

أساليب التفكير ونمط الشخصية الحدية والنسق القيمي كمنبئات بالقيادة السامة لدى عينة من العاملين بالقطاعات العام والخاص.

د/ رشا احمد خلف سيد

مدرس علم النفس

كلية الدراسات الإنسانية بالقاهرة - جامعة الأزهر

rashakhalaf.human.g@edu.azhar.eg

ملخص البحث:

هدف البحث الحالي الى التعرف على طبيعة العلاقة بين القيادة السامة وكل من أساليب التفكير ونمط الشخصية الحدية والنسق القيمي لدى عينة من العاملين بالقطاعات العام والخاص، بالإضافة إلى الكشف عن الفروق في القيادة السامة وأبعادها باختلاف المتغيرات الديموجرافية "النوع- قطاع العمل- الحالة الاجتماعية" لدى عينة البحث، وقد تكونت عينة البحث من (٥٠٠) ذكر وانثى من العاملين بقطاعات الدولة بواقع (٢٤٩ ذكور و٢٥١ إناث) تراوحت أعمارهم بين (٢٥-٦٠ عام) بمتوسط عمرى (٣٦,٥) وإنحراف معيارى (٨,٤٣)، حيث تم تطبيق أدوات البحث المتمثلة فى استمارة جمع البيانات الأولية ومقياس القيادة السامة، مقياس النسق القيمي، وذلك من إعداد الباحثة، بالإضافة الى مقياس الشخصية الحدية المختصر إعداد" بوهاس وآخرون، ٢٠٠٩"، ومقياس أساليب التفكير من اعداد "عبدالعزيز ٢٠١٢" وتم استخدام المنهج الوصفي لتحقيق أهداف البحث. وأسفرت نتائج البحث عن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند (٠,٠١) بين القيادة السامة ونمط الشخصية الحدية، ووجود علاقة ارتباطية عكسية داله إحصائياً عند (٠,٠١) بين القيادة السامة وكل من أساليب التفكير والنسق القيمي، بينما لم توجد فروق جوهرية في القيادة السامة وأبعاده ترجع للمتغيرات الديموجرافية، كذا توصلت نتائج البحث إلى أنه يمكن التنبؤ بالقيادة السامة في ضوء متغيرى النسق القيمي وأساليب التفكير بينما لا يمكن التنبؤ بها في ضوء مؤشرات الشخصية الحدية، وقد أسفر التحليل العاملى عن وجود عاملين يجمعاً بين متغيرات البحث لتكوين بناء عاملى، وتم مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة.

الكلمات المفتاحية: القيادة السامة - أساليب التفكير - نمط الشخصية الحدية - النسق القيمي.

أساليب التفكير ونمط الشخصية الحدية والنسق القيمي كمنبئات بالقيادة السامة لدى عينة من العاملين بالقطاعات العام والخاص.

د/ رشا احمد خلف سيد

مدرس علم النفس

كلية الدراسات الإنسانية بالقاهرة - جامعة الأزهر

rashakhalaf.human.g@edu.azhar.eg

المقدمة:

اهتم علم النفس بجميع فروع التطبيقية والنظرية بتحقيق غاية أساسية هي تحقيق التوافق النفسى وأبعاده (الشخصية - الإجتماعية - المهنية... الخ) تمهيدا لتحقيق الصحة النفسية على مستوى الأفراد ثم على مستوى المجتمع الذى ينتسبون له، فالثروة البشرية وتحقيق صحتها النفسية والجسدية هي الدعائم الأولى لنمو المجتمعات والأمم ولتحقيق أهداف التنمية المستدامة على جميع الأصعدة فلا تنمية ولا نمو بدون وجود مواطن ينعم بالصحة النفسية والجسدية والعقلية.

فقد سعى علم النفس التنظيمى والمهنى كأحد فروع علم النفس التطبيقية نحو تحقيق الصحة النفسية في مجال العمل والتي من تداعياتها تحقيق التوافق المهنى والذى يعنى رضا الفرد عن عمله وتوافقه مع زملاء العمل ومديره والشعور بالأمن النفسى والاجتماعي أثناء أداء أعماله، لذا اهتمت الكثير من البحوث النفسية في مجال الصحة النفسية المهنية بدراسة العوامل والمتغيرات النفسية والديموجرافية والاجتماعية المرتبطة بالمهن والأعمال والتي يمكن أن تسهم بشكل أو بآخر فى التنبؤ بسمات إدارية أو قيادية سلبية قد تكون سببا في تدهور المؤسسات والأنظمة الإدارية واضطراب العاملين بها أو إيجابية يمكن أن نستغلها لتقديم المؤسسات والأنظمة الإدارية والعاملين (الدهرى ، ٢٠١٥).

ومن مظاهر سوء التوافق في مجال الأعمال ظهور القيادة السامة التي يتفقم خطرها في تدمير المؤسسات والعاملين بها بسبب ممارسات القمع والهيمنة والخداع والتفريق التي يقوم بها القائد السام في محيط عمله والتي بدورها تزيد من مصادر الضغوط في الحياة الإنسانية وتزيد

أساليب التفكير ونمط الشخصية الحدية والنسق القيمي كمنبئات بالقيادة السامة.

من معدل انتشار الأمراض النفسية لدى من يعانون منها، ومما يعظم من خطورة القيادة السامة وممارساتها انتقال أثرها إلى أسر العاملين وحياتهم الخاصة ثم إلى العلاقات الإنسانية في محيط مجتمعهم وبالتالي يصبح المجتمع بأكمله يعاني من ثقافة البؤس والشقاء أو حب السيطرة والاستبداد.

وتعد العوامل الشخصية أو ما يتسم به الفرد من سمات وخصائص عقلية ونفسية وقيمية أحد العوامل المؤثر على تكوين هوية الفرد القيادية وتوافقه المهني وتكيفه مع الضغوط ومصادر الإحباط في بيئة العمل، لذا فإن المدخل الصحيح للتنبؤ بأداء الفرد المهني وتوافقه ونمط قيادته مستقبلاً يمكن أن يتحدد في ضوء سماته الشخصية والعقلية وبنائه القيمي (ماهر، ٢٠١٠؛ العنجري، ٢٠١٧).

وقد اهتمت علوم الإدارة الحديثة بالتنمية البشرية ودعم العوامل والسمات الشخصية الناجحة كتعبير عن اقتناعها الواضح بأن الإنسان لديه طاقات وقدرات ذهنية تفوق كثيراً ما يتم استغلاله أو الاستفادة منه في مواقع العمل المختلفة، ولا شك أن الاستغلال الأمثل لتلك الطاقات هي المصدر الحقيقي لتميز المنظمات وقدرتها على تحقيق إنجازات تنافسية (Jones et al, 2016)، ومن هنا وجب العمل على دراسة الممارسات الإدارية والعوامل الشخصية والاجتماعية التي يمكن أن تسهم بظهور الأنماط القيادية الغير سوية التي تؤثر سلباً على خلق قادة مضطربين يهدموا مؤسساتهم ويحولوا دون تقدم ونمو مجتمعاتهم، بجانب تعدى ذلك التأثير السلبي على تربية أبنائهم وسواء أسرهم.

لذا تسعى الباحثة من خلال هذا البحث إلى إلقاء الضوء على القيادة السامة لدى عينة من الموظفين وإلقاء الضوء على بعض المتغيرات الشخصية والقيمية التي يمكن أن تسهم في ظهور القيادة السامة لدى عينة من العاملين بالجهاز الإداري بالدولة.

مشكلة البحث:

ظهرت مشكلة البحث الحالية من تزايد حالات الإحباط والصراع المهني في المؤسسات الإدارية للدولة والتي لمستها الباحثة شخصياً من خلال تفاعلاتها الحياتية اليومية مع الزملاء والمعارف والأقرباء العاملين بمؤسسات ومهن مختلفة، والتي كان من ضمن أسبابها تزايد وتفاقم الجانب المظلم للقيادة في مختلف المهن سواء خاصة أو حكومية والتي من ضمن صورها وجود القيادات السامة والتي تدل على مجموعة كبيرة من الاختلالات الوظيفية للقادة، والتي

تؤثر سلباً على العاملين والمرؤوسين مثل التعصب والتسلط والزرجسية والإستبدادية وتغليب مصلحته الخاصة على مصلحة العاملين ومصلحة المؤسسة التي ينتمى إليها ، مما يعد سببا في زيادة معدل الإحباط والصراع النفسى لدى العاملين ويؤثر سلباً على أدائهم المهني بل ويمكن أن يؤثر سلباً على أدائهم في الحياة العامة، ومن هنا جاءت أهمية البحث الحالي في محاولته الوقوف على بعض المتغيرات النفسية والعقلية التي يمكن أن تنتبأ بالقيادة السامة لدى عينة من العاملين بالجهاز الإداري بالدولة والقطاعات الأخرى، ومن ثم إعطاء فرصة أكثر موضوعية وفعالية لمتخذي القرار من خلال ما قد يعطيه البحث من نتائج واقعية في اختيار القيادات الإدارية المستقبلية على أساس السواء النفسى والعقلى والقيمي كترسيخ لمبدأ الوقاية خير من العلاج ، كما أنه من خلال معرفة العوامل الشخصية والعقلية المرتبطة بالقيادة السامة نستطيع أن نتحكم ونضبط ونعالج مواطن القصور الشخصى لدى القادة والإداريين حتى ندعم دورهم الإيجابى في الارتقاء بالمؤسسات وبمرؤوسيهـم.

وفى هذا الصدد فقد توصلت دراسة لوبت (2004) Lupit إلى أن الأسباب الكامنة وراء ممارسة القادة للممارسات السامة (الزرجسية - العدائية - الجمود-الضعف) تمثلت في السمات الشخصية للقائد؛ اضطراب المزاج.

وأشار جولد مان (2006) Goldman إلى أن اضطرابات الشخصية الحدية تعتبر مصدرًا لسلوكيات منظمة شديدة السمية واختلال وظيفي واضح؛ كما أن اضطراب الشخصية الحدية في القائد ملونًا منهجيًا لمنظمة ما ومؤشرا بممارسات القيادة السامة.

واوضحت دراسة فاننيكر (2013) Van Niekerk إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين ممارسات القيادة السامة وبين الضغوط النفسية للعاملين كاضطراب القلق والاكتئاب والصراع بين العاملين.

وتوصلت دراسة بل (2017) Bell إلى عدم وجود علاقة ارتباطية دالة بين أبعاد القيادة السامة وكل من الإرتباط النشط، والتفكير النقدى.

كما أشار داهش (2019) إلى وجود ارتباط إيجابى بين القيادة السامة وانحراف سلوك العاملين، كما أوضحت النتائج أن المشاعر السامة تتوسط هذه العلاقة، كما بينت أن التمسك بالقيم الدينية قد يعدل هذه العلاقة.

أساليب التفكير ونمط الشخصية الحدية والنسق القيمي كمنبئات بالقيادة السامة.

وأوضحت دراسة رضوان (٢٠١٩) أن نمط شخصية الفرد يعدل في حجم وطبيعة العلاقة بين القيادة السامة، والقلق الوظيفي؛ حيث إن كل من نمط الشخصية الانبساطية وذات القبول وذات الضمير الحى قد نتج عنها تقليل في درجة تأثير القيادة السامة على القلق الوظيفي. ومما سبق نرى أن معظم الدراسات السابقة التي اهتمت بدراسة القيادة السامة أوضحت أثارها السلبية على المؤسسات والعاملين بها، كما أوضحت أن ممارسات القيادة السامة قد ارتبطت ببعض الخصائص المزاجية المضطربة كالقلق والاكتئاب والمشاعر السامة والاضطراب القيمي وبعض اضطرابات الشخصية ومن هنا جاءت مشكلة البحث الحالي كمحاولة لتوضيح مدى إسهام اضطراب الشخصية الحدية كاضطراب شائع في هذا العصر - بناء على نتائج العديد من الدراسات والبحوث النفسية - في دعم ممارسات القيادة السامة، كذا توضيح العلاقة بين ممارسات القيادة السامة وكل من أساليب التفكير والنسق القيمي كمحاولة لرسم بروفيل سيكولوجي يوضح بعض المتغيرات النفسية والعقلية التي يمكن بضبطها والتحكم فيها مستقبلاً تقليل أو إضعاف الممارسات الإدارية للقيادة السامة في مؤسساتنا، وتقليل أثارها السلبية على الأداء الوظيفي للعاملين، وتحقيق توافق مهني يدعم الصحة النفسية والمجتمعية على جميع المستويات، كذلك وجود بعض المتغيرات النفسية كمنبئات بممارسة القيادة السامة لدى بعض الموظفين قد يجعل متخذى القرار والجهات المسؤولة يعيدوا النظر في قواعد اختيار القادة والمدبرين في ضوء عوامل أكثر سهولة و موضوعية عن ذي قبل.

ومما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في الإجابة على التساؤلات الآتية:

- ١- هل توجد علاقة بين القيادة السامة وأساليب التفكير لدى عينة البحث؟
- ٢- هل توجد علاقة بين القيادة السامة ومؤشرات الشخصية الحدية لدى عينة البحث؟
- ٣- هل توجد علاقة بين القيادة السامة والنسق القيمي لدى عينة البحث؟
- ٤- هل توجد فروق في القيادة السامة وفقاً لاختلاف (النوع- الحالة الاجتماعية- قطاع العمل) لدى عينة البحث؟
- ٥- هل يمكن التنبؤ بالقيادة السامة في ضوء (نمط الشخصية الحدية - أساليب التفكير - النسق القيمي)؟
- ٦- هل تنتظم متغيرات البحث (القيادة السامة، نمط الشخصية الحدية، أساليب التفكير، النسق القيمي) في بنية عاملية؟

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى محاولة الكشف عن:

- ١- مستوى القيادة السامة لدى عينة البحث من العاملين بقطاعات الدولة.
- ٢- العلاقة بين القيادة السامة وكل من (نمط الشخصية الحدية - أساليب التفكير- النسق القيمي).
- ٣- الاختلاف بين العاملين بقطاعات الدولة في القيادة السامة باختلاف النوع (ذكور/ إناث)، قطاع العمل (عام / خاص)، الحالة الإجتماعية (أعزب / متزوج).
- ٤- إمكانية التنبؤ بالقيادة السامة من خلال متغيرات البحث (نمط الشخصية الحدية- أساليب التفكير - النسق القيمي).
- ٥- البحث عن بنية عاملية تجمع متغيرات البحث (القيادة السامة - نمط الشخصية الحدية - أساليب التفكير- النسق القيمي).

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث الحالي في جانبين أحدهما نظري والأخر تطبيقي وهما:

أ- الأهمية النظرية:

- ✳ إثراء المكتبة النفسية العربية بمعلومات وبحوث معاصرة حول القيادة السامة وأساليب التفكير ونمط الشخصية الحدية والنسق القيمي، حيث إن هناك ندرة -على حد علم الباحثة- في الدراسات الأجنبية والعربية التي جمعت تلك المتغيرات في دراسة واحدة.
- ✳ لقاء الضوء على بعض المتغيرات المهمة والتي يمكن أن تؤثر تأثيراً سلبياً أو إيجابياً على حياة العديد من الموظفين في أغلب المؤسسات المهنية وعلى صحتهم النفسية والعقلية والاجتماعية، كذا إفادة تلك المتغيرات لجموع الباحثين والمهتمين بالمجال.
- ✳ أهمية الفئة التي يتناولها البحث وهم موظفي اليوم وقادة المستقبل، بناء المجتمع ورعاية تقدمه وتطوره في شتى الميادين والقطاعات المهنية، فالاهتمام بهم وبما يضيرهم متطلب قومي نظراً لما يتبع ذلك من تأثير على توافقهم المهني ومساهمهم الوظيفي وسلوكهم مع أبنائهم وذويهم وتقدم المجتمع بل والأمة بشكل عام، فلا نجاح لمجتمع ولا تنمية وتقدم له الا بأبنائه وثروته البشرية.

أساليب التفكير ونمط الشخصية الحدية والنسق القيمي كمنبئات بالقيادة السامة.

ب. الأهمية التطبيقية:

- * إمداد المكتبة النفسية بثلاث مقاييس نفسية وهي: مقياس القيادة السامة، ومقياس النسق القيمي لدى الموظفين "من اعداد الباحثة"، وترجمة مقياس أعراض الشخصية الحدية المختصر إعداد بوهاس وآخرون (Bohus.M, et al(2009)، وحساب خصائصهم السيكومترية للتأكد من صدقهم وثباتهم وصلاحيه تطبيقهم في البيئة العربية.
- * قد تسهم نتائج هذا البحث في فهم وتفسير المتغيرات النفسية التي تؤثر في حدوث القيادة السامة لدى القادة المستقبليين وتؤثر في تغيير مسار حياتهم وحياة رؤسيتهم والمساهمة في بناء اقتصاد الدول ونموها من خلال ثروتها البشرية مما يسهم في ضبط تلك المتغيرات والتحكم بها.
- * قد تسهم نتائج البحث في توجيه الإنتباه إلى مزيد من الدراسات والبحوث والبرامج التوعوية والإرشادية لخفض القيادة السامة وتنمية مهارات التفكير الإيجابي والنسق القيمي خاصة مع إنتشارها في العديد من المؤسسات المهنية وتأثيراتها على أداء المهن والأعمال وجودتها ونمو الدول وتقدمها.
- * توجيه أنظار القائمين بالإرشاد المهني والنفسى في المؤسسات المختلفة إلى دور متغيرات البحث النفسية في دعم التوافق المهني والقيادة الفعالة وخلق جو مؤسسى امن ونظيف وداعم للتنمية المستدامة على كافة الأصعدة.

حدود البحث:

- الحدود المنهجية: تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطى المقارن.
- الحدود البشرية: تكونت عينة البحث الأساسية من (٥٠٠) موظف وموظفة من العاملين بالقطاعات العام والخاص.
- الحدود المكانية: تم تطبيق أدوات البحث إلكترونياً على عينة من الموظفين العاملين بالقطاعات العام والخاص من محافظات جمهورية مصر العربية (القااهرة- الغربية- سوهاج- الفيوم) وذلك عبر رابط جوجل فورم التالى:
https://docs.google.com/forms/d/1rHohPkr3lmNMGxwA7y_HGq3kMXADT1cqwnsDARQ-o64/edit
- الحدود الزمنية: تم تطبيق البحث الحالى خلال العام الدراسى (٢٠٢٢-٢٠٢٣م).

التحديد الإجرائي لمصطلحات البحث:

١- القيادة السامة (Toxic Leadership):

ويقصد بها إجرائياً مجموعة من الممارسات الإشرافية أو الإدارية السلبية تتضمن خطراً وأذى من الرؤساء على المرؤوسين من خلال استخدام أساليب سلوكية سلبية تدمر الروح المعنوية للمرؤوسين وتحبط دوافعهم واحترامهم لذاتهم وتمنع روح العمل الجماعي الإيجابية مما يسبب أثراً سلبياً على أداء المرؤوسين وأداء المنظمة بشكل عام، وتتحدد من خلال الدرجة التي يحصل عليها المفحوص في مقياس القيادة السامة. إعداد (الباحثة).

٢- أساليب التفكير (Thinking Styles):

ويقصد بها إجرائياً طريقة تعامل الإنسان مع المواقف والسلوكيات الحياتية اليومية وأسس معالجته ومواجهته لمشكلات الحياة المختلفة هل يتم بطريقة إيجابية منتجة وصالحة لحل المشكلات وتخطى العقبات وتحقيق التوازن النفسى للفرد والمحيطين به، أم سلبية غير منتجة تأزم المشكلات وتعمل على تفاقمها وتحبط الاتزان النفسى للفرد والمحيطين به، ويتحدد من خلال الدرجة التي يحصل عليها الفرد في مقياس أساليب التفكير " الإيجابي/ السلبي" اعداد: عبد العزيز (٢٠١٢).

