة المؤسسات.

أما الهدف الثالث المتمثل في (التعرف على العلاقة بين الشخصية السايكوباتية والتتمر الوظيفي لدى موظفي الدولة) ولتحقيق هذه الهدف، فقد استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لاستخراج طبيعة العلاقة بين الشخصية السايكوباتية والتتمر الوظيفي، إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (٠.١٤٨) وعند مقارنتها بالجدولية لمعاملات الارتباط البالغة (٠.١١٣) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ظهر ان قيمة معامل الارتباط المحسوبة اعلى من القيمة الجدولية، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الشخصية السايكوباتية والتتمر الوظيفي والجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥)

يوضح قيمة معامل ارتباط بيرسون والجدولية

قيمة معامل الارتباط المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة	درجة الحرية
٠.١٤٨	٠.١١٣	٠.٠٥	١٤٨

تشير نتيجة الهدف الثالث بأن هناك علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الشخصية السايكوباتية والتتمر الوظيفي، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Dåderman and Impola, 2019) ودراسة (Seigne et al 2007)، وتشير الادبيات الى أن السايكوباتيين psychopaths، وأولئك المنبسطين ومنخفضي المقبولية low in Agreeableness، هم المتمرمون الرئيسون في مكان العمل. وعادة ما يكون المتمرمون أقوى من ضحيتهم مما قد يؤثر على المتفرجين لتقليد أو نصرهم وهذا من شأنه أن يعزز موقف المتمرمين.

التوصيات:

ضرورة اتخاذ اجراءات من شأنها أن تحد من التتمر الوظيفي على سبيل المثال صياغة قوانين تحمي الموظفين وتعاقب المتمرمين. ضرورة تطبيق مقاييس الشخصية عند مقابلة الموظفين من قبل لجان الترشيح للمناصب الادارية. لاستبعاد من لديهم شخصية سايكوباتية.

المقترحات:

١. توسيع الدراسة الحالية لتشمل عدد من المتغيرات الاخرى.
٢. بناء برامج ارشادية وقائية للتصدي لظاهرة التتمر الوظيفي.
٣. اجراء دراسة مماثلة على عينات في وزارات اخرى.
٤. اجراء دراسة مماثلة على متغيرات اخرى مثل (الشخصية المنتجة، تحقيق الذات في بيئة العمل، السلوك القيادي.. الخ).

المصادر:

- ألان كازدين، ترجمة عادل عبد الله محمد، (٢٠٠٣)، الاضطرابات السلوكية للأطفال والمراهقين. ط ٢، القاهرة، دار الرشد.
- الزراد. د. فيصل محمد خير ، (١٩٨٤)، الأمراض العصابية والذهانية والاضطرابات السلوكية، دار القلم ، ط ١، الكويت.
- السعدني، سعيد عبد البديع كامل، (2005)، بعض المتغيرات الأسرية المرتبطة باضطراب الشخصية السيكوباتية، اطروحة دكتوراه، القاهرة.
- عبد الله، حسين علي، (2018)، الاستقواء في مكان العمل ودوره في سلوكيات العمل السلبية(دراسة تحليلية لعينه من مستشفيات محافظة كربلاء المقدسة)رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة كربلاء.

