

## القيادة النرجسية وأثرها في تعزيز السلوك الدوغماتي

دراسة حالة في معمل الالبسة الرجالية الجاهزة في محافظة النجف الاشرف

المدرس المساعد

حامد عادل عباس النصراوي

جامعة الكوفة - كلية التربية

### المبحث الأول

#### منهجية البحث

##### أولاً: مشكلة البحث:

بالرغم من ان الأدبيات مليئة بالدراسة والتقصي عن موضوعة النرجسية ، إلا إن هذا البناء لم يكن متواصل ومتقطع الى حد ما في مجال العلوم التنظيمية ، بسبب قلة البحوث النظرية والتجريبية الواردة في معالجة هذا الموضوع (Campbell et al.,2011,p.272)، وعليه هنالك قضية محورية ، هي ان في جوهر القائد النرجسي رؤية في القيادة وهذه الرؤية مرادفة لصورة وطبيعة الاحتياجات والرغبات الشخصية في قبال اهمال احتياجات وتطلعات الأتباع، لذا نراهم (القادة النرجسيون) يوظفون مختلف مهاراتهم وامكانياتهم في الخداع والتلاعب والترهيب ، وذلك لأجل تأمين أو الحصول على مناصب قيادية بخلاف مؤهلاتهم الفعلية(Rosenthal,2006,p.44)، وهذا ما اكده احدى الدراسات بأن المناصب القيادية هي المكان الطبيعي لتحقيق احتياجات النرجسيون كتعزيز الذات والتفوق وغيرها ،لذلك نراهم اكثر انتشاراً في الادوار القيادية في المنظمات الحديثة ، وهذه الرؤية تدعم البحوث الاولية التي تربط النرجسية وظهور القادة ، فضلاً عن ميلهم للظهور كقادة في المناقشات واللقاءات الجماعية التي لا يوجد فيها قادة(Campbell et al.,2011,p.273) ، والاهم من ذلك ما شخصه Rosenthal (2006) بأن القادة النرجسيون غالباً ما يقاومون مقترحات المستشارين ويلقون باللائمة على الاخرين في حال فشلهم وقصورهم ، لذا فهم اكثر عرضة للهفوات في احكامهم وقراراتهم المهنية وسلوكياتهم الشخصية ، وذلك نتيجة

اندفاعهم وثقتهم العالية بقدراتهم مما ينتج عنه اصدار قرارات واحكام غير صحيحة (Rosenthal,2006,p.44).

اما ما يتعلق بالسلوك الدوغماتي فقد اشار (عباس،٢٠١٥،ص٢٠١) ان الشدد والتعصب في الرأي والانغلاق لرأي او فكرة معينة وعدم الاعتراف بالرأي الاخر والمغاللات في الآراء والمواقف يعد أكبر مشكلة وعائق في طريق التقدم والرقي ، وهذا ما بينه كل من (Juslin et al.(2000,p.384) ان الدوغماتية تؤثر سلباً في طريق التقدم العلمي ، وفي السياق ذاته وصف (Ambrose,2014,p.53) ان الثبات التنظيمي هو احد جوانب المشكلة الاكبر التي يعاني منها العقل البشري وذلك منذ البارقة الاولى للأدراك البشري في الماضي القديم ، ولذا فإن الدوغماتية ربما تكون العدو الاقوى والاكثر صعوبة وتأثيراً في السلوك البشري ، كذلك فإن العقل الدوغماتي يكون لدى البعض مثلون بمزيج من ضيق الافق وقصر النظر فضلاً عن تفكيره السطحي وحصاره الضمني(الذاتي) المقولب في اطاراً مفاهيمي ثقافي ايدلوجي معقد .

وعليه فإن العديد من الدراسات قد اشارة بأن القيادة النرجسية تعمل على اثاره وتنمية السلوكيات التسلطية ، وهذا ما اثبتته Esbec&Echeburúa(2010,p.256); Cai&Gries(2013,p.130) إن النرجسية لها تأثيراً كبيراً في بروز السلوكيات التسلطية ، وتجدر الاشارة إن الباحث وبحدود اطلاعه لم يعثر في الادبيات ذات العلاقة على أية دراسة تناولت العلاقة بين متغيري النرجسية والدوغماتية بصورة مباشرة ، لكن وجدت في بعض الدراسات بأن التسلطية هي ذاتها الدوغماتية، وهذا ما اكده Rokeash (1960) بأن مصطلح التسلطية هو ذاته الدوغماتية وكان ذلك في معرض تحليله الشخصية التسلطية ، ذلك بسبب امتلاكها منظومة معرفية منغلقة على قيم معينة لا تقبل أي فكرياً مخالفاً لاعتقاداتها(سيد عبد الله،١٩٨٩،ص٧٤:سمية،٢٠٠٩،ص٤٠).

على اساس ما تقدم ، فإن البحث الحالي بوصفه امتداداً للطروحات النظرية والفلسفية السابقة ونتيجة لندرة الدراسات التي تبحث العلاقة بين متغيري الدراسة في نموذج فرضي واحد ، واستناداً للحقائق الالفة الذكر فإنه يمكن للباحث تحديد صياغة المشكلة للبحث الحالي بالآتي : ( أن تنامي السلوك الدوغماتي لدى قادة معمل الألبسة قيد البحث ناتج عن نفسي القيادة النرجسية) .

### ثانياً: تساؤلات البحث:

بالاعتماد على ما جاء في نص المشكلة المذكور أعلاه، فإن البحث الحالي يسعى للإجابة عن سؤالين رئيسيينهما:

١- ما العلاقة بين ابعاد القيادة النرجسية والسلوك الدوغماتي، وينبثق عن هذا السؤال سؤالين فرعيين نوردهما بالاتي :

أ- ما العلاقة بين النرجسية شديدة الحساسية والسلوك الدوغماتي.

ب- ما العلاقة بين النرجسية السرية والسلوك الدوغماتي.

٢- هل هنالك تأثير لأبعاد القيادة النرجسية في السلوك الدوغماتي، وينبثق عن هذا السؤال سؤالين فرعيين نوردهما بما بالاتي:

أ- هل هنالك تأثير للنرجسية شديدة الحساسية في السلوك الدوغماتي.

ب- هل هنالك تأثير للنرجسية السرية في السلوك الدوغماتي.

### ثالثاً: أهداف البحث:

إستناداً إلى تساؤلات البحث الحالي اعلاه ، تنبثق عنها مجموعة من الأهداف تتمثل بما يأتي:

أ- تحديد طبيعة علاقة الارتباط بين القيادة النرجسية ببعديها والسلوك الدوغماتي في المعمل قيد البحث .

ب - تحديد طبيعة علاقة التأثير بين القيادة النرجسية ببعديها والسلوك الدوغماتي في المعمل قيد البحث .

### رابعاً: أهمية البحث:

يمكن وضع أهمية البحث الحالي في جانبين رئيسين هما النظري:

أ- الأهمية النظرية:

١- إن الباحث عبر إطلاعاه على عددٍ من الدراسات السابقة، لم يجد أي دراسة

قامت بدراسة العلاقة بين متغيري القيادة النرجسية والسلوك الدوغماتي أو

ندرتها، في مخطط فرضي واحد. وبذلك فأن البحث الحالي يأتي بوصفه محاولة

أولى لردم الفجوة المعرفية بينها.