٣- نمط الشخصية الحدية (BPD):

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه نمط شخصي مضطرب يحتوى على العديد من الممارسات السلوكية الضارة بالفرد وبمن حوله مثل عدم الإستقرار في العلاقات الإنسانية مع الآخرين واضطراب في صورة الذات وفى الوجدان والاندفاعية الواضحة في القرارات والمواقف بما يمكن أن يضر بحياة الشخص ومن حوله، وتتحدد من خلال الدرجة التي يحصل عليها المفحوص في قائمة أعراض الشخصية الحدية المختصرة، إعداد هاس وآخرون (٢٠٠٩).

٤- النسق القيمي (Value System):

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه مجموعة من القيم الأخلاقية والإنسانية المترابطة والمتناسقة التي تعكس ممارسات سلوكية إيجابية للفرد في بيئته ومؤسساتها بحيث تنتظم في سلوكه حسب أهميتها بناء على الثقافة الشخصية للفرد ومجتمعه، وتتغير وفق خبرة الفرد وتغيرات ومستجدات بيئته ومجتمعه وسماته وإمكاناته الشخصية، ويتحدد من خلال الدرجة التي يحصل عليها الفرد في مقياس النسق القيمي من إعداد (الباحثة).

الإطار النظري للبحث:

أولاً: القيادة السامة¹ :

القيادة السامة مزيج من السلوكيات الإدارية السلبية التي تتسم بالأنانية والتسلط والاستبدادية ولها آثار سلبية على المنظمات والعاملين بها حيث تدمر الروح المعنوية لهم وتطفئ حماسهم وتميت دوافعهم واحترامهم لذاتهم، حيث يفتر القائد السام القدرة على الاهتمام بالآخرين ويعمل على خداع وتخويف المرؤوسين أثناء أدائهم للأعمال (Daniel,2015).

ويرى باديللا و كايزر (2007) Padilla & Kaiser أن القيادة السامة تتضمن أبعاد مثل: القهر أو الإكراه والتلاعب أكثر من التأثير الفعال والتعاون القائم على الإقتناع والالتزام، كما أن لها توجه أناني حيث تسعى لتحقيق مصالحها أكثر من الاهتمام بالمجموعة، وتعمل البيئة والتابعين لهذه القيادة على دعمها في الإساءة والتخريب بشكل أو بآخر.

ومن أبرز ما يمكن اكتشافه داخل المؤسسات التي تسيطر عليها القيادة السامة أنه تتم مكافأة الأشخاص بناء على موافقتهم على أخطاء رئيسهم ومعاقبتهم على التفكير بطريقة تختلف عنه، كما يظهر ترقى الوصوليين والمتملقين ووصولهم للأدوار القيادية والمكافآت بسرعة عن غيرهم من أصحاب الفكر والرأي والإبداع الذين غالباً ما يتم إقصاؤهم عن مراكز اتخاذ القرار.

فذكر فيتزجيبونس وكيفن (2018) Fitzgibbons & Kevin أن القيادة السامة هي نهج سلوكي إداري سئ يمارسه بعض المسؤولين عند شغلهم منصب قيادي يتضمن الإساءة للعاملين وزيادة مخاوفهم فيقمع النقد البناء ويعزز انعدام الكفاءة ويحرض السلوك العدواني ويلقى اللوم على الآخرين بجهل.

هذا ويؤثر السلوك القيادي السام على الصحة الجسدية والنفسية للعاملين كما يؤدي إلى انخفاض الولاء التنظيمي لديهم. فهو أسلوب يضر بالأفراد والمؤسسة وكافى لقتل الحماسة المهنية وروح الإبداع والاستقلالية والإنتاجية لدى العاملين، وكذا يؤثر سلباً على دافعتهم نحو العمل (رضوان، ٢٠١٩).

¹ Toxic Leadership

وتشير العديد من البحوث الى أن تصورات العاملين عن سوء المعاملة من قبل مرؤوسيهـم تؤدي إلى ظهور مثل هذه السلوكيات المنحرفة في محيط العمل، فتعرض العاملين لسوء العمل من رؤسائهم وفق نظرية التبادل الاجتماعي تجعلهم يتصرفون مع غيرهم بالمثل أي أن ردود فعلهم في محيط العمل ستكون أيضا سلبية، وقد أثبتت العديد من البحوث والدراسات أن العاملين سينخرطون في سلوكيات منحرفة ومضرة بمصلحة العمل ومصالحهم الشخصية حينما لا يعاملهم رؤسائهم بشكل جيد (Fox et al ,2001& Lio de Nalda et al ,2016).

وتشير دراسة الدوسيري والرشيدي (٢٠٢١) إلى وجود علاقة بين القيادة السامة والرفاهة النفسية لدى الأفراد ولكن لم تتأثر هذه العلاقة أو متغيراتها بجنس المفحوصين أو خبراتهم المهنية أو المرحلة التعليمية لهم.

فالقيادة السامة في ضوء ما سبق هي ممارسات إشرافيه او إدارية تتضمن خطراً وأذى من الرؤساء على المرؤوسين من خلال استخدام أساليب سلوكية سلبية تدمر الروح المعنوية للمرؤوسين وتسمم دوافعهم واحترامهم لذاتهم وتمنع روح العمل الجماعي الإيجابية لديهم مما يسبب اثارا سلبية على أداء المنظمة بشكل عام.

← أبعاد القيادة السامة:

يرى (Schmidt,2008) ان القيادة السامة هي بناء متعدد الأبعاد، وتتمثل هذه الأبعاد في:

١-الإشراف المسيء^٢ :

وتتمثل في إدراك العمال والمرؤوسين لوجود ممارسات سلوكية عدائية سواء لفظية أو غير لفظية من جانب رؤسائهم بشكل منتظم ومستمر، كذا يتضمن الإشراف السيئ السلوكيات التي تحبط الحاجات النفسية الأساسية للعاملين أو المرؤوسين مثل التقليل من شأنهم أو التأكيد على أوجه القصور في آدائهم وتوجيه اللوم لهم وتهديدهم والتشكيك الدائم في قدراتهم وإنجازاتهم وبالتالي يؤثر سلباً على إحساسهم بالكفاءة والفاعلية (Lian,et all .2012).

ويرى (Pyc(2011 أن الإشراف السيئ يؤثر سلباً على حياة الموظفين وعلى شعورهم بالرضا عن الحياة ويرتبط ارتباطاً إيجابياً بالإجهاد والاحتراق النفسي وانخفاض الكفاءة المهنية بالإضافة الى الصراع بين العمل والأسرة.

² Abusive-Supervision.

أساليب التفكير ونمط الشخصية الحدية والنسق القيمي كمنبئات بالقيادة السامة.

ويمكننا قول أن إساءة الإشراف تعنى ممارسة سلوكيات عدائية تجاه المرؤوسين مثل التهكم والسخرية والغضب والقهر والتعسف أو التقليل بهدف الإيذاء النفسى لهم وكذا تطبيق عقوبات ظالمة لا تتعلق بمستوى الأداء، وتعد مؤشر هام من مؤشرات القيادة السامة لا يمكن تجاهلها.

٢- النرجسية^٣ :

فالقيادة السامة تتضمن قائد لدية إحساس عالى بالذات ويرى نفسه افضل من الآخرين في الذكاء والجاذبية ويبالغ في قدراته وانجازاته وهو شخص يسعى لتحقيق النجاح الشخصى والسلطة (Grijalva & Harms, 2014)، وقد حددت الجمعية الأمريكية للطب النفسى (APA, 2000) خصائص الشخص النرجسى فيما يلى :

- ✓ لدية شعور مفرط بالأهمية ويرى نفسه متفوق على الآخرين.
 - ✓ لدية إعجاب مفرط بذاته ورغبة كبيرة في النجاح والتميز.
 - ✓ لدية شعور بالإستحقاق لأفضل معاملة من الآخرين كما أنه يستغلهم في تحقيق أهدافه.
 - ✓ يفتقر إلى التعاطف وفهم وجهة نظر الآخرين والتسامح مع أخطائهم.
- وقد ربطت بعض البحوث النرجسية بالعدوان خاصة مع الإحساس بتهديد لتقدير الذات، حيث أن النرجسى مع الشعور بالخوف أو الغضب أو الإحباط والعداء تنفجر عدوانيتهم نحو الآخرين (Grijalva & Harms, 2014).
- وفى ضوء ما سبق يمكن تعريف النرجسية إجرائياً بأنها شعور الفرد المفرط بأهميته وقيمه وإعجابه الزائد بنفسه وشعوره الدائم باستحقاق كل ما هو جيد دون غيره بالإضافة إلى استغلال جميع من حوله لتحقيق أهدافه دون تقدير أو تعاطف.

٣- الترويج الذاتى^٤ :

ويشير إلى القادة الذين ينكرون أخطائهم ويعملون لمصلحتهم فقط ويفضلون أن تتسب لهم نجاحات لم يعملوها، كما أنهم قد يلقون اللوم على مرؤوسيهم ويضعون احتياجاتهم الشخصية في قمة الأولويات ولو على حساب الآخرين، فهم أشخاص بارعون في التمويه والتعتميم على فشلهم وإخفاء نقاط ضعفهم وخاصة عن الإدارات العليا التي ترأسهم (Kimura, 2003).

³ Narcissism.

⁴ Self-Promotion.

وترى الباحثة أن بعد الترويج الذاتي يمكن تسميته أيضا بتعزيز الذات كما ورد بعدد من البحوث والدراسات السابقة ويمكن تعريفه إجرائياً بأنه لجوء الفرد إلى نكران الأخطاء في الوحدة المسؤول عنها والعمل على دعم مصلحته الشخصية بالعمل ويفضل أن تنسب إليه نجاحات المسؤولين منه، وإلقاء اللوم على المرؤوسين لإخفاء فشله ونقاط ضعفه في الإدارة.

٤- عدم القدرة على التنبؤ^٥:

فالقادة السامون يغضبون من مرؤوسيهـم لأنـه الأسباب أو بدون سبب كما يؤثر مزاجهم وحالتهم الانفعالية على المناخ السائد بالعمل ولديهم نوبات من الغضب والثورة بدون مقدمات أو أسباب واضحة (Schmidt,2008).

ويمكن القول أن عدم القدرة على التنبؤ يتضمن فقدان المرؤوسين للقدرة على التنبؤ بسلوك الرؤساء أو القادة وردود أفعالهم تجاه المواقف والموضوعات المختلفة نظراً لاتسامهم بالتردد والتذبذب والتحولت المختلفة في المزاج مما يخلق نوعاً من التوتر في بيئة العمل.

٥- القيادة الإستبدادية^٦:

فالقادة السامون يتسمون بعدم المرونة في التعامل ويتجاهلون أفكار العاملين معهم ويقتلون الإبداع الإداري في إدارتهم، وتعتمد طريقتهم في إدارة المرؤوسين نحو إكمال المهام على التحكم والسيطرة والهيمنة والتهديد والتخويف (Kiazad. et al, 2010).

وفى ضوء ما سبق تعرف الباحثة مفهوم الإستبدادية إجرائياً بأنها: التسلط المطلق والسيطرة التامة على المرؤوسين وسعى الفرد إلى الديكتاتورية في اتخاذ القرارات وعدم قبول أى أفكار أو مقترحات جديدة أو داعمة من المرؤوسين كذا مراقبة أدائهم عن طريق التهديدات والتخويف. وقد تبنت الباحثة الخمسة أبعاد (الإشراف السلبي، الاستبدادية، النرجسية، فقدان التنبؤ، تعزيز الذات) في وضع مقياس القيادة السامة الذى تم إستخدامه في البحث الحالي نظراً لعدم تمكن الباحثة من الحصول على مقياس ملائم لعينة البحث وأهدافه.

⁵ Unpredictability.

⁶ Authoritarian leadership.

ثانياً: أساليب التفكير^٧:

التفكير هو عملية تشغيل الذهن وتدريب عقل الفرد عند مواجهة موقف من المواقف الحياتية سواء أكانت في حياته العامة أو الخاصة، فهو أعقد أنواع السلوك الإنساني، لأنه عملية عقلية عليا وتتطلب مستويات عليا من النشاط العقلي التي يؤديها الدماغ، فهو تقصى محكم ومدروس للخبرة من أجل غرض ما، وقد يكون ذلك الغرض هو الفهم أو اتخاذ القرار أو التخطيط أو حل المشكلات أو الحكم على الأشياء أو القيام بعمل ما.

ويرى حبيب (٢٠٠٣) أن أساليب التفكير هي "طريقة تعامل الإنسان مع بيئته، إذ تشكل هذه الأساليب استراتيجيات مكتسبة لمواجهة مشكلات الحياة المختلفة، ويمكن الحكم على هذه الأساليب من خلال ماتودى إليه من نتائج فهناك أساليب تفكير إيجابية منتجة وصالحة لحل المشكلات وأخرى سلبية غير منتجة".

ويرى حسن (٢٠٠٨) أن التفكير له عدة أنواع وفق الطرق التي يعتادها الفرد للتعامل مع المشكلات والمواقف ومنها التفكير التركيبي والتفكير المثالي والتفكير العلمي والتفكير الترابطي والمسائر والمغاير والسلبى والتفكير الإيجابى، وقد تبنت الباحثة في بحثها الحالي نمطى التفكير (السلبى والايجابى) لملائتهما لأهداف البحث.

١- التفكير الإيجابى^٨ :

التفكير الإيجابى من اسمه يوحي بالإيجابية وهي المحافظة على التوازن السليم في إدراك مختلف المواقف والأحداث، فهو أسلوب متكامل في التعامل مع الحياة يهتم بالتركيز على الإيجابيات في أى موقف بدلاً من التركيز على السلبيات، أى أن تحسن ظنك بذاتك وأن تظن خيراً في الآخرين وأن تتبنى الأسلوب الأمثل في الحياة.

وترى مصطفى (٢٠٠٣) أن التفكير الإيجابى يعنى أن يستخدم الفرد قدرة عقله الباطن في التأثير على حياته العامة بطريقة تساعده على بلوغ أماله وتحقيق أحلامه. وقد عرفه سيلجمان وباوليسك (2003) Seligman & Pawelsk بأنه "استخدام النتائج الإيجابية للعمليات المعرفية وكل ما هو بناء وجيد في التخلص من المشاعر والأفكار الهدامة واستبدالها بأفكار

⁷ Thinking Styles.

⁸ Positive Thinking.

ومشاعر إيجابية وربطها بالأسلوب التفسيري الجيد الذي يمكن الفرد من مهارة التعامل الفعال مع الأحداث والمواقف بما يضمن استمرار النماء وتوفير الإرتياح النفسى".

وعرفة حجازى (٢٠١٢) بأنه نواة الاقتدار المعرفى في التعامل مع قضايا الحياة ومشكلاتها والتغلب على محنها وشدائدها. بينما يرى منشد (٢٠١٣) أن التفكير الإيجابي هو "قدرة الفرد الواعية باستعمال العقل بطريقة إيجابية فعالة ذات طابع تفاؤلى في معالجة المشكلات الحياتية والتغلب عليها بطريقة تشعر الفرد بالرضا والتقبل الإيجابي للذات".

وبناء على ما سبق فإن التفكير الإيجابي هو طريقة وأسلوب لتعزيز التفاؤل والسمات الإيجابية لدى الفرد، فهو لا يعنى أنّ الفرد يعيش بعالم مثالي لا تشوبه العقابيل والصعوبات، بل يعنى الاستجابة للحالات والمواقف السلبية التي قد يتعرض لها الفرد بإيجابية وتفاؤل.

← سمات التفكير الإيجابي: يتميز ذوى التفكير المرن بعدة سمات منها:

- أ- مرونة الأفكار والادعان للحق والميل إلى معرفة كل ما هو جديد.
- ب- لغته ومفرداته واضحة وقادر على الحوار والمناقشة.
- ج- مداخلته وأطروحاته تمتاز بالسمو ولديه قدرة فائقة على اختيار كلماته.
- د- يتسم بالوضوح والإيجابية في فهمه لذاته وفهمه للحياة.
- هـ- يمتلك أساليب مبتكرة وفعالة في حل المشكلات والتعامل مع المستجدات (عبيد، ٢٠١٩).

← أهمية التفكير الإيجابي في حياة الإنسان:

- ١- يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالنجاح في شتى مجالات الحياة.
- ٢- يرتبط بشعور الإنسان بالسعادة والرضا وبالوصول على حياة متوازنة.
- ٣- التفكير الإيجابي يزيد من قدرة الإنسان وخبرته ومهاراته الأساسية المطلوبة لإنجاز الأعمال (اللقى، ٢٠١١).
- ٤- التفكير الإيجابي يجلب السعادة للفرد وللمن حوله ويضمن له حياة هادئة ومستقبل مثمر.
- ٥- يصنع حياة الإنسان ويساعده على الرؤية الواضحة لمهاراته وطموحاته.
- ٦- يساعد الفرد على التركيز عند المشكلات ومواجهتها بحكمة.
- ٧- يجعله واثقاً من نفسه وقادراً على تخطى المخاطر والوصول الى النجاح.

٢- التفكير السلبي^٩:

هو نوع من الإيحاء الذاتي يقوم به الفرد حيال نفسه ليوهمها بالعجز وعدم القدرة والفشل وعدم الرغبة به، فهو من أخطر ما يواجهه الإنسان ويجعل حياته سلسلة من المتاعب والمشاعر السلبية والسلوكيات المضطربة ويؤدي به إلى نتائج سلبية مثل الأمراض النفسية والعضوية والشعور بالفشل والضيق والوحدة والخوف (الفي، ٢٠٠٧).

وعرفه البعض بأنه تلك الرسالة الراضة للتقدم والإنجاز والعمل بسبب الاعتقاد بعدم الأهمية والأهلية وفي هذه الحالة يمنح صاحبة مستقبلاً سلبياً ويعطى صاحبة مشاعر سلبية.

← سمات التفكير السلبي:

يتسم ذوى التفكير السلبي بعدة سمات منها:

- ١- فكر متصلب جامد يتمسك بآرائه ومعتقداته رغم خطورتها.
- ٢- اللغة التي يستخدمها تميل إلى المغالاة والحدية وصارمة ويمكن أن تؤذي الطرف الآخر.
- ٣- ضعف الإحساس الوجداني بالآخرين وعدم التعاطف معهم.
- ٤- الميل إلى التثيرة وإعطاء إيحاء للآخرين بأنه متقف وعالم بكل شيء بما يخالف الواقع.
- ٤- يميل إلى إعطاء صورة مثالية عن نفسه ويبالغ في مدح ذاته وسماته (Maurizio, 2003).
- ٥- يتميز بضعف المعالجة ويستخدم الأسلوب التقليدي دائماً بما لا يجدى في حل مشكلاته.
- ٦- يسهل وضعه في مواقف حرجة بسبب التناقضات الفكرية وضعف الثقافة.
- ٧- يظهر لديهم اضطرابات في التفكير.
- ٦- اضطراب الشعور والانفعالات بالإضافة إلى اضطرابات بالذاكرة والقناعات الخاطئة (عبدالعزيز، ٢٠١٢).

ومما سبق يتضح أن نمطى التفكير الإيجابي والسلبي هما من أساليب التفكير الشائعة لدى الأفراد والتي تظهر جلية مع تواتر الفروق الفردية بين الأفراد في طرق تعاملهم مع الأمور ومعالجتهم للمشكلات وتكيفهم مع المستجدات، كما يرتبط نمط التفكير الإيجابي بكل ما هو نافع للفرد وناجح في مواقف الحياة، كما أن التفكير السلبي يرتبط بكل ما يسئ للفرد ويساهم في تضخم المشكلات والمبالغة في إدراك الفشل وعدم القدرة على التكيف الفعال مع مستجدات

⁹ Negative Thinking.

