

انماط الغطرسة لدى رؤساء الاقسام

سلام ظاهر وناس
كلية الاداب _ جامعة القادسية
ahmed@johni.qu.edu

أ. د احمد عبد الكاظم جوني
كلية الاداب _ جامعة القادسية
slamzahrwady@gmail.com

تاريخ استلام البحث : ٢٠٢٥/٣/٢٥

تاريخ قبول البحث : ٢٠٢٥/٤/١٠

الخلاصة :

تعد الغطرسة من المشاكل النفسية والاجتماعية بالغة الخطورة ولها مردوداً سلبياً على مستوى الإنتاجية في المؤسسات والعلاقة بين الرئيس والمرؤوس وعلى عمل المؤسسة بالكامل ، وهي سلوك يظهره الافراد في إدارة المؤسسة يتمثل بالمبالغة بقدرات الفرد وانجازاته بما يمتلكه فعلاً و مقارنة نفسه بالآخرين وعدم تقبل اراء الآخرين و اظهار التفوق بعدائية نحوهم ، وهذا بحد ذاته يشكل عائقاً في تحسين عمل المؤسسات وزيادة فاعلية المرؤوسين وتطوير عملهم بل ويؤثر على سلوكيات المرؤوسين في داخل المؤسسة، وفي ضوء ما تقدم يسعى البحث الحالي إلى قياس أنماط الغطرسة لدى رؤساء الاقسام على عينة بلغ افرادها (٣٠٠) رئيس ورئيسة قسم ، تم اختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية وبالاسلوب المتناسب ولقياس هذا المتغير تم بناء مقياس أنماط الغطرسة على وفق نظرية كوان (2019) Cowan تألف بصورته النهائية من (٢٨) فقرة وفق تدرج الاجابة الخماسي (ليكرت) موزعة على ثلاث أنماط هي: (الغطرسة الفردية ، الغطرسة المقارنة ، الغطرسة العدائية) ، و بعد التحقق من صدق وثبات المقياس وتحليل فقراته احصائياً على عينة البحث ، اشارت نتائج البحث إلى ان رؤساء الاقسام لديهم غطرسة فردية ، و رؤساء الاقسام من الذكور أكثر غطرسة فردية من الإناث ، و ليس هناك فرق بين رؤساء الاقسام من ذوي التخصص العلمي والإنساني على نمط الغطرسة الفردية، وان هناك تفاعل لمتغيري الجنس والتخصص للتأثير في الغطرسة الفردية .

الكلمات المفتاحية : انماط الغطرسة ، الغطرسة الفردية ، الغطرسة المقارنة ، الغطرسة العدائية ، رؤساء الاقسام.

Arrogant Patterns among department heads

Prof. Dr. Ahmed Abdul-Kazem Johnny Salam Zahir Wnas

College of Arts - Al-Qadisiyah University

ahmed@johni.qu.edu

slamzahrwady@gmail.com

Date received: 25/3/2025

Acceptance date: 10/4/2025

Abstract

Arrogance is a very serious psychological and social problem, with negative repercussions on productivity in institutions, the relationship between superiors and subordinates, and the overall functioning of the institution. It is a behavior exhibited by individuals in the management of an institution, characterized by exaggerating one's capabilities and achievements compared to what one actually possesses, comparing oneself to others, not accepting the opinions of others, and displaying superiority with hostility towards them. This in itself constitutes an obstacle to improving the work of institutions, increasing the effectiveness of subordinates, and developing their work. It also affects the behavior of subordinates within the institution. In light of the above, the current study seeks to measure the patterns of arrogance among department heads on a sample of (300) department heads, both male and female. The sample was selected using a stratified random method and a proportional approach. To measure this variable, a scale of arrogance patterns was constructed in accordance with Cowan's theory (2019). In its final form, it consisted of (28) items according to a five-point Likert scale, distributed among three patterns: (individual arrogance, comparative arrogance, and hostile arrogance). After verifying the validity and reliability of the scale and statistically analyzing its items on the research sample, the research results indicated that department heads exhibit individual arrogance, and that male department heads are more individual arrogant than females. There is no difference between department heads with scientific and humanities specializations in terms of individual arrogance patterns, and there is an interaction between gender and specialization variables to influence individual arrogance.

Keywords: Arrogance patterns, individual arrogance, comparative arrogance, hostile arrogance, department heads

■ مشكلة البحث:

على الرغم ان هناك تركيز كبير من البحوث في مجال الإدارة على الدور الذي تمارسه الإدارة الناجحة في تحسين عمل المؤسسة وزيادة فاعلية العاملين فيها وتطويرهم ، وتأكيداً بضرورة تمتع رئيس المؤسسة بالثقة بالنفس والقدرة على الإنجاز غير ان هذه البحوث اهتمت بشكل كبير تضخم هذه الثقة وتحولها إلى غطرسة ، ففي المجال التعليمي توصلت نتائج دراسة (Hamedoglu, 2019) ان المستوى الاقتصادي والإنجاز الأكاديمي مرتبطان ارتباطاً خطياً بنرجسية الفرد والمؤسسة اي كلما زاد دخل الفرد ومؤله الأكاديمي زادت احتمالية ان يمتلك سمات الغطرسة (Thong & Ling, 2020: 37) .

ولا يختلف اثنان ، على ان الغطرسة اصبحت سلوكاً مشتركاً في العديد من المؤسسات بل أنها اخذت تُعد جزءاً من ثقافة بعض المؤسسات حيث اخذ رؤساء بعض المؤسسات أتباع الغطرسة في الإدارة كونها سلوك يؤدي إلى نتائج فورية في الامد القريب متجاهلين ان ممارسة الغطرسة بشكل مفرط سيؤدي إلى بيئة عمل تتسم بعدم الراحة وعدم الرضا وبالتالي قد يؤدي إلى انهيار المؤسسة (Al- Nasrawi, 2023:1) ، وهذا ما ذكره سيلفرمان وآخرون (Silverman, et al., 2012: 22) في ان المتغطرسين يحاولون إبراز القدرة المطلقة و التفوق على الآخرين نتيجة شعورهم المتضخم بالاستحقاق وهم بسلوكهم هذا يعيقون الاداء الفعال في المؤسسة ، ومثال ذلك ان شعور التفوق المبالغ فيه عند رئيس العمل المتغطرس يؤدي إلى تجاهل المعلومات التشخيصية في بيئة العمل التي يقدمها المرؤوسين وبالتالي ستكون مسارات العمل فاشلة (Silverman, et al., 2012: 22) .

بناء على ما ذكر آنفاً يمكننا تحديد مشكلة بحثنا بالإجابة عن تساؤل رئيس ، هو : هل يمتلك رؤساء الاقسام مستوى عالي من انماط الغطرسة ؟

أهمية البحث:

يمثل رؤساء الاقسام في الجامعات القيادة الإدارية التي تقع على عاتقها مسؤوليات وادوار ذات اهمية بالغة يتوقف عليها نجاح الجامعة وتميزها ، حيث لا يمكن للجامعات ان تؤدي رسالتها وتحقق أهدافها إلا عن طريق أقسامها العلمية والإدارية .

