

## A Comparative Study of Humility according to the Levels of Attribution Error among the Heads of Departments at Al-Qadisiyah University

Assist. Prof. Dr. Ahmed Abdulkadhim Johni  
College of Arts, Al-Qadisiyah University

DOI: <https://doi.org/10.31973/aj.v2i141.3701>

### Abstract

The results of many researches and studies indicated that one of the reasons for failure in different organizations is the personal crises among some of their employees, including the study of Sankar (2000) whose results confirmed that the crisis of the collapse of leading organizations and companies during the nineties was a natural result of the arrogance, selfishness and narcissism of their leaders; therefore, they made wrong decisions that helped in the collapse of their organizations without neglecting the effects practiced by technological, social, economic and cultural changes in this. Accordingly, one of the important trends that characterized contemporary psychology to overcome these problems is the study of positive traits in people (in order to make the right person in the right place of work), including humility, as the humble people are less likely than narcissists and arrogant people to engage in manifestations of self-conceit and excessive focus on it, as the humble ones can see the success, failure, work and behavior of others without exaggeration, but this does not mean that they may have bias towards the behaviors of others. Based on that, this research came as a comparative study in humility according to the levels of attribution error among the heads of department. On a sample of (100) heads of departments chosen randomly. To measure this, a scale was prepared to measure humility, which in its final form consisted of (20) items to be answered according to a five-point gradation of response (Likert method), and another scale was prepared to measure the attribution error which in its final form consisted of (9) attitudes. After extracting the indicators of validity and reliability for both scales using the appropriate statistical methods, the results of the research indicated that the heads of departments enjoy humility and have no error in the attribution. The research ended up with some recommendations and suggestions.

**Keywords:** *humility, attribution error, heads of departments, Al-Qadisiyah University.*

## دراسة مقارنة في التواضع وفقاً لمستويات خطأ العزو لدى رؤساء الأقسام في جامعة القادسية

أ.م.د. أحمد عبد الكاظم جوني  
كلية الآداب - جامعة القادسية

### (مُلخَصُ البَحْث)

أشارت نتائج الكثير من الأبحاث والدراسات إلى أن من أسباب الفشل في المنظمات المختلفة هو الإزمات الشخصية لدى بعض العاملين فيها، ومنها دراسة سنكر (2000) التي أكدت نتائجها إلى أن أزمة انهيار المنظمات والشركات الرائدة خلال فترة التسعينات كان نتيجة طبيعية لغرور وأناية وندرجسية رؤوسائها وبالتالي اتخاذهم قرارات خاطئة ساعدت على انهيار منظماتهم مع عدم اغفال التأثيرات التي تمارسها التغيرات التكنولوجية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية في ذلك، عليه كان من بين التوجهات المهمة التي تميز بها علم النفس المعاصر للتغلب على هذه المشكلات هو دراسة السمات الإيجابية عند الأشخاص (من أجل جعل الشخص المناسب في المكان المناسب للعمل) ومنها التواضع إذ أن المتواضعين أقل عرضة من النرجسيين والمغرورين انخراطاً في مظاهر التفاخر بالذات والتركيز المفرط عليها فالمتواضعون يمكنهم رؤية النجاح والفشل والعمل وسلوكيات الآخرين دون مبالغة، غير أن ذلك لا يعني أنهم قد يكون لديهم تحيز في سلوكيات الآخرين. بناءً على ذلك جاء هذا البحث كدراسة مقارنة في التواضع وفقاً لمستويات خطأ العزو لدى رؤساء الأقسام، على عينة بلغ عدد أفرادها (١٠٠) رئيس قسم اختيروا بالأسلوب العشوائي ولقياس ذلك تم إعداد مقياس لقياس التواضع تكون بصورته النهائية من (٢٠) فقرة تتم الإجابة عنها وفق تدرج إجابة خماسي (طريقة ليكرت)، وإعداد مقياس آخر لقياس خطأ العزو تكون بصورته النهائية من (٩) مواقف وبعد استخراج مؤشرات الصدق والثبات للمقياسين باستعمال الوسائل الإحصائية المناسبة؛ أشارت نتائج البحث إلى أن رؤساء الأقسام يتمتعون بالتواضع وليس لديهم خطأ في العزو، وأختتم البحث ببعض التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: التواضع ، خطأ العزو ، رؤساء الأقسام ، جامعة القادسية  
مشكلة البحث:

أشارت نتائج دراسات سابقة إلى أن أساس فشل الكثير من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية ناتج عن إزمات شخصية لدى بعض الموظفين فيها؛ ومنها ما أكدته دراسة سنكر (2000) التي توصلت نتائجها إلى أن الأزمات التي لحقت بالمؤسسات الرائدة في

التسعينات من القرن العشرين كان نتيجة طبيعية لسمات الأنانية والنجسية التي يتسم بها مديري تلك المؤسسات ، وبالتالي تأثير مثل تلك السمات في إتخاذهم قرارات خاطئة ساعدت على انهيار مؤسساتهم (Sankar , 2000 ,p.685)، وفي المجال ذاته أشار ( Peters , et al. (2011 إلى ان سمات الأنانية والغرور سمات تجعل من الأشخاص غير متقبلين للأخريين بل هم بالضد من كل شخص يتسم بالتواضع (العبودي وصالح ، 2015 ، ص 117) . وبالرغم من توصيات نتائج هذه الدراسات بضرورة الإنتباه إلى خطورة هكذا موضوعات بقي مفهوم التواضع مهملاً إلى حد كبير في البحوث والدراسات العلمية لمدة زمنية طويلة بدعوى أن التواضع سمة سلبية تقلل من قيمة الشخص ، وهذا ما جعل المختصين في مجال علم النفس الإيجابي يعملون على تصحيح النظرة السلبية هذه بأخرى أكثر إيجابية عن طريق النظر إلى التواضع بكونه يمثل سمة شخصية مهمة تُشير إلى علاقات حيوية فعالة و توافق نفسي (Niekerk , 2005 ,p. 72) .