القيادة النرجسية وأثرها في تعزيز السلوك الدوغماتي..... ( ٤٧٤ )

٢- تقديم تحليلاً للأفكار النظرية، التي تم تقديمها من قبل عدد من الباحثين في مجالي القيادة النرجسية والسلوك الدوغماتي، وكيفية الإستفادة منها.

ب - الأهمية التطبيقية:

١- تفتقر البيئة التنظيمية للمنظمات المحلية وخاصةً معامل الألبسة من وجود معرفة بأهمية الحد من ظاهرة إنتشار القيادة النرجسية التي دورها تؤثر على السلوك الدوغماتي لدى القيادات التنظيمية في العمل.

٢- يقدم البحث الحالي مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات ، التي يمكن أن تغير واقع المعمل قيد البحث.

٣- يُعدّ البحث الحالي نقطة الإنطلاق لتقديم بحوث مستقبلية في هذا المجال، تُطبّق في البيئة التنظيمية للمعامل الإنتاجية أو في بيئات تنظيمية أخرى.

**خامساً: مخطط البحث الفرضي:**

إمتداداً لعدد من الدراسات السابقة، التي قامت بدراسة متغيري القيادة النرجسية والسلوك الدوغماتي في مختلف المنظمات، قام الباحث بتطوير مخطط فرضي يظهر طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات، وكما موضح بالشكل (1) الوارد في أدناه.



**الشكل (1) مخطط البحث الفرضي**

يظهر من الشكل (1) في أعلاه، متغير القيادة النرجسية بوصفه متغيراً مستقلاً، يتألف من بُعدين هما: (النرجسية شديدة الحساسية والنرجسية السرية)، والسلوك الدوغماتي بوصفه متغيراً تابعاً أحادي البعد.

**سادساً: فرضيات البحث:**

من أجل إيجاد إجابات منطقية لتساؤلات البحث الحالي وتحقيقاً لأهدافه، تم صياغة فرضيتين رئيسيتين تتمثلان بالآتي:

- **الفرضية الرئيسية الأولى:** توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين ابعاد القيادة النرجسية والسلوك الدوغماتي"، وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:
- ت- الفرضية الفرعية الأولى: تنص على: " وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين النرجسية شديدة الحساسية والسلوك الدوغماتي".
- ث- الفرضية الفرعية الثانية: تنص على: " وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين النرجسية السرية والسلوك الدوغماتي".
- **الفرضية الرئيسية الثانية:** تنص على "إن ابعاد القيادة النرجسية لها تأثير معنوي موجب في السلوك الدوغماتي"، وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:
- ت- الفرضية الفرعية الأولى: تنص على: " إن النرجسية شديدة الحساسية لها تأثير معنوي موجب في السلوك الدوغماتي".
- ث- الفرضية الفرعية الثانية: تنص على: " إن النرجسية السرية لها تأثير معنوي موجب في السلوك الدوغماتي".

#### سابعاً: مقياس البحث:

إستخدم البحث الحالي مقياس ليكرت ذي التدرج الخماسي Five-Point Likert (لا أتفق تماماً، لا أتفق، محايد، اتفق، اتفق تماماً)، في الإستبانة المكونة من (٣٥) فقرة لقياس مستوى الإستجابة لدى عينة البحث، إذ تم تبني مقياس كل من Hendin & Cheek et al. (2013) Cheek (1997) والمؤلفين من (١٩) فقرة لقياس متغير القيادة النرجسية والمكون من بعدين الممثلين بـ(النرجسية شديدة الحساسية والنرجسية السرية)، فيما تم تبني مقياس Altemeyer, (2002) المؤلف من (١٦) فقرة لقياس متغير السلوك الدوغماتي احادي البعد، وكما مبين في الجدول (1) أدناه.

#### الجدول (1) مقياس البحث الحالي

المقياس المعتمد	عدد الفقرات	البعد	المتغير
Hendin & Cheek (1997) تم تبني مقياس	٨	النرجسية شديدة الحساسية	القيادة النرجسية
Cheek et al. : تم تبني مقياس (2013)	١١	النرجسية السرية	
Altemeyer, B. (2002) تم تبني مقياس:	١٦	_____	السلوك الدوغماتي

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على عددٍ من الأدبيات السابقة.

#### **ثامناً: أداة البحث:**

لجمع البيانات الخاصة بإكمال متطلبات البحث الحالي، صمم الباحث استبانة على شكل كتيب Booklet، وزعت بصورة مباشرة Face to Face للمدة من (15-8-2016) إلى (15-9-2016) على عينة البحث، وقد قسمت الاستبانة على جزئين أساسيين، تألف الأول منها من المعلومات العامة عن بعض المتغيرات الديموغرافية لعينة البحث وتشمل (الجنس والحالة الاجتماعية والعمر ومستوى التعليم وعدد سنوات الخبرة). أما الثاني فتألف من (35) فقرة ذات إجابات مقيدة مقسمة على محورين (الأول-تكون من (19) فقرة تتعلق بالمتغير المستقل القيادة النرجسية، والثاني- تكون من (16) فقرة تتعلق بالمتغير التابع السلوك الدوغماتي).

#### **تاسعاً: مجتمع البحث وعينته:**

في أدناه بيان مفصل لمجتمع وعينة البحث الحالي وكما يأتي:

#### **أ. مجتمع البحث:**

إن تأثير متغير البحث الحالي المستقل المتمثل بسلوك القادة النرجسي له انعكاسات مباشرة في تنامي السلوك الدوغماتي لدى القيادات التنظيمية وهذا ما يلقي بضلاله وبشكل جلي على أسلوب التعامل والتعاطي مع مختلف الكوادر الوظيفية في مختلف المنظمات، لذا فقد لجأ الباحث إلى الاستعانة بأراء عدد من الموظفين العاملين في معمل الالبسة الرجالية الجاهزة في محافظة النجف الأشرف، لإكمال متطلبات البحث الحالي، وذلك لإدراكهم العالي لطبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين في المعمل الذي يعملون فيه. لذا فإن مجتمع البحث الحالي يتكون من (950) موظف وموظفة.

#### **ب. عينة البحث:**

على وفق الجدول الخاص بتحديد حجم العينة المناسبة لـ (ملحم، 2002، ص252)، فإن حجم العينة المناسب لمجتمع البحث الحالي والبالغ (950) موظف وموظفة هو (95)، ولضمان الحصول على هذا العدد قام الباحث بتوزيع (125) استبانة وبصورة عشوائية. عاشرًا: أساليب التحليل الإحصائي:

في البحث الحالي تم إستخدام عدد من الأساليب الإحصائية الموجودة في البرنامج الإحصائي SPSS v.20 لقياس كل من المتوسط والانحراف المعياري والتباين وكذلك معامل ألفا كرونباخ والتوزيع الطبيعي فضلاً عن تحليل التباين.