- فهميد. مصطفى، (١٩٧٦)، الصحة النفسية، مكتبة الخانجي، ط ١، القاهرة.
- منظمة الصحة العالمية المكتب الإقليمي لشرق المتوسط المرآز الإقليمي لأنشطة صحة البيئة، (٢٠٠٣)، عمان-الأردن.
- American Psychopathic Association (2014): Diagnostic and Mental Disorders (DSM.5). Washington, DC, London.
- Ana Seara-Cardoso¹ and Essi Viding, (2014), Functional Neuroscience of Psychopathic Personality in Adults, Journal of Personality University College London published by Wiley Periodicals, Inc. DOI: 10.1111.
- Anastusia. A (1988) psychologically Testing 6thea New York Mc Milan.
- Arthur, K. Mariama, (2018), "Confront Workplace Bullies".
- Azizi Yahaya, Tan Chui Ing، Goh Mo Lee، Noordin Yahaya، Yusof Boon، Shahrin Hashim, (2012) THE IMPACT OF WORKPLACE BULLYING ON WORK PERFORMANCE, Archives Des Sciences, Vol 65, No. 4.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt and Co.
- Carpenter, J. (2006): Predictors of Experienced Coercion among Mental Health Service Recipients. State University of New York at Albany. DAI-B 67/10, Dissertation Abstracts International.
- Cohn, A., and Canter, A. (2003). Bullying: Facts for schools and parents. Retrieved from http://www.nasponline.org/resources/factsheets/bullying_fs.aspx
- Dåderman, Anna M. and Impola Carina Ragnestål, (2019), Workplace bullies, not their victims, score high on the Dark Triad and Extraversion, and low on Agreeableness and Honesty-Humility, Heliyon journal Volume 5, Issue 10, October 2019,
- Dijkstra. Pieterneel, Hans Kuyper, Greetje van der Werf. (2008), Social Comparison in the Classroom: A Review, First Published December, Research Article;
- <https://doi.org/10.3102/0034654308321210>
- Einarsen, S., and Hoel, H. (May, 2001). The Negative Acts Questionnaire: Development, validation and revision of a measure of bullying at work. Work presented at the 10th European Congress on Work and Organizational Psychology, Prague.
- Fall. (2011). How does a person become a bully: Understanding reasons for a bully's behaviour, lesson 7, student activity 3: Middle school cyberbullying curriculum. Retrieved
- Gordon, Sherri, (2020), 6 Reasons Why People Are Bullied at Work.
- <https://www.verywellmind.com/reasons-why-workplace-bullies-target-people-460783>
- Hare RD. 2003. The Hare Psychopathy Checklist-Revised. Toronto, ON: Multi-Health Syst. 2nd ed.
- Hansen, A. L. (2008): Brief Communication: Psychopathy and Recognition of Facial Expressions of Emotion. Journal of Personality Disorders, V22(6), Pp 639-645.
- Laura M Crothers; Edward M Levinson, (2004), Assessment of Bullying: A Review of Methods and Instruments, Journal of Counseling and Developmen, JCD; Fall 2004; 82, 4; ABI/INFORM Global, pg. 496.
- Middleton-Moz, J., and Zawadski, M. (2017). Bullying – Estratégias de sobrevivência para crianças e adultos (R. C. Costa, Trad.). Porto Alegre, RS: Artmed.

- Morita, Takashi, Sadami Ohtsubo, Takanori Nakamura, Shigenori Tanaka, Sadaaki Iwanaga, Kunihiro Ohashi, Makoto Niwa, (1985), Isolation and Biological Activities of Limulus Anticoagulant (AntiLPS Factor) which Interacts with Lipopolysaccharide (LPS).
- Moalusi M. P. (2016), Relationship Between Personality Factors And Bullying Behaviour Of Learners In Ngaka Modiri Molema District, dissertation of Master, North-West University (MC).
- Namie, Gary, (2003), " Workplace bullying: Escalated incivility ", Ivey Business Journal Online, IVEY Management services.
- ----- (2003). The Bully at Work. Naperville, IL; Sourcebooks, Inc. O'Moore, M. (n.d). No one benefits from bullying. Anti-bullying Centre, Trinity College, Dublin. Retrieved, June 4th, 2013, from: <http://www.abc.tcd.ie/>
- Peyton, P. (2003). Dignity at work. New York: Brunner, Routledg Publishers.
- Pretzer, J. and Beck, J. S. (2004): Cognitive Therapy of Personality Disorders: Twenty Years of Progress. Contemporary Cognitive Therapy: Theory, Research and practice, Pp 299-318.
- Reeves, M. and Taylor, J. (2007): Specific Relationships Between Core Beliefs and Personality Disorder Symptoms in a Non-Clinical Sample.
- Seigne, Elizabeth, Iain Coyne, Peter Randall, Jonathan Parker,(٢٠٠٧), Personality traits of bullies as a contributory factor in workplace bullying: An exploratory study, International Journal of Organization Theory and Behavior, Volume 10 Issue 1, p:118-132.
- Susan M. Swearer,(2015), Understanding the Psychology of Bullying, Moving Toward a Social-Ecological Diathesis–Stress Model, American Psychological Association, Vol. 70, No. 4,p: 344–353.

المواقع الالكترونية:

- <http://dx.doi.org/10.1037/a0038929>
- Workplace Bullying Survey. 2017. Workplace Bullying Institute U.S.
- <https://www.verywellmind.com>