مع التسليم أن الكثير من الأشخاص لا يعالجون المعلومات المتعلقة بالآخرين بأسلوب منطقي بل ان هذه المعالجات تختلف من شخص لآخر؛ فهناك أشخاص في الواقع يتسرعون في عزو سلوكيات الآخرين إعتياداً على قدر قليل من المعلومات مما يؤدي بهم الى تحيزات واضحة للعزو أي يفضلون انواعاً معينة من التبريرات ، وهذا مايسمى بخطأ العزو فيما يعتمد أشخاص على معلومات دقيقة قبل عملية العزو هذه (Feldman,2000,p.523).

مما سبق يجد الباحث ان متغيرات البحث ذات علاقة وثيقة بعمل رؤساء الأقسام في الجامعة، لذا جاء هذا البحث كمحاولة علمية للإجابة عن تساؤل رئيس هو: هل هناك علاقة إرتباطية بين التواضع وخطأ العزو لدى رؤساء الأقسام في جامعة القادسية ؟

**أهمية البحث:**

إشارة إلى ما أكده المختصون في ان الشخص المتواضع يدرك ان الأخطاء تجارب من التجارب الإنسانية يمكن تجاوزها عندما يكون منفتحاً بقبول المساعدة من الآخرين لإجراء تصحيحها بهذا يكون التواضع لا يُشير اعتناق الشخص لرأيه ، بل هو التقييم الدقيق عن القبول الذاتي الكبير الذي يجعل من ذاته قابلة للاعتراف بالأخطاء والنقص في بعض جوانب المعرفة، وبالتالي يكون على استعداد لتلقي الافكار الجديدة من الآخرين(الزبيدي ، 2017 ،ص 52) ، إشارة إلى ما طرحه (Luthans ( 2000 ) بضرورة ان يأخذ السلوك التنظيمي الإيجابي للمؤسسات على عاتقه تطوير السمات الإيجابية عند الأشخاص ، مثل : الثقة بالنفس ، والتفائل ، والتواضع فهي تساعد على تطوير وتشجيع الاداء للعاملين(Austin , 2013 ,p. 21) ، يرى (Austin (2013 ان للتواضع أهمية رئيسة تتمثل بالتأثير على الإدارة العاطفية الذاتية للشخص ؛ فالشخص الذي يدير نفسه عاطفياً

يعرف أن التواضع وسيلة لتنمية العلاقات الشخصية السوية وبالتالي يكون متوازناً عاطفياً رغم دوافعه الداخلية أو الخارجية وعليه يتقبل الآخرين ويكون مقبولاً لديهم (Austin, 2013, p. 43). في الصدد نفسه أشار (Means, et al. (1990) ان التواضع عند الشخص يتطلب منظوراً متعلقاً بالذات ليشجعه في التواصل الفعال مع الآخرين ، وأحترام قيمهم ومعتقداتهم والاعتراف بإنجازاتهم بدل الترويج لذاته على حساب ما يمتلكه الآخرون من نقاط قوة (Means, et al , 1990 ,p. 2011).

بما أن عملية تقييم أو تفسير اسباب السلوك تعد من الجوانب الاساسية في العلاقات الإنسانية والتفاعل الاجتماعي، ويطلق على هذا البعد المتعلق بإدراك أسباب سلوكيات الآخرين مصطلح العزو (Attribution) الذي يهتم بالتعرف على المبادئ التي تحكم معالجتنا للمعلومات الاجتماعية المتعلقة بنا كأشخاص وبالآخرين ، إضافة إلى المواقف التي نتواجد فيها، وهنا يمكن القول انه يمكننا أن نعزو اسباب السلوك إلى اسباب شخصية (نزوعية) أو اسباب (بيئية موقفية) ولكن ليس للآخرين معاً (الوقفي، ١٩٩٨، ص ٦٧١) ، مثال ذلك قد نفسر سبب أخفاق أحد طلبتنا في الامتحان عدم المذاكرة (سبب شخصي) أو إلى المشاكل الأسرية مثلاً (سبب موقفي)، مع الأخذ بنظر الإعتبار عند قيامنا بعملية العزو فاننا نقوم بتخمين للأسباب الحقيقية لذلك السلوك و لاشك بان هذه التخمينات تكون عرضة لأنواع من تحيزات العزو .

عليه يُراد بالتحيز تفضيل الشخص لسبب معين على سبب آخر عند تفسيره سلوك ما، ومن تحيزات العزو التي حُظيت باهتمام كبير عند الباحثين في مجال علم النفس هو خطأ العزو الاساسي الذي يشير إلى ميل الشخص المُدرك (المُلاحظ) إلى الأخذ بنظر الإعتبار تقدير أهمية العوامل الشخصية أو النزوعية واهمال العوامل البيئية (الموقفية) عند تفسيره لسلوك الآخرين (Fein,2001,p.18) .

يرى (Fletecher (1986) ان خطأ العزو الاساسي عادة مايقترن بالسلوك الغامض، لذا فانه يمكن ان نطلق عليه العزو الغامض ويلجأ الشخص إلى هذا النوع من التحيز عندما يريد حماية ذاته فتراه يقدم تبريرات غير منطقية (Fletecher et al,1986,p. 1-2) .