## المبحث الثاني

### الإطار النظري للبحث

#### أولاً - مفهوم القيادة النرجسية

تعد القيادة من الظواهر التي جذبت انتباه المختصين ولفترة طويلة ، اذ جرت العادة ومنذ العصور القديمة التركيز وبشكل كبير على الدبلوماسيين والخبراء والفلاسفة والمفكرين والفنانين وما شابه ذلك ، لكن مع تطور الصناعة والنقل والتجارة والتمويل ارتبطت القيادة بأشكالها المختلفة بالنشاط الاقتصادي والتنظيمي (Radmila et al.,2011,p.61) ، ولذا فإن القيادة النرجسية تُعدّ من المفاهيم التي شغلت قدراً من الاهتمام في الادبيات التنظيمية ، اذ اول من صاغ مصطلح النرجسية Havelock Ellis (1898) فيما استكشفت في وقت لاحق من قبل Sigmund Freud التي وصفها بأنها اضطراب في الشخصية تشد الحاجة فيها الى القوة ومحبة الذات، وعلى النقيض من طروحات Sigmund Freud فإن معظم الادبيات تتحدث أن النرجسية لا تشير بأن القادة النرجسيون لديهم اضطرابات في الشخصية، وفي ذات السياق اشارة عدة دراسات إن النرجسية غالباً ما تكون صفة شخصية اكثر من كونها اضطراباً ، لذا فإنها يمكن ان تتخذ عدة خصائص مثل الفكاهة والابداع وغيرها ، سيما وان النرجسية تستند في مفهومها الى الاسطورة اليونانية (نرجس) التي افتتنت بانعكاس صورة وجهها على الماء ، مما يؤشر ذلك الخصائص الرئيسة للنرجسية المتمثلة بالأعجاب بالنفس وحب الذات وغيرها (Kjellson & Meer,2012,p.17; Leit,2008,p.2).

وتجدر الاشارة ان النرجسية قد تم استخدامها بوصفها بناء ملحوظاً في ادبيات الشخصيات الاجتماعية لوصف السلوكيات التنظيمية الهدامة لكبار المدراء التنفيذيون ورجال السياسة ، اذ تتميز المكونات النفسية لها من الاستعلاء والغطرسة ومستويات منخفضة من التعاطف (Mainah & Perkins,2014,p.3)، وعلى العكس من هذا اوضح

O'Reilly et al. (2013,p.1) بأن القادة النرجسيون لديهم من الكاريزما والرؤية التي تجعل منهم قادة حيويون وفاعلون ، الا انهم عرضة لاستسداد الرؤوسين وانتهاك المعايير الاخلاقية فضلاً عن اتخاذ قرارات محفوفة بالمخاطر .

لكن(Campbelletal. (2011) أتخذوا منحاً اخر وبينوا أن القادة النرجسيون قد ينجحوا على المدى القصير ، لكنهم مع مرور الوقت تصبح سلوكياتهم مدمرة للأنظمة التي هم وغيرهم يعتمدون عليها في البقاء والنماء ، وعلى الرغم من النتائج المختلفة فأن هنالك ادلة قوية بأن الاشخاص الاكثر نرجسية هم اكثر عرضة للظهور بمظهر القادة (O'Reilly et al.,2013,p.1)، والمثير للدهشة إن النرجسية ليست فقط مجرد عنصر من عناصر القيادة بل اصبحت لدرجة انها تمثل نوعاً بحد ذاته (Mainah& Perkins,2014,p.7) ، وفي ضوء ما تقدم فقدوردت عدة تعاريف للقيادة النرجسية نوضحها في الجدول(2) ادناه.

الجدول رقم (2) تعريف القيادة النرجسية

ت	الباحث والسنة	التعريف
١	Rosenthal & Pittinsky (2006,p.629)	هي القيادة التي تحدث بدافع اجراءات القادة من احتياجاتهم ومعتقداتهم الفخمة التي تحمل محل احتياجات ومصالح الهيئات المكونة للمنظمة .
٢	Mainah& Perkins(2014,p.4)	عرفتها الجمعية الامريكية للطب النفسي بأنها نمط من العظمة العلنية المرتكزة على الذات .
٣	Russell (1985,p.173)	مفهوم مشترك يشير الى العشق الذاتي مع الانطواء الذي ينفي الحاجة لشخص اخر .
٤	Mainah& Perkins(2014,p.7)	بأنها سمة شخصية وحالة ذهنية تتغير وفقاً للظروف .
٥	Hook (2007,p.16-17)	هي الشعور المفرط بأهمية الذات والتفرد والغطرسة والتوق والاعجاب من قبل الاخرين ،فضلاً عن الميل لاستغلال الاخرين وعدم التعاطف معهم .

على اساس ما تقدم في الجدول اعلاه يعرفها الباحث بأنها (نمط قيادي يستند في متبنياته على الغطرسة وحب الذات ، في مقابل الرغبة في الابداع والتوق لتحقيق اعلى مستويات الاداء).

### ثانياً - اسباب دراسة القيادة النرجسية

لا شك ان هنالك جملة من الاسباب التي تدفعنا لدراسة هذا المفهوم ، وذلك لأهميته ولعمق تأثيره في اركان العمل التنظيمي ، اذ اوضح Ackerman et al.(2011,p.67) ان النرجسية من المفاهيم المتجذرة في الأساطير وفي علم التحليل النفسي ، لذلك اجتذبت قدراً كبيراً من الاهتمام في مجال التفكير وعلى مدى عقود عديدة ، وعليه فقد اشار O'Reilly et al. بأن السنوات القليلة الماضية كان هنالك اهتماماً متزايد حول كيفية تأثير القيادة النرجسية على المنظمات ، اذ بينت الدراسات أن القائد النرجسي عادتاً ما يتميز بالهيمنة والثقة بالنفس والشعور بالجدارة والعظمة والافتقار للتعاطف ، ومن هنا يتضح إنها يمكن ان تؤثر سلباً او ايجاباً على المنظمات(O'Reilly et al.,2013,p.1) ، وتأكيداً لما سبق فقد اشارت احدي الدراسات إن هنالك انقساماً متنامياً ولغاية يومنا هذا حول دور النرجسية في القيادة اذ اختلف الباحثون فمنهم من يراها على نحو ايجابي ، في حين ينظر اليها البعض على نحو سلبي ، لذلك يعد البعض القيادة النرجسية على انها اسلوب قيادي متميز بينما يصورها البعض الاخر على نحو متداخل مع القيادة الكاريزمية وهذا ما يندرج صراحة بخلق صورة مزدوجة غير واضحة ، والادهي من هذا كله توصف بأنها مرض تنظيمي يوسم به العديد من المدراء التنفيذيون (Schmidt,2006,p.10)، وهذا ما أكدته (Kjellson& Meer,2012,p.17) بأن القيادة النرجسية يمكن تصنيفها كنوع للقيادة السيئة ، ويعد (Blaiv.et al (2008) من بين أولئك الذين اتبعوا هذا الخط من التفكير، وبالرغم من وصفها على انها نوع سيء فهي اكثر شيوعاً في الادييات من تلك الايجابية . وعلى النقيض من الطرح السابق أوضح احد الباحثين بأنه في منتصف التسعينات اخذت القيادة منعطفاً دراماتيكياً ومن المستحيل تجاهله ، تمثل باستبدال المفهوم التقليدي للقيادة الذي يعمل على تحسين الانتاجية والربحية ويقلل التكاليف بأتباع نهجاً جديد يتطلع الى قائد ذو رؤية وحليم يعمل على تغيير العالم كونه اصبح (العالم) اكثر تطرفاً وشذوذ

وهيمنة على بيئة الاعمال وهذا لا يتحقق الا من خلال القائد النرجسي الذي يمثل قائد الحقبة الجديدة (Radmila,2006,p.66) .