الأمر مما يسهم في حدوث اضطرابات نفسية وعقلية واشكالات متعددة في سلوك الفرد على جميع المستويات سواء حياتية أو مهنية .

ثالثاً: نمط الشخصية الحدية^{١٠}:

وهو نمط من عدم الإستقرار في العلاقات الإنسانية مع الآخرين واضطراب في صورة الذات وفي الوجدان والاندفاعية الواضحة وقد يبدأ في مرحلة البلوغ، ويستدل عليه وفق ال (DSM IV) بخمس أو أكثر من المظاهر السلوكية التالية:

- ١- محاولات لتجنب هجران حقيقي أو متخيل.
- ٢- نمط من العلاقات غير المستقرة والحادة مع الآخرين.
- ٣- اضطراب الهوية وعدم الإستقرار في صورة الذات.
- ٤- الانتفاعية في مجالين على الأقل من مجالات قد تلحق الأذى بالذات مثل (الإدمان، القيادة المتهوره، الجنس، الإفراط في الأكل).
- ٥- سلوك انتحاري متكرر أو تلميحات أو تهديدات وسلوك مؤذى للذات (الجمعية الامريكية للطب النفسي، ٢٠١٤ : ٢٤٧).

- ٦- عدم الإستقرار الانفعالي واضطرابات واضحة في المزاج.
 - ٧- إحساس بالفراغ والغضب الشديد غير المناسب للموقف.
 - ٨- تفكير زورى مرتبط بالشدة او أعراض تفارقية شديدة.
- وتعد أكثر اضطرابات الشخصية شيوعاً، حيث تقدر نسبة اضطراب الشخصية لدى المرضى النفسيين المقيمين في مستشفيات بحوالي " ٣٠% الى ٦٠%" وأكثر أنواع الاضطرابات شيوعاً لديهم هو اضطراب الشخصية الحدية " ٢٠% إلى ٣٠%" (حموده ، ٢٠٠٧ : ١٠٧).

وتتميز هذه الشخصية باضطراب الهوية الثابت، وعدم التحديد في نواحي الحياة المختلفة، مثل صورة الشخص عن ذاته، وأهدافه البعيدة المستقبلية، واختيار العمل، ونوع الأصدقاء، والشريك الجنسي والقيم التي يتبناها. فضلا عن ذلك الشعور بعدم الثبات لصورة الذات وإحساس مزمن بالفراغ وعلاقته بالآخرين غير مستقرة وحادة وتتميز بتغيرات متطرفة مثل المثالية الزائدة الى الانحطاط القيمي، فيبدو كثير العرك والشجار وهو مندفع في تصرفاته، ويشوه نفسه بهدف التلاعب بالآخرين (صالح و حسين، ٢٠١٣ : ٤٨٩).

¹⁰ Borderline Personality Disorder

← أسباب اضطراب الشخصية الحدية:

تعد أسباب اضطراب الشخصية الحدية غير واضحة، ولكن يبدو أنها تتطوي على عوامل وراثية وعوامل عصبية بيولوجية مثل (التشوهات الدماغية - اضطراب الهرمونات)، وعوامل نفسية واجتماعية (سوء المعاملة بالطفولة - الضغوط النفسية - العقد الذاتية واضطراب صورة الذات - الوظائف المعرفية التنفيذية - اضطراب التفكير لدى الشخص) بالإضافة إلى عوامل بيئية داعمة (العيان، ٢٠١٨: ٧-١٠).

وأشارت النظرية البيولوجية النفسية الاجتماعية إلى أن هناك عوامل متشابكة تساعد على تشكيل نمط الشخصية الحدية المضطرب في مرحلة الرشد من أهمها تعرض الفرد للصددمات وسوء المعاملة من المحيطين به (البشر، ٢٠٠٥: ٤٨).

كما أشارت بعض التقارير إلى أن اضطراب الشخصية الحدية يحدث حوالي خمس مرات أكثر في الشخص الذي له قريب مصاب بالمرض. كما أن أحداث الحياة السلبية والظروف الاجتماعية الصعبة تلعب أيضًا دورًا في حدوث هذا النمط المضطرب (Cash, et al 2014).

وتشير دراسة محمد (٢٠١١) إلى وجود بعض المتغيرات النفسية المنبئة باضطراب الشخصية الحدية مثل الاندفاعية والسلوك العدواني والأعراض الاكتئابية كذا الضغوط النفسية.

رابعاً-النسق القيمي^{١١}:-

يعد النسق القيمي انعكاس للأسلوب الذي ينتهجه الشخص في ثقافة ما وفي فترة زمنية محددة فهو يوجه سلوك الأفراد وأحكامهم واتجاهاتهم فيما يتصل بما هو مرغوب فيه وما هو مرغوب عنه في ضوء ما يتبنى المجتمع من قواعد ومعايير. فهو مجموعة القيم والمعايير التي يتبناها الفرد أو الجماعة في تنظيم بيئته ما بين كل قيمة وأخرى من تبادل أو مفاضلة أو ترتيب أو تنسيق (عبد القادر، ٢٠٠٥: ٨٤٢).

وعرف النسق القيمي بأنه نظام من القيم المترابطة فيما بينها تتسم بالتساند والتكامل وتشكل بنياناً مترابطاً لمهنة ما بحيث تنتظم هذه القيم في مستويات متدرجة طبقاً لفاعليتها وأهميتها في تحقيق مقومات النجاح في الحياة بشكل عام والمهنة بشكل خاص (السيسي، ٢٠٠٩: ١٨٢). فالنسق القيمي مجموعة من القيم المرتبطة في نسق متماسك بحيث كل قيمة حسب

¹¹ The Value System.

أهميتها، ويتم الترتيب بناء على الثقافة الشخصية للفرد وثقافة مجتمعة، وتعكس من خلال المعايير السلوكية السائدة به وبجانب تميزها بالوضوح والتكامل (الحري، ٢٠١٠ : ٢٥).

← أهمية النسق القيمي :

تعتبر التربية ومؤسساتها من أهم المحددات التي يركز عليها النسق القيمي للفرد في نشأته وتطوره، وتهدف في مجملها إلى تحقيق ما يلي:

- ١- التنبؤ بقيم المجتمع وأخلاقياته وتحديدتها.
- ٢- يحتكم إليها في مراقبة الذات وتعد كمحك للحكم على سواء الأفراد اجتماعياً أو دينياً.
- ٣- بث الثقة بالنفس وسبباً للتوحد داخل المجتمع وتطور حضارته وثقافته.
- ٤- المحافظة على تماسك المجتمع وشعور أفرادها بالأمان.
- ٥- توجيه نشاط أفراد المجتمع وضبط علاقاتهم الاجتماعية.
- ٦- المحافظة على هوية المجتمع ووحدته في مواجهة المتغيرات.
- ٧- تدعيم النقد الذاتي.

- ٨- تحقيق التوازن بين الفرد ومجتمعه (أبو العلا، ٢٠١٤ ؛ عامر، ٢٠٢٢).
- ٩- دعم التوافق المهني وممارساته في أداء الأعمال: حيث تشير دراسة سفيان (٢٠١٢) إلى أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين كل من القيم الشخصية للأفراد والتوافق المهني. وترى الصمادي (٢٠٠١) أن عناصر المنظومة القيمية مجتمعة (قيم نظرية - اجتماعية - دينية - اقتصادية - جمالية - سياسية) قادرة على التنبؤ بكفاءة المرشدين التربويين في العمل. وذكر صلاح الدين (٢٠١٥) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين النسق القيمي والإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الإداريين.

← خصائص النسق القيمي:

- أ- النسبية: حيث تختلف نسبة القيم عند الأفراد تبعاً للخصائص والظروف الاقتصادية والثقافية والمهنية... الخ.
- ب- الفاعلية: فهي تدعم إبداع الأفكار وتوجيه السلوك وتقييمه وتوحيد الأمة نحو الإرتباط الذهني والعاطفي والتنمية والبناء الحضاري.
- ج- التكاملية: فهي ظاهرة متكاملة في توجيه سلوك الإنسان وتحديد اتجاهه، وهي المرجع والمعيار الدائم لهذا السلوك.

أساليب التفكير ونمط الشخصية الحدية والنسق القيمي كمنبئات بالقيادة السامة.

د-الاجتماعية والإنسانية: فهي مناسبة للطبيعة الفطرية الإنسانية في الفردية والاجتماعية.
هـ - مكتسبة ومتشابهة: حيث تعد البيئة والمجتمع بجانب السمات الشخصية محددات لها.
و-متغيرة بتغير الدوافع والحاجات والبيئة المحيطة (عبدالمطلب، ٢٠١٥، : ٣٣٠-٣٣٣).
ومما سبق يتضح لنا أن النسق القيمي يعبر عن غاية الفرد ومسار سلوكه ومعاييره واتجاهاته في ضوء أهداف مجتمعه وثقافته، وأنها تتحدد في ضوء البيئة التربوية التي تؤثر على الفرد ومؤسسات التنشئة الاجتماعية كالأسرة والمدرسة وجماعة الرفاق والمؤسسات الدينية والمهنية وغيرها، وهو يختلف وفقاً لاختلاف دوافع الإنسان وحاجاته ومجتمعه سواء كان نسقاً قيمياً دينياً أو اجتماعياً أو سياسياً أو ثقافياً.

دراسات سابقة:

إستند البحث الحالي إلى عدد من الدراسات السابقة وهي الأقرب إلى موضوع البحث ومتغيراته، وتم عرضها في محورين هما:

أ-دراسات توضح العلاقة بين القيادة السامة واضطرابات الشخصية :

١-دراسة لوبيت (2004) Lupit : وهدفت إلى التعرف على محددات القيادة السامة واستبداد المديرين السامين من خلال "الذكاء العاطفي والتعامل مع الشخصيات الصعبة" وتوصلت إلى أن الأسباب الكامنة وراء ممارسة القادة لتلك السلوكيات تتمثل في السمات الشخصية للقائد واضطراب المزاج لديه.

٢- دراسة جولدمان (2006) Goldman : وهدفت إلى تحديد العلاقة بين اضطراب الشخصية الحدية والتنظيم المختل (قيادة عالية السمية) من خلال تقييم اضطرابات الشخصية شديدة السمية لدى القادة والآثار المترتبة على المنظمات وطرق التقييم والتدخل، وتم استخدام البحث الإجرائي ووصف تفصيلي لدراسة حالة معتمدة على تطبيق مؤشرات الدليل التشخيصي الرابع للطب النفسي، وتوصلت النتائج إلى اعتبار اضطرابات الشخصية مصدراً لسلوك تنظيمي شديد السمية واختلال وظيفي، قد يكون اضطراب الشخصية الحدية في القائد ملوثاً منهجياً لمنظمة ما أو ينشئ ما يسمى بالقيادة شديدة السمية.

٣-دراسة رضوان (٢٠١٩): وهدفت إلى الكشف عن دور نمط الشخصية في العلاقة بين القيادة السامة والقلق الوظيفي للعاملين بالهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية بمحافظة الغربية، تكونت عينة البحث من (٢٣٦) موظف بالهيئة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة

إرتباط دال بين أبعاد القيادة السامة والشعور بالقلق الوظيفي، كما أشارت الدراسة إلى أن نمط الشخصية الانبساطية ذات القبول والضمير الحى قد ينتج عنه تقليل في درجة تأثير القيادة السامة على القلق الوظيفي للعاملين.

ب-دراسات تناولت العلاقة بين القيادة السامة والتفكير أو النسق القيمي:

٤- دراسة بل (Bell 2017) : وهدفت إلى فحص العلاقة بين نمط القيادة السامة وأبعادها وبين الارتباط التنظيمى النشط والتفكير النقدي، وتوصلت النتائج إلى عدم وجود علاقة ارتباطية دالة بين أبعاد القيادة السامة وكلا من الارتباط التنظيمى النشط والتفكير النقدي.

٥- دراسة داهش (٢٠١٩): وهدفت إلى بحث العلاقة المباشرة بين القيادة السامة وانحراف سلوك العاملين بمهنة التمريض والعلاقة غير المباشرة من خلال المشاعر السامة كمتغير وسيط تداخلى والتمسك بالقيم الدينية ومن خلال استقصاء رأى (٢٦٢) من العاملين بمهنة التمريض توصل الباحث إلى أن المشاعر السامة بمكوناتها تتوسط جزئياً العلاقة بين أبعاد القيادة السامة وانحراف سلوك العاملين كذا بينت النتائج أن التمسك بالقيم الدينية يعدل العلاقة بين القيادة السامة وانحراف سلوك العاملين، حيث تكون أقوى لدى العاملين الذين يدركون مستوى منخفض من القيم الدينية مقارنة بالعاملين ذوى المستوى المرتفع من القيم الدينية.

٦-دراسة عبد المعطى (٢٠٢٠): وهدفت إلى تحليل تأثير نمط القيادة السامة على الثقة التنظيمية لدى العاملين وتكونت عينة الدراسة من (١٧٥) فرد من العاملين بهيئة تنمية الصادرات وتوصلت نتائج الدراسة إلى اختلاف إدراك المبحوثين لأبعاد القيادة السامة وفقاً لاختلاف المتغيرات الشخصية والوظيفية (عدد سنوات الخبرة - المؤهل الدراسى) وهناك تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد القيادة السامة على الثقة التنظيمية وأبعادها (الثقة في السياسات- الإبتكار وتحقيق الذات - القيم التنظيمية - الثقة في المعلومات).

✚ تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال ما تم عرضه في الدراسات السابقة تم التوصل إلى الآتى:

١- إنه -في حدود ما اطلعت عليه الباحثة- لاتوجد دراسة عربية أو أجنبية تناولت العلاقة بين متغيرات البحث الحالية في دراسة واحدة.

أساليب التفكير ونمط الشخصية الحدية والنسق القيمي كمنبئات بالقيادة السامة .

- ٢- تناولت بعض الدراسات السمات الشخصية التي لها علاقة بالقيادة السامة مثل دراسة لوبيت (2004) Lupit وأشارت إلى أن الأسباب الكامنة وراء ممارسة القادة لتلك السلوكيات تتمثل في السمات الشخصية للقائد واضطراب المزاج لديه، ودراسة جولدمان (2006) Goldman وأشارت إلى أن اضطراب الشخصية الحدية في القائد ملوثا منهجيا له أو ينشئ ما يسمى بالقيادة شديدة السمية، كما أوضحت دراسة رضوان (٢٠١٩) أن نمط الشخصية الانبساطية ذات القبول والضمير الحي قد يقلل درجة تأثير القيادة السامة على القلق الوظيفي للعاملين.
- ٣- أشارت بعض الدراسات إلى وجود علاقة بين القيادة السامة ونمط التفكير مثل دراسة بل (2017) Bell والتي أشارت إلى عدم وجود علاقة ارتباطية دالة بين أبعاد القيادة السامة وكلا من الارتباط التنظيمي النشط والتفكير النقدي، ودراسة عبدالمعطي (٢٠٢٠) التي أشارت إلى وجود تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد القيادة السامة على الثقة التنظيمية وأبعادها ومنها (الإبتكار وتحقيق الذات - القيم التنظيمية).
- ٤- أشارت بعض الدراسات إلى وجود علاقة بين القيادة السامة والقيم مثل دراسة داهش (٢٠١٩) والتي أوضحت أن التمسك بالقيم الدينية يعدل العلاقة بين القيادة السامة وانحراف سلوك العاملين، حيث تكون أقوى لدى العاملين الذين يدركون مستوى منخفض من القيم الدينية مقارنة بالعاملين ذوي المستوى المرتفع من القيم الدينية، ودراسة عبد المعطي (٢٠٢٠) التي أشارت إلى وجود تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد القيادة السامة على الثقة التنظيمية وأبعادها ومنها (الإبتكار وتحقيق الذات - القيم التنظيمية).
- ٥- تباينت الأدوات المستخدمة في البحوث السابقة بتباين العينات والهدف منها وعلى الرغم من ذلك لم تجد الباحثة في أي منها مقياس يتوافق مع عينة بحثها الحالي ومع أهدافه لذا قامت بإعداد أغلب أدوات البحث مما قد يثرى المكتبة النفسية بمزيد من الأدوات المقننة.

فروض البحث:

- ١- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيادة السامة وأساليب التفكير لدى أفراد عينة البحث.
- ٢- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيادة السامة ونمط الشخصية الحدية لدى أفراد عينة البحث.
- ٣- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيادة السامة والنسق القيمي لدى أفراد عينة البحث.
- ٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة البحث على مقياس القيادة السامة باختلاف المتغيرات الديموجرافية (النوع-الحالة الإجتماعية-قطاع العمل).
- ٥- يمكن التنبؤ بالقيادة السامة من خلال متغيرات البحث (أساليب التفكير - نمط الشخصية الحدية -النسق القيمي).
- ٦- تنتظم متغيرات البحث (القيادة السامة وأساليب التفكير ونمط الشخصية الحدية والنسق القيمي) في بنية عاملية.

إجراءات البحث:

أولاً: منهج البحث: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لتحقيق أهداف البحث الحالي.

ثانياً: عينة البحث: تكونت عينة البحث الاستطلاعية من (١٥٠ فرد) من العاملين بالقطاعات العام والخاص وذلك بهدف قياس الخصائص السيكومترية للمقاييس المستخدمة في البحث، بينما تكونت العينة الأساسية من (٥٠٠) ذكر وأنتى من العاملين بالقطاعات العام والخاص بمجالى الصحة والتعليم من محافظات جمهورية مصر العربية، تراوحت أعمارهم ما بين (٢٥: ٦٠ عام) بمتوسط عمرى (٣٦,٥) وانحراف معيارى (٨,٤٣). وسنتناول فيما يلي وصف أفراد العينة فى ضوء المتغيرات الديموجرافية للدراسة (النوع - الحالة الإجتماعية - قطاع العمل).

جدول (١)

وصف العينة من حيث العوامل الديموجرافية (النوع، الحالة الاجتماعية، قطاع العمل).

| المتغير | التكرار | % | المتغير | التكرار | % |
|------------|---------|-----|-------------------|---------|-----|
| النوع | ذكور | ٢٤٩ | الحالة الاجتماعية | متزوج | ٢٨٠ |
| | إناث | ٢٥١ | أعزب | | ٢٢٠ |
| قطاع العمل | عام | ٢٣٢ | | | |
| | خاص | ٢٦٨ | | | |

أدوات البحث:

أولاً-مقياس " القيادة السامة (إعداد الباحثة): -

* **مصادر إعداد المقياس:** تم إعداد المقياس بناء على مراجعة بعض مصادر المعرفة السابقة المرتبطة مثل التعريفات الإجرائية والدراسات النظرية والتطبيقية لكل من لوبيت (2004) ؛ جولدمان (2006) Goldman ؛ بل (2017) Bell ؛ داهش (٢٠١٩) ؛ عبد المعطى (٢٠٢٠) والمطيرى وآخرون (٢٠٢١) ، هذا بالإضافة إلى الاطلاع على مقاييس نفسية سابقة تحدثت عن أنماط القيادة ومنها السامة أو المدمرة وغيرها مثل مقياس Schmidt,A (2008) ومقياس عبدالمعطى(٢٠٢٠).

* وتكون المقياس في صورته الأولية من (٣٦عبارة) تم حذف ثلاثة منها أثناء التحكيم والإبقاء على (٣٣ عبارة) مقسمة على خمسة أبعاد، هي: الإشراف السلبي - الإستبدادية - النرجسية - تعزيز الذات - فقدان التنبؤ.