#### أهداف البحث:

يستهدف البحث :

- ١- قياس التواضع لدى رؤساء الأقسام في جامعة القادسية.
- ٢- قياس خطأ العزو لدى رؤساء الأقسام في جامعة القادسية.
- ٣- دلالة الفرق الإحصائي في التواضع لدى رؤساء الأقسام في جامعة القادسية من ذوي مستوى خطأ العزو العالي و أقرانهم من ذوي مستوى خطأ العزو المنخفض عن طريق

إختبار الفرضية الآتية : [لا يوجد فرق في التواضع لدى رؤساء الأقسام في جامعة القادسية من ذوي مستوى خطأ العزو العالي و أقرانهم من ذوي مستوى خطأ العزو المنخفض].

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي برؤساء الأقسام العلمية والإدارية في جامعة القادسية للعام الدراسي 2021-2020 من الذكور والإناث .

تحديد المصطلحات:

(1) التواضع (Humility) : عرفه كل من .

- (Tangney , 2000) : " تقويم دقيق للقدرات والإنجازات و الإقرار بالهفوات (نقاط الضعف) في المعرفة والانفتاح على الأفكار الجديدة وطلب الاستشارة دون تردد " (Tangney, 2000,p.15).

- (Ashton & Lee , 2004): " نزعة الشخص للإنصاف في التعامل مع الآخرين، عن طريق التعاون معهم دون رغبة في الاحتيال عليهم أو الانتقام منهم أو مطالبتهم ان يعاملوه معاملة خاصة، و عدم الاهتمام بالامتلاك المادي وعدم التكبر " ( Ashton & Lee , 2004, p. 27).

وقد اعتمد هذا البحث التعريف الذي قدمه (Tangney , 2000) تعريفاً نظرياً لقياس التواضع لأن هذا التعريف يعد أوسع وأكثر شمولاً لخصائص المفهوم ، ويعرف إجرائياً من خلال الدرجة الكلية التي يحصل عليها رئيس القسم في الجامعة عند إجابته عن فقرات المقياس المستخدم في هذا البحث .

(٢) خطأ العزو (Attribution Error):

عرفه كولمان (Colman,2003) ، بميل الشخص إلى تقدير أهمية العوامل أو الاسباب الشخصية (النزوعية) واهمال العوامل أو الاسباب الموقفية (البيئية) عند تفسير سلوك الآخرين حتى وان كان لها دور في ذلك السلوك (Colman,2003,p.293). وقد اعتمد هذا البحث التعريف الذي قدمه كولمان(2003) تعريفاً نظرياً لقياس خطأ العزو لأن هذا التعريف الذي بُنيت عليه أغلب التعريف لهذا المفهوم ، ويعرف إجرائياً من خلال الدرجة الكلية التي يحصل عليها رئيس القسم في الجامعة عند إجابته عن فقرات المقياس المستخدم في هذا البحث .

خلفية نظرية :

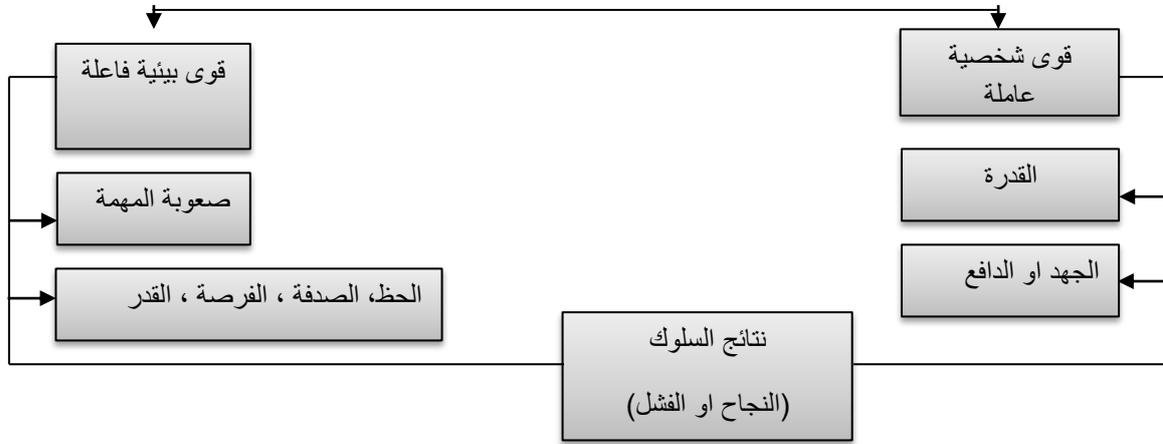
لا بد من الإشارة هنا، إلا أن استمرار جهود الباحثين في مجال علم النفس بدراسة هذا المفهوم جعله بصورة أكثر وضوحاً ، ومثال ذلك ما أكده ايمونز (١٩٩٨) في كتاباته حول

التواضع في كونه سمة نقيضة للسمات السلبية في الشخصية الإنسانية، مثل (عدم التحمل، ونقد الذات، و ضعف الإرادة، والاستسلام لرغبات الآخرين)، وأشارت كتابات تمبلتون (١٩٩٧) أن التواضع يمثل الحكمة (Emmons, ١٩٩٨, p. ٧١) ، فيما أكد إكسلين وجير (٢٠٠٤) أن التواضع يتضمن استعداد لرؤية الذات بصورة دقيقة جداً بما في ذلك نقاط القوة و الضعف وأن الأساس الإيجابي للتواضع من المحتمل أن ينبع من الشعور بالأمان ، إذ تعتمد فيه مشاعر القيمة الشخصية إلى مصادر موثوقة (٩٧, p. ٢٠٠٤ ، Exline & Geyer) .