وفي ذات السياق يتضح بأن القيادة النرجسية من المفاهيم التي احوج ما تكون لإعادة صقل وتكرير (Humphreys et al.,2010,p.123)، وهذا ما شدد عليه (Kets& Miller,1985,p.586) بأن النرجسية تُعدّ عنصر اساسياً ، اذ كثيراً ما تفسر فعالية وضعف القادة ويتضح ذلك جلياً من خلال تصرفاتهم النرجسية ، فيما قدم بعض الباحثين في حوارية بهذا الخصوص بأن نوعية وشدة الخصائص النرجسية للقائد من المحتمل أن تؤدي دوراً كبيراً في فعالية القائد وادراكه ، كذلك اكد Popper (2002,p.799) إن النرجسية هي الجانب الجوهري في الشخصية الانسانية التي لا يمكن إلا أن تكون بمثابة متغير تكاملي يمثل معظم الجوانب التي يعزى اليها اختلاف القادة بالتالي تكون معياراً لتصنيفهم ، وعلى اساس ما تقدم يتضح لدينا اسباب عدة تجعلنا ندرس ونتحقق من المفهوم اعلاه .

### ثالثاً - خصائص القيادة النرجسية

اختلف الباحثون في دراساتهم بتحديد وتبني خصائص موحدة لشخصية القائد ذات التفكير النرجسي ، اذ بين (Schmidt,2008,p.18) بأن هنالك عدة خصائص تميز القائد النرجسي فعلى سبيل المثال القائد في كثيراً من الاحيان ما يشعر بأنه افضل من الاخرين ويظهر درجة عالية من الغطرسة تجاههم وتجاه آرائهم ، كذلك يجد من الصعوبة عليه بناء علاقات مع اتباعه ، اذ بدلاً من هذا تجده يحاول السيطرة على الاخرين وهزيمتهم ، فضلاً عن شعوره المستمر بالتفوق على الاتباع والقاء اللوم عليهم في حال الفشل او الاخفاق ، بالمقابل فإنه يمتلك العديد من الخصال الايجابية كالكاريزما والابداع والبصيرة والحركة نحو النجاح ، وفي ذات السياق اوضح ( O'Reilly et al. 2013) بأن علماء النفس يعتقدون بناء على تصورات (Sigmund Freud,1914) أن النرجسية لدى القادة هي سمة شخصية مستقرة نسبياً تتميز بالشعور المفرط بالتفوق الشخصي والهيمنة والتوق للسلطة والأفتقار للتعاطف بالتالي يمكن ان تخلق من القائد شخصية عدوانية عندما يواجه انتقادات او ردود فعل سلبية ، وفي الوقت ذاته فإن القائد النرجسي يمكن ان يكون اكثر مهارة وجاذبية وحساسية تجاه الذات وهذا ما يقوده

لتعزيز مصيره والبحث عن الحالات التي يمكن من خلالها السيطرة على الآخرين كونها تعبر عن صورة القائد الفعال(O'Reilly et al.,2013,p.2, Campbell,1999,p.1254). وتجدر الإشارة ان هنالك العديد من قادة العالم لديهم نظم اعتقادات فخمة واساليب قيادية خاصة ، اذ غالبون ما يربطون مواقفهم بالقوة والهيمنة بالتالي السقوط في عظمة النرجسية ، لذلك دائماً ما نجد مجمل تطلعاتهم واحكامهم وقراراتهم سواء اكانت سلبية ام ايجابية فأنها تسعى باتجاه الغطرسة والاستيعاب الذاتي ، ومن هذه الشخصيات (شخصيات القيادة النرجسية) Saddam . Joseph stalin . Adolf hitler , hussen، ولذا نجدان الدافع الرئيس لهم الحصول على مناصب قيادية مهمة فضلاً عن الرغبة في كسب القوة التي تساعدهم في هيكلة عالمهم الخارجي الذي يدعم احتياجاتهم ورؤاهم العظيمة(Rosenthal&Pittinsky2006,p.617-618).

ولأجل التوصل لتحقيق فهماً كاملاً ولتقدير العواقب السلبية من القيادة النرجسية، يجب علينا النظر في المكونات النفسية التي تكمن ورائها والتي حددها Rosenthal&Pittinsky (2006,p.620-621)بالاتي:

١- الغطرسة : هي سمة نرجسية متشددة ، اذ غالباً ما تكون واضحة للآخرين بالرغم من وصفها احياناً بالقوة الدافعة واللازمة وراء الرؤية العظيمة للقادة ، وفي احياناً اخرى ينظر اليها على انها عقبة امام القيادة الناجحة .

٢- الشعور بالنقص : بالرغم من ان النرجسيون يظهرون متعجرفون في الخارج إلا إن البحوث النظرية تشير الى ان افكارهم العظيمة وسلوكياتهم قد تكون في الواقع دفاعاً ضد مشاعر سلبية عميقة الجذور في انفسهم .

٣- الحاجة النهمه للاعتراف والتفوق : أن الوسيلة الاساسية للتعامل مع مشاعر الشعور بالنقص هو السعي بلا هوادة لكسب الاعتراف واثبات التفوق ، ولذا حتى السلطة المطلقة في بعض الاحيان لا يمكن ان تطابق التوقعات الصحيحة للقادة النرجسيون .

٤- الحساسية المفرطة والغضب : النرجسيون غالباً ما يعتمدون على مشاعر التفوق للتغلب على الشعور بالنقص ، اذ في هذه الحالات التي تُهدد العظمة نفسها من

- المرجح أن تفاعل الحساسية المفرطة والشديدة مع الغضب ، هو بطبيعة الحال لا يحمّد عقباة خاصة عند القادة العالميون .
- ٥- عدم التعاطف : هو عدم القدرة على فهم وجهات نظر الاخرين ، لذا يُعدّ علامة مميزة للنرجسية وتمتلك تأثيراً ضاراً على القيادة ، وفي ذات السياق فإنّ التعاطف يُعدّ جانباً مهماً من الذكاء العاطفي وجودة القيادة .
- ٦- اللاأخلاقية : كما ذكر في اعلاه فإنّ القادة النرجسيون عند الغضب لا يترددون في ارتكاب اعمال عنف مروعة ، ولا يستهدف هذا السلوك اعداء القادة النرجسيون فحسب بل الجميع .
- ٧- اللاعقلانية وعدم المرونة : يمكن النظر الى النرجسية باعتبارها نمطاً غير مرّن في التفكير ، لذا فإنّ النرجسية تتناقض مع الميكافلية ، اذ تُعدّ الميكافلية نمطاً قيادياً يتميز بالكر والخداع ، وهذا يتطلب مرونة في التفكير .
- ٨- جنون العظمة : سمة اخرى مشتركة بين القادة النرجسيون ، اذ عادة ما يكون القائد النرجسي محاطاً بطبقة من المتلقين والمتلصقين ، وعادةً ما يكون القائد جزءاً من نواياهم الحقيقية ، لذا دائماً ما نجده عديم الثقة بهم والرفض لهم حتى ان تطلب الامر تدمير مؤدية الاكثر ولاءً على سبيل المثال اعدام صدام حسين لاتباعه في اواخر السبعينات .