فالقيادة الإدارية الناجحة توفر الاساس للتعاون والتفاعل والاحترام والتواصل وخلق فرص تحسين الفهم بين رئيس العمل ومرؤوسيه لوجهات نظرهم المشتركة كون مثل هذا الفهم يؤدي إلى تعزيز المشاعر

الإيجابية بينهم ، كما ان المرؤوسين سيقدمون كفاءة في العمل ، وعليه يمكن القول ان نجاح أو فشل المؤسسات يعود بالأساس إلى أهمية النمط القيادي ودوره في التأثير على سلوكيات العاملين في تلك المؤسسات (عشري، ٢٠٢١: ١٦٤).

وفي السنوات الأخيرة ؛ جذب موضوع السلوكيات المسيئة أو المتعالية في بيئة العمل اهتمام العلماء والباحثين في مجالات بحثية مختلفة من خلال رصد سلوكيات غير بناءة في المؤسسات واطلق عليها تسميات مختلفة منها: (الإستبداد، الاعتلال النفسي لرئيس العمل ، الإشراف المسيء ، القيادة الإستبدادية ، الغطرسة) (Saptoto,et al.,2021:2).

وتُعد المنافسة بين الافراد احد الاسباب المهمة لانتشار الغطرسة في المؤسسات المختلفة فان الفرد الذي يشغل منصباً في مؤسسة ما ويكون هناك بعض المنافسين فانه سيحاول التفوق عليهم بأية صورة كانت ويحاول هزيمتهم أو يحاول أخضاعهم وإستغلالهم ولا يثق بأحد في المؤسسة ويكون عدواني يعتمد على رأيه فقط ويتبع أساليب مختلفة تساهم في قمع آراء الآخرين (المندلاوي، ٢٠١٩: ٢) ، وهذا ما فسر تركيز الأفراد المتغترسين على الاداء حيث انهم أكثر اهتماماً من غيرهم بمقارنة مهاراتهم ومستويات ادائهم بالآخرين بدلا من تحسين مهاراتهم وهو ما يفسر الطريقة التي ينظرون بها لأنفسهم بأنهم أفضل من الآخرين وعندما يكون لدى الآخرين هوية فردية قوية يميل المتغترسون إلى التصرف بطريقة عدوانية تجاههم (Silverman, et al., 2012: 25).

من جانب آخر، أستهدفت في دراسة توسكانو وآخرون (Toscano, et al. (2018) تأثير رؤساء العمل التنفيذي المتغترسين على أفراد الإدارة العليا وتوصلت نتائجها إلى ان رؤساء العمل المتغترسون يؤثرون سلباً على أفراد الإدارة العليا للمؤسسة في جوانب المشاركة والتماسك والتعاون وإتخاذ القرارات بالإجماع وبهذا كلما ارتفع مستوى غطرسة الرئيس التنفيذي انخفضت مستويات المواقف الإيجابية (Toscano, et al., 2018: 1) ، وهذا ما جاء في نتائج دراسة ليزلي وفان يلسور (Leslie & Van Velsor والتي اشارت ان التصرف بغطرسة هو احد العوامل التي تسبق الفشل التنفيذي المؤدي إلى فشل المؤسسة (Brown, 2012: 555) .

وفي ما يتعلق بمتغيري الجنس والتخصص الدراسي وهما من المتغيرات المشمولة بالبحث الحالي فقد تراوحت نتائج الدراسات السابقة بصددهما ، حيث توصلت نتائج دراسة فاضل و الجبوري (٢٠٢٢) إلى أنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين (الذكور ، الإناث) في الغطرسة (فاضل والجبوري، ٢٠٢٢:

٥١٨)، أما توصلت نتائج دراسة هاشم وخلف (Hashim& Khalaf (2022) إلى ان هناك فرق ذو دلالة احصائية بين الذكور والإناث ولصالح الإناث في الغطرسة في حين لا يوجد مثل هذا الفرق على وفق التخصص الدراسي (العلمي و الإنساني) (Hashim& Khalaf, 2022: 11983) .

فيما أستهذفت دراسة هان وآخرون (Haan, et al. (2007 الغطرسة في بيئة التعليم العالي والتي أفترضت ان المستوى العالي من الذكاء الموجود عادة في الكليات والجامعات ذات الطبيعة الهرمية للهيكل التنظيمي جعل منها بيئة قابلة لفحص مستويات الغطرسة المتصورة عبر قطاعات مختلفة حيث شملت الدراسة الطلبة وأعضاء هيئة التدريس من مختلف مستويات مدة الخدمة والعمداء ومديري الاقسام والمسؤولين من ذوي المستويات العليا وتوصلت نتائجها إلى ان رؤساء الجامعات وعمداء الكليات احتلوا المرتبة العاشرة بين الفئات المتغطرة بعد السياسيين والمحامين والفنانين والرياضيين والاطباء (Warren, 2019:2- 3) .

اهداف البحث:

يهدف البحث التعرف على :

١. أنماط الغطرسة لدى رؤساء الاقسام .
٢. دلالة الفروق الإحصائية في أنماط الغطرسة لدى رؤساء الاقسام على وفق متغيري الجنس (ذكور، اناث) والتخصص (علمي ، انساني) .

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي برؤساء الاقسام (رئيس قسم ، معاون عميد ، مسؤول شعبة) في جامعات (القادسية و بابل و الكوفة) ومن كلا الجنسين (الذكور ، الإناث) ولكلا التخصصين (العلمي ، الإنساني) وللعام الدراسي (٢٠٢٤-٢٠٢٥) .

تحديد مصطلحات البحث :

أنماط الغطرسة Patterns Of Arrogance :

عرفها كل من :

- أوين و ديفدسون (Owen& Davidson (2009 : " مزيج من المواقف السلوكية والمعايير التي تنطوي على سعي الفرد للسلطة والافراط في الثقة والقرارات والاحكام واحتقار ردود فعل

الاخرين وفقدان المنظور مع الواقع والشعور بالقدرة الكاملة " (Owen & Davidson., 2009: 1397).

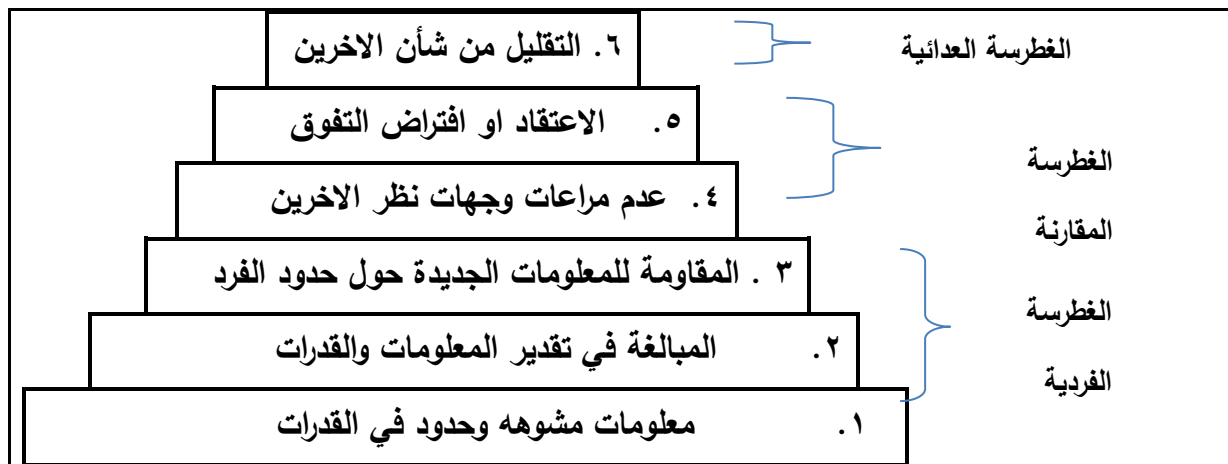
- جونسون وآخرون (2010) Johnson, et al.: " إنخراط الفرد في سلوكيات تهدف إلى المبالغة في الشعور بالتفوق وتحطيم قدرات ومشاعر الآخرين والاستخفاف بهم " (Johnson, et al., 2010:405).