ويتم تصحيح المقياس وفق مقياس ليكرت المتدرج من خمس مستويات للاستجابة وهي: دائماً وتصحح ب(٤) درجات ؛ كثيراً (٣)؛ أحياناً (٢)؛ نادراً (١)؛ إطلاقاً (٠). ماعدا العبارات السلبية وهي (٦ - ١٠ - ١١ - ١٨ - ٢٤ - ٢٦ - ٢٨ - ٣٣) حيث يتم تصحيحها بطريقة معكوسة لما سبق. وتدل الدرجة المرتفعة (٨٨ درجة فأكثر) على وجود مؤشرات القيادة السامة لدى الفرد، وانخفاض الدرجة (أقل من ٤٥ درجة) يدل على عدم وجود مؤشرات القيادة السامة لدى الفرد.

* الخصائص السيكومترية للمقياس:

أ: حساب صدق المقياس:

١-الصدق الظاهري(المحكمين): تم عرض المقياس في صورته الأولى على عدد (١٠) من المحكمين المتخصصين، وبلغ نسبة اتفاق المحكمين على العبارات التي تم قبولها من ٨٠%-١٠٠%، وتم الاستفادة من تعليقاتهم وتوجيهاتهم في تعديل بعض العبارات وحذف وإضافة البعض الآخر.

٢-الصدق العاملي: قامت الباحثة بحساب التحليل العاملي من الدرجة الأولى لدرجات بنود مقياس القيادة السامة (بعد التأكد من صلاحية درجات الاختبار لعمل التحليل العاملي من خلال معادلة KMO) وذلك بطريقة المكونات الأساسية، وتم تدوير العوامل تدويراً متعامداً بطريقة الفاريماكس Varimax وذلك لإعطاء معنى سيكولوجيا للعوامل المستخرجة. والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢)

العوامل المستخرجة بعد التدوير لمقياس القيادة السامة لدى عينة البحث (ن=١٥٠).

| م | ١ع | ٢ع | ٣ع | ٤ع | ٥ع | م | ١ع | ٢ع | ٣ع | ٤ع | ٥ع | م | ١ع | ٢ع | ٣ع | ٤ع | ٥ع | م | |
|----|----|----|----|----|----|--------|-------|-------|-------|----|----|---|----|----|----|--------------|----|---|--|
| ١ | | | | | | ١٨ | | | | | | | | | | | | | |
| ٢ | | | | | | ١٩ | | | | | | | | | | | | | |
| ٣ | | | | | | ٢٠ | | | | | | | | | | | | | |
| ٤ | | | | | | ٢١ | | | | | | | | | | | | | |
| ٥ | | | | | | ٢٢ | | | | | | | | | | | | | |
| ٦ | | | | | | ٢٣ | | | | | | | | | | | | | |
| ٧ | | | | | | ٢٤ | | | | | | | | | | | | | |
| ٨ | | | | | | ٢٥ | | | | | | | | | | | | | |
| ٩ | | | | | | ٢٦ | | | | | | | | | | | | | |
| ١٠ | | | | | | ٢٧ | | | | | | | | | | | | | |
| ١١ | | | | | | ٢٨ | | | | | | | | | | | | | |
| ١٢ | | | | | | ٢٩ | | | | | | | | | | | | | |
| ١٣ | | | | | | ٣٠ | | | | | | | | | | | | | |
| ١٤ | | | | | | ٣١ | | | | | | | | | | | | | |
| ١٥ | | | | | | ٣٢ | | | | | | | | | | | | | |
| ١٦ | | | | | | ٣٣ | | | | | | | | | | | | | |
| ١٧ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | ٣,٢٦ | | | ٨,٣٧ | | | | | | | الجذر الكامن | | | |
| | | | | | | ١٦,٥٣ | ١,٤٧ | ١,٦٨ | ١,٧٥ | | | | | | | نسبة التباين | | | |
| | | | | | | %٥٠,١٣ | %٤,٤٦ | %٥,١٠ | %٥,٣١ | | | | | | | | | | |

ويتضح من الجدول السابق أنه تم استخلاص خمس عوامل الجذر الكامن لكل منهم أكبر من الواحد الصحيح، وقد فسرت تلك العوامل (٥٠,١٣%) من التباين الكلي، وتصلها على النحو التالي:

- ١- العامل الأول: يتضمن ٧ عبارات ويمكن تسميته (الإشراف السلبي).
- ٢- العامل الثاني: يتضمن ٧ عبارات ويمكن تسميته (فقدان التنبؤ).
- ٣- العامل الثالث: يتضمن ٦ عبارات ويمكن تسميته (الترجسية).
- ٤- العامل الرابع: يتضمن ٦ عبارات ويمكن تسميته (تعزيز الذات).
- ٥- العامل الخامس: يتضمن ٧ عبارات ويمكن تسميته (الاستبدادية).

د/ رشا أحمد خلف سيد

ب: حساب ثبات المقياس: - تم حساب معامل الثبات "بطريقتي الفا كرونباخ (ن=١٥٠)، وإعادة الاختبار بفاصل زمني أسبوعين (ن=٨٠) " لمقياس (القيادة السامة) وأبعاده.

جدول (٣)

معاملات الثبات لمقياس (القيادة السامة) وأبعاده.

| الأبعاد | معامل الفا كرونباخ | معامل الثبات باعادة الاختبار |
|---------------------|--------------------|------------------------------|
| ١-الإشراف السلبي. | ٠,٧٦٥ | ٠,٦٨٤ |
| ٢-الاستبدادية. | ٠,٥٠١ | ٠,٥٥٠ |
| ٣- النرجسية. | ٠,٥١٨ | ٠,٦٨٠ |
| ٤-تعزيز الذات. | ٠,٥٢٨ | ٠,٦٢٥ |
| ٥-فقدان التنبؤ. | ٠,٨٣٣ | ٠,٧٩٠ |
| د.ك القيادة السامة. | ٠,٨٤٦ | ٠,٨٥٠ |

ومن الجدول السابق نجد أن جميع معاملات الارتباط مرتفعة مما يشير إلى ثبات المقياس وصلاحيته للإستخدام فى البحث الحالي.

ج: الاتساق الداخلي: - قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بين عبارات مقياس القيادة السامة ودرجة البعد الذى تنتمى إليه على النحو التالي:-

جدول (٤)

معامل الإرتباط بين كل عبارة والبعد الذى تنتمى إليه بمقياس القيادة السامة(ن=١٥٠).

| العبارة البعد | ١ع | ٢ع | ٣ع | ٤ع | ٥ع | ٦ع | ٧ع |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ١-الإشراف السلبي. | ٠,٧١٢ | ٠,٥٨١ | ٠,٧٠١ | ٠,٧٤٦ | ٠,٧٠٠ | ٠,٤٣٦ | ٠,٦٥٠ |
| ٢-الاستبدادية. | ٠,٧٢٩ | ٠,٦٢٤ | ٠,٢٩٦ | ٠,١٦٠ | ٠,٦٤٧ | ٠,٦٩٦ | ٠,٣٥٠ |
| ٣- النرجسية. | ٠,٥٦١ | ٠,٦٢٦ | ٠,٦١٩ | ٠,٢٠١ | ٠,٤١٣ | ٠,٥٦٥ | |
| ٤-تعزيز الذات. | ٠,٧٧٣ | ٠,٧٠٦ | ٠,٧٧٨ | ٠,٣٤١ | ٠,٧٣٩ | ٠,١٨٠ | |
| ٥-التنبؤ. | ٠,٧٨١ | ٠,٥٦٩ | ٠,٧١٩ | ٠,٧٧٦ | ٠,٧١٧ | ٠,٧٤٨ | ٠,٦٣١ |

** ر الجدولية (ن-٢) عند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٠,٢٠٨* ر الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,١٥٩.

جدول (٥)

معامل الارتباط بين أبعاد القيادة السامة والدرجة الكلية للمقياس (ن = ١٥٠).

| التنبؤ. | تعزيز الذات. | الترجسية. | الاستبدادية. | الإشراف السلبي. | البُعد |
|---------|--------------|-----------|--------------|-----------------|---------------------|
| **٠.٨٠٥ | **٠.٧٨٤ | **٠.٣٣٦ | **٠.٧٠٠ | **٠.٨١٧ | د.ك القيادة السامة. |

من الجدولين السابقين يتضح أن جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على صلاحية المقياس للإستخدام في البحث الحالي.

ثانياً: قائمة أعراض الشخصية الحدية المختصرة "BSL-23" (بوهاس وآخرون - ٢٠٠٩):

اعتمد البحث الحالي على قائمة أعراض الشخصية الحدية - النسخة المختصرة Short Version Borderline Symptom List (BSL-23) إعداد بوهاس وآخرون (2009) Bohus, et al وهي نسخة مختصرة من النسخة الأصلية لذات المؤلفين قامو باعدادها وتقنينها، وكانت مكونة من (٩٥) وتم اختصارها إلى (٢٣) عبارة واعتمد الباحثون في التحقق من صدق الأداة على التحليل العاملي وأسفر عن عامل واحد تشبعت عليه جميع عبارات المقياس على صدق المحك بين النسختين القديمة والحديثة والصدق التمييزي بين فئات إكلينيكية مختلفة، وتم التحقق من ثبات المقياس من خلال معاملات ألفا كرونباخ والتي بلغت (٠,٩٤) والاتساق الداخلي العالي لعبارات المقياس وبلغت قيمه (٠,٩٦) ومن خلال إعادة الاختبار حيث بلغ معامل الإرتباط (٠,٨٢). وتدل الدرجة المرتفعة (٥٥ درجة فأكثر) على وجود مؤشرات الشخصية الحدية، وانخفاض الدرجة يدل على انخفاض مؤشرات الشخصية الحدية لدى المفحوص.

وقد قامت الباحثة بإعادة حساب الخصائص السيكومترية على عينة استطلاعية للتأكد من صلاحية وموثوقية القائمة للإستخدام في البحث الحالي وكانت النتائج كما يلي:

الخصائص السيكومترية للمقياس:

أ: حساب صدق المقياس:

٢-الصدق العاملي: قامت الباحثة بحساب التحليل العاملي من الدرجة الأولى لدرجات بنود مقياس الشخصية الحدية وذلك بطريقة المكونات الأساسية، وتم تدوير العوامل تدويراً متعامداً بطريقة الفارماكس Varimax وذلك لإعطاء معنى سيكولوجيا للعوامل المستخرجة.

جدول (٦)

العوامل المستخرجة بعد التدوير لعبارات قائمة الشخصية الحدية المختصرة (ن=١٥٠).

| م | العامل الأول | العامل الثاني | قيم الشبوع | م | العامل الأول | العامل الثاني | قيم الشبوع |
|--------------|--------------|---------------|------------|--------|--------------|---------------|------------|
| ١ | | ٠,٦٤٣ | ١٣ | ٠,٥٢٢ | ٠,٧٢٠ | | ٠,٦٤٤ |
| ٢ | | ٠,٧١٥ | ١٤ | ٠,٥٧٣ | ٠,٧١٠ | | ٠,٥٩٤ |
| ٣ | | ٠,٤٩٣ | ١٥ | ٠,٤٧٠ | ٠,٦٣٨ | | ٠,٤٤٦ |
| ٤ | | ٠,٤٧١ | ١٦ | ٠,٤٦٢ | ٠,٥٤١ | | ٠,٣٤٦ |
| ٥ | ٠,٨١٤ | | ١٧ | ٠,٦٦٩ | | | ٠,٦١٥ |
| ٦ | ٠,٥٩٩ | ٠,٦٩٢ | ١٨ | ٠,٥٢٠ | | | ٠,٥٠٩ |
| ٧ | ٠,٧٨٧ | ٠,٧٥١ | ١٩ | ٠,٦٤٩ | | | ٠,٧١٥ |
| ٨ | ٠,٦٣٠ | ٠,٦١٩ | ٢٠ | ٠,٥٥١ | | | ٠,٦٣٨ |
| ٩ | | ٠,٧٩١ | ٢١ | ٠,٥٩٦ | ٠,٧٠٣ | | ٠,٧١٢ |
| ١٠ | ٠,٦٦٦ | | ٢٢ | ٠,٦٦٢ | | | ٠,٥٧٨ |
| ١١ | ٠,٧٧٨ | ٠,٧٢٧ | ٢٣ | ٠,٧٢٥ | | | ٠,٧٠٠ |
| ١٢ | ٠,٨١٠ | | | ٠,٧٣٦ | | | |
| الجذر الكامن | | ١,٦٨ | | ١١,٩٤ | | | ١١,٦٢ |
| نسبة التباين | | %٧,٣١ | | %٥١,٩٥ | | | %٥٩,٢٦ |

ويتضح من الجدول السابق أنه تم استخلاص عاملين الجذر الكامن لكل منهم أكبر من الواحد الصحيح، وقد فسرت تلك العوامل (٥٩,٢٦%) من التباين الكلي، وتفصيلها على النحو التالي:

١- العامل الأول: يتضمن ١٣ عبارة ويمكن تسميته (التهور والاندفاع).

٢- العامل الثاني: يتضمن ١٠ عبارات ويمكن تسميته (اضطراب الهوية والانفعالات).

وكلاهما من خصائص الشخصية الحدية ومن الأعراض المميزة لها وفق الدليل التشخيصي للطب النفسي (DSM IV) و (Beck et al,2004) أي يمكن اعتبارهما بالبحث الحالي مكونات فرعية لعامل عام وهو اضطراب الشخصية الحدية كما اعتمده مؤلفي المقياس.

ب: حساب ثبات المقياس:- تم حساب معامل الثبات لقائمة أعراض الشخصية الحدية المختصرة بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية كما يلي :

جدول (٧)

معامل الثبات بطريقتي ألفا كرونباخ التجزئة النصفية لقائمة أعراض الشخصية الحدية (ن=١٥٠).

| الأبعاد | معامل ثبات نصف الاختبار | | معامل "سبيرمان برون" | معامل "جتمان" | الفا كرونباخ |
|----------------------|-------------------------|-------|----------------------|---------------|--------------|
| | نصف ١ | نصف ٢ | | | |
| د.ك. الشخصية الحدية. | ٠,٩١٢ | ٠,٩٢٥ | ٠,٩٤٣ | ٠,٩٤٣ | ٠,٩٥٦ |

ومن الجدول السابق نجد أن جميع معاملات الارتباط جيدة مما يشير إلى ثبات المقياس وصلاحيته للإستخدام فى البحث الحالي.

ج : الاتساق الداخلي:- قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بين عبارات قائمة أعراض الشخصية الحدية والدرجة الكلية للقائمة كما يلي:

جدول (٨)

معامل الإرتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية لقائمة أعراض الشخصية الحدية (ن=١٥٠).

| د.ك قائمة أعراض الشخصية الحدية. | | | | | |
|---------------------------------|------------|----|------------|----|------------|
| ع | م الإرتباط | ع | م الإرتباط | ع | م الإرتباط |
| ١ | ٠,٤٢٠ | ٩ | ٠,٦٩٨ | ١٧ | ٠,٧٧٤ |
| ٢ | ٠,٦٥٧ | ١٠ | ٠,٨٠٩ | ١٨ | ٠,٦٤٦ |
| ٣ | ٠,٦٠٢ | ١١ | ٠,٨١٢ | ١٩ | ٠,٨٢٣ |
| ٤ | ٠,٦٦٨ | ١٢ | ٠,٧٩٥ | ٢٠ | ٠,٧٩٧ |
| ٥ | ٠,٦٧٣ | ١٣ | ٠,٧٩٩ | ٢١ | ٠,٧٨٨ |
| ٦ | ٠,٧٢٠ | ١٤ | ٠,٦٨٢ | ٢٢ | ٠,٧٤٢ |
| ٧ | ٠,٧١٥ | ١٥ | ٠,٦٦٥ | ٢٣ | ٠,٨١٦ |
| ٨ | ٠,٧٤٠ | ١٦ | ٠,٥٨٠ | | |

** ر الجدولية (ن-٢) عند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٠,٢٠٨* ر الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,١٥٩.

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى (٠,٠١) مما

يدل على صلاحية المقياس للإستخدام فى البحث الحالي.

ثالثاً-مقياس "النسق القيمي (إعداد الباحثة):

* مصادر إعداد المقياس: اعتمدت الباحثة فى إعداد المقياس على استقراء وتحليل بعض

مصادر المعرفة المرتبطة بالمقياس ومن أهمها الصمادى (٢٠٠١) ؛ نوافله (٢٠٠٧)؛

الحربى (٢٠١٠) ؛ صلاح الدين (٢٠١٥) ؛ دراسة المالكي (٢٠٢٢) و عامر (٢٠٢٢) هذا

بالإضافة إلى الاطلاع على مقاييس نفسية سابقة تحدثت عن النسق القيمي ومنها نوافلة (٢٠٠٧) ؛ صلاح الدين (٢٠١٥) ومقياس البورت وزملائه (١٩١٣) تعريب عطية (١٩٥١).

* ويتكون المقياس الحالي من (٣٥ موقف) تغطي خمس أبعاد وهي:
القيم الاخلاقية - القيم الأسرية - قيم العمل - قيم الانتماء للوطن - قيم المشاركة الاجتماعية. ويتم الإجابة على فقرات المقياس وفق الخيارات المتاحة المتدرجة ويصحح من خلال إعطاء الدرجات (١ - ٢ - ٣ - ٤). وتدل الدرجة المرتفعة (٩٠ درجة فأكثر) على ارتفاع درجة القيم الإيجابية لدى الفرد، وانخفاض الدرجة (أقل من ٥٠ درجة) يدل على انخفاض القيم الإيجابية لدى الفرد.

* حساب الخصائص السيكومترية للمقياس:

أ: حساب صدق المقياس:

١-الصدق الظاهري(المحكمين): تم عرض المقياس في صورته الأولية على عدد (٩) من المحكمين المتخصصين، وبلغ نسبة اتفاق المحكمين على العبارات من ٨٠%-١٠٠%، وتم الاستفادة من تعليقاتهم وتوجيهاتهم في تعديل بعض العبارات وحذف وإضافة البعض الآخر وذلك في ضوء تعديلات السادة المحكمين.

٢-الصدق العاملي: قامت الباحثة بحساب التحليل العاملي لدرجات بنود مقياس النسق القيمي وذلك بطريقة المكونات الأساسية، وتم تدوير العوامل تدويراً متعامداً بطريقة الفارماكس Varimax وذلك لإعطاء معنى سيكولوجيا للعوامل المستخرجة.