#### رابعاً - العوامل المؤثرة في القيادة النرجسية

لا شك ان هنالك جملة مؤثرات تعمل على اثاره السلوك النرجسي لدى القادة النرجسيون ، لذلك اشار (O'Reilly et al.2013) ان خصائص المدير التنفيذي النرجسي تؤثر بشكل كبير على استراتيجيات وعمليات المنظمة على حدٍ سواء ، اذ يرتبط المدراء التنفيذيون النرجسيون بشكل ايجابي مع الديناميكية الاستراتيجية اي الدرجة التي تتكيف فيها استراتيجية المنظمة مع البيئات المتغيرة ، فضلاً مبالغتهم في عمليات الاستحواذ والتحلي بمستوى خلقي منخفض تجاه المكافأة العادلة (O'Reilly et al.,2013,p.2) ، بالمقابل اوضحت احدي الدراسات بأن هنالك منظمات عديدة تعمل على توظيف قادة نرجسيون لقيادتها كونهم اصحاب ابتكارات متواصلة ، وذلك سبب كون البيئة الحالية تشهد عمليات تنافسية كبيرة الى مستوى تجعل منهم (القادة

النرجسيون) أكبر قدرة على اتخاذ قرارات حاسمة وتقليل المخاطر وإيلاء النتائج السلبية اهتماماً ضئيلاً ، وهذا بمجملة يعمل على الهام الاتباع واثارة حماسهم من خلال مستوى الكاريزما العالية والبلاغة في التخاطب معهم (Kjellson& Meer,2012,p.18)، وفي ذات السياق حدد (Russell ,1985,p.138) عدة عوامل تعمل على اثارة وتفعيل السلوك النرجسي لدى القادة نوردها بالاتي :

- ١- الشعور بأهمية الذات والتفرد .
  - ٢- الانشغال بأوهام النجاح غير المحدد والمثالية والتألق .
  - ٣- استثارة الشخص الذي يروم الحصول على اعجاب الاخرين .
  - ٤- الشعور بالنقص الذاتي واللامبالاة والغضب .
- واخيراً خلّصت إحدى الدراسات الى ان القائد النرجسي يسعى الى المجد الشخصي وهذا يمكن ان يؤدي احياناً الى تحفيز القائد باتجاه الابتكارات الجريئة والتحويلية كذلك يساعدهم على ترك النظم القديمة والمستهلكة ، وتجدر الاشارة الى ان القادة النرجسيون يقاومون مقترحات المستشارين ويتخذون المزيد من التدابير لتحقيق النجاح ، فضلاً عن القاء اللوم على الاخرين في فشلهم لذلك تراهم اكثر عرضة للهفوات نتيجة سعيهم نحو العظمة (Rosenthal & Pittinsky,2006,p.519).

#### **خامساً - اهمية القيادة النرجسية**

أكد عدداً من الباحثين إن القيادة النرجسية بالرغم من تضمينها جوانب سلبية من نحو تغليب المصالح الشخصية وتفخيم الذات ، فإنها لا تخلو من اهمية في اركانها الايجابية كالرؤية العظيمة ، اذ اكثر القادة النرجسيون يكونوا على الارجح اكثر قوة وجاذبية من غيرهم ، كذلك فهم بدلاً من ان يفهموا المستقبل فإنهم يشكلونه بأفكارهم الثورية الخاصة بهم ، فضلاً عن وجود رؤية وقدرة كبيرتين على الهام الاخرين ، لذا فإن هذا يجعل من السهل جدا أن يعتقد الناس بأفكارهم عن طريق الخطب الملهمه والهيئة والكاريزما الخاصة بهم ، اذ يكون بذلك لديهم القدرة على جذب أكبر قدر من الاتباع (Hee,2012,p.8) ، وهذا ما أكدته (Kjellson& Meer,2012,p.18) بأن اغلب الاتباع هم من يختاروا قاداتهم لذا نجدهم (الاتباع) يبحثون دائماً عن شخص نرجسي ليعكس السمات الخاصة بكل واحد منهم وهذا لا يتأتى إلا من خلال الأوقات الصعبة ،

في اشارة ان القائد النرجسي كالناس الذين يلهمون الاخرين ويرسمون معهم المستقبل بدلاً من اتباع القواعد .

وفي السياق نفسه فقد اوضح (Radmila et al.,2011,p.65) إن القيادة النرجسية تكمن اهميتها نتيجة عدة امور نوردها بالآتي :

- ١- الرؤية نحو تغيير العالم : اي يرون العالم مكاناً للتغيير .
- ٢- الاستقلالية والرغبة في تحمل المخاطر : فالنرجسية المنتجة خالية من الضغوط الخارجية والداخلية ومستعدة لتحمل المخاطر من اجل تحقيق الرؤيا .
- ٣- الحماس : عندما تجد الشخصية النرجسية الغرض من افكارها تجدها تتبع رؤيتها بحماس والتي تتكامل مع طاقتها وعزمها الكبيرين .
- ٤- الكاريزما : اذ يكون لها تأثير هائل على الأشخاص الاخرين .
- ٥- الصلابة : من المتوقع ان يكون النرجسي اقوى واكثر خبرة من أي وقت مضى ، وهذه السمات من الامور الاساسية لقادة اليوم .
- ٦- التعليم المستمر : هذا لا يعني في العادة إن القادة دائماً افضل الطلاب بل هم بحاجة مستمرة للتنمية .

٧- الحساسية تجاه التهديدات : المدير السابق لشركة جنرال (Jack welck) قال "ان العمل هو لعبة خطيرة جداً والتي قد تؤدي الى تدمير الموظفين او المنافسة وذلك لأجل المساهمة في تقدم المنظمة .

#### سادساً - مفهوم الدوغماتية التنظيمية

يعود الفضل في تأصيل موضوعة الدوغماتية بوصفها منظومة معرفية مغلقة الى Rokeach (1954)، لكن النشأة الحقيقية الأولى لها كانت من نصيب اهل الفلسفة ، فهي ظهرت كمذهب يدعي أنه بالإمكان الحصول على المعرفة المطلقة واليقين باستخدام العقل والحواس او التجربة في مقابل مذهب الشك الذي اكد نسبية المعرفة او انكر امكانية الحصول عليها ، لذلك يعد من الموضوعات الخصبه في علم النفس وخاصة علم النفس المعرفي ، الذي يعنى بكيفية تمثيل الافراد للمعلومات ، كذلك انواع الاساليب المعرفية التي يستخدمها الفرد في التكيف مع مختلف المواقف الحياتية (سمية ،٢٠٠٩، ص١٢٣٠، Roiser&Willig,2002)؛ ، وفي ذات السياق خلصت بعض

الدراسات (Sarker et al., 2013, p.41); Laghari et al. (2016, p.63) ان الدوغماتية هي سمة من سمات مفهوم الشخصية عند بعض الافراد الذين لديهم معلومات ومعارف وخبرات يعتقدون بأنها الاصح تماماً ، وعاتاً ما يكون لطبيعة الشخصية انعكاسات وتأثيرات واضحة في سلوكهم ، وكما ذُكر سابقاً فأن رائد الدوغماتية هو Rokeach (1954) اذ تبلورة الصورة الأولى للمفهوم عندما كان يدرس في Michigan University وكتب في وقتها ثلاث مقالات أوضح فيها رؤيته له وكما يأتي :

الأولى : تناول فيها تأسيس وتأصيل مفهوم الدوغماتية .

الثانية : اختلاف المفهوم باعتباره يفتقر للمرونة في التفكير .

الثالثة : مقدمة عن المقياس الذي يمكن من خلاله قياس الدوغماتية .