- كوان وآخرون (2019) Cowan,et al.: " آراء الفرد المتضخمة في قدراته وسماته و انجازاته مقارنة بحقيقتها الموضوعية و مقارنته للآخرين بمن هم بمكانة أدنى أو مكانة أعلى وإظهاره التفوق العدواني " (Cowan et. al ,2019:428) .

خلفية نظرية:

_ نظرية الغطرسة الشاملة لـ كوان وآخرون (2019) Cowan, et al.

من خلال نتائج عدد من الدراسات توصل كوان وزملاؤه إلى ان للغطرسة ثلاثة أنماط ، وهي (الفردية) مبالغة الفرد في معلوماته وقدراته وانجازاته بصورة مشوهة ومقاومته للمعلومات الجديدة (والمقارنة) وتتمثل بترتيب الفرد المبالغ فيه للقدرات والسمات والانجازات مقارنة بالأفراد الآخرين مما يدفعه إلى عدم الاخذ بوجهات نظرهم والمبالغة بالاعتقاد بالتفوق عليهم (والعدائية) وتتضمن الاستخفاف بالآخرين أو السخرية منهم والعمل على تشويه نقاط القوة لديهم لشعور الفرد المبالغ فيه في التفوق عليهم، كما انه يمكن التعبير عن هذه الانماط بستة مكونات ، وتفترض هذه النظرية ان شخصية الفرد المتغطرس تتشكل من خلال المكونات الستة التي تسهم في تكوين الانماط الثلاث للغطرسة مع وجود إرتباط بين المكون والذي يليه (عبد الله، ٢٠٢٢: ٤)، ومخطط (١) ادناه يوضح أنماط الغطرسة الثلاث ومكوناتها.



(Cowan, et al.,2019 : 427).

أنماط الغطرسة في نظرية كوان وآخرون (٢٠١٩):

أولاً: الغطرسة الفردية :

يمتلك الافراد معلومات غير كاملة ومشوّهة وهذه التشوهات المعرفية عالمية على الرغم من وجود اختلاف في شدتها بين الافراد والمجالات ، وهذه المعلومات تمارس دوراً في العديد من جوانب الحياة العقلية عندما تفتقر بعدم الوعي بالحدود فإنها تنتج ثقة مفرطة ، كما تتضمن هذه الغطرسة في مكوناتها الاوهام الحسية والإدراكية وفشل الذاكرة وتشوّهاتها وقصور الإنتباه والحقائق غير الصحيحة والاستدلالات غير الكاملة والافتراضات حول دوافع الفرد التي غالباً ما تكون خاطئة بشكل واضح والتحيز في تقييم الحجاج وعدم دقة الاستجابة الحركية (Cowan, et al., 2019 : 428) .

كما يؤكد كوان وزملاؤه (Cowan, et al. (2019 تكون نتائج التقييم الخاطئ للذات سلبية على الفرد نفسه والضحية ؛ حيث ان الغطرسة تجعل الفرد غير قادراً على إتخاذ القرارات الاخلاقية (أي التمييز بين الصواب والخطأ) أما بالنسبة لنتائجها السلبية للضحية فان الغطرسة تؤدي إلى التقليل من شأنه وعدم احترامهم (Khan& Batool, 2022: 463) .

ثانياً : الغطرسة المقارنة :

في هذا النمط من الغطرسة يمكن ان تحدث عند الفرد مقاومة للمعلومات الجديدة لأسباب معرفية وتحفيزية اجتماعية ، فمن الناحية المعرفية فان تكوين رأي الافراد أمر صعب يتمثل بعدم تغيير انطباعاتهم بعد تكوين الانطباع الاول ، وفي هذه الحالة بعد تكوين الفرد رأيه حول موضوع ما يعرفه فإنه ينزعج اذا علم ان معرفته لهذا الموضوع هي اقل أو تختلف عما يعتقد لان رأيه الذاتي هذا قد يشعره بعدم الامان بشأن قدرته على امتلاك معرفة ذاتية (Demirbilek, et al.,2022:85).

ونظراً لان الافراد يختلفون في اعتقاداتهم فان أحد أكثر الاساليب الإستدلالية أشكالية هو التحيز الذي يعطي فيه الفرد الاولوية للأدلة التي تدعم أو تؤيد رأيه على الادلة التي تعارضه ؛ وهو ما يسمى بالتحيز التأكيدي الشامل (Pervasive Confirmation Bias) وكما ينطبق على الموقف الذي فيه جانبان للحجة وهو ما يطلق عليه التحيز الجانبي (Myside Bias) وهو فشل في مراعاة آراء الآخرين و تختلف قابلية التحيز بين الافراد بطريقة لا ترتبط بنتائج إختبار الذكاء أو القدرة المعرفية العامة بل تعتمد على بعض الاختلافات في الاسلوب المعرفي (Khan & Batool, 2022: 470) .

ثالثاً: الغطرسة العدائية :

في هذا النمط من الغطرسة غالباً ما يبدو عند بعض الافراد مبالغة في تقدير قدراتهم وانجازاتهم مقارنة بقدرات الآخرين، و تميل البيانات الصريحة عن المبالغة في التفوق إلى جعل الفرد مكروهاً من الآخرين ، كما يعتقد الافراد ان اللغة المعقدة أو الصعبة التي تستخدمها المجموعات المهنية ينظر لها الافراد المخاطبون على أنها متعجرفة ، ومن جانب آخر ، وجد كوان وزملاؤه ان الجانب الأهم والأخطر في الاعتقاد المبالغ فيه بالتفوق يمكن ان يكون مصحوباً بتشويه سمعة الآخرين أو التقليل من شأنهم بشكل غير مبرر (Hashim&Khalaf,2022:11980-11982) .