أن الاعمال والبحوث الحديثة فيما يخص تعريف مفهوم التواضع وقياسه لدى الأشخاص مكنت تانجي(2000) من التوصل إلى نظريته التي أشار فيها إلى ان التواضع يتضح عن طريق إظهار الشخص الانفتاح للتعلم والافكار الجديدة من الآخرين (Tangney , 2000 ,p. 27) فالتواضع إحساس عند الشخص يشمل الاعتراف بالأخطاء ، وتقبل نقاط الضعف ، والانفتاح على الأفكار الجديدة والمعلومات المتناقضة (Mitchell, et al , 2005,p. 1518) ، بعد مناقشة للآراء السابقة عن هذا المفهوم والتمثلة في أن ارتفاع مستوى النرجسية لدى الاشخاص يقلل من وجود هذه السمة لديهم (التواضع) جاء تانجي بتصور مختلف عن ذلك ، إذ أشار إلى أنه بالرغم من أفنقار النرجسيين للتواضع إلا أنه ليس من الواضح أن الغير نرجسيين متواضعين (٤١٤, p. Tangney, ٢٠٠٠) .

وهنا لا بد من الإشارة إلى أعمال كل من أشتون ولي (٢٠٠٥) ، في مجال العوامل الكبرى للشخصية وما أثاره من نقاش حول أن التواضع يمثل عاملاً سادساً للشخصية (نموذج العوامل الستة الكبرى) وذلك بعد أن قاموا بمراجعة علمية للنموذج الأكثر شيوعاً لعوامل الشخصية (العوامل الخمسة الكبرى) في الشخصية (Lee, et al , 2009 ,p.45). أما فيما يتعلق بمفهوم خطأ العزو؛ فمن الجدير بالذكر ان الفضل في رسم الخطوط الواضحة لتفسير عملية العزو يرجع إلى هايدر (1958) ، الذي وضع حجر الزاوية لنظرية العزو في كتابه (علم نفس العلاقات بين الأشخاص) إذ أشار إلى ان علم النفس يتضمن الاعتقاد بان العوامل الداخلية وغير المرئية، مثل القدرة والجهد لا تمثل الاسباب الوحيدة للسلوك، إذ أنه إلى جانب تفسير سلوك الآخرين بعزوه إلى عوامل داخلية (شخصية) تتعلق بالشخص، فأننا نلجأ أيضاً إلى تفسير السلوك بعزوه إلى عوامل موقفية (بيئية) مثل الظروف المحيطة ، واننا عندما نراقب سلوك شخص ما فأننا نميل لان نعزو ذلك السلوك أما إلى اسباب شخصية أو إلى اسباب موقفية (شريجي، ٢٠٠٦:١٧) .

وخلاصة ذلك ان هايدير قدم وصفاً للسلوك مفاده : إن السلوك يعد وظيفة (القوى الشخصية + القوى البيئية)، وان السلوك يبقى مستمراً حتى في حالة ضعف أي من العوامل تجاه العوامل الأخرى، والمخطط الآتي يوضح ذلك .



### مخطط (١) يوضح وجهة نظرهايدر

يتضح هذا التحيز (خطأ العزو) في ميل الشخص إلى تقدير أهمية العوامل الشخصية واهمال العوامل الخارجية أو الموقفية عند تفسيره لسلوك الآخرين (مكفين وغروس، ٢٠٠٢، ص ٢٠٨)، وقد أهتمت الكثير من البحوث بهذا الخطأ، ففي دراسة روس (1977) التي ضمت مجموعة من الأشخاص يتنافسون للنجاح في الإجابة على اسئلة تطرح من قبل شخص ممتحن (قد اعدت مسبقاً من قبل مصمم التجربة وليس للممتحن اية علاقة في وضع هذه الاسئلة)، تم اعطاء دور الممتحن لاحد المشتركين في التجربة عشوائياً واخذ بقية المشاركين ادوارهم يتنافسون فيما بينهم على الاجابة وبعد انتهاء التجربة وظهور نتائج اجاباتهم لم يستطيع احد الاجابة على الاسئلة المطروحة، ففسر المشاركون ان سبب فشلهم في الإجابة هو ان الممتحن قد وضع اسئلة صعبة وبهذا اهملوا العامل الموقفي (مصمم التجربة هو الذي وضع الاسئلة الصعبة) وليس القائم بدور الممتحن، ثم تم عرض هذه التجربة بشريط فيديو على مجموعة مشاهدين وبعد انتهاء العرض، طرح الباحث سؤالاً حول معدل المعرفة العلمية لكل من المتبارين والممتحن، وقد اشار المشاهدون (الملاحظون) إلى ان الممتحن على معرفة بإجابات الاسئلة جميعها ، وهنا تم التأكيد على العوامل الشخصية (الممتحن) واهملوا العوامل الموقفية عندما شاهدوا كيفية توزيع الادوار على المشاركين في التجربة (Franzoi,2003,p.109) .