جدول (٩)

العوامل المستخرجة بعد التدوير لعبارات مقياس النسق القيمي لدى عينة البحث (ن=١٥٠).

| م | ١ع | ٢ع | ٣ع | ٤ع | ٥ع | قيم الشبوع | م | ١ع | ٢ع | ٣ع | ٤ع | ٥ع | قيم الشبوع |
|--------------|----|----|----|----|----|------------|----|-------|----|----|----|----|------------|
| ١ | | | | | | ٠,٣٠١ | ١٩ | ٠,٤٢٨ | | | | | ٠,٣٣٩ |
| ٢ | | | | | | ٠,٥٣٩ | ٢٠ | ٠,٤٠٨ | | | | | ٠,٣٨٢ |
| ٣ | | | | | | ٠,٢٤٠ | ٢١ | ٠,٦٥٤ | | | | | ٠,٥٢٩ |
| ٤ | | | | | | ٠,٥٠٣ | ٢٢ | | | | | | ٠,٢٥٨ |
| ٥ | | | | | | ٠,٢٣٦ | ٢٣ | | | | | | ٠,٣٤٠ |
| ٦ | | | | | | ٠,٢٥٥ | ٢٤ | | | | | | ٠,٢٨٩ |
| ٧ | | | | | | ٠,٦٣٤ | ٢٥ | | | | | | ٠,١٨٥ |
| ٨ | | | | | | ٠,٣٤٦ | ٢٦ | | | | | | ٠,٤٧٧ |
| ٩ | | | | | | ٠,٤٦١ | ٢٧ | | | | | | ٠,٥١١ |
| ١٠ | | | | | | ٠,٣٩٢ | ٢٨ | | | | | | ٠,٣٧٢ |
| ١١ | | | | | | ٠,٢٠٩ | ٢٩ | | | | | | ٠,٣٠٢ |
| ١٢ | | | | | | ٠,٤٧٠ | ٣٠ | | | | | | ٠,٤٨٨ |
| ١٣ | | | | | | ٠,٣٨٨ | ٣١ | | | | | | ٠,٤١٤ |
| ١٤ | | | | | | ٠,٤١١ | ٣٢ | | | | | | ٠,٥٤٩ |
| ١٥ | | | | | | ٠,٥٧٨ | ٣٣ | | | | | | ٠,٥٧١ |
| ١٦ | | | | | | ٠,٤٩٦ | ٣٤ | | | | | | ٠,٣٤٣ |
| ١٧ | | | | | | ٠,٤٤٧ | ٣٥ | | | | | | ٠,٤٢٣ |
| ١٨ | | | | | | ٠,٣٧٦ | | | | | | | |
| الجذر الكامن | | | | | | | | | | | | | ١٣,٠٥ |
| نسبة التباين | | | | | | | | | | | | | ١٧,٣٤% |
| | | | | | | | | | | | | | ١,٩٩ |
| | | | | | | | | | | | | | ١,٨٣ |
| | | | | | | | | | | | | | ١,٦٣ |
| | | | | | | | | | | | | | ١,٥٣ |
| | | | | | | | | | | | | | ٤٠,٩٤% |
| | | | | | | | | | | | | | ٥,٢٣% |
| | | | | | | | | | | | | | ٤,٦٦% |
| | | | | | | | | | | | | | ٤,٣٧% |

ويتضح من الجدول السابق أنه تم استخلاص خمس عوامل الجذر الكامن لكل منهم أكبر من الواحد الصحيح، وقد فسرت تلك العوامل (٤٠,٩٤ %) من التباين الكلي، وتفصيلها على النحو التالي:

- ١- العامل الأول: يتضمن ٧ عبارات ويمكن تسميته (قيم اخلاقية).
- ٢- العامل الثاني: يتضمن ٧ عبارات ويمكن تسميته (قيم اسرية).
- ٣- العامل الثالث: يتضمن ٧ عبارات ويسمى (قيم العمل).
- ٤- العامل الرابع: يتضمن ٧ عبارات ويسمى (قيم الانتماء للوطن).

٥-العامل الخامس: يتضمن ٧ عبارات ويسمى (قيم المشاركة المجتمعية).
 ب: حساب ثبات المقياس: - تم حساب معامل الثبات بطريقتي الفا كرونباخ (ن=١٥٠) وطريقة إعادة الاختبار على عينة قوامها (٨٠) بفواصل زمني اسبوعين وكانت معاملات الثبات كما يلي:

جدول (١٠)

معاملات الثبات لمقياس النسق القيمي وأبعاده.

| الأبعاد | معامل ثبات "الفا كرونباخ" | معامل الثبات باعادة الاختبار |
|-----------------------|---------------------------|------------------------------|
| ١-قيم الاخلاقية. | ٠,٦٦٦ | ٠,٦٣٨ |
| ٢-قيم اسرية | ٠,٦٠٣ | ٠,٦١٧ |
| ٣-قيم العمل. | ٠,٦٩٥ | ٠,٦٦٥ |
| ٤-قيم الانتماء للوطن | ٠,٥٦٧ | ٠,٥٣٥ |
| ٥-المشاركة المجتمعية. | ٠,٧١٥ | ٠,٦٥١ |
| د.ك نسق قيمي | ٠,٨٣٣ | ٠,٨١٥ |

ومن الجدول السابق نجد أن جميع معاملات الارتباط جيدة مما يشير إلي ثبات المقياس وصلاحيته للإستخدام فى البحث الحالي.

ج: الاتساق الداخلي:- قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بين عبارات مقياس النسق القيمي ودرجة البعد الذى تنتمي إليه على النحو التالي: -

جدول (١١)

معامل الإرتباط بين كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه بمقياس النسق القيمي (ن=١٥٠).

| البعد | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ١-قيم اخلاقية | ٠.٤٠١ | ٠.٥٠٧ | ٠.٥٥٤ | ٠.٥٣١ | ٠.٥٠٤ | ٠.٢٧٠ | ٠.٤٣٥ |
| ٢-قيم اسرية | ٠.١٧٧ | ٠.١٥٩ | ٠.٢٤٣ | ٠.٢٧٤ | ٠.١٨٣ | ٠.٢٤٠ | ٠.٢٣٨ |
| ٣-قيم العمل | ٠.٥٨٣ | ٠.٥٢٦ | ٠.٦٣٥ | ٠.٦١٢ | ٠.٥٨٣ | ٠.٥٩٥ | ٠.٦٦٣ |
| ٤-قيم الانتماء | ٠.٥٦٧ | ٠.٦١٥ | ٠.١٧٨ | ٠.٣٩٩ | ٠.٥٦٠ | ٠.٥٤٩ | ٠.٥٨٢ |
| ٥-قيم المشاركة | ٠.٣٨٣ | ٠.٥٦٣ | ٠.٧٢٩ | ٠.٦٠٨ | ٠.٦١٤ | ٠.٣٦٠ | ٠.٥٩٤ |

جدول (١٢)

معامل الارتباط بين أبعاد النسق القيمي والدرجة الكلية للمقياس (ن = ١٥٠)

| النسق القيمي. | قيم أخلاقية | قيم اسرية. | قيم العمل | قيم الانتماء. | قيم المشاركة |
|---------------|-------------|------------|-----------|---------------|--------------|
| **٠.٦٨٠ | **٠.٧٧٥ | **٠.٨٦٧ | **٠.٦٤٩ | **٠.٦٤٦ | |

من الجدولين السابقين يتضح أن جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على صلاحية المقياس للاستخدام في البحث الحالي.

رابعاً- مقياس أساليب التفكير (الإيجابي/السلبى) "اعداد: عبدالعزيز، ٢٠١٢:-"

يتكون المقياس من (٣٨ عبارة)، حيث (١٦) عبارة منها تقيس التفكير السلبى و(٢٢) عبارة تقيس التفكير الإيجابى وتم استخدام طريقة ليكرت ذو الأربعة بدائل وهي (لا تنطبق أبدا ١- لا تنطبق ٢- تنطبق ٣- تنطبق بشدة ٤) وتصحح العبارات الإيجابية ب(١-٤) وتصحح العبارات السلبية ب(٤-١) وبالتالي الدرجة الكلية على هذا المقياس تتراوح من (٣٨- ١٥٢ درجة) واعتبرت الباحثة (١١٤ درجة) هي الحد القاطع بين التفكير الإيجابى والسلبى، حيث الدرجة المرتفعة عن (١١٤) تدل على إيجابية التفكير والدرجة المنخفضة عنها تدل على سلبية التفكير.

وقامت معدة الاختبار بقياس صدق المقياس من خلال صدق المحكمين حيث تراوحت نسب الموافقة من (٧٥% الى ٨٥%) وتم حساب الاتساق الداخلى لعبارات المقياس مع الأبعاد والدرجة الكلية وكانت العبارات التي تم اعتمادها بالمقياس كلها دالة عن (٠,٠١). وتم قياس ثبات الاختبار من خلال ألفا كرونباخ حيث بلغت قيمته (٠,٨٣)، وبطريقة إعادة الاختبار بلغت معاملات الارتباط (٠,٧١).

وقد قامت الباحثة بإعادة حساب الخصائص السيكومترية للتأكد من ملائمة المقياس

لتحقيق أهداف البحث وكانت النتائج كما يلي :

أ- صدق المحك: حيث قامت الباحثة بتطبيق مقياس التفكير السلبى والإيجابى لـ (سعود، ٢٠١٩) على عينة قوامها (٧٠) فرد من عينة البحث، وتم حساب معامل الارتباط بينه وبين درجات الأفراد على مقياس أساليب التفكير السلبى والإيجابى (عبد العزيز، ٢٠١٢)، وبلغ معامل الارتباط (٠,٧٤٦)، وهي قيمة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١).

ب: حساب ثبات المقياس: - وتم حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة لمقياس أساليب التفكير كما يلي:

جدول (١٣)

معاملات الثبات لمقياس أساليب التفكير وأبعاده (ن = ١٥٠).

| الأبعاد | معامل ثبات نصف الاختبار | | معامل "سبيرمان براون" | معامل "جتمان" | معامل "الفا كرونباخ" |
|-----------------------|-------------------------|-------|-----------------------|---------------|----------------------|
| | نصف ١ | نصف ٢ | | | |
| التفكير الإيجابي. | ٠,٥٤٤ | ٠,٦٨٨ | ٠,٧٧٧ | ٠,٧٧٧ | ٠,٧٥٩ |
| التفكير السلبي. | ٠,٥٩٢ | ٠,٦٨٨ | ٠,٧٤٩ | ٠,٧٤٤ | ٠,٧٧٦ |
| د.ك. أساليب التفكير . | ٠,٧٧٤ | ٠,٧٣١ | ٠,٦٠٣ | ٠,٥٧٣ | ٠,٨٢٢ |

ومن الجدول السابق نجد أن جميع معاملات الارتباط جيدة مما يشير إلى ثبات المقياس وصلاحيته للاستخدام في البحث الحالي.

ج : الاتساق الداخلي:-

قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بين عبارات مقياس أساليب التفكير وأبعاده والدرجة الكلية للمقياس على النحو التالي:-

جدول (١٤)

معامل الارتباط بين كل عبارة والدرجة وأبعاد مقياس أساليب التفكير (ن = ١٥٠).

| ٢- التفكير السلبي | | | | ١- التفكير الإيجابي | | | |
|-------------------|----|------------|---|---------------------|----|------------|----|
| م الارتباط | ع | م الارتباط | ع | م الارتباط | ع | م الارتباط | ع |
| ٠,٢٦٣ | ٩ | ٠,٢٥٣ | ١ | ٠,٤٨٩ | ١٢ | ٠,٤٨٨ | ١ |
| ٠,٣٩٤ | ١٠ | ٠,٦٤٧ | ٢ | ٠,٥٢٠ | ١٣ | ٠,٢٩٦ | ٢ |
| ٠,٥٥١ | ١١ | ٠,٢٩٠ | ٣ | ٠,٥٤٩ | ١٤ | ٠,٥٩٩ | ٣ |
| ٠,٤٢٠ | ١٢ | ٠,٣٠١ | ٤ | ٠,٥٣٦ | ١٥ | ٠,٦٠٩ | ٤ |
| ٠,٧٢١ | ١٣ | ٠,٣٤٢ | ٥ | ٠,٣٦٧ | ١٦ | ٠,٤٣٦ | ٥ |
| ٠,٥٩١ | ١٤ | ٠,٥٣١ | ٦ | ٠,٣٠٤ | ١٧ | ٠,٣٥٦ | ٦ |
| ٠,٥٦٣ | ١٥ | ٠,٦٠٨ | ٧ | ٠,٢٥٠ | ١٨ | ٠,٦٠٠ | ٧ |
| ٠,٦٠٢ | ١٦ | ٠,٥٩٠ | ٨ | ٠,٣٣٧ | ١٩ | ٠,٢٩٤ | ٨ |
| | | | | ٠,٥٥٣ | ٢٠ | ١,٢٦٠ | ٩ |
| | | | | ٠,٤٤٥ | ٢١ | ٠,٣١٩ | ١٠ |
| | | | | ٠,٥٢٨ | ٢٢ | ٠,٢٠٢ | ١١ |

جدول (١٥)

معامل الارتباط بين مقياس أساليب التفكير وأبعاده (ن=١٥٠).

| التفكير السلبي | التفكير الإيجابي | الأبعاد |
|----------------|------------------|---------------------|
| **٠.٨٥٥ | **٠.٨٠٣ | د.ك. أساليب التفكير |

يتضح من الجدولين السابقين أن جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى (٠,٠١) ما عدا عبارة (٩) تم حذفها لعدم دلالتها، مما يدل على صلاحية المقياس للإستخدام فى البحث الحالي.

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها:

١- **الفرض الأول:** للتحقق من صحة الفرض الأول والذي ينص على "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيادة السامة وأساليب التفكير لدى عينة البحث". قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط (بيرسون) بين مقياس القيادة السامة وأبعاده ومقياس أساليب التفكير وأبعاده لدى أفراد العينة كما يلي:

جدول (١٦)

معامل الارتباط بين القيادة السامة وأبعاده ومقياس أساليب التفكير وأبعاده لدى عينة البحث.

| أساليب التفكير | تفكير ايجابي | تفكير سلبي | ك أساليب تفكير |
|---------------------|--------------|------------|----------------|
| القيادة السامة | | | |
| ١-الإشراف السلبي. | **٠.٢٦٦ | **٠.٣٠٤ | -**٠.٣٥٩ |
| ٢-الاستبدادية. | *٠.١٠٩ | **٠.٢١٨ | **٠.٢٠٥ |
| ٣- النرجسية. | **٠.١٠٣ | ٠.٢٥ | ٠.١٥ |
| ٤-تعزيز الذات. | **٠.١٧٠ | **٠.٣١٩ | **٠.٣٠٦ |
| ٥-فقدان التنبؤ. | **٠.٢٨٨ | **٠.٣٨٩ | **٠.٤٢٦ |
| د.ك القيادة السامة. | **٠.٢٤٠ | **٠.٣٨٢ | **٠.٣٩٠ |

**R الجدولية دالة عند مستوى ٠,٠١ = ٠,٠١١٥ & *R الجدولية دالة عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٠٨٨

وتشير نتائج الجدول السابق إلي وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين القيادة السامة وأبعاده وبين مقياس أساليب التفكير وأبعاده لدى عينة البحث، مما يشير إلي تحقق صحة الفرض الأول حيث توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) و(٠,٠٥) بين القيادة السامة وأساليب التفكير لدى عينة البحث.

* مناقشة نتائج الفرض الأول وتفسيره:

وتختلف نتيجة الفرض الأول مع دراسة كل من بل (Bell (2017) والتي أشارت إلى عدم وجود علاقة إرتباطية دالة بين أبعاد القيادة السامة وكلا من الارتباط التنظيمي النشط والتفكير النقدي كاساليب تفكير ايجابية. وتتفق مع دراسة عبد المعطى (٢٠٢٠) التي أشارت إلى وجود تأثير ذو دلالة معنوية لابعاد القيادة السامة على الإبتكار وتحقيق الذات كأنماط إيجابية بالتفكير.

وترجع الباحثة نتيجة الفرض الأول إلى أن الأفراد ذوي القيادة السامة يتسموا بعدم المرونة والاستبدادية وعدم القدرة على التعامل مع المشكلات والمواقف الإدارية بشكل إيجابي مما يعكس لديهم سلبية التفكير وفقدان القدرة على إصدار الأحكام وصنع القرار وحل المشكلات بطريقة سوية، كذا يعانون من اضطراب في فهم شخصيات من حولهم وفساد في العلاقات المهنية الأمر الذي جعل هناك ارتباط دال سالب بين القيادة السامة وأساليب التفكير حيث إن الدرجة المرتفعة من أساليب التفكير تعنى إيجابيته وبناء عليه تقل درجة القيادة السامة والعكس صحيح . فالنمط السائد من التفكير لدى القادة السامين هو التفكير السلبي وليس التفكير الإيجابي، حيث يرى سيلجمان وباوليسك (2003) Seligman & Pawelsk بأن التفكير الإيجابي هو استخدام النتائج الإيجابية للعمليات المعرفية وكل ما هو بناء وجيد في التخلص من المشاعر والأفكار الهدامة واستبدالها بأفكار ومشاعر إيجابية مما يمكن الفرد من مهارة التعامل الفعال مع الأحداث والمواقف والأفراد حوله بما يضمن استمرار النماء وتوفير الارتياح النفسي، وذلك يتعارض مع ممارسات القيادة السامة المتضمنة مثل الاستبدادية وفقدان التنبؤ والإشراف السلبي وتعزيز الذات والنرجسية وأغلبها سمات متضمنة في مؤشرات وسمات ذوي التفكير السلبي كما أشارت بعض الدراسات السابقة (Maurizio,2003) و (الفقى، ٢٠٠٧).

٢ - **الفرض الثاني:** للتحقق من صحة الفرض الثانى والذي ينص على "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيادة السامة ونمط الشخصية الحدية لدى عينة البحث" قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط (بيرسون) بين مقياس القيادة السامة وأبعاده ومقياس الشخصية الحدية لدى أفراد العينة كما يلي:

جدول (١٧)

معامل الارتباط بين مقياس القيادة السامة وأبعاده ومقياس الشخصية الحدية

لدى عينة البحث (ن = ٥٠٠).

| الابعاد | الإشراف السلبي | الاستبدادية | الترجسية | تعزيز الذات | فقدان التنبؤ | د.ك قيادة سامة. |
|-----------|----------------|-------------|----------|-------------|--------------|-----------------|
| د.ك شخصية | ٠.١٧٣** | ٠.٠٥٢ | ٠.٠٣٦ | ٠.١٢١** | ٠.٢٤٢** | ٠.١٨١** |

وتشير نتائج الجدول السابق إلي وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين القيادة السامة وأبعادها ماعدا بعدى (الإستبدادية والترجسية) ومقياس الشخصية الحدية، مما يشير إلي تحقق صحة الفرض الثانى حيث تم قبول الفرض الموجه وهو "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين القيادة السامة ونمط الشخصية الحدية لدى عينة البحث".

* مناقشة نتائج الفرض الثانى وتفسيره:

وتتفق نتيجة الفرض الثانى مع دراسة كل من لوبيت (2004) **Lupit** وأشارت إلى أن الأسباب الكامنة وراء ممارسة القادة لتلك السلوكيات تتمثل في السمات الشخصية للقائد واضطراب المزاج لديه، ودراسة **جولدمان (2006) Goldmanm** وأوضحت أن اضطراب الشخصية الحدية في القائد منبئ بالقيادة شديدة السمية. ودراسة **رضوان (٢٠١٩)** التي أوضحت أن نمط الشخصية السوية قد يقلل درجة تأثير القيادة السامة على القلق الوظيفي للعاملين بعكس الشخصية غير السوية، ودراسة **صالح وحسين (٢٠١٣)** التي بينت تميز الأفراد ذوى الشخصية الحدية باضطراب في المزاج وعدم الثبات (فقدان التنبؤ) وعلاقات غير مستقرى بالأخرين وكثرة الشجار والاندفاع في التصرفات الأمر الذى يعكس ممارسات سلبية في مجال العلاقات الإنسانية في العمل، أى أنه توجد علاقة ارتباطية بين مؤشرات الشخصية الحدية وأغلب ممارسات القيادة السامة لدى عينة البحث.