ومن من خلال الاطلاع على بعض الادبيات ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة نجد ان هناك من يمثّل او يُشبه الدوغماتية بالميكافلية في اشارة الى مبدأ الغاية تبرر الوسيلة ، وهذا ما يوحي بأنها (الدوغماتية) تقوم على اساس انعدام المرونة والانفتاح على الافكار والرؤى الجديدة، لذلك تجد الأشخاص الدوغماتيون كثيراً ما يميلون الى رفض الافكار الجديدة ، وهذا ينسجم مع الفلسفة القائلة "اذا كانت الطرق القديمة جيدة للذين سبقوني (اسلافي) فهي ايضاً جيدة بما فيه الكفاية بالنسبة لي" وعلى هذا الاساس فأن المدراء الدوغماتيون يميلون لاتباع سياسة الشركة التي هم وضعوها بالحرف الواحد دون اجتهاد ، فعلى سبيل المثال اذا قالت الشركة وفق سياستها ان هذا الشيء هو الصحيح فمن المؤكد على الجميع اتباعها ، وعليه فأن وجهة النظر المتعنتة قد تكون مفيدة للهيكل الشديدة او المحكمة ، لكن مزيداً من المهام الابداعية وفق هذا النهج قد يكون مشكلة ، كونه لا يشمل المساهمات التي تأتي بشيء جديد مغاير للمعرفة القائمة ( Ralston et al (Dobre من 1993, p.246-247:255; Elenkov, 1998, p.138; et al., 2009, p.24; Ambrose, 2014, p.60) ، وهذا ما اكده كل من (Dobre من 1993, p.246-247:255; Elenkov, 1998, p.138; et al., 2009, p.24; Ambrose, 2014, p.60) التوصل الى افضل المنتجات والهيكل التنظيمية ، كونه يساعد على الخروج من الانحباس داخل النظم الدوغماتية المتحجرة والمقيدة في تفكيرها، في اشارة الى ان المبدعين يكونوا اكثر انفتاحاً وتقبلاً للأفكار والرؤى الجديدة ، في ضوء ما سبق نوضح في الجدول رقم (3) تعريف الدوغماتية .

الجدول رقم (3) تعريف الدوغماتية

ت	الباحث والسنة	التعريف
١	Laghari et al.(2016,p.63)	هي سمة من سمات الشخصية تقوم على اساس ان معلومات ومعارف بعض الاشخاص هي الاصح .
٢	Ralston et al .(1993,p.245)	هي سلوك الفرد الذي تتعدم فيه المرونة والانفتاح لتقبل الافكار والرؤى الجديدة في العمل التنظيمي .
٣	Sharma(2008,p.63)	ضعف انفتاح الفرد او تحفظه تجاه الافكار والمنتجات والخدمات غير المألوفة .
٤	Samaie&Sepahmansour (2015,p.7)	هو نمط معرفي يشير الى التعصب وعدم المرونة لدى الأفراد .
٥	الشلاش (٢٠١٣، ص١٠-١١)	نسق معرفي مغلق التفكير ينتظم حول مجموعة مركزية من المعتقدات والافكار والآراء التي تؤدي شكلاً من اشكال التفكير الجامد .
٦	الطهراوي (٢٠٠٥، ص٤)	طريقة تفكير مغلقة تتسم بالجمود وعدم التسامح وضيق الافق والتفكير القطعي سيما وان الامور لدى صاحبها اما تكون بيضاء او سوداء .
٧	عباس (٢٠١٥، ص٢٠١)	عرفها Hunter&Morage(1998) بأنها اسلوب منطقي التفكير يتسم بعدم القدرة على تقبل أية معتقدات أو افكار تختلف عن معتقدات وافكار الشخص او الجماعة .
٨	سمية (٢٠٠٩، ص٣٠)	اسلوب عقلي يتصف بالتشدد والتشبث بقضية او قضايا معينة دون تحليل او نقد لها .

على اساس ما تقدم يرى الباحث إن الدوغماتية هي نمط معرفي يتسم بالانغلاق الفكري والتعصب العقلي على مجمل المعتقدات والافكار الذاتية في مقابل نقض ودحض كل الافكار والمعتقدات المخالفة دون نقداً او تحليل لها.

**سابعاً - اسباب دراسة الدوغماتية التنظيمية**

لا يمكن وفق قواعد العقل والمنطق ان ندرس أية حالة او مفهوم مالم تكن هنالك جملة من المبررات التي تدفعنا للدراسة ، وهذا حال الدوغماتية ، اذ بينت احدى الدراسات إن التشدد في الرأي (الدوغماتية) من اخطر المشكلات التي تعوق الفرد من اداء دوره الاجتماعي وتوافقه وارتقائه ، اذ يواجه الفرد العديد من المشكلات والمواقف

الضاغطة التي تستدعي إيجاد حلول لها ومواجهتها ، وتُعد حل المشكلات عمليات معرفية تستند على تفكير منظم متحرر من الافتراضات الجامدة التي تستدعي فهم الخبرات السابقة (عباس، ٢٠١٥، ص١٩٩) ، ذلك على اساس ان الدوغماتية تتضمن في متبنياتها الجمود والركود والعيش في إطاراً معرفي نفسي خاص ورفض كل ما هو جديد ، على عكس الانفتاح الذي يتضمن المرونة وكسر طوق الانغلاق والاستفادة من خبرات الآخرين وتوسيع الآفاق حتى وان كان يناقض افكارنا (Martin,2005,p.2; سمية، ٢٠٠٩، ص٧١).

كذلك هنالك عدة امور تجعلنا نحث الخطى نحو تفصي ودراسة الدوغماتية باعتبارها مرتكزاً سلوكياً مهماً لدى العديد من الناس والتي نوردها بالاتي (Laghari et al.,2016,p.64)

١- ان الدوغماتية لا تقتصر على الجمود الفكري فحسب بل تتعدى الى ابعد من ذلك .

٢- ارتباط الدوغماتية بالسلطة .

٣- الاشخاص الدوغماتيون دائماً ما يقاومون المعلومات التي تتقاطع مع افكارهم.

٤- يعاني الفرد الدوغماتي من قلة الصبر وعاطفة فياضة .

٥- افكار الاشخاص الدوغماتيون ووجهات نظرهم لا يمكن تغييرها إلا بمساعدة شخصيات دينية وسياسية فقط .

ومن الاسباب الاخرى التي تدعونا ايضاً لإيلاء الموضوع أهمية مناسبة هو ان الشخصية الدوغماتية تتميز بالتردد في التعاطي وتقبل الأفكار الجديدة ، كذلك فإن الاشخاص مرتفعي الدوغماتية يمتازون بأنظمة اعتقاد مغلقة وغير قابلة للتغيير فضلاً عن جوانب اخرى كعدم التسامح وضيق الافق ومعاداة الحوارات الديمقراطية مع تمتعهم بنزعة استبدادية ، لذا تراهم دوماً ما يكونوا غير سعداء بالأشياء غير المألوفة وعادةً ما يقتربون منها بشكل دفاعي ، كذلك فإن متغير الشخصية الدوغماتية يوفر اساساً نظرياً وتجريبياً للتنبؤ بقبول أو رفض أي منتج أو فكرة جديدة ، لذا فإن درجة عالية من النظم

القيادة النرجسية وأثرها في تعزيز السلوك الدوغماتي..... ( ٤٨٨ )

العقلية الدوغماتية تمثل شبكة المعرفة والعلاج الديناميكي النفسي للوقوف بوجه الغموض ، وعليه فهم اكثر عرضة لاختيار البدائل التقليدية واقل منها في تجريب منتجات او وسائل تسويقية جديدة (Sharma,2008,p.65-66).