اما فيما يتعلق بالإجابة عن لماذا يحدث خطأ العزو الاساسي؟ فإنها تتعلق في مقدار المعلومات المتاحة للشخص عن نفسه مقارنة بما هو متاح له من معلومات عن شخص آخر، واذا ما اخذنا المعلومات المتعلقة بالاستمرارية مثلاً لذلك، سوف نجد اننا نمتلك قدراً

اكبر من المعلومات عن سلوكنا السابق في مواقف مماثلة ، كما نستطيع ان نحدد على نحو افضل ذلك الجانب الذي استحوذ على انتباهنا، وبناءً على ذلك يمكننا ان نفسر لماذا نلاحظ أثر العوامل الموقفية على سلوكنا أكثر مما نلاحظ أثرها على سلوك الآخرين (مكفين وغروس ،٢٠٠٢، ص٢١٠) . فيما رأى كل من فيسك وتاييلور (1975) ان السبب في خطأ العزو قد يكون ذا طابع ادراكي إذ أنه غالباً ما تحيط بنا العوامل الموقفية ولكنها غير بارزة في مجالنا الادراكي، ويتفق هذا التفسير مع خصائص الادراك الاجتماعي، فعندما نراقب شخصاً ما في موقف اجتماعي نتعرف على انه شخص متميز من خلال حركاته، صوته، وخصائصه الجسدية الاخرى ، وبالمقارنة فنحن نعتبر ان العوامل الموقفية ثابتة نسبياً، والتي ربما تسببت في هذا السلوك إلا أنها تظهر اقل وضوحاً وبروزاً من العوامل الشخصية لذا فان الشخص يميل إلى عزو السلوك الملاحظ وفقاً للعوامل الشخصية . (Franzoi,2003,p.109) .

فيما يرى جيلبرت (1990) ان خطأ العزو ماهو إلا عملية تلقائية فعالة تساعدنا على استنتاج دوافع الاخرين بشيء من الدقة، ثم أفترض ان هناك ثلاثة خطوات يقوم بها الشخص الملاحظ ( المدرك) في تفسير سلوك الفاعل، حيث يبدؤها بعملية (تصنيف السلوك)، ومن ثم عملية (وصف السلوك) بخصائص وسمات مميزة وبعد ذلك تتبعها (عملية التعديل) من خلال المعلومات المتوفرة في الموقف، الا ان المشكلة تكمن في ان هذه العمليات الثلاثة لا تتم بنفس المستوى ضمن العمل العقلي فالعمليتان (الاولى والثانية) تتمان بشكل آلي وتلقائي، في حين ان العملية الثالثة (التعديل) تحتاج الى جهد وسيطرة عليها، لا سيما عندما نعرف ان هذه العملية تعتمد على تجزئة دقيقة للأحداث المتعاقبة والانتفاع بشكل دقيق من المعلومات المتوفرة من الموقف (Gilbert ,1988,p.375).

#### منهجية البحث:

أُخذ من المنهج الوصفي - الدراسات الإرتباطية- منهجاً علمياً للبحث، كونه يستهدف وصف الظواهر النفسية بشكل عام عن طريق جمع البيانات ، وعرضها وتحليلها إحصائياً، ويهتم بدراسة المتغيرات كما هي لدى الأشخاص، ويصف الظاهرة النفسية و صفاً دقيقاً و يعبر عنها تعبيراً كمياً أو كيفياً (عبيدات وآخرون،١٩٩٦، ص٢٨٦).

#### مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث برؤساء الأقسام في جامعة القادسية للعام الدراسي (٢٠٢٠-٢٠٢١) البالغ عددهم (٢٢٧)، بواقع (١٣٢) ذكور و(٩٥) إناث منهم (١٠٥) في التخصص العلمي، و(١٢٢) في التخصص الإنساني.

## عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية وبأسلوب المتناسب، والتي بلغت (١٠٠) رئيس قسم من الذكور والإناث في جامعة القادسية، وبنسبة (٤٤.٠٢٨%) من مجتمع البحث، وجدول (١) يبين ذلك.

## جدول (١) عينة البحث موزعة وفق متغيري الجنس و التخصص الدراسي

المجموع	الجنس				رؤساء الأقسام
	الإناث		الذكور		
	إنساني	علمي	إنساني	علمي	
١٠٠	١٩	٢١	٢٦	٣٤	المجموع
	٤٠		٦٠		

## أداتا البحث:

من اجل قياس متغيري هذا البحث (التواضع، وخطأ العزو) لدى رؤساء الأقسام في جامعة القادسية تم إعداد مقياس لقياس كل منهما، إذ تكون مقياس التواضع من (٢٢) فقرة وفق وجهة نظر (Tangney,2000) يتم الإجابة عليها وفق تدرج إجابة خماسي (طريقة ليكرت) - على سبيل المثال - أبادر لمساعدة الاخرين تشجيعاً لهم. أما مقياس خطأ العزو تكون من (١٠) مواقف يتم الإجابة عليها باختيار أحد البديلين - يمثل الأول خصائص شخصية، أما الثاني فيمثل الموقف الذي هو فيه.

## التحليل الإحصائي:

يؤكد المختصون في مجال القياس النفسي أن إجراء التحليل الإحصائي لفقرات أي مقياس من المتطلبات الأساسية كون التحليل المنطقي لها قد لا يكشف عن صلاحيتها أو صدقها بالشكل الدقيق (Ebel,1972,p.408)، ويعد أسلوب التمييز و علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس مؤشرين مناسبين في التحليل الإحصائي (Anastasi, 1976,P. 206)، وجداول (٢) تبين إجراءات التحليل للمقياسين .