وترجع الباحثة النتيجة السابقة إلى أن الاندفاعية والسلوك العدوانى ونقلب المزاج والإحساس بالذات أو عدم الاستقرار بصورتها بالإضافة إلى نمط العلاقات غير المستقرة مع الأخرين كمؤشرات بالشخصية الحدية تسهم بشكل منطقى ودال إيجابياً في تبنى سلوك القيادة السامة أو الإقبال عليه حال إتاحة الفرصة لذلك، كما أنها لعبت دوراً إيجابياً في وجود أغلب ممارسات القيادة السامة لدى عينة البحث مثل الإشراف السلبي وفقدان التنبؤ وتعزيز الذات كمؤشرات هامة بالقيادة السامة لا يمكن تجاهلها، بينما لم تظهر العلاقة الارتباطية جلية مع ممارسات النرجسية والإستبدادية نظراً لأن نمط الشخصية الحدية وما يتسم به اضطراب في

الهوية والتفكير وعدم استقرار لصورة الذات قد يؤثر على مدى ثبات تبنيه لهذه الممارسات السلوكية .

وفي هذا الصدد فقد أشار العريان (٢٠١٨) الى ارتباط الشخصية الحدية بمظاهر عدم التحديد في نواحي الحياة مثل اختيار العمل وممارساته وأهدافه البعيدة المستقبلية، كذا فإن الاختلالات الانفعالية في المواقف الحياتية واضطراب العلاقات الاجتماعية هو نمط سلوكي مميز له وهي سمات وممارسات تجعل الفرد غير متوافق مهنيًا وتجعل العاملين معه قد يضجون بالشكاوى والمعاناة والإنزعاج من التعامل معه.

٣- الفرض الثالث : للتحقق من صحة الفرض الثالث والذي ينص على "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيادة السامة والنسق القيمي وأبعاده لدى عينة البحث". قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط (بيرسون) بين مقياس القيادة السامة ومقياس النسق القيمي وأبعاده لدى عينة البحث كما يلي:

جدول (١٨)

معامل الارتباط بين مقياس القيادة السامة وأبعاده ومقياس النسق القيمي وأبعاده لدى عينة البحث (ن = ٥٠٠).

| نسق قيمي القيادة | قيم اخلاقية | قيم اسرية | قيم العمل | قيم الانتماء | المشاركة الاجتماعية | د.ك نسق قيمي. |
|---------------------|--------------|-----------|-----------|--------------|---------------------|---------------|
| الإشراف السلبي. | **٠.٢٣٨ | **٠.٢٨٧ | **٠.٢٦٨ | **٠.١٩٩ | **٠.٣٠٤ | **٠.٣٤٤ |
| الاستبدادية. | **٠.٢٠٨ | **٠.١٢٦ | **٠.١٦٥ | **٠.١٠١ | **٠.١٦٤ | **٠.٢٠٤ |
| النرجسية. | ٠.٠٨٢ | ٠.٠٥٠ | -٠.٠٠٥ | ٠.٠٤٥٠ | ٠.٠٣١ | -٠.٠٥٣ |
| تعزيز الذات. | **٠.١٧٤ | **٠.٢٢٤ | **٠.٢١٨ | **٠.١٤٨ | **٠.٢٤٦ | **٠.٢٦٩ |
| فقدان التنوّ. | **٠.٢٠٩ | **٠.٢٦٤ | **٠.٢٦٩ | **٠.١٨٥ | **٠.٢٣٥ | **٠.٣١١ |
| د.ك القيادة السامة. | -٠.٢٦٦ ** | **٠.٢٧٨ | **٠.٢٨٠ | **٠.٢٠٣ | **٠.٢٩٣ | **٠.٣٥٥ |

** ر الجدولية دالة عند مستوى ٠.٠٠١ = ٠.٠٠٠١١٥ & * ر الجدولية دالة عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٠٠٨٨

وتشير نتائج الجدول السابق إلي وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) و(٠,٠١) بين القيادة السامة وأبعاده ماعدا (بعد النرجسية) وبين النسق القيمي

أساليب التفكير ونمط الشخصية الحدية والنسق القيمي كمنبئات بالقيادة السامة.

وأبعاده لدى عينة البحث، مما يشير إلى تحقق صحة الفرض الثالث حيث توجد علاقة ارتباطية داله إحصائياً بين القيادة السامة والنسق القيمي لدى عينة البحث.

* مناقشة نتائج الفرض الثالث وتفسيره:

وتتفق نتيجة الفرض الثالث مع دراسة داهش (٢٠١٩) والتي أوضحت أن التمسك بالقيم الدينية يعدل العلاقة بين القيادة السامة وانحراف سلوك العاملين، ودراسة عبدالمعطي (٢٠٢٠) التي أشارت إلى وجود تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد القيادة السامة على الثقة التنظيمية وأبعادها ومنها (الإبتكارية وتحقيق الذات - القيم التنظيمية).

وترجع الباحثة النتيجة السابقة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إيجابياً بين النسق القيمي وبين التوافق المهني ومؤشراته، وتعد القيادة السامة مظهر من مظاهر سوء التوافق المهني لذا ارتبطت ارتباطاً عكسياً مع النسق القيمي، فمتى وجد نسق قيمي إيجابي لدى الفرد استطاع أن يتفاعل بقيمية وإيجابية مع الآخرين بما يحقق التوازن والتوافق على جميع الأصعدة فيجعل الفرد داعماً للنقد الذاتي يشعر بالأمان والإطمئنان وينقل ذلك الشعور لمن حوله، أي في صفاته وسماته يكون قائداً فعالاً إيجابياً يحبه مرؤوسيه ويدعمونه محققاً الكفاءة المرجوة في عمله، وفي هذا الصدد فقد أشار كل من الصمادي (٢٠٠١) و سفيان (٢٠١٢) إلى أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين كل من القيم الشخصية للأفراد والتوافق المهني وكفاءتهم المهنية. ويرى صلاح الدين (٢٠١٥) أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين النسق القيمي والإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية.

٤-الفرض الرابع: وللتحقق من صحة الفرض الرابع والذي ينص على " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة البحث على مقياس القيادة السامة باختلاف المتغيرات الديموجرافية "النوع (ذكور، إناث)-الحالة الاجتماعية(متزوج ، أعزب) - قطاع العمل(عام ، خاص)" قامت الباحثة بحساب المتوسطات والانحرافات ثم استخدام تحليل التباين (٢*٢*٢) على النحو التالي:

جدول (١٩)

المتوسطات والانحرافات لمتغير النوع والحالة الاجتماعية وقطاع العمل في البعد الأول من أبعاد القيادة السامة "الإشراف السلبي" (ن=٥٠٠).

| النوع | الحالة الاجتماعية | قطاع العمل | المتوسط | الانحراف المعياري | العدد |
|-------|-------------------|------------|---------|-------------------|-------|
| ذكور | متزوج | عام | ٨,٧٤ | ٥,٥١ | ٧٦ |
| | | خاص | ٩,٢٠ | ٥,٧٧ | ٩٤ |
| | أعزب | عام | ٩,٥٨ | ٤,١٩ | ٢٥ |
| | | خاص | ٨,٩٣ | ٤,١١ | ٥٤ |
| إناث | متزوج | عام | ٨,٦٩ | ٥,٣٠ | ٦٨ |
| | | خاص | ٨,٠٤ | ٤,٤٩ | ٥١ |
| | أعزب | عام | ٩,٥٧ | ٤,٥٦ | ٤٤ |
| | | خاص | ٧,٧٠ | ٥,٣٠ | ٨٨ |

جدول (٢٠)

نتائج تحليل التباين (٢*٢*٢) لمعرفة دلالة الفروق في البعد الأول من أبعاد القيادة السامة (الإشراف السلبي) تبعاً لمتغيرات النوع والحالة الاجتماعية وقطاع العمل (ن=٥٠٠).

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة (ف) | مستوى الدلالة |
|---------------------------------|----------------|--------------|----------------|----------|---------------|
| النوع | ٣٩,٤٠٨ | ١ | ٣٩,٤٠٨ | ١,٤٩ | ٠,٢٢ غ دال |
| الحالة الاجتماعية | ٨,١١٨ | ١ | ٨,١١٨ | ٠,٣٠٨ | ٠,٥٦ غ دال |
| نوع العمل. | ٤٨,١٨١ | ١ | ٤٨,١٨١ | ١,٨٢ | ٠,١٧ غ دال |
| النوع* الحالة الاجتماعية | ٠,٠٠٤ | ١ | ٠,٠٠٤ | ٠,٠٠ | ٠,٩٩ غ دال |
| النوع* قطاع العمل | ٣٥,٥٨٨ | ١ | ٣٥,٥٨٨ | ١,٣٥ | ٠,٢٤ غ دال |
| الحالة الاجتماعية* قطاع العمل | ٣٥,٩٢٢ | ١ | ٣٥,٩٢٢ | ١,٣٦ | ٠,٢٤ غ دال |
| النوع* الحالة الاجتماعية* العمل | ٠,٠٥٠ | ١ | ٠,٠٥٠ | ٠,٠٢ | ٠,٩٦٥ غ دال |
| الخطأ | ١٣٠,٥١,٧٤ | ٤٩٥ | ٢٦,٣٦٧ | | |
| المجموع الكلي | ٥١٢٣٤٦,٠٠ | ٤٩٩ | | | |

أساليب التفكير ونمط الشخصية الحدية والنسق القيمي كمنبئات بالقيادة السامة.

وتشير نتائج الجدول السابق إلى عدم وجود فروق دالة في بعد الإشراف السلبي ترجع إلى (النوع - الحالة الاجتماعية - قطاع العمل - التفاعلات بين العوامل الديموجرافية) لدى عينة البحث.

جدول (٢١)

المتوسطات والانحرافات لمتغير النوع والحالة الاجتماعية ونوع العمل في البعد الثاني من أبعاد القيادة السامة "الاستبدادية" (ن=٥٠٠).

| النوع | الحالة الاجتماعية | قطاع العمل | المتوسط | الانحراف المعياري | العدد |
|-------|-------------------|------------|---------|-------------------|-------|
| ذكور | متزوج | عام | ١٤ | ٤,٣١ | ٧٦ |
| | | خاص | ١٤,٥ | ٣,٩٨ | ٩٤ |
| | أعزب | عام | ١٣,٩٢ | ٣,٨٨ | ٢٥ |
| | | خاص | ١٤ | ٤,٢٠ | ٥٤ |
| إناث | متزوج | عام | ١٣,٢٥ | ٤,٣٨ | ٦٨ |
| | | خاص | ١٣,٤١ | ٣,٩١ | ٥١ |
| | أعزب | عام | ١٤,٢٠ | ٣,٨١ | ٤٤ |
| | | خاص | ١٣,٩٠ | ٤,٥٤ | ٨٨ |

جدول (٢٢)

نتائج تحليل التباين (٢*٢*٢) لمعرفة دلالة الفروق في البعد الثاني من أبعاد القيادة السامة (الاستبدادية) تبعا لمتغيرات النوع والحالة الاجتماعية وقطاع العمل (ن=٥٠٠).

| مصدر التباين | مجموع المربعات | الدرجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة (ف) | مستوى الدلالة |
|--------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------|---------------|
| النوع | ١٧,٩٧٤ | ١ | ١٧,٩٧٤ | ١,٠٢ | ٠,٣١ غ دال |
| الحالة الاجتماعية | ٤,٨٣٥ | ١ | ٤,٨٣٥ | ٠,٢٧٥ | ٠,٦٠ غ دال |
| قطاع العمل. | ١,٢٦٤ | ١ | ١,٢٦٤ | ٠,٠٧٢ | ٠,٧٨ غ دال |
| النوع* الحالة الاجتماعية | ٢٦,٩٥٥ | ١ | ٢٦,٩٥٥ | ١,٥٣ | ٠,٢١ غ دال |
| النوع* قطاع العمل | ٣,٤٩٢ | ١ | ٣,٤٩٢ | ٠,١٩٩ | ٠,٥٦ غ دال |
| الحالة الاجتماعية* العمل | ٥,١٥٧ | ١ | ٥,١٥٧ | ٠,٢٩٣ | ٠,٥٨ غ دال |
| النوع* الحالة الاجتماعية* قطاع العمل | ٠,١٨ | ١ | ٠,١٨ | ٠,٠١ | ٠,٩٧ غ دال |
| الخطأ | ٨٦٩٨,٦٧ | ٤٩٥ | ١٧,٥٧٣ | | |
| المجموع الكلي | ٨٧٧٩,٧٠٢ | ٤٩٩ | | | |

د/ رشا أحمد خلف سيد

وتشير نتائج الجدول السابق إلى عدم وجود فروق دالة في بعد الإستبدادية ترجع إلى (النوع - الحالة الاجتماعية - قطاع العمل - التفاعلات بين العوامل الديموجرافية) لدى عينة البحث.

جدول (٢٣)

المتوسطات والانحرافات لمتغير النوع والحالة الاجتماعية وقطاع العمل في البعد الثالث من أبعاد القيادة السامة "النرجسية" (ن=٥٠٠).

| النوع | الحالة الاجتماعية | قطاع العمل | المتوسط | الانحراف المعياري | العدد |
|-------|-------------------|------------|---------|-------------------|-------|
| ذكور | متزوج | عام | ١٤,٢٠ | ٣,٢٨ | ٧٦ |
| | | خاص | ١٤,٤٢ | ٣,٧٥ | ٩٤ |
| | أعزب | عام | ١٤,٢٥ | ٣,٣٣ | ٢٥ |
| | | خاص | ١٤,٤٧ | ٣,١٦ | ٥٤ |
| إناث | متزوج | عام | ١٣,٧٦ | ٣,٢١ | ٦٨ |
| | | خاص | ١٥,٥٥ | ٢,٦٨ | ٥١ |
| | أعزب | عام | ١٤,٢٣ | ٣,٣٤ | ٤٤ |
| | | خاص | ١٣,٩٢ | ٣,٤٣ | ٨٨ |

جدول (٢٤)

نتائج تحليل التباين (٢*٢*٢) لمعرفة دلالة الفروق في بعد (النرجسية) تبعاً لمتغيرات النوع والحالة الاجتماعية وقطاع العمل (ن=٥٠٠)

| مصدر التباين | مجموع المربعات | الدرجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة (ف) | مستوى الدلالة |
|------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------|---------------|
| النوع | ٠,٠٠٣ | ١ | ٠,٠٠٣ | ٠,٠٠ | ٠,٩٨ غ دال |
| الحالة الاجتماعية | ٦,٠٣٦ | ١ | ٦,٠٣٦ | ٠,٥٤١ | ٠,٤٦ غ دال |
| قطاع العمل | ٢٦,٩٢٢ | ١ | ٢٦,٩٢٢ | ٢,٤١ | ٠,١٢ غ دال |
| النوع*الحالة الاجتماعية | ١٢,٤٣٠ | ١ | ١٢,٤٣٠ | ١,١١ | ٠,٢٩ غ دال |
| النوع*قطاع العمل | ٥,٧٢٢ | ١ | ٥,٧٢٢ | ٠,٥١٣ | ٠,٤٧ غ دال |
| الحالة الاجتماعية*قطاع العمل | ٢٦,٠١١ | ١ | ٢٦,٠١١ | ٢,٣٣ | ٠,١٢ غ دال |
| النوع*الحالة الاجتماعية*قطاع العمل | ٣١,٦٨٥ | ١ | ٣١,٦٨٥ | ٢,٤٨ | ٠,٠٩ غ دال |
| الخطأ | ٥٥٢٠,٦٢ | ٤٩٥ | ١١,١٥٣ | | |
| المجموع الكلي | ٥٦٣٨,٧٤ | ٤٩٩ | | | |

أساليب التفكير ونمط الشخصية الحدية والنسق القيمي كمنبئات بالقيادة السامة.

وتشير نتائج الجدول السابق إلى عدم وجود فروق دالة في بعد النرجسية ترجع إلى (النوع - الحالة الاجتماعية - قطاع العمل - التفاعلات بين العوامل الديموجرافية) لدى عينة البحث.

جدول (٢٥)

المتوسطات والانحرافات لمتغير النوع والحالة الاجتماعية وقطاع العمل في بعد "تعزيز الذات"

(ن=٥٠٠).

| النوع | الحالة الاجتماعية | قطاع العمل | المتوسط | الانحراف المعياري | العدد |
|-------|-------------------|------------|---------|-------------------|-------|
| ذكور | متزوج | عام | ١٠,٢٨ | ٤,٤٠ | ٧٦ |
| | | خاص | ١٠,٨٦ | ٤,٣٣ | ٩٤ |
| | أعزب | عام | ١٠,٨٨ | ٣,٢٧ | ٢٥ |
| | | خاص | ١٠,٣٠ | ٤,٤٥ | ٥٤ |
| إناث | متزوج | عام | ١٠,٠٤ | ٤,٤٧ | ٦٨ |
| | | خاص | ١٠,٧١ | ٤ | ٥١ |
| | أعزب | عام | ١٠,٦٤ | ٤,٢٢ | ٤٤ |
| | | خاص | ٩,٩٧ | ٤,١٥ | ٨٨ |

جدول (٢٦)

نتائج تحليل التباين (٢*٢*٢) لمعرفة دلالة الفروق في بعد (تعزيز الذات) تبعاً لمتغيرات

النوع والحالة الاجتماعية وقطاع العمل (ن=٥٠٠).

| مصدر التباين | مجموع المربعات | الدرجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة (ف) | مستوى الدلالة |
|--------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------|---------------|
| النوع. | ٥,٩٧٠ | ١ | ٥,٩٧٠ | ٠,٣٢٩ | ٠,٥٦ غ دال |
| الحالة الاجتماعية. | ٠,٠٧٩ | ١ | ٠,٠٧٩ | ٠,٠٠٤ | ٠,٩٤ غ دال |
| قطاع العمل. | ٠٠٠ | ١ | ٠٠٠ | ٠٠٠ | ٠,٩٩ غ دال |
| النوع* الحالة الاجتماعية | ٠,٢٢٧ | ١ | ٠,٢٢٧ | ٠,٠١٢ | ٠,٩١ غ دال |
| النوع* نوع العمل | ٠,٠٠١ | ١ | ٠,٠٠١ | ٠,٠٠ | ٠,٩٩ غ دال |
| الحالة الاجتماعية* قطاع العمل | ٤٠,٨٦٠ | ١ | ٤٠,٨٦٠ | ٢,٢٥ | ٠,١٣ غ دال |
| النوع* الحالة الاجتماعية* قطاع العمل | ٠,١٩٦ | ١ | ٠,١٩٦ | ٠,٠١١ | ٠,٩١ غ دال |
| الخطأ | ٨٩٨٣,٦١ | ٤٩٥ | ١٨,١٤٩ | | |
| المجموع الكلي | ٩٠٤٣,٦٣ | ٤٩٩ | | | |

د/ رشا أحمد خلف سيد

وتشير نتائج الجدول السابق الى عدم وجود فروق دالة في بعد تعزيز الذات ترجع الى (النوع - الحالة الاجتماعية - قطاع العمل - التفاعلات بين العوامل الديموجرافية) لدى عينة البحث.