وعليه أخذت دراسات الغطرسة تربط الشعور المبالغ بالتفوق بالغطرسة عند الافراد في مناصب السلطة من خلال تحليل خطابهم المنطوق وعلى وجه التحديد ادلة تثبت السعي إلى السلطة والمجد والاهتمام بالصورة العامة للفرد والتحدث والتماهي مع المؤسسات والدول التي تتوافق مع وجهات نظرهم والتحدث بصيغة الغائب وضمير المخاطب " نحن" والثقة المفرطة وازدراء نصائح الآخرين وانتقادهم وعدم التعرض للمساءلة امام الرأي العام والاندفاع المتهور والالتزام برؤية واسعة مع تجاهل التكلفة أو النتائج العملية (Demirbilek, et al.,2022:88).

منهجية البحث :

اعتمد الباحثان المنهج الوصفي منهجاً علمياً لبحثهما كونه يستهدف وصف الظواهر النفسية بشكل عام عن طريق جمع البيانات ، وعرضها وتحليلها إحصائياً ، كونه يهتم بدراسة المتغيرات كما هي عند الأفراد ، ويصف الظاهرة النفسية موضوع البحث وصفاً دقيقاً و يعبر عنها تعبيراً كمياً أو كيفياً (عبيدات وآخرون، ١٩٩٦: ٢٨٦).

مجتمع البحث :

يتحدد مجتمع البحث الحالي برؤساء الاقسام ومعاوني العمداء ومسؤولي الشعب في جامعات (القادسية ، بابل ، الكوفة) للعام الدراسي 2024 – 2025 ، والبالغ عددهم (656) رئيس قسم ومعاون عميد ومسؤول شعبة موزعين وبواقع (٤٢٧) ذكراً، و (٢٢٩) إناث، و (256) ذكراً في التخصص العلمي و (١٧١) ذكر في التخصص الإنساني و(١٣٤) أنثى في التخصص العلمي و (٩٥) منهن في التخصص الإنساني.

عينة البحث :

■ عينة البحث:

اختار الباحثان العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية (Stratified Random Sample) وبالاسلوب المتناسب وبعد هذا النوع من العينات الأنسب للمجتمعات المتباينة حيث تكون العينة ممثلة لفئات مجتمع البحوث كافة (ملحم ، ٢٠٠٢: ٢٥١) إذ اختير (300) رئيس ورئيسة قسم ونسبة (45.731 %) من مجتمع البحث وبواقع (١٩٥) رئيس قسم و (١٠٥) رئيسة قسم وقد بلغت نسبة الذكور (٦٥%) فيما بلغت نسبة الإناث (35%) من عينة البحث وبلغ عدد التخصص العلمي (178) ونسبة (59.333%) اما التخصص الإنساني (122) ونسبة (40.666%) وجدول (١) يبين ذلك .

جدول (١)

عينة البحث موزعة على وفق متغيري الجنس و التخصص

جامعة القادسية						
ت	المنصب	ذكور		إناث		المجموع
		علمي	إنساني	علمي	إنساني	
1	رئيس القسم	١٠	١٣	٥	٣	٣١
2	م. عميد	٥	٣	٥	٣	١٦
3	مسؤول الشعبة	١٦	١٥	١٠	١٣	٥٤
	المجموع	٣١	٣١	٢٠	١٩	101
جامعة بابل						
ت	المنصب	ذكور		إناث		المجموع
		علمي	إنساني	علمي	إنساني	
1	رئيس القسم	١٥	٧	٣	٢	٢٧
2	م. عميد	١٠	٣	٤	٢	١٩
3	مسؤول الشعبة	١٩	١٤	٨	١١	52
	المجموع	٤٤	٢٤	١٥	١٥	98

جامعة الكوفة						
ت	المنصب	ذكور		إناث		المجموع
		علمي	إنساني	علمي	إنساني	
1	رئيس القسم	١٣	٤	١١	٤	٣٢
2	م. عميد	٦	٦	٤	٢	١٨
3	مسؤول الشعبة	٢٣	١٣	١١	٤	٥١
	المجموع	٤٢	٢٣	٢٦	١٠	101
	المجموع الكلي	١١٧	٧٨	٦١	٤٤	300

أداة البحث :

من أجل قياس متغير البحث المتمثل بـ (أنماط الغطرسة لدى رؤساء الأقسام) ؛ قام الباحثان ببناء مقياس لقياس أنماط الغطرسة على وفق نظرية كوان وآخرون (٢٠١٩) . Cowan et. al.

حيث سعى الباحثان للحصول على مقياس معد مسبقاً لقياس أنماط الغطرسة لدى رؤساء الأقسام غير أنه لم يتمكنوا من الحصول على مقياس عربي أو محلي أو أجنبي معد مسبقاً لقياس هذا المتغير يتناسب والمجتمع المستهدف بالبحث ، أرتأى الباحثان بناء مقياس لقياس أنماط الغطرسة ، من خلال الإطلاع على الإطار النظري المُتبنى وتحليل التعريف النظري للمتغير تم صياغة (٣٠) فقرة بصورتها الأولية موزعة لقياس ثلاثة أنماط من الغطرسة (الفردية ، المقارنة ، العدائية) وبواقع (١٠) فقرات لكل نمط ، وضعت بدائل الإجابة عن فقرات مقياس انماط الغطرسة على وفق أسلوب (ليكرت) عليه وضعت لفقرات المقياس بدائل خماسية وهي: (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، أبداً) (عيسوى ، ١٩٧٤: ٣٩١) ، وحين تكون إجابة رئيس القسم على الفقرات الإيجابية بـ (دائماً) تعطى له خمس درجات ، وفي حالة إجابته على البديل (أبداً) تعطى له درجة واحدة ، وفي حالة إجابته على الفقرات العكسية بـ (دائماً) تعطى له درجة واحدة وإذا اجاب على البديل (أبداً) تعطى له خمس درجات .

ولضمان وضوح تعليمات المقياس وفهم فقراته لعينة البحث طُبِّقَ المقياس على عينة إستطلاعية بلغ عدد أفرادها (٣٢) رئيس قسم، وتمت الإجابة بحضور الباحثان وطلب منهم إبداء ملاحظاتهم حول وضوح الفقرات وصياغتها وطريقة الإجابة عليها وفيما إذا كانت هناك فقرات غير مفهومة ، وتبين من خلال هذا التطبيق أن تعليمات المقياس وفقراته كانت واضحة وليس هناك حاجة لتعديلها ، وكان مدى الوقت المستغرق للإجابة يتراوح بين (١١-١٤) دقيقة .