### ثامناً - سمات الشخصية الدوغماتية

إن لكل شخصية في الواقع العملي جملة من السمات التي تحددها وتلون مختلف جوانبها وابعادها ، وهذا ما تجلّى واضحاً عند (Samaie & Sepahmansour,2015,p.8) اذ اوجزاها بالاتي :

- ١- صاحب الشخصية الدوغماتية لا يمكن تغيير اسلوب تفكيره وافكاره .
  - ٢- يقبل الأفكار السابقة ويضع الف سبب وسبب لرفض الافكار المطروحة التي تتعارض وطروحاته، لذا تراه يغلق عينيه الى الواقع وينفي اي شيء لا يتناسب وافكاره .
  - ٣- الدوغماتيون لا يحصلون على التغذية العكسية من البيئة ولا يستمعون الى كلمات جمهورهم .
  - ٤- الدوغماتي ثرثار حتى لو كانت كلماته تسبب الملل للآخرين .
  - ٥- الدوغماتيون متغطرسون ويعدون انفسهم شخصيات لا تقع في الخطأ بالمقابل فهم لا يسمحون بالنقد والنقد الذاتي .
  - ٦- واخيراً تعيش الشخصية الدوغماتية في هلوسة شديدة ومواقف سلبية ، لذا غالباً ما تكون اعتقاداتها على نحوٍ اعمى وتعتقد إن عملها هو الصحيح .
- وفي السياق ذاته حدد (Roiser&Willig ,2002,p.74) عدة صور تمثل جوانب الشخصية الدوغماتية والتي نوردتها بالآتي :

١- التقاليد : تميل الى التقييد التام والصارم بتقاليد الطبقة الوسطى وقيمها .

٢- الإذعان : أي الانقياد نحو موقف سابق دون تمحيص او تبصر .

- ٣- العدوان التسلطي : تميل الشخصية الدوغماتية الى ان تكون دائماً مطلعة على كافة الاشخاص الذين ينتهكون القيم التقليدية لأدانتهم ومعاقبتهم نتيجة انتهاكاتهم.
- ٤- المناهضة : معارضة الاجتهادات الذاتية والخيال والعطاء الفكري .
- ٥- الخرافة والرتابة : الاعتقاد بأن هنالك محددات داخلية لدى الفرد والتصرف في ضوء ذلك على نحو جامد .
- ٦- القوة والصلابة : الانشغال بـ(الهيمنة - الازعان) ، (القوي - الضعيف) ، (القائد - الاتباع) ، والتعاطف مع مختلف (اشكال القوة - المبالغة في التركيز على الانا - الصلابة ، .....الخ) .
- ٧- التدميرية والسخرية : العدا المطلق والتقليل من قدر الاخرين .  
وتأكيداً لما سبق فقد أشار سمية (٢٠٠٩، ص٤٤:٣٧) ان الشخصية الدوغماتية تمتاز بعدة سمات نوردتها بالأتي :
- ١- الرفض السريع لأي دليل او مناقشة تتعارض مع معتقدات الفرد .
- ٢- معادات اصحاب المتقدات المخالفة .
- ٣- النظر الى الامور الجدلية على انها اما بيضاء او سوداء فقط .
- ٤- لديها طريقة مقفلة في التفكير وهذه الطريقة ترتبط بأيدولوجية معينة بصرف النظر عن مضمونها .
- ٥- نظرة تسلطية في الحياة .

### المبحث الثالث

#### الإطار العملي للبحث

##### أولاً: ترميز متغيرات وأسئلة المقياس :

إن البحث الحالي يهدف بشكل رئيس لتحديد طبيعة العلاقة بين متغيرين رئيسين هما سلوك القيادة النرجسية والسلوك الدوغماتي، ولكل منهما له مقياسه الخاص به، لذا ومن أجل تحقيق الدقة والسهولة في عملية تحليل البيانات واختبار الفرضيات، تم ترميز فقرات كل مقياس وكما مبين في الجدول (4) أدناه.

الجدول (٤)

الرموز الخاصة بمتغيرات وأبعاد وفقرات مقياس البحث الحالي

عدد الفقرات	البعد ورمزه	الأبعاد
٨	النرجسية شديدة الحساسية HS	القيادة النرجسية NL
١١	النرجسية السرية CN	
١٦	—————	السلوك الدوغماتي DB

المصدر: من إعداد الباحث.

**ثانياً: معدل الإستجابة:**

بعد أن تم تحديد حجم العينة المناسبة بـ(٩٥) من المجتمع الكلي للبحث البالغ (950) موظفاً وموظفة، وزع الباحث بصورة عشوائية ومباشرة (١٢٥) استبانة على مجموعة من الموظفين والموظفات العاملين في معمل الالبسة الرجالية الجاهزة في محافظة النجف الأشرف (من 2015/6/15 ولغاية 2015/7/15)، وبعد أن تم إسترجاع (١٢٤) إستبانة تبين أن معدل الإستجابة العام قد بلغ (98%) وعدد الإستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي بلغ (١٢٢) إستبانة وبمعدل (97%) من الإستبانات المسترجعة، وكما موضح في الجدول (5) أدناه.

الجدول (5) معدل الإستجابة

النسبة المئوية %	العدد	الحالة
100	125	عدد الإستبانات الموزعة
١	1	عدد الإستبانات غير المسترجعة
٩٨	123	عدد الإستبانات المسترجعة
٢	2	عدد الإستبانات التي لم تملأ بالكامل
٩٧	122	عدد الإستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي

المصدر: من إعداد الباحث.

**ثالثاً: وصف عينة المستجيبين:**

في هذه الفقرة تم تحليل المعلومات العامة والمتعلقة بـ(الجنس والحالة الإجتماعية والعمر ومستوى التعليم وعدد سنوات الخبرة)، التي مثلت الجزء الأول من الإستبانة. لمعرفة ما هي الخصائص، التي تتمتع بها عينة المستجيبين في البحث الحالي، التي تمكنهم من تقديم إجابات صحيحة ودقيقة حول فقرات الإستبانة، ويظهر الجدول (6) في أدناه نتائج التحليل في هذه الفقرة.

**الجدول (6) وصف عينة المستجيبين**

المتغير	التصنيف	عدد المستجيبين	النسبة المئوية للمستجيبين %
الجنس	ذكر	63	0.516393443
	أنثى	59	0.483606557
المجموع الكلي		122	100
الحالة الإجتماعية	متزوج	89	0.729508197
	غير متزوج	21	0.172131148
	غير ذلك	12	0.098360656
المجموع الكلي		122	100
العمر	18 - 25	12	0.098360656
	26 - 33	25	0.204918033
	34 - 41	45	0.368852459
	42 - 49	24	0.196721311
	50 فأكثر	16	0.131147541
	المجموع الكلي		122
مستوى التعليم	متوسطة	10	0.081967213
	إعدادية	16	0.131147541
	دبلوم	35	0.286885246
	بكالوريوس	٤٩	0.401639344
	دبلوم عالي	٦	0.049180328
	ماجستير	٤	0.032786885
	دكتوراه	٢	0.016393443
	المجموع الكلي		١٢٢
عدد سنوات الخبرة	أقل من ستة	5	0.017422
	1 - 5	٢٤	0.216028
	6 - 10	٣١	0.205575
	11 - 15	٢١	0.261324
	16 - 20	١٩	0.181185
	21 فأكثر	٢٢	0.118467
المجموع الكلي		١٢٢	100

المصدر: من إعداد الباحث بالاستعانة بنتائج برنامج SPSS v.20.