جدول (٢٧)

المتوسطات والانحرافات لمتغير النوع والحالة الاجتماعية وقطاع العمل في بعد "فقدان التنبؤ" (ن=٥٠٠).

| النوع | الحالة الاجتماعية | قطاع العمل | المتوسط | الانحراف المعياري | العدد |
|-------|-------------------|------------|---------|-------------------|-------|
| ذكور | متزوج | عام | ١٠,٤٧ | ٦,٣١ | ٧٦ |
| | | خاص | ١١,٩٩ | ٥,٩٢ | ٩٤ |
| | أعزب | عام | ١٢,٧١ | ٥,١١ | ٢٥ |
| | | خاص | ١٠,٤٨ | ٦,١٢ | ٥٤ |
| إناث | متزوج | عام | ١١,٣٧ | ٥,٧٦ | ٦٨ |
| | | خاص | ١١,٥٩ | ٦ | ٥١ |
| | أعزب | عام | ١٢,٥٢ | ٥,٩٥ | ٤٤ |
| | | خاص | ٩,٠١ | ٥,٩١ | ٨٨ |

جدول (٢٨)

نتائج تحليل التباين (٢*٢*٢) لمعرفة دلالة الفروق في البعد الخامس من أبعاد القيادة السامة (فقدان التنبؤ) تبعا لمتغيرات النوع والحالة الاجتماعية وقطاع العمل (ن=٥٠٠)

| مصدر التباين | مجموع المربعات | الدرجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة (ف) | مستوى الدلالة |
|--|----------------|----------------|----------------|----------|---------------|
| النوع | ٨,٩٠٦ | ١ | ٨,٩٠٦ | ٠,٢٥١ | غ ٠,٦١ دال |
| الحالة الاجتماعية | ٣,١٨٣ | ١ | ٣,١٨٣ | ٠,٠٩٠ | غ ٠,٧٦ دال |
| قطاع العمل | ١٠٥,٣٧٦ | ١ | ١٠٥,٣٧٦ | ٢,٩٦ | غ ٠,٢١ دال |
| النوع * الحالة الاجتماعية | ٣٠,٣٦٨ | ١ | ٣٠,٣٦٨ | ٠,٨٥٥ | غ ٠,٣٥ دال |
| النوع * قطاع العمل | ٤٣,٨٠ | ١ | ٤٣,٨٠ | ١,٢٣ | غ ٠,٢٦ دال |
| الحالة الاجتماعية * قطاع العمل | ٣٦٧,٧١ | ١ | ٣٦٧,٧١ | ١٠,٣٤ | دال ٠,٠٠ |
| النوع * الحالة الاجتماعية * قطاع العمل | ٠,٠٠١ | ١ | ٠,٠٠١ | ٠,٠٠ | غ ٠,٩٩ دال |
| الخطأ | ١٧٥٨٨,٥٠ | ٤٩٥ | ٣٥,٥٣٢ | | |
| المجموع الكلي | ١٨٢٦٦,٤٢ | ٤٩٩ | | | |

أساليب التفكير ونمط الشخصية الحدية والنسق القيمي كمنبئات بالقيادة السامة.

وتشير نتائج الجدول السابق إلى عدم وجود فروق دالة في بعد فقدان التنبؤ ترجع إلى (النوع - الحالة الاجتماعية - قطاع العمل - التفاعلات بينهم) ما عدا التفاعل بين الحالة الاجتماعية ونوع العمل لدى عينة البحث.

جدول (٢٩)

المتوسطات والانحرافات لمتغير النوع والحالة الاجتماعية ونوع العمل في الدرجة الكلية لمقياس القيادة السامة (ن=٥٠٠).

| النوع | الحالة الاجتماعية | قطاع العمل | المتوسط | الانحراف المعياري | العدد |
|-------|-------------------|------------|---------|-------------------|-------|
| ذكور | متزوج | عام | ٥٧,٦٨ | ١٧,١٢ | ٧٦ |
| | | خاص | ٦٠,٩٧ | ١٧,١٠ | ٩٤ |
| | أعزب | عام | ٦١,٣٣ | ١٣,٦٥ | ٢٥ |
| | | خاص | ٥٨,٢٨ | ١٤,٨٩ | ٥٤ |
| اناث | متزوج | عام | ٥٧,١٢ | ١٦,٣٦ | ٦٨ |
| | | خاص | ٥٩,٢٩ | ١٤,٢٦ | ٥١ |
| | أعزب | عام | ٦١,١٦ | ١٤,٦٣ | ٤٤ |
| | | خاص | ٥٤,٥٠ | ١٧,٧٣ | ٨٨ |

جدول (٣٠)

نتائج تحليل التباين (٢*٢*٢) لمعرفة دلالة الفروق في الدرجة الكلية لمقياس القيادة السامة تبعاً لمتغيرات النوع والحالة الاجتماعية وقطاع العمل (ن=٥٠٠)

| مصدر البايين | مجموع المربعات | الدرجات الحرة | متوسط المربعات | قيمة (ف) | مستوى الدلالة |
|-------------------------------------|----------------|---------------|----------------|----------|---------------|
| النوع | ٢٥٢,٤٧٤ | ١ | ٢٥٢,٤٧٤ | ٠,٩٤٥ | ٠,٣٣ غ دال |
| الحالة الاجتماعية | ٠,٢٧٦ | ١ | ٠,٢٧٦ | ٠,٠٠١ | ٠,٩٧ غ دال |
| قطاع العمل | ١١٩,٠٣ | ١ | ١١٩,٠٣ | ٠,٤٤٦ | ٠,٥٠ غ دال |
| النوع*الحالة الاجتماعية | ١٩,٢٤٨ | ١ | ١٩,٢٤٨ | ٠,٠٧٢ | ٠,٧٨ غ دال |
| النوع*قطاع العمل | ١٤٦,١٣٣ | ١ | ١٤٦,١٣٣ | ٠,٥٤٧ | ٠,٤٦ غ دال |
| الحالة الاجتماعية* قطاع العمل | ١٥١٥,٧٤ | ١ | ١٥١٥,٧٤ | ٥,٦٧ | ٠,١٨ غ دال |
| النوع*الحالة الاجتماعية* قطاع العمل | ٤٠,٩٦١ | ١ | ٤٠,٩٦١ | ٠,١٥٣ | ٠,٦٩ غ دال |
| الخطأ | ١٣٢٢٤٩,٠٢ | ٤٩٥ | ٢٦٧,١٧ | | |
| المجموع الكلي | ١٣٤٩٦٨,٢٧ | ٤٩٩ | | | |

وتشير نتائج الجدول السابق إلى عدم وجود فروق دالة احصائياً في الدرجة الكلية للقيادة السامة ترجع إلى (النوع- الحالة الإجتماعية-قطاع العمل- التفاعلات بينهم) لدى عينة البحث، مما يشير إلى تحقق صحة الفرض الرابع وقبول الفرض العدم حيث "لا توجد فروق دالة احصائياً في القيادة السامة وأبعادها ترجع إلى متغيرات (النوع - الحالة الإجتماعية - قطاع العمل) لدى عينة البحث".

* تفسير نتيجة الفرض الرابع ومناقشتها:

وتتفق نتيجة الفرض الرابع مع دراسة كل من الدوسيرى والرشيدي (٢٠٢١) والتي أشارت إلى عدم تأثير القيادة السامة بجنس المفحوصين أو خبراتهم المهنية أو المرحلة التعليمية لهم واختلفت مع دراسة عبد المعطى (٢٠٢٠) والتي أشارت إلى اختلاف إدراك المبحوثين لأبعاد القيادة السامة وفقاً لاختلاف (عدد سنوات الخبرة - المؤهل الدراسي).

وقد ترجع نتيجة الفرض السابق إلى أنه على الرغم من اختلاف المتغيرات الديموجرافية لدى عينة البحث من نوع وحالة اجتماعية ونوع عمل ورغم قوتها في تحديد بعض مظاهر السلوك الإنساني إلا أنها لم تكن مصدراً لإيجاد فروق في القيادة السامة وأبعادها ولعل ذلك يرجع إلى كون القيادة السامة كممارسة سلوكية تتأثر بالمتغيرات الشخصية والنفسية أكثر من تأثرها بالمتغيرات البيئية فالفائد السام لديه إحساس عالي بالذات ويرى نفسه أفضل من الآخرين في الذكاء والجادبية ويبالغ في قدراته وإنجازاته وهو شخص يسعى لتحقيق النجاح والسلطة بغض النظر عن واقعه الاجتماعي والحياتي أو نوعه وحالته الاجتماعية وقطاع عمله (Grijalva&Harms,2014).

كما يرى فيترزجونس وكيفن (Fitzgibbons & Kevin (2018) أن القيادة السامة هي نهج سلوكي إداري سئ يمارسه بعض المسؤولين عند شغلهم منصب قيادي يتضمن الإساءة للعاملين وزيادة مخاوفهم فيقمع النقد البناء ويعزز انعدام الكفاءة ويحرض السلوك العدوانى ويلقى اللوم على الآخرين بجهل بغض النظر عن جنسه وحالته الاجتماعية أو مكان عمله.

٥-الفرض الخامس: وللتحقق من صحة الفرض الخامس والذي ينص على "يمكن التنبؤ بالقيادة السامة من خلال المتغيرات النفسية بالبحث (أساليب التفكير -نمط الشخصية الحدية - النسق القيمي).- يتم حساب تحليل الإنحدار المتعدد المتدرج خطوة الى الأمام للتنبؤ بالقيادة السامة من خلال متغيرات البحث (أساليب التفكير-نمط الشخصية الحدية -

أساليب التفكير ونمط الشخصية الحدية والنسق القيمي كمنبئات بالقيادة السامة.

النسق القيمي) وذلك بعد التأكد من تحقق شروط تحليل الانحدار بعينة البحث وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٣١)

تحليل الانحدار المتعدد المترج للتنبؤ بالقيادة السامة من خلال المتغيرات النفسية بالبحث.

| مستوى الدلالة | قيمة "ت" | Beta | معامل الانحدار B | دلالة ف | قيمة "ف" | قيمة المشاركة (R2) | م الارتباط R | متغير مستقل | متغير تابع |
|---------------|----------|-------|------------------|---------|----------|--------------------|--------------|----------------|----------------|
| ٠,٠٠٠ دال | ٩,٤٨٩ | ٠,٣٩٠ | -٠,٥٠٢ | ٠,٠٠٠ | ٩٠,٠٤ | ٠,١٥٢ | ٠,٣٩٠ | أساليب التفكير | القيادة السامة |
| ٠,٠٠٠ دال | ٤,١٤١ | ٠,٢٠١ | -٠,٢٣٦ | ٠,٠٠٠ | ٥٥,٠٤ | ٠,١٨٠ | ٠,٤٢٥ | النسق القيمي | |

ومن الجدول السابق يتضح أن هناك متغيرين نفسيين تنبأ بمتغير القيادة السامة وهما (أساليب التفكير والنسق القيمي) بينما لم يتنبأ متغير الشخصية الحدية بمتغير القيادة السامة. ويمكن ترتيب هذه المتغيرات بناء على قيمة المشاركة كما يلي:

الأول أساليب التفكير حيث بلغت قيمة المشاركة R2 (٠,١٥٢)، كما جاءت قيمة معامل الانحدار بيتا (B) التي توضح العلاقة بين القيادة السامة والنسق القيمي (-٠,٥٠٢) ذات دلالة إحصائية من خلال قيمة (ت=٩,٤٨) وهي دالة عند مستوى (٠,٠١) وذلك يعني أنه كلما زادت قيمة أساليب التفكير بمقدار وحدة زادت درجة القيادة السامة بمقدار (-٠,٥٠٢) لدى كل فرد من أفراد العينة، وجاء في المركز الثاني النسق القيمي حيث بلغت قيمة المشاركة R2 (٠,١٨٠)، كما جاءت قيمة معامل الانحدار بيتا (B) التي توضح العلاقة بين القيادة السامة والنسق القيمي (-٠,٢٠١) ذات دلالة إحصائية من خلال قيمة

(ت=١٤١،٤) ودالاتها (٠،٠٠) وذلك يعنى انه كلما زادت قيمة النسق القيمي بمقدار وحدة زاد درجة القيادة السامة بمقدار (-٠،٢٠١) ويمكن كتابة معادلة الإنحدار كالتالى:
القيادة السامة (المتوقع)= ١٢٧،٣٤ + (-٠،٣٩٠) * أساليب التفكير + (-٠،٢٠١) * النسق القيمي + خطأ التنبؤ.

ومما سبق يتضح تحقق الفرض الخامس جزئياً حيث يمكن التنبؤ بالقيادة السامة من خلال متغيرات البحث (أساليب التفكير والنسق القيمي) بينما لا يمكن التنبؤ بها من خلال نمط الشخصية الحدية لدى عينة البحث.

* تفسير نتائج الفرض الخامس ومناقشتها:

وتتفق نتيجة الفرض الخامس مع دراسة لوبيت (2004) Lupit والتي أشارت إلى أن الأسباب الكامنة وراء ممارسة القادة للسلوكيات السامة تتمثل في سماتهم الشخصية واضطراب المزاج لديهم ودراسة داهش (٢٠١٩) التي أوضحت وجود علاقة بين القيم الدينية والقيادة السامة، ودراسة عبدالمعطي (٢٠٢٠) والتي أشارت إلى وجود تأثير ذو دلالة معنوية بين القيادة السامة وأبعادها وبين القيم التنظيمية والإبتكار وتحقيق الذات، كما اختلفت مع نتيجة دراسة بل (2017) Bell التي أشارت إلى عدم وجود علاقة ارتباطية دالة بين أبعاد القيادة السامة والتفكير النقدي.

وترجع الباحثة النتيجة السابقة إلى أن أساليب التفكير السلبية وانحدار النسق القيمي للشخص أكثر تأثيراً على أنماط تفاعله مع الآخرين، فمن المنطقي أن تتسبب هذه السمات الشخصية السلبية في خلق مزيج من السلوكيات الإدارية السلبية التي تتسم بالأنانية والتسلط والإستبدادية التي تدمر الروح المعنوية للعاملين وتطفئ حماسهم وتميت دوافعهم واحترامهم لذاتهم دون شفقة أو رحمة، فالقيادة السامة في مضمونها تحتوى نرجسية وإشراف سلبي (القهر او الاكراه والتلاعب) وهى ممارسات سلوكية تتنافى مع النسق القيمي القويم الذى أمرت به الرسالات السماوية وكان فطرة فطر الخلق عليها، كذا فان الإستبدادية وعدم المرونة في التعامل وتجاهل أفكار العاملين وقتل الإبداع الإدارى كممارسات سامة لدى القادة السامين تعكس مشكلات في التفكير وأساليبه لديهم كذا تعكس أنماطاً سلبية من طرق مواجهة المشكلات وعدم القدرة على حلها بشكل إيجابى، فالتفكير السلبي لدى القائد السام جزء لا يتجزأ من مبررات سمية تعامله مع المحيطين به .

أساليب التفكير ونمط الشخصية الحدية والنسق القيمي كمنبئات بالقيادة السامة .

٦- الفرض السادس: وللتحقق من صحة الفرض السادس والذي ينص على "تتنظم متغيرات البحث (القيادة السامة -أساليب التفكير -نمط الشخصية الحدية - النسق القيمي) في بنية عاملية. قامت الباحثة بإجراء التحليل العاملي لمصفوفة الارتباطات بين متغيرات الدراسة، حيث قامت بالتحقق أولاً من مدى كفاية حجم عينة الدراسة لإجراء التحليل العاملي باستخدام اختبار (KMO test) وكانت نتائجه دالة على صلاحية العينة لإجراء التحليل العاملي حيث بلغت دلالتها (٠,٠٠). وتم إجراء التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية لمعرفة حد دلالة التشبعات ولإعطاء معنى سيكولوجي تم تدويرها تدويراً متعامداً باستخدام طريقة الفاريمكس كايترز (K. Varimax) والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (٣٢)

تشبعات العوامل المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمتغيرات البحث (ن=٥٠٠)

| م | المتغيرات | العامل الاول | العامل الثاني | قيم الشبوع |
|----|---------------------|--------------|---------------|------------|
| ١ | الإشراف السلبي. | | ٠,٧٨٢ | ٠,٦٨٤ |
| ٢ | الاستبدادية. | | ٠,٦٦٢ | ٠,٤٤٧ |
| ٣ | الترجسية. | | ٠,٤٠٢ | ٠,٣٢١ |
| ٤ | تعزيز الذات. | | ٠,٧٨٥ | ٠,٦٤٨ |
| ٥ | فقدان التنبؤ. | | ٠,٧٢٤ | ٠,٦٤١ |
| ٦ | د.ك القيادة السامة | | ٠,٩٦٤ | ٠,٩٨٨ |
| ٧ | قيم أخلاقية. | ٠,٦٥١ | | ٠,٤٣٤ |
| ٨ | قيم اسرية. | ٠,٧٥٧ | | ٠,٥٨٢ |
| ٩ | قيم العمل. | ٠,٧٩٣ | | ٠,٦٣٣ |
| ١٠ | الانتماء للوطن. | ٠,٦٨٠ | | ٠,٤٦٢ |
| ١١ | المشاركة المجتمعية. | ٠,٦٤٣ | | ٠,٤٣٠ |
| ١٢ | د.ك النسق القيمي | ٠,٩٤٠ | | ٠,٨٩٥ |
| ١٣ | تفكير ايجابي | ٠,٦٤٩ | | ٠,٤٣٠ |
| ١٤ | تفكير سلبي | ٠,٥٣٦ | | ٠,٣٩٩ |
| ١٥ | د.ك تفكير | ٠,٧٤٩ | | ٠,٦٣٣ |
| ١٦ | د.ك شخصية حدية. | | ٠,٧١٣ | ٠,٥١٣ |
| | الجزر الكامن | ٦,١٦ | ٢,٤٤ | ٨,٦٠ |
| | نسب التباين | %٣٨,٥١ | %١٥,٢٩ | %٥٣,٨٠ |

اتضح من الجدول السابق أن نتائج مصفوفة العوامل أسفرت بعد تدويرها عن وجود عاملين قيمة كل منهما أكبر من الواحد الصحيح وقد فسرا نسبة (٥٣,٨٠%) من التباين الكلي وهما:

العامل الأول: وقد تشبع عليه (٩) متغيرات وتراوحت قيم تشبعاته بين (٠,٥٣٦ : ٠,٩٤٠) ومن مضمون التشبعات الدالة أمكن تسميته "أساليب التفكير والنسق القيمي".

العامل الثانى: وقد تشبع عليه (٧) متغيرات تراوحت قيم تشبعاتها بين (٠,٤٠٢ : ٠,٩٦٤) ومن مضمون التشبعات الدالة أمكن تسميته "القيادة السامة والشخصية الحدية".

ومما سبق يتضح أنه قد تحققت صحة الفرض السادس جزئياً حيث وجد عاملين تشبع عليهم متغيرات البحث، العامل الأول جمع بين القيادة السامة وأبعادها والشخصية الحدية وانتظم بالعامل الثانى النسق القيمي وأبعاده وأساليب التفكير وأبعاده.

* تفسير نتائج الفرض السادس ومناقشتها:

ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال ما كل من فوكس وآخرون (Fox et al (2001) & ليو ديناالدا وآخرون (Lio de Nalda et al (2016) حيث إن تصورات العاملين عن سوء المعاملة من قبل مرؤوسيه خاصة وإن كانت أنماط شخصياتهم مضطربة أيضاً تؤدي إلى ظهور مثل هذه السلوكيات المنحرفة الدالة على القيادة السامة في محيط العمل؛ فتعرض العاملين لسوء العمل من رؤسائهم وفق نظرية التبادل الاجتماعى فتجعلهم يتصرفون مع غيرهم بالمثل أى أن ردود فعلهم في محيط العمل ستكون أيضاً سلبية، ودراسة صالح وحسين (٢٠١٣) والتي أشارت إلى ارتباط نمط الشخصية الحدية باضطراب الهوية واضطراب العلاقات الإنسانية في محيط الأسرة والعمل الأمر الذى قد يصل إلى درجة الإنحطاط القيمي في الممارسة السلوكية اليومية.