التحليل الإحصائي:

يُعد تحليل الفقرات إحصائياً من المتطلبات الأساسية لبناء المقاييس النفسية كون التحليل المنطقي قد لا يكشف عن صلاحيتها أو صدقها بالشكل الدقيق (الزاملي، 2017:54) ، وفي هذا الصدد يرى المختصون في مجال القياس النفسي أن أسلوب المجموعتين الطرفيتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، إجرائيين مناسبين في إجراء التحليل الإحصائي ،

أ.المجموعتين الطرفيتين (الأتساق الخارجي):

لغرض حساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس أنماط الغطرسة تم تطبيق المقياس على عينة البحث البالغة (٣٠٠) رئيس قسم وبعد تصحيح إجابات رؤساء الأقسام وحساب الدرجة الكلية لكل استمارة وترتيبها تنازلياً تم إختيار نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات وسميت بالمجموعة العليا وبلغ عدد استماراتها (٨١) استمارة تراوحت درجاتها للطرسة الفردية من (٤٤-٣٦) والطرسة المقارنة (٣٩-٣٠) وللطرسة العدائية تراوحت من (٣١-١٩) وإختيار نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على أقل الدرجات وبلغ عددها (٨١) استمارة أيضاً وسميت بالمجموعة الدنيا حيث تراوحت درجاتها للطرسة الفردية من (٣٢-٢٤) والطرسة المقارنة من (٢٤-١٤) وللطرسة العدائية من (١٤-١٠)، وذلك بهدف تحديد مجموعتين تتصفان بأكبر حجم وأقصى تباين ممكنين (Anastasi, 1976:208)

وبذلك يكون مجموع الاستمارات التي خضعت للتحليل بهذا الأسلوب (١٦٢) استمارة ، بعد إستخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة في المجموعتين العليا والدنيا أُسْتُعْمِلَ الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لإختبار دلالة الفروق بين اوساط المجموعتين العليا والدنيا وبهذا الإجراء ظهر

ان القيمة التائية المحسوبة لجميع الفقرات هي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند درجة حرية (١٦٠) وبمستوى دلالة (0.05) ، باستثناء الفقرة (2) وجدول (٢) يُبين ذلك.

جدول (٢)

تمييز فقرات مقياس أنماط الغطرسة بأسلوب المجموعتين الطرفيتين

الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة (0.05)
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	4.6914	0.51580	3.8148	0.83832	8.015	دالة
2	2.2469	0.81441	2.1481	0.83832	0.761	غير دالة
3	4.0617	0.85653	3.3580	1.07597	4.605	دالة
4	4.1235	0.67791	3.3827	0.84510	6.153	دالة
5	4.3457	0.69211	3.2593	0.97183	8.195	دالة
6	4.0617	0.87100	2.3333	0.98742	11.814	دالة
7	2.5432	1.03742	2.1111	1.00000	2.699	دالة
8	4.0864	0.71059	3.3457	0.72733	6.556	دالة
9	3.8395	1.03025	2.0000	1.12916	10.831	دالة
10	4.3704	0.67905	3.2099	1.22184	7.472	دالة
11	3.9136	0.72797	1.9753	1.09516	13.265	دالة
12	4.4444	0.68920	3.4568	1.04940	7.080	دالة
13	4.0123	0.71578	3.4198	1.16043	3.912	دالة
14	3.2840	1.07511	1.7901	0.91810	9.510	دالة
15	1.7407	0.64765	1.2222	0.41833	6.053	دالة

دالة	8.832	1.10401	2.1358	0.89563	3.5309	16
دالة	6.310	0.82290	1.5309	0.91759	2.3951	17
دالة	5.988	1.43027	2.6790	0.86192	3.7901	18
دالة	4.228	0.57009	1.2222	0.78783	1.6790	١٩
دالة	15.323	0.93310	1.6790	0.78312	3.7531	٢٠
دالة	10.803	0.32394	1.0864	1.08397	2.4444	٢١
دالة	8.345	0.50000	1.3333	0.75482	2.1728	٢٢
دالة	8.213	1.26930	2.6296	0.94575	4.0741	٢٣
دالة	5.860	0.48528	1.1975	0.77000	1.7901	٢٤
دالة	10.800	0.33101	1.1235	1.25327	2.6790	٢٥
دالة	7.513	0.33101	1.1235	0.69411	1.7654	٢٦
دالة	10.905	0.72860	1.2840	1.21450	3.0000	٢٧
دالة	9.236	0.15615	1.0247	0.98617	2.0494	٢٨
دالة	8.008	0.11111	1.0123	0.93690	1.8519	٢٩
دالة	5.750	0.00000	1.0000	0.57975	1.3704	٣٠

ب. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لكل نمط:

في هذا الأسلوب يتم حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لكل نمط ويُعد هذا الأسلوب مؤشراً لتجانس فقرات المقياس (عيسوي، ١٩٨٥: ٥١)، وباستعمال معامل ارتباط بيرسون تبين أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (٢٩٨) باستثناء الفقرة (٩)، وجدول (٣) يُبين ذلك.

جدول (٣)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لكل نمط من الأنماط

الغطرسة الفردية		الغطرسة المقارنة		الغطرسة العدائية	
الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
1	0.353	١	0.575	١	0.484
2	حذفت بالتمييز	٢	0.324	٢	0.429
3	0.224	٣	0.266	٣	0.260
4	0.260	٤	0.432	٤	0.312
5	0.380	٥	0.210	٥	0.559
٦	0.483	٦	0.492	٦	0.367
٧	0.028	٧	0.285	٧	0.484
٨	0.330	٨	0.288	٨	0.558
٩	0.444	٩	92٠0.	٩	0.534
١٠	0.298	١٠	0.637	١٠	0.405

على وفق الاجرائيين السابقين أصبح مقياس أنماط الغطرسة مكوناً من (٢٨) فقرة .

التحليل العاملي التوكيدي Factor Analysis Confirmatory :

يتطلب هذا النوع من التحليل العاملي تحديد الباحثان لنموذجهما النظري العاملي بدقة - بمعنى - ان

يحدد قبل إجراء التحليل العاملي اعتماداً على إطاره النظري للمفهوم الأبعاد الآتية للنموذج العاملي :

أ. نوع النموذج العاملي بما في ذلك عدد العوامل : هل النموذج العاملي أحادي او ثنائي أو متعدد

العوامل ؟

ب. تحديد المتغيرات المقاسة (سواء أكانت فقرات أم مقاييس فرعية) اذ تقيس كل عامل من العوامل المفترضة .

ج. تحديد أخطاء القياس ، وهي بقية التباين الذي لم يقو العامل على تفسيره بالنسبة لكل مؤشر من مؤشرات المقاسة (تيغزة، ٢٠١٢: ١٧٩-١٨٠) .

و لغرض التأكد من أن هذه الفقرات الـ (٢٨) تقيس متغيراً متعدد الأبعاد فان مؤشرات جودة المطابقة تشير إلى قياس الفقرات ثلاثة أنماط مستقلة اذ ان قيمها كانت ضمن قيم القطع المحددة لها (Costello & Osborne, 2005: 7) فان جدول (٤) يبين ذلك .

جدول (٤)

مؤشرات جودة المطابقة لمقياس أنماط الغطرسة

ت	المؤشرات	قيمة المؤشر	درجة القطع
١	النسبة بين قيم X^2 ودرجات الحرية df	٣.٣٢٥	اقل من (٥)
٢	جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)	٠.٠٨٨	بين ٠.٠٥ - ٠.٠٨
٣	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠.٦٠٨	بين صفر - ١
٤	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	٠.784	بين صفر - ١
٥	مؤشر حجم العينة الحرج لهولتر (CN)	280	اكبر من ٢٠٠

بهذا الإجراء بقيّ مقياس أنماط الغطرسة يتكون من (٢٨) فقرة .