## جدول (٢) معاملات التمييز و الارتباط لفقرات مقياس التواضع

الفقرة	الارتباط	التمييز	الفقرة	الارتباط	التمييز	الفقرة	الارتباط	التمييز
١	0.395	2.575	٩	0.432	4.158	١٧	0.006-	1.097
٢	0.542	6.059	١٠	0.426	5.908	١٨	0.479	3.121
٣	0.319	3.431	١١	0.529	8.292	١٩	0.377	3.077
٤	0.414	4.694	١٢	0.390	4.353	٢٠	0.313	2.679
٥	0.348	2.806	١٣	0.367	3.101	٢١	0.369	4.057
٦	0.311	2.303	١٤	0.173	2.176	٢٢	0.463	5.299
٧	0.378	3.562	١٥	0.428	4.819	-	-	-
٨	0.443	2.616	١٦	0.330	2.672	-	-	-

يتبين من جدول (٢) استبعاد الفقرات (١٧,١٤) لعدم دلالتها الإحصائية .

### التحليل العاملي الإستكشافي :

بما إن الدراسات والأدبيات التي اطلع عليها الباحث لم تُشير إلى وجود عوامل في هذا المتغير لجأ إلى استعمال التحليل العاملي الإستكشافي للتحقق من صدق ذلك معتمداً الحزمة الإحصائية (SPSS) وباستعمال طريقة المكونات الأساسية على عينة البحث البالغة (١٠٠) رئيس قسم، وعملية التدوير بطريقة فاريماكس تبين ان الفقرات تقيس عاملاً واحداً، والجدولين (٤,٣) يُبينان ذلك .

### جدول (٣) اختبار كفاية حجم العينة ومصفوفة الارتباطات

اختبار كايزر ماير أولكن و اختبار بارتلت		
0.814	قياس (KMO) لكفاية أخذ العينات.	
604.586	Approx. Chi-Square	اختبار بارتليت
190	Df	
0.000	Sig.	

### جدول (٤) العوامل الناتجة من عملية تدوير المحاور لمقياس التواضع (بعد التدوير)

العامل	رقم الفقرة
0.634	١٢
0.622	١٣
0.611	١٥
<b>0.560</b>	٩
<b>0.560</b>	٨
<b>0.544</b>	١٤
<b>0.525</b>	١٨
<b>0.516</b>	7
<b>0.506</b>	5
<b>0.480</b>	19
<b>0.460</b>	16
<b>0.432</b>	20
<b>0.419</b>	10
<b>0.404</b>	17
<b>0.352</b>	11
<b>0.338</b>	6
<b>0.352</b>	2
<b>0.338</b>	1
<b>0.318</b>	3
<b>0.306</b>	4
<b>4.848</b>	الجذر الكامن
<b>19.236</b>	التباين المُفسر
<b>19.236</b>	التباين المتجمع

## جدول (٥) معاملات التمييز و الارتباط لفقرات مقياس خطأ العزو

الفقرة	الارتباط	التمييز	الفقرة	الارتباط	التمييز
١	0.368	2.180	٦	0.359	3.657
٢	0.778	11.728	٧	0.646	7.142
٣	0.514	4.410	٨	0.563	5.311
٤	0.070	1.100	٩	0.327	3.228
٥	0.552	4.377	١٠	0.470	3.657

يتبين من جدول (5) استبعاد الفقرة (٤) لعدم دلالتها الإحصائية .

## مؤشرات الصدق و الثبات :

يؤكد المختصون بمجال القياس النفسي على ضرورة التحقق من خصائص المقياس مهما كان الهدف من استعماله وأهم هذه الخصائص هي الصدق والثبات ، إذ توفر هذه الخصائص شروط الصلاحية والدقة لما يهتم المقياس بقياسه (عبد الرحمن، ١٩٩٨، ص ١٥٩).

(١) الصدق : يُعد الصدق من المفاهيم الواسعة ويعني أن المقياس يقيس ما وضع لقياسه فالمقياس الصادق يقيس الصفة التي صمم لقياسها ولا يقيس شيئاً آخر (ملحم، ٢٠٠٠، ص ٢٨٧) ، وقد تحقق صدق مقياس ( التواضع ، خطأ العزو ) عن طريق:

- الصدق الظاهري عن طريق عرض المقياسين على (١٠) من المحكمين المختصين في مجال علم النفس والآخذ بأرائهم بنسبة اتفاق (٨٠%) فأكثر .
- إجراءات التحليل التحليل الإحصائي آنفة الذكر .

(٢) الثبات : أن الهدف من حساب الثبات هو تقدير أخطاء القياس و اقتراح طرائق للتقليل من هذه الأخطاء و بالإمكان التحقق من ثبات المقاييس النفسية بطرائق متعددة منها ما يقيس الإتساق الخارجي (إعادة الإختبار) ومنها ما يقيس الإتساق الداخلي مثل (معامل ألفا كرونباخ) (Eble, 1972,P. 412) ، عليه تمّ التحقق من ثبات المقاييس بما يأتي:

- (مقياس التواضع) : تم التحقق من ثبات هذا المقياس عن طريق تطبيق المقياس بطريقة الإختبار إعادة الإختبار على عينة مكونة من (٢٠) رئيس قسم وبلغ معامل الثبات المستخرج بهذه الطريقة (٠.٧٩) ، إضافة إلى طريقة ألفا-كرونباخ للثبات لجميع إجابات عينة البحث البالغة (١٠٠) رئيس ورئيسة قسم وبلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (٠.٧٧) .