وقد أوضح سفيان (٢٠١٢) ارتباط القيم الشخصية الإيجابية للأفراد وتوافقهم المهنى، وكذا دراسة الصمادى (٢٠٠١) التى بينت أن عناصر المنظومة القيمية مجتمعة (قيم نظرية - اجتماعية - دينية - اقتصادية - جمالية - سياسية) قادرة على التنبؤ بكفاءة الأفراد في العمل. وأشار صلاح الدين (٢٠١٥) الى ارتباط النسق القيمي بالإبداع الإدارى لدى بعض القادة، فالقيم الإيجابية فعالة في تنمية القدرة على إبداع الأفكار وتوجيه السلوك وتقويمه وتوحيد الأمة نحو الإرتباط الذهنى والعاطفى والتنمية والبناء الحضارى بما يعارض ظهور القيادة السامة في محيط المجتمع. وقد بين جولدمان (Goldman (2006 ان اضطرابات الشخصية مصدرأ لسلوك تنظيمى شديد السمية واختلال وظيفى ينشئ ما يسمى بالقيادة شديدة السمية.

أساليب التفكير ونمط الشخصية الحدية والنسق القيمي كمنبئات بالقيادة السامة.

كما يوضح الفقى(٢٠٠٧) أن أساليب التفكير الإيجابية تزيد من قدر الإنسان وخبرته ومهاراته الأساسية المطلوبة لإنجاز الأعمال كما يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالنجاح في شتى مجالات الحياة الأمر الذى يعكس شخصية متزنة سوية بعيدة عن الممارسات السامة.

وترجع الباحثة وجود عامل يجمع القيادة السامة وأبعادها ونمط الشخصية الحدية إلى كون المتغيرين متشابهين في كونهما ممارسات سلوكية سامة وسلبية تختلف شكلاً ولكنها تتفق في تأثيراتها المدمرة للفرد والمحيطين به، كما أن وجود المتغيرين في عامل واحد يؤكد على نتيجة الارتباط الإحصائى الموجب بين ممارسات القيادة السامة من إشراف سلبى ونرجسية واستبدادية وفقدان تنبؤ وترويج للذات ومؤشرات اضطراب الشخصية الحدية التي تظهر جلية في نمط العلاقات غير المستقرة والحادة والاندفاعية والتفكير المضطرب الذى قد يجتمع بشكل منتظم يميز القيادة السامة شديدة الخطورة .

كذا فان اجتماع متغيرى أساليب التفكير والنسق القيمي كمتغيرات إيجابية في عامل واحد فذلك لكونهما يمثلان العامل الإيجابى في شخصية أفراد عينة البحث مؤكدين على أهميتهما في مجابهة ممارسات القيادة السامة والحد منها من خلال التأكيد على الارتباط الدال السلبى بينهما في البنية العاملية للبحث الأمر الذى يجعلنا نتخذ من مؤشرات وجودهم لدى الأشخاص وارتفاع قيمهم في الممارسات السلوكية لهم دليلاً على إحجامهم الشخصى عن ممارسات القيادة السامة وأبعادها حتى مع وجود بعض الضغوط النفسية الدافعة.

توصيات ومقترحات البحث:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث الحالي يمكن تقديم بعض التوصيات والمقترحات التالية:

أ- توصيات البحث:

1. ضرورة عمل ندوات ونشرات توعوية للقيادات والعاملين حول خطورة القيادة السامة وأسبابها ومؤثراتها.
2. الإهتمام بمزيد من الدراسات والأبحاث الإرشادية والعلاجية لخفض الانماط السلبية في القيادة.
3. ضرورة الإهتمام بالنسق القيمي ودعمه لدى الفرد في شتى المراحل لأنه هو طوق النجاة الوحيد من كل المهلكات.
4. تأهيل الأباء والأمهات تجاه تنمية أساليب التفكير الإيجابي لدى أبنائهم وتأهيلهم منذ الصغر للقيادة الحكيمة.
5. عمل ندوات توعوية لجميع فئات المجتمع حول خطورة التفكير السلبي ونمط الشخصية الحدية في خلق المشاكل على مستوى الفرد وعمله بل ومجتمعه.
6. دعم الصحة النفسية والجسدية بالتسامح والإخاء وحب الخير للجميع في القطاعات المهنية المتنوعة.

ب. بحوث مقترحة:

1. دراسة القيادة السامة وعلاقتها بأساليب مواجهة الضغوط لدى فئات إدارية متنوعة.
2. فاعلية برنامج إرشادي لتنمية النسق القيمي وأثره في خفض القيادة السامة لدى عينة من القيادات.
3. دراسة العلاقة بين الإبداع الإداري والقيادة السامة في مجال الأعمال التجارية.
4. فاعلية برنامج تدريبي قائم على مهارات التفكير الإيجابي في خفض القيادة السامة لدى عينة من القيادات الأكاديمية.

◆ أساليب التفكير ونمط الشخصية الحدية والنسق القيمي كمنبئات بالقيادة السامة. ◆

٥. فاعلية الإرشاد الديني في تنمية النسق القيمي وخفض القيادة السامة لدى عينة من العاملين بالمؤسسات الحكومية.
٦. فاعلية برنامج معرفي سلوكي لعلاج نمط الشخصية الحدية وأثره في خفض مؤشرات القيادة السامة لدى عينة من العاملين بالمؤسسات التنظيمية.

مراجع البحث :-

أولاً: المراجع العربية:

- ١- أبو العلا، سهير عبد اللطيف. (٢٠١٤). النسق القيمي لدى طلبة كلية التربية باسوان في ضوء بعض متغيرات القرن الواحد والعشرين (دراسة تحليلية). المجلة العلمية، كلية التربية، جامعة أسيوط، مجلد (٣٠) ع (١).
- ٢- البشر، سعاد عبدالله. (٢٠٠٥). مظاهر اضطراب الشخصية الحدية وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية الاجتماعية. رسالة دكتوراه، كلية الآداب، جامعة القاهرة.
- ٣- الجمعية الأمريكية للطب النفسي. (٢٠١٤). الدليل التشخيصي الإحصائي الخامس للطب النفسي (DSM-V). ترجمة أنوار حماد. الدار العربية للعلوم ناشرون.
- ٤- الحربي، على بن سعد مطر. (٢٠١٠). أهمية دور معلمى العلوم الطبيعية في تنمية القيم العلمية لدى طلاب الصف الثالث الثانوى بالمرحلة الثانوية بالملكة العربية السعودية. رسالة دكتوراه، كلية التربية بجامعة ام القرى ، الرياض.
- ٥- الداھرى، صالح حسن. (٢٠١٥). أساسيات علم النفس التنظيمى والإدارى. دار الاعصار العلمى للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن .
- ٦- الدوسيرى، شارع بن عائض والرشيدي، انوار بنت حماد. (٢٠٢١). درجة ممارسة قادة المدارس الحكومية بمدينة الرياض للقيادة السامة وعلاقتها بمستوى الرفاه النفسى للمعلمين من وجهة نظرهم. مجلة العلوم التربوية والنفسية، المركز القومى للبحوث بغزة، مج ٥. ع ٦، ص ١-١٨.
- ٧- السيسى، جمال احمد. (٢٠٠٩). تغير النسق القيمي لمهنة التعليم لدى طلاب كليات التربية خلال سنوات اعدادهم (دراسة تتبعية). مجلة مستقبل التربية العربية، م (١٥).
- ٨- الصمادى، رانده جميل. (٢٠٠١). النسق القيمي لدى المرشدين التربويين في عمان وعلاقته بكفائتهم في العمل. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، عمان.

أساليب التفكير ونمط الشخصية الحدية والنسق القيمي كمنبئات بالقيادة السامة.

- ٩- العريان، اشرف محمود.(٢٠١٨). فاعلية برنامج سلوكي جدلي لعلاج أعراض الاندفاعية المؤدية لاحتمالات إيذاء الذات لدى عينة من مضطربي الشخصية الحدية: دراسة سيكومترية - إكلينيكية. رسالة دكتوراه، قسم علم النفس، كلية الآداب بجامعة المنصورة.
- ١٠- العنجري، اسنقلال فوزان ناصر. (٢٠١٧). السمات الشخصية وعلاقتها بالأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت. مجلة كلية التربية بينها، عدد (١١٢) أكتوبر ج (١).
- ١١- الفقى، إبراهيم محمد السيد.(٢٠٠٧). قوة التفكير(سلسلة قوة التفكير-١٨٨). دار الراية، مصر.
- ١٢- الفقى، إبراهيم محمد السيد.(٢٠١١). فن التعامل مع الناس. ثمرات للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ١٣- المطيرى، سلطان و السعودى، عيد والشمري، ضحوى.(٢٠٢١). القيادة والتفكير(مذكرة تربية للترقى للوظائف الإشرافية) . وزارة التربية، التوجيه العام للاجتماعيات، الكويت.
- ١٤- المالكى، دلال مزعل. (٢٠٢٢). بناء مقياس النسق القيمي. المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، مج(٦) ع(٢٣).
- ١٥- حبيب، مجدى عبد الكريم. (٢٠٠٣). اتجاهات حديثة في تعليم التفكير. دار الفكر العربى، القاهرة.
- ١٦- حجازى، مصطفى. (٢٠١٢). إطلاق طاقات الحياة (قراءة في علم النفس الإيجابى). التنوير للطباعة، القاهرة.
- ١٧- حسن، مؤيد اسعد (٢٠٠٨). تطوير مهارات التفكير الإبداعى. عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الأردن.
- ١٨- حموده، محمود عبد الرحمن.(٢٠٠٧). امراض النفس. مركز الطب النفسى والعصبى للأطفال، القاهرة.
- ١٩- داهش، جمال عبد الحميد محمد.(٢٠١٩). دور المشاعر السامة والتمسك بالقيم الدينية في العلاقة بين ابعاد القيادة السامة وإنحراف السلوك. مجلة الدراسات والبحوث التجارية، كلية التجارة بجامعة بنها مج (٣٩) ع (٢).

- ٢٠- رضوان، طارق رضوان محمد. (٢٠١٩). الدور المعدل لنمط الشخصية في العلاقة بين القيادة السامة والقلق الوظيفي. *مجلة الدراسات التجارية المعاصرة*، بجامعة كفر الشيخ ع٥٩٣.٧٤-٥٥٧.
- ٢١- سفيان، بوعطيط. (٢٠١٢). القيم الشخصية في ظل التغير الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني. *رسالة دكتوراه*، كلية العلوم الإنسانية بجامعة منتوري، الجزائر.
- ٢٢- صالح، على عبد الرحيم وحسين، نعم هادي. (٢٠١٣). اضطراب تشوه الجسد الوهمي لدى طلبة الجامعة. *مجلة القادسية للعلوم الإنسانية*، مجلد (١٦) ع (٤).
- ٢٣- صلاح الدين، شيخاوي. (٢٠١٥). النسق القيمي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى الأستاذ الجامعي. *رسالة ماجستير*، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة.
- ٢٤- عامر، صباح عبدالله. (٢٠٢٢). التغيرات في النسق القيمي لمعلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة السلويس بعد ثورتى ٢٥ يناير و٣٠ يونيو. *المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية بالقاهرة*، مجلد (١) عدد (٤١).
- ٢٥- عبد العظيم، احمد عادل. (٢٠١٩). *علم النفس الإداري*. دار طبية للنشر والتوزيع، مصر.
- ٢٦- عبد العزيز، حنان. (٢٠١٢). نمط التفكير وعلاقته بتقدير الذات. *رسالة ماجستير*، جامعة أبو بكر بالقائد تلمسان، الجزائر.
- ٢٧- عبدالقادر، فرج طه. (٢٠٠٥). *موسوعة علم النفس والتحليل النفسى*. ط٣، دار الوفاء، القاهرة.
- ٢٨- عبدالمعطى، رضا عطية. (٢٠٢٠). أثر نمط القيادة السامة على الثقة التنظيمية لدى العاملين: دراسة تطبيقية على هيئة تنمية الصادرات. *المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية*، بجامعة حلوان، مج (٣٤) ع (٣).
- ٢٩- عبد المطلب، صبرى بديع (٢٠١٥). التغيرات المرتبطة بأزمة القيم لدى الشباب الجامعي المصري: دراسة ميدانية. *مجلة المؤتمر القومي التاسع عشر (العربي الحادى عشر)*، كلية الآداب بجامعة دمياط .
- ٣٠- عبيد، انعام مجيد. (٢٠١٩). التفكير السلبي والإيجابي لدى طلبة الجامعة. *مركز البحوث النفسية*، مجلد (٣٠) ع (٣).
- ٣١- ماهر، احمد. (٢٠١٠). *مبادئ الإدارة بين العلم والمهارة*. الدار الجامعية، مصر.

أساليب التفكير ونمط الشخصية الحدية والنسق القيمي كمنبئات بالقيادة السامة.

- ٣٢- محمد، رانية محمد رفعت. (٢٠١١). بعض المتغيرات النفسية المنبئة بإضطراب الشخصية الحدية لدى طلاب الجامعة. رسالة ماجستير، قسم علم النفس والصحة النفسية بكلية التربية، جامعة بنى سويف.
- ٣٣- مصطفى، وفاء محمد. (٢٠٠٣). حقق احلامك بقوة تفكيرك الإيجابي. ط١، دار ابن حزم للطباعة، بيروت.
- ٣٤- منشد، حسام محمد. (٢٠١٣). التفكير الإيجابي وعلاقته بأساليب التعامل مع الضغوط النفسية لدى المعلمين. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة كربلاء، العراق.
- ٣٥- نوافله، احمد صالح. (٢٠٠٧). أنماط المشكلات السلوكية لدى طلبة المرحلة الثانوية وعلاقتها بالنسق القيمي والتحصيل الأكاديمي. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك اربد، الأردن.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. American Psychiatric Association.(2000). *DSM IV-TR: Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*, American Psychiatric Association, Arlington, VA.
2. Arvidsson, Marcus.(2006). Organizational psychology and safety culture in air traffic control: Concerning organizational climate, situational leadership and psychosocial work environment. *PHD Lunds Universitet (Sweden)*, ProQuest Dissertations Publishing, 2006. C826893.
3. Bell, R. M. .(2017). The dysfunction junction: The impact of toxic leadership on follower effectiveness. *Doctoral dissertation*, Regent University.
4. Bohus.M, et al.(2009).The Short Version of the Borderline Symptom List (BSL-23): *Development and Initial Data on Psychometric Properties*. *Psychopathology* 2009;42:32–39 DOI: 10.1159/000173701.
5. Cash. S.K ;Hardy .G.E; Kellett. S ;Parry. G .(2014).Alliance Ruptures and Resolution During Cognitive Behavior Therapy With Borderline Personality Disorder. *Psychotherapy Research*,24(2), pp.123-145.Cited 5 Times.
6. Daniel, T .A & Metcalf,G.S .(2015).Crossing the Line: An Examination of Toxic Leadership in the US Army. *Published by ProQuest*.

7. Fitzgibbons & Kevin A .(2018). Toxic Leadership and Organizational Climate. PhD Studies in Global Leadership. College of Professional Studies. Indiana Institute of Technology. Published by ProQuest.p28
8. Fox .S,Specctor,P.E & Miles.D .(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.
9. Goldman, A (2006). High toxicity leadership, Borderline personality disorder and the dysfunctional organization, *Journal of Managerial Psychology* Vol. 21 No. 8, 2006 pp. 733-746.
10. Grijalva, E & Harms , P .(2014).”Narcissism :An Integrative Synthesis and Dominance Complementarity Model”. *The Academy of Management Perspectives* ,28(2),108-127.
11. Jones, M. K., Latreille, P. L., & Sloane, P. J. (2016). Job Anxiety, Work Related Psychological Illness and Workplace Performance. *British Journal of Industrial Relations*, 54(4), 742-767.
12. Kiazad .K,Restubog.S.L.D,Zagenczyk .T. J,Kiewitz .C &Tang.R.L .(2010).In Pursuit of Power :the Role of Authoritarian Leadership in the relationship between Supervisor’s Machiavellianism and Subordinate’s Perceptions of Abusive Supervisory Behavior .*Journal of Research in Personality*,44(4),512-519.
13. Kimura,H .(2003).”Overcome Toxic Management” *Nursing Management*, 34(1),26-29.
14. Lian,H ;Ferris,D.L &Brown .D.J.(2012).Does Taking the Good with the bad Make things Worse ?How Abusive supervision and Leader-Mamber Exchange Interact to Impact Need Satisfaction and Organization Deviance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*,117(1),41-52.
15. Lleo de Nalda.,A ,Guillen.M & Gil Pechuan. I .(2016).The influence of Ability ,Benevolence &Integrity in trust between Managers and Subordinates: The Role of Ethical Reasoning Business Ethics: A *European review*.25(4).556-576.
16. Lupit, R. .(2004). The Tyranny of Toxic Managers: An Emotional Intelligence Approach to Dealing With Difficult Personalities, *Ivey Business Journal*, 14-34.
17. Maurizio,F (2003): « Hostility changes following antidepressant treatment », *Journal of psychiatric research*.

أساليب التفكير ونمط الشخصية الحدية والنسق القيمي كمنبئات بالقيادة السامة .

18. Padilla, A., Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2007). The toxic triangle: Destructive leaders, susceptible followers, and conducive environments. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 176-194.
19. Pyc, Lindsay .S .(2011). The Moderating Effects of Workplace Ambiguity and Perceived job Control on the Relations Between Abusive Supervision and Employees Behavioral Psychological and Physical Strains . *Unpublished Doctoral Dissertation*, Hofstra University.
20. Schmidt Andrew Alexander. (2008). Development and Validation of the Toxic Leadership Scale, Thesis *the faculty of graduate school of university of Maryland*, college park.
21. Seligman and Pawelski,J.O.(2003).Positive psychology :FAQS .*Psychological inquiry*.14,159-163.
22. Van Niekerk, A. (2013). The relationship between destructive leadership And psychological distress In South African organisations: The moderating effect Of gender .*Doctoral dissertation, University of Pretoria*.

ثالثاً: مواقع الإنترنت :

<https://ar.wikipedia.org/wiki> (موسوعة ويكيبيديا)

<https://www.ekb.eg/> (بنك المعرفة المصرى)

www.acofps.com (أكاديمية علم النفس)

Thinking Styles, Borderline Personality & The Value System as Predictors of Toxic Leadership in A sample of Employees in the Public and Private Sectors.

Dr/ Rasha Ahmed Khalaf Sayed.

Psychology Department, Faculty of Humanities,
Al-Azhar University, Cairo, Egypt.
rashakhalaf.human.g@edu.azhar.eg

Abstract: -

The aim of the current Research is to Identify the relationship Between Toxic Leadership and Thinking Styles, Borderline Personality & The Value System to A sample of Employees in the public and private Sectors. and to find out differences in Toxic Leadership in light of Some Demographic Variables “gender, marital status & work sector “. The research sample consisted of “500” of Employees in the public and private sectors “249 male & 251female”, their ages ranged between “25-60years” with mean “36.5” and standard deviation “8.43”, the research tools that were Applied Toxic Leadership Scale &The Value System Scale, prepared by the Researcher, Plus the Borderline Symptom List (BSL-23) prepared by “Bohus.M, & et al. 2009” and Positive/Negative Thinking Scale Prepared by ”Abd El-Aziz ,2012” . The Descriptive Approach was use. **The Results of the research** found Appositive correlation Relationship statistically significant at the level of significance (0.01) between Toxic Leadership & Borderline Personality & Negative correlation Relationship Statistically Significant at the level of (0.05)between Toxic Leadership & Thinking Styles and The Value System, there is No Statistically Significant differences at Toxic Leadership back to Demographic Variables , Also Results found that it is Possible to Predict With Toxic Leadership in light of the The Value System & The Value System, but no Statistically significant predicting for Borderline Personality , and The Factorial Analysis showed that there are two Factors on which the research variables were organized to form a Factorial Structure , The Results were discussed and Interpreted in Light of Previous Studies .

Key words: Toxic Leadership - The Value System - Borderline Personality - The Value System.