الصدق :

يُعد الصدق من المفاهيم الواسعة ويعني أن المقياس يقيس ما وضع لقياسه ، فالمقياس الصادق يقيس الوظيفة التي صمم لقياسها ولا يقيس أشياء أخرى (ملحم، ٢٠٠٠: ٢٧٠) ، وقد تحقق الباحثان من صدق مقياس انماط الغطرسة عن طريق المؤشرات الآتية :

- الصدق الظاهري :

يتمثل هذا النوع من الصدق بالحكم ظاهرياً على المقياس و فقراته وكيفية صياغتها ومدى وضوحها ويتم تحقق من هذا الصدق عن طريق حكم بعض المختصين على كل فقرة من فقرات المقياس

للسمة المراد قياسها ويمكن اعتماد درجة الحكم بالتوافق بين تقديرات مجموعة من المحكمين (مجيد، 2014:104) ، وقد تحقق الصدق الظاهري لمقياس أنماط الغطرسة بعد عرضه على السادة المحكمين والأخذ بأرائهم حول صلاحية فقرات المقياس وبدائله وتعليماته .

- صدق البناء :

تحقق صدق البناء لمقياس أنماط الغطرسة عن طريق مؤشرات الصدق

- المجموعتين الطرفيتين .

- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للنمط.

- التحليل العاملي التوكيدي.

- الثبات :

يُعدّ ثبات المقياس خاصية أخرى من خصائص المقاييس النفسية الجيدة التي يجب التحقق منها للتأكد من صلاحية المقياس قبل تطبيقه واعتماده ، ويُراد بالثبات الاتساق والدقة في أداء الأفراد والاستقرار في النتائج (عيسوي، ١٩٨٥ : ٩٤) ، وتم التحقق من ثبات مقياس أنماط الغطرسة بطريقتين، هما

١- الاختبار اعادة الاختبار (الاتساق الخارجي) تقوم فكرة هذه الطريقة على إجراء تطبيق المقياس على مجموعة من الأفراد ثم إعادة إجراء تطبيق المقياس نفسه على نفس مجموعة الأفراد بعد مدة زمنية مناسبة وهكذا يحصل كل فرد على درجة في التطبيق الأول للمقياس وعلى درجة أخرى في التطبيق الثاني للمقياس، ثم يستخرج معامل الارتباط بينهما (Anastasi,1976:115) ولتحقيق ذلك طبق مقياس أنماط الغطرسة على عينة مكونة (٣٢) رئيس قسم ، وبعد مدة أسبوعين من التطبيق الأول للمقياس تم إعادة تطبيقه مرة ثانية وباستعمال معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين تبين أن معاملات الثبات لكل نمط من مقياس أنماط الغطرسة بلغت (الغطرسة الفردية ٠,٧٥٠ والغطرسة المقارنة ٠,٧٠٣ و الغطرسة العدائية ٠,٧٢٥) و تبين أن معاملات الثبات لكل نمط من أنماط مقياس أنماط الغطرسة بهذه الطريقة مقبولة لأغراض البحث العلمي، حيث كان مربع كل منها أكثر من (0.50) .

٢- الفاكرونباخ (الاتساق الداخلي) : تقوم هذه الطريقة على تقسيم المقياس إلى عدد كبير من الأجزاء ، ويتطلب حساب ارتباط كل من هذه الأجزاء مع بعضها بعضاً ، وكذلك ارتباط كل منها مع المقياس ككل وبذلك فإن الفكرة الرئيسة لهذه الطريقة في تعرف التجانس أو الاتساق في إجابات المستجيبين على كل الفقرات التي يتألف منها المقياس ولهذا سميت بطريقة الاتساق الداخلي (ميخائيل، 2016:218)

ولاستخراج الثبات لجميع إجابات (٣٠٠) رئيس قسم بتطبيق معامل ألفا كرونباخ كانت معاملات الثبات بهذه الطريقة مقبولة لأغراض البحث العلمي، إذ يعد معامل الثبات جيداً إذا كان مربعه (0.50) فأكثر.

٢- مقياس أنماط الغطرسة بصورته النهائية:

مقياس أنماط الغطرسة تكون بصورته النهائية من (٢٨) فقرة يجيب في ضوئها رئيس القسم بإختيار احد البدائل الخمسة الموضوعة أمامها ، وتوزع هذه الفقرات على ثلاث أنماط للطرسة (الفردية: ٨ فقرات) و(المقارنة: ١٠ فقرات) و(العدوانية: ١٠ فقرات) ، وجدول (٥) يبين أعلى وأدنى درجة يمكن أن يحصل عليها رئيس القسم والوسط الفرضي لكل نمط .

جدول (٥)

الدرجات النظرية والوسط الفرضي لكل نمط من أنماط الغطرسة

نمط الغطرسة	الدرجة العليا	الوسط الفرضي	الدرجة الدنيا
الفردية	٤٠	٢٤	٨
المقارنة	٥٠	٣٠	١٠
العدوانية	٥٠	٣٠	١٠

التطبيق النهائي :

بعد إنتهاء إجراءات إعداد مقياس انماط الغطرسة و إستخراج خصائص القياس النفسي له من صدق و ثبات ، تم تطبيق المقياس بصورته النهائية على عينة البحث البالغة (٣٠٠) رئيس ورئيسة قسم في جامعات الفرات الاوسط (بابل، الكوفة ، القادسية) لاستخراج النتائج .

نتائج البحث :

١-الهدف الاول: تعرف انماط الغطرسة لدى رؤساء الاقسام

من أجل تعرف أنماط الغطرسة لدى رؤساء الأقسام قام الباحثان بمقارنة الأوساط الحسابية لأنماط الغطرسة بالمتوسطات الفرضية عن طريق استعمال الإختبار التائي لعينة واحدة ومقارنة القيمة التائية المحسوبة بالقيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) و بدرجة حرية (299) مما يُشير إلى ان رؤساء الأقسام لديهم غطرسة فردية وليس لديهم غطرسة مقارنة أو غطرسة عدوانية و جدول (6) يبين ذلك.

جدول (6)

دلالة الفرق بين الوسطين الحسابي و الفرضي على مقياس أنماط الغطرسة

النمط	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
الغطرسة الفردية	29.17 3	3.86 0	24	299	23.208	1.96	دالة
الغطرسة المقارنة	26.98 0	4.68 6	30	299	11.161 -	1.96	دالة
الغطرسة العدوانية	17.45 6	4.25 9	30	299	51.007 -	1.96	دالة

يمكن للباحثان تفسير هذه النتيجة على وفق النظرية المتبناة في ان وجود معلومات غير كاملة وغير حقيقية معرفيا يمتلكها الافراد في مختلف المجالات والمؤسسات و قد تتباين في شدتها بين الافراد والمجالات والمؤسسات، تنتج هذه المعلومات الثقة المفرطة لدى الافراد عند التقييمات الخاطئة حول معلوماتهم ومعارفهم وقدراتهم، خصوصا اذا اقترنت بعدم وعيهم بحدودهم ، وان رؤساء الاقسام الذين يتصفون بالغطرسة لديهم حاجة كبيرة الى السلطة الشخصية لاطهار القدره والانجازات المبالغ فيها.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة تانسيني (٢٠٢٣) Tanesini للغطرسة الفكرية بان الافراد تتشكل لديهم الغطرسة الفردية نتيجة المواقف المتحيزة بدافع تعزيز الذات .