- (مقياس خطأ العزو): تم التحقق من ثبات هذا المقياس عن طريق تطبيق المقياس بطريقة الإختبار إعادة الإختبار على عينة مكونة من (٢٠) رئيس قسم - وهم أنفسهم في المقياس الأول- وبلغ معامل الثبات المستخرج بهذه الطريقة (٠.٨٠) ، إضافة إلى طريقة التجزئة النصفية حيث كان المقياس مقياساً ضمن موازين القياس الأسمي وبلغ الثبات المستخرج بهذه الطريقة (٠.٨١) . وتُشير معاملات الثبات المستخرجة لكلا المقياسين إلى أنها معاملات ثبات جيدة حيث كانت قيمها بعد تربيعها أكثر من (٠.٥٠).

نتائج البحث وتفسيرها :

(١) قياس التواضع لدى رؤساء الأقسام في جامعة القادسية.

لتحقيق هذا الهدف استعمل الباحث الإختبار التائي لعينة واحدة عند مستوى دلالة إحصائية (0.05) وبدرجة حرية (99) ، وجدول (٦) يُبين ذلك.

جدول (٦) دلالة الفرق بين الوسطين الحسابي و النظري لدرجات رؤساء الأقسام على

#### مقياس التواضع

العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط النظري	درجة الحرية	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	مستوى الدلالة
١٠٠	57.750	8.401	47.5	٩٩	12.199	1.98	0.05

تُشير النتائج في جدول (٦) إلى أن رؤساء الأقسام يتصفون بسمة التواضع ويمكن ان تعود هذه النتيجة إلى ما يمتلكونه من انفتاح على الآخرين بمختلف الجوانب العلمية والاجتماعية ، وحب الخير والاعتراف ببعض الاخطاء والمبادرة إلى الاعتذار ، والإبتعاد عن سمة التعالي كلها تجعل من الشخص متواضع في عمله .

(٢) مقياس خطأ العزو لدى رؤساء الأقسام في جامعة القادسية .

لتحقيق هذا الهدف استعمل الباحث الإختبار التائي لعينة واحدة عند مستوى دلالة إحصائية (0.05) وبدرجة حرية (99) ، وجدول (7) يُبين ذلك .

جدول (7) دلالة الفرق بين الوسطين الحسابي و النظري لدرجات رؤساء الأقسام على

#### مقياس خطأ العزو

العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط النظري	درجة الحرية	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	مستوى الدلالة
100	13.600	2.025	13.5	٩٩	0.494	1.98	0.05

تشير النتائج في جدول (٧) إلى أن رؤساء الأقسام ليس لديهم خطأ عزو عند تفسيرهم لسلوك الآخرين و تعود مثل هذه النتيجة إلى ان رؤساء الاقسام لا يميلون الى تفسير سلوك الآخرين وفق العوامل الشخصية فهم لا يرتبطون بتلك السلوكيات الملاحظة بصلة شخصية ، كما أنهم يمتلكون من الأمور المعرفية والخبرات الإدارية ما يمكنهم من التعامل مع السلوكيات المختلفة ومعرفة ان الكثير من السلوكيات ناجم عن المواقف التي يتواجد فيها المرؤسين .

(٣) دلالة الفرق الإحصائي في التواضع لدى رؤساء الأقسام في جامعة القادسية من ذوي مستوى خطأ العزو العالي و أقرانهم من ذوي مستوى خطأ العزو المنخفض . عن طريق إختبار الفرضية الآتية : [لا يوجد فرق في التواضع لدى رؤساء الأقسام في جامعة القادسية من ذوي مستوى خطأ العزو العالي و أقرانهم من ذوي مستوى خطأ العزو المنخفض] .

لغرض تعرف دلالة الفروق بين متوسطات درجات رؤساء الاقسام على مقياس التواضع وفق مستويات خطأ العزو باعتماد درجة قطع (+-) إنحراف معياري للحصول على مستويين (عالي و منخفض) في خطأ العزو ، وإختبار الفرق بينهما بأستعمال الإختبار التائي لعينتين مستقلتين ، وجدول (٨) يبين ذلك.

#### جدول (٨)

الموازنة بين درجات رؤساء الأقسام على مقياس التواضع وفق مستوى خطأ العزو

المتغير	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	مستوى الدلالة (٠.٠٥)
خطأ العزو العالي	61.764	4.054	2.366	٢.٠٠	دالة
خطأ العزو المنخفض	55.727	10.066			

يتضح من جدول (٨) أن رؤساء الاقسام من ذوي خطأ العزو العالي يكونون أكثر تواضعاً من ذوي مستوى خطأ العزو المنخفض، يمكن النظر إلى هذه النتيجة بأنها نتيجة منطقية اذا اخذنا بنظر الاعتبار ان الأشخاص (اصحاب خطأ العزو) في الواقع يتسرعون في ممارسة العزو ويعتمدون على قدر من المعلومات القليلة مما يؤدي بهم إلى تحيزات واضحة، وهذا يظهره بعض رؤساء الاقسام كونهم ينظرون إلى الآخرين بانهم مسؤولون عن ما يقومون به ولا يفسرون سلوكهم في ضوء عوامل خارجية رغم ان المرؤسين مهما كانت

درجاتهم العلمية هم بشر يتأثرون بضغطات الحياة المختلفة وبالتالي فإن بعضهم يقعون في أخطاء ادارية بين الحين والآخر.

#### التوصيات:

- بناءً على ما توصل إليه البحث من نتائج يوصي الباحث بما يأتي:
- العمل على تدعيم اسس التواصل عن طريق التعريف بهذا المفهوم والفوائد التي يحققها في مجال العمل في المؤسسات التعليمية والصحة النفسية للأشخاص .
- العمل على خفض خطأ العزو عند الأشخاص ذوي خطأ العزو المرتفع عن طريق العمل الإرشادي في المراكز داخل الجامعة لما يسببه ذلك الخطأ من خفض للتفاعلات الاجتماعية بين رؤساء العمل ومرؤسيهم .