القيادة النرجسية وأثرها في تعزيز السلوك الدوغماتي..... ( ٤٩٢ )

من الجدول (٦) أعلاه، يظهر أن جميع نتائج المعلومات العامة الخاصة بالمستجيبين تعكس إدراك المستجيبين ودرائتهم بواقع المعمل قيد البحث، التي تمكنهم من الإجابة على فقرات الإستبانة بصورة دقيقة.

#### رابعاً: اختبار جودة مطابقة أداة المقياس:

إن اختبار جودة مطابقة أداة المقياس في البحث الحالي، جرى عبر تحديد الصدق الظاهري وصدق البناء والثبات لفقراتها، وكما يتضح من الفقرات اللاحقة.

#### ١. الصدق الظاهري:

لقد عرضت أداة المقياس بصيغتها الأولية على عدد من ذوي الخبرة والإختصاص في مجال إدارة الأعمال، وبناءً على ما قدموه من مقترحات وآراء تتعلق بصيغتها النهائية، تم إعادة صياغة بعض فقراتها لتكون أكثر دقة ووضوحاً للمستجيبين.

#### ٢. صدق البناء (المفهوم):

في هذه الفقرة أجري التحليل العاملي Factor Analysis لمعرفة مدى توافر صدق البناء (المفهوم) لمقياس البحث الحالي، باستعمال البرنامج الإحصائي SPSS v.20، وكما يتضح مما يأتي:

أ. التحليل العاملي لمتغير القيادة النرجسية :

إن الجدول (٧) في أدناه، يظهر جميع النتائج المتعلقة بالتحليل العاملي للمتغير المستقل القيادة النرجسية والمكون من (19) فقرة.

#### الجدول (٧) التحليل العاملي لمتغير القيادة النرجسي

الفقرات			Estimate
HS1	<---	HS	.705
HS2	<---	HS	.749
HS3	<---	HS	.768
HS4	<---	HS	.631
HS5	<---	HS	.573
HS6	<---	HS	.563
HS7	<---	HS	.509
HS8	<---	HS	.510
CN1	<---	CN	.747
CN2	<---	CN	.630
CN3	<---	CN	.756
CN4	<---	CN	.612
CN5	<---	CN	.576
CN6	<---	CN	.658
CN7	<---	CN	.766
CN8	<---	CN	.591
CN9	<---	CN	.613
CN10	<---	CN	.513
CN11	<---	CN	.541

المصدر: مخرجات برنامج SPSS v.20.

ووفقاً لـ (Hair et al. (2010) ، فإن نتائج الجدول (٧) أعلاه تشير إلى أن جميعها أكبر من الحدود الدنيا للتحليل العاملي البالغة 0.50، وهذا يدل على أن البيانات الخاصة بمتغير القيادة النرجسية صالحة لإجراء التحليلات الإحصائية الأخرى ، وفي حال ظهور نتائج أقل منها فإنها تحذف ويعاد إجراء الإختبار.

ب. التحليل العاملي لمتغير السلوك الدوغماتي :

إن الجدول (٨) في أدناه، يظهر جميع النتائج المتعلقة بالتحليل العاملي للمتغير التابع السلوك الدوغماتي والمكون من (16) فقرة.

#### الجدول (٨)

#### التحليل الإحصائي الوصفي لمتغير السلوك الدوغماتي

الفقرات			Estimate
DB1	<--	DB	.533
DB2	<--	DB	.572
DB3	<--	DB	.601
DB4	<--	DB	.585
DB5	<--	DB	.553
DB6	<--	DB	.619
DB7	<--	DB	.591
DB8	<--	DB	.535
DB9	<--	DB	.613
DB10	<--	DB	.606
DB11	<--	DB	.542
DB12	<--	DB	.545
DB13	<--	DB	.609
DB14	<--	DB	.632
DB15	<--	DB	.569
DB16	<--	DB	.602

المصدر: مخرجات برنامج SPSS v.20.

ووفقاً لـ (Hair et al. (2010) ، فإن نتائج الجدول (٨) أعلاه تشير إلى أن جميعها أكبر من الحدود الدنيا للتحليل العاملي البالغة 0.50، وهذا يدل على أن البيانات الخاصة بمتغير السلوك الدوغماتي صالحة لإجراء التحليلات الإحصائية الأخرى ، وفي حال ظهور نتائج أقل منها فإنها تحذف ويعاد إجراء الإختبار.

### خامساً - التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة Descriptive Statistics

#### :Analysis of Study Variables

يعد التحليل الإحصائي الوصفي من أهم الأساليب الإحصائية المستعملة في تحديد اتجاهات عينة الدراسة حول المتغيرات وكما يتضح في أدناه.  
أ. التحليل الإحصائي الوصفي للمتغير المستقل (القيادة النرجسية):  
الجدول (٩) أدناه، يظهر التحليل الإحصائي الوصفي الذي يتضمن (المتوسط الحسابي، الإنحراف المعياري، التباين) للقيادة النرجسية.

#### الجدول (٩) التحليل الإحصائي الوصفي لمتغير القيادة النرجسية

Item	Mean	Std. Deviation	Variance
HS1	2.5738	1.14933	1.321
HS2	2.8607	.93875	.881
HS3	2.9508	1.01112	1.022
HS4	2.8525	.89694	.804
HS5	2.8361	.93030	.865
HS6	2.7705	1.00237	1.005
HS7	2.6885	1.06857	1.142
HS8	2.7951	1.13501	1.288
CN1	2.5246	1.06959	1.144
CN2	2.9180	.86808	.754
CN3	2.7295	.89107	.794
CN4	2.7869	.87414	.764
CN5	2.9836	.95332	.909
CN6	2.6967	.96970	.940
CN7	2.8033	.96757	.936
CN8	2.7213	1.06222	1.128
CN9	2.7623	.95392	.910
CN10	2.9426	1.01476	1.030
CN11	2.9426	1.08559	1.178
Average	2.796	0.991	0.990

المصدر: مخرجات برنامج SPSS v.20.

يتضح من نتائج الجدول (٩) أعلاه، أن المتوسط الحسابي العام لمتغير القيادة النرجسية قد بلغ (2.796)، وانحراف معياري عام قدره (0.991) وتباين عام مقداره (0.990) مما يدل على ان البيانات غير متجانسة الى حد ما، وبما أن المتوسط الحسابي العام أقل من الوسط الفرضي البالغ (3) فأنالقيادة النرجسية تعد منتشرة بصورة متوسطة الى حد ما

في المعمل قيد الدراسة وذلك وفقاً لوجهة نظر المستجيبين. وكذلك هذا مؤشر إلى أن آراءهم منقسمة حول هذا المتغير، وهو بطبيعة الحال انعكس بشكل سلبي الى حد ما على اجاباتهم.

أ. التحليل الإحصائي الوصفي للمتغير المستقل (السلوك الدوغماتي):

الجدول (١٠) أدناه، يظهر التحليل الإحصائي الوصفي الذي يتضمن (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، التباين) القيادة النرجسية.

الجدول (١٠) التحليل الإحصائي الوصفي لمتغير السلوك الدوغماتي

Item	Mean	Std. Deviation	Variance
DB1	