اما ما يراه الباحثان في تفسير عدم امتلاك رؤساء الاقسام الغطرسة المقارنة والغطرسة العدائية يعود السبب الى بيئة التعليم العالي التي يتسم فيها رؤساء الاقسام بالاحترام الاخلاقي تجاه المرؤوسين واحترام التخصصات ومستويات الكفاءة العلمية للمرؤوسين الى جانب ذلك يتصف كوادرها بالالتزام باخلاقيات العمل الاداري والتنظيم الهرمي الى جانب العلاقات الاجتماعية المتزنة داخل المؤسسة .

٢_الهدف الثاني : دلالة الفروق الإحصائية في أنماط الغطسة لدى رؤساء الأقسام على وفق متغيري الجنس والتخصص.

لغرض تعرف دلالة الفروق الإحصائية بين أوساط درجات رؤساء على أنماط الغطسة على وفق متغيري الجنس (ذكور، إناث) والتخصص الدراسي (علمي ، إنساني) ، تم استخراج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لكل نمط من الانماط ، ثم أستعمل الباحثان تحليل التباين الثنائي عند مستوى دلالة (0.05) وكما يأتي :

الفروق في نمط الغطسة الفردية :

تم استخراج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات رؤساء الأقسام في نمط الغطسة الفردية ثم أستعمل الباحثان تحليل التباين الثنائي عند مستوى دلالة (0.05) والجدولين (٧) و(٨) يُبينان ذلك.

جدول (٧)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات رؤساء الأقسام في نمط الغطسة الفردية

الجنس	التخصص	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكور	علمي	3.85737	30.0000
	إنساني	3.44444	29.0769
	الكلي	3.71637	29.6308
إناث	علمي	4.43915	27.8361
	إنساني	3.21334	29.0000
	الكلي	3.99638	28.3238
الكلي	علمي	4.18236	29.2584
	إنساني	3.34973	29.0492
	الكلي	3.86087	29.1733

جدول (٨)

دلالة الفروق في نمط الغطرسية الفردية على وفق متغيري الجنس والتخصص

مصدر التباين	مجموع المربعات S-S	درجة الحرية D-F	متوسط المربعات M-S	القيمة الفائية F	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة S-g
الجنس	83.015	1	83.015	5.760	3.84	0.05
التخصص	.959	1	0.959	0.067		
تفاعل (الجنس x التخصص)	72.008	1	72.008	4.996		
الخطأ	4265.899	296	14.412			
الكلية	259782.000	300				

تبين النتائج في جدول (٨) ما يأتي:

أ- الفرق على وفق متغير الجنس (ذكور، إناث):

إنَّ الفرق بين رؤساء الأقسام الذكور والإناث على نمط الغطرسية الفردية دال احصائياً ولصالح الذكور عندما نقارن القيمة الفائية المحسوبة البالغة (5.760) بالقيمة الجدولية البالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (٢٩٩،١)، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن رؤساء الأقسام الذكور يمتلكون مستوى أعلى من الإناث في الغطرسية الفردية ويعود ذلك بسبب أن الطابع الاجتماعي وطموح الذكور لتسليم مناصب تتيح الفرصة لهم أن يتسموا بالغطرسية الفردية، ومحاولة اظهار تفوق في ادارة الأقسام العلمية على حساب الإناث التي عادةً ما تمتلك التسامح والبساطة في التعامل مع المرؤوسين .

ب- الفرق على وفق التخصص الدراسي (علمي، إنساني):

إنَّ الفرق بين رؤساء الأقسام في كلا التخصصين العلمي والإنساني على نمط الغطرسية الفردية غير دال احصائياً عندما نقارن القيمة الفائية المحسوبة البالغة (0.067) بالقيمة الجدولية البالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (٢٩٩،١)، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن لا فرق بين التخصص

العلمي والانساني على نمط الغطرسة الفردية لدى رؤساء الاقسام لان كلا الجنسين يشتركون بعدم التمييز بالغطرسة الفردية .

ج-تفاعل الجنس والتخصص الدراسي :

إنّ الفروق بين رؤساء الأقسام الذكور والإناث في كلا التخصصين العلمي والإنساني دالة إحصائياً عندما نقارن الفائية المحسوبة البالغة (4.996) بالقيمة الفائية الجدولية البالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (٢٩٩،١)، وبذلك يظهر تفاعلاً للجنس والتخصص في التأثير بنمط الغطرسة الفردية عند رؤساء الأقسام ، ولما كان تحليل التباين يعطي درجة واحدة تدل على وجود الأثر من عدمه ولا يُبين أي من المجموعات الأربع المتمثلة بالجنس (الذكور، الإناث) والتخصص (علمي، إنساني) في الغطرسة الفردية من غيرها في التفاعل الثنائي لابد من تعرف وجود أثر للتفاعل بين متوسطات هذه المجموعات والذي يعني ان هناك في الأقل متوسطاً واحداً يختلف عن المتوسطات الأخرى ، ومن أجل تعرف الفروق الدالة بين متوسطات المجموعات الأربع تم استعمال إختبار شيفيه للمقارنات الأمانة والذي أظهرت نتائجها إن الذكور من ذوي التخصص العلمي لديهم غطرسة فردية أكثر من الإناث ذوات التخصص العلمي كون قيمة سيجما المحسوبة (٠.٠٠٠٥) وهي أقل من مستوى دلالة (٠.٠٠٥) ، وجدول (٩) يُبين ذلك .

جدول (٩)

إختبار شيفيه لدلالة الفروق في نمط الغطرسة الفردية على وفق متغيري الجنس والتخصص

المجموعات المتوسطات	ذكور علمي	إناث علمي	ذكور إنساني	إناث إنساني
	30.0000	27.8361	29.0769	29.0000
ذكور علمي	30.000	2.16393 ^١	0.92308	1.00000
إناث علمي	27.836	-	1.24086	1.16393
ذكور إنساني	29.076	-	-	0.07692
إناث إنساني	29.000	-	-	-

^١ تشير إلى وجود فرق بين المتوسطين على وفق مستوى دلالة (0.05) لصالح المتوسط الأكبر .

ويمكن تفسير هذه النتيجة بان رؤساء الاقسام الذكور ذوي التخصص العلمي يعتقدون ان طبيعة المواد العلمية التي تحتاج إلى نسب ذكاء عالية و ان تخصصاتهم لها اهمية كبيره على حساب التخصصات الانسانية فيبالغوا في اظهار قدراتهم ومستوياتهم وانجازاتهم على حساب رؤساء الاقسام الذكور في التخصصات الانسانية .

التوصيات:

بناءً على ما توصل إليه البحث من نتائج يوصي الباحثان بالآتي:

١- ان التقييم الحقيقي الذاتي والوعي بالقدرة الذاتية يتيح لرؤساء الاقسام النظر بآراء الآخرين والاستماع لهم وتوزيع المهام والمسؤوليات حسب الاختصاصات مما يعطي انتاجية اكبر ودقة في العمل وتقليل الاخطاء .