#### المقترحات:

- يقترح الباحث إجراء البحوث الآتية التي استقرأها خلال إنجاز البحث لإتمام الإفادة منها:
- إجراء بحوث تتناول علاقة التواصل بمتغيرات أخرى، مثل: حب السلام ، وسمات الشخصية .
- إجراء بحث يستهدف تعرف خطأ العزو وعلاقته بالأناية وسمات الشخصية المظلمة.
- إجراء بحث يتناول العلاقة بين متغيري البحث لدى شرائح أخرى، مثل (مديري الدوائر الحكومية).

#### المراجع :

- الزيدي، نور شاكر (٢٠١٧): الذكاء الاداري وعلاقته بالتواصل لدى مديري الاقسام، ( رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة بغداد ، كلية الآداب ، العراق.
- شريجي ، ابتسام (٢٠٠٦): سلوك التملق وخطأ العزو الاساسي فيه وعلاقتهما بالشخصية التسلطية ( أطروحة دكتوراه غير منشورة) ، كلية الآداب ، الجامعة المستنصرية .
- عبد الرحمن، سعد (١٩٩٨) : *القياس النفسي - النظرية والتطبيق*، الطبعة ٣، دار الفكر العربي، بيروت، لبنان.
- العبودي ، طارق محمد بدر و صالح ، علي عبد الرحيم (٢٠١٥): *علم النفس الايجابي رؤى معاصرة* ، ١ ط ، معالم الفكر ، بيروت ، لبنان .
- عبيدات، ذوقان ، وعدس عبد الرحمن، وكايد، عبد الحق(١٩٩٦): البحث العلمي ومفهومه وادواته واساليبها ، دار الفكر، عمان ، الاردن .
- مكلفين ووبرت وغروس وريشارد (٢٠٠٢) : *مدخل الى علم النفس الاجتماعي* ، ترجمة: موفق الحمداني ، الاردن ، دار وائل للنشر .
- ملحم، سامي محمد (٢٠٠٠) : *مناهج البحث في التربية وعلم النفس*، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، الاردن .

- الوقفي ، راضي (١٩٩٨) : *مقدمة في علم النفس* ، الطبعة الثالثة ، عمان ، دار الشروق .
- Anastasi, A. (1976): *Psychological Testing*, New York, Macmillan.
- Ashton, Michael, & Lee, Kibeom, (2004): A SixFactor Structure of Personality Descriptive Adjectives: Solutions from Psychological Studies in Seven Languages, *Journal of personality and Social Psychology*, (86), (2): 356-366
- Austin, J.(2013): *The Humble and The Humble : A Grounded Theory of Humility in Organizational Leadership*, (Unpublished doctoral thesis) International University of Professional Studies .
- Colman , anderew m.( 2003 ) : *Oxford Dictionary of psychology* , great britian , by claysltd , stlves .
- Ebel, R.L. (1972): *Essentials of Educational Measurement* ,New York, U.S.A.
- Emmons, R. A. (1998): Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern, *International Journal for the Psychology of Religion*, (10), 3-26.
- Exline, J. & Geyer, A. (2004): Perceptions of humility: A preliminary study, *Self and Identity*, (3),(2), 95–115.
- Fein , steven (2001): Beyond the Fundamental attribution , *psychology Inquiry*, v.(12) , n(1) . p.(16-20).
- Feldman , Robert,S.(2000) :*Essentials of understanding psychologr* , U.S.A, Mc Graw –Hill.
- Fletcher , G.j;Danilovics , P.; Fernandez , G. & Reeder , G. D.(1986) : Attributional Complexity , *journal of personality and social psychology* . 51,p.(875-884).
- Franzoi , stephen L . ( 2003 ) : *social psychology* , 3rd – ed , new york , M CGraw – Hill , Inc .
- Gilbert , D.;Pelham , B.W.& Krull , D.S.(1988) : on cognitive busness , *journal of Personality & Social Psychology* , 54,p.(733-740) In , Lecture : Explaining Corresspondence Bias , From Internet : yahoo search.
- Gilbert , D.;Pelham , B.W.& Krull , D.S.(1992) : on cognitive busness , *journal of Personality & Social Psychology* , 54,p.(733-740) In , Lecture : Explaining Corresspondence Bias , From Internet : yahoo search.
- Lee, K., Ashton, M. C., Pozzebon, J. A., Visser, B. A., Bourdage, J.S., & Ogunfowora, B. (2009): Similarity and assumed similarity in personality reports of well-acquainted persons, *Journal of Personality and Social Psychology*,( 96), 460-472.
- Means JR, Wilson GL, Sturm C, Biron JE, Bach PJ (1990): *Theory and practice: Humility as a psychotherapeutic formulation Counseling Quart*,( 3),(2),211–215.

- 
- Mitchell & Johnson, Michael, Terencer(2005) : Expressed Humility in Organizations Implications for Performance, Teams, and Leadership ,University of Washington, Seattle, Washington ,*The State University of New York at Buffalo, Buffalo, New York, ( 24), ( 5), 1517–1538.*
  - Niekerk, Magdalena, (2005): *Transformational Leadership at a Higher Education Institution*, Master of arts, University of South Africa
  - Sankar (2000): Bringing humility to leadership: Antecedents and consequences of leader humility, *Journal of School Leadership* 25(4):684-719.
  - Tangney, J. P. (2000): Humility: Theoretical perspectives, empirical findings and directions for future research, *Journal of Social and Clinical Psychology, (19), 70– 82.*