٢- دراسة كيفية اعداد برامج تدريبية تساعد رؤساء الاقسام على تعزيز قدراتهم القيادية وتنمية مهاراتهم في مجال الادارة والعمل المؤسسي والتأثير الايجابي على المرؤوسين بدلا من تعزيز الغطرسة الفردية .

المقترحات:

يقترح الباحث إجراء البحوث الآتية التي استقرئها اثناء إنجاز بحثه لإتمام الاستفادة منها:

- ١- دراسة الغطرسة الفردية وعلاقتها باستنزاف الانا .
- ٢- الغطرسة الفردية وعلاقتها بدوران العمل لدى مدراء الدوائر .
- ٣- دراسة الاتصال الاجتماعي وعلاقته بالغطرسة الفردية لدى مدراء المدارس .

المراجع :

١. تيفزة، احمد ابو زيان (٢٠١٢). *التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي*. دار المسيرة للطباعة والنشر. الطبعة الاولى. عمان .
٢. الزامل، علي حسين هاشم(2017): *بناء وتقنين المقياس النفسية*، دار الكتب والوثائق بغداد- العراق.
٣. عبد الله، امير جبار(٢٠٢٢). *الغطرسة وعلاقتها باتخاذ القرار الاخلاقي لدى مدرسي المرحلة الاعدادية* . *مجلة العلوم الانسانية* . كلية التربية للعلوم الانسانية. جامعة بابل. مجلد (٤) العدد ١٣ . ١٦ - ١ .
٤. عبيدات، ذوقان ، وعدس عبد الرحمن، وكايد، عبد الحق(١٩٩٦): *البحث العلمي ومفهومه وادواته واساليته* ، دار الفكر، عمان ، الاردن .

٥. عشري، تامر إبراهيم السيد (٢٠٢١). التهكم التنظيمي كوسيط بين القيادة السامة والانحراف التنظيمي (بالطبيق على العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية). *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط*. (1) 2 ج 3 ١٦٣-٢٠٢.
٦. عيسوي، عبد الرحمن (١٩٧٤): *القياس والتجريب في علم النفس والتربية*، دار النهضة العربية، الطبعة الاولى، بيروت.
٧. عيسوي، عبد الرحمن (١٩٨٥): *القياس والتجريب في علم النفس والتربية*، دار المعرفة الجامعية، بيروت، لبنان.
٨. فاضل، صافي أحمد و الجبوري، محمد إبراهيم حسين (٢٠٢٢). *الغطرسه لدى طلبة الجامعة. مجلة ديالى للبحوث الإنسانية*. مجلد ٤. ع. ٩٣. ٥١٨-٥٤٦.
٩. مجيد، سوسن شاكر. (٢٠١٤). *اسس بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية (ط. ٣)*. مركز ديونو لتعليم التفكير.
١٠. ملحم، سامي محمد (2012): *القياس والتقويم في التربية وعلم النفس*، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان- الاردن.
١١. المنذلاوي، عمار جهان بخش فرمان (٢٠١٩). *الغطرسه وعلاقتها بقوة الانا. (رسالة ماجستير غير منشورة)*. كلية الآداب. جامعة بغداد.
١٢. ميخائيل، امطانيوس نايف (2016): *بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية وتقنياتها*، دار الإعمار العلمي للنشر والتوزيع، عمان- الاردن.

13. Al-Nasrawi, Hamed Adel Abbas. (2023). Arrogant Leadership Behavior And Its Role In Developing Organizational Zombies In The Workplace- Exploratory Study In Al-Najaf Teaching Hospital. *American Journal of Business Management. Economics and Banking*, 15. 10-26.
14. Anastasi, A. (1976): *Psychological Testing*, New York, Macmillan.
15. Brown, Haakon (2012). So What If I Don't Have An iPhone? The Unintended Consequences Of Using Arrogance In Advertising. *Journal of Applied Business Research*. (4), 28. 555-562 .
16. Costello, A., & Osborne, J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis, *Journal of Practical Assessment Research & Evaluation*, Vol. (10), No (7), P: 1-9.
17. Cowan, N., Adams, E. J., Bhangal, S., Corcoran, M., Decker, R., Dockter, C. E., Eubank, A. T., Gann, C. L., Greene, N. R., Helle, A. C., Lee, N., Nguyen, A. T., Ripley, K. R.,

- Scofield, J. E., Tapia, M. A., Threlkeld, K. L., & Watts, A. L. (2019). Foundations of Arrogance: A Broad Survey and Framework for Research. *Review of general psychology : journal of Division 1, of the American Psychological Association*, 23(4), 425–443.
18. Demirbilek, Mesut ., Keser, Sitar & Akpolat, Tuba (2022). "An Evaluation of Arrogance Orientations of Academicians in Higher Education According to Student and Alumni Opinions," *Higher Education Studies, Canadian Center of Science and Education*, vol. 12(1), pages 84–95.
19. Hashim, A. J., & Khalaf, H. A. H. (2022). Arrogance among private college students. *International Journal of Health Sciences*, 6(S5), 11975–11983.
20. Johnson, R. E., Silverman, S. B., Shyamsunder, A., Swee, H.–Y., Rodopman, O. B., Cho, E., & Bauer, J. (2010). Acting superior but actually inferior?: Correlates and consequences of workplace arrogance. *Human Performance*, 23(5), 403–427.
21. Khan, Muhammad & Batool, Iffat. (2022). Workplace Arrogance, Need for Power, and Counterproductive Work Behaviors in Corporate Managers: The Mediating Role of Humility. *International Journal of Organizational Leadership*. 11. 462–482.
22. Owen, D., & Davidson, J. (2009). Hubris syndrome: an acquired personality disorder? A study of US Presidents and UK Prime Ministers over the last 100 years. *Brain : a journal of neurology*, 132(Pt 5), 1396–1406.
23. Saptoto, R., van Dun, D. H. & Wilderom, C. P. M. (2021). Follower Thriving and Job Performance Despite Leader Incellity? Dual Effects of Coworkers' Support. *Paper presented at the 81st Annual Meeting of the Academy of Management, AOM 1–39, Duration: 30 /7 – 3/ 8*.
24. Silverman, Stan ., Johnson, Russell & Mcconnell, Icole & Carr, Alison (2012). Arrogance: A Formula for Leadership Failure. *Industrial and Organizational Psychology*. 50. 21–28.
25. Thong ,Jefferson Sim Poh, & Ling Ying–Leh.(2020). Arrogance Leadership in Higher Educational Organisations. *Jurnal Sains Sosial dan Pendidikan Teknikal | Journal of Social Sciences and Technical Education (JoSSTEd)*, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 36–44, aug. 2020. ISSN 2716–6740.

26. Toscano, R., Price, G., & Scheepers, C. B (2018). The impact of CEO arrogance on top management team attitudes. *European Business Review*. EBR-12-2016-0156
27. Warren, Cranla. (2019) Financial Investment Advisor Professional Arrogance and Performance" *Walden Dissertations and Doctoral Studies*. 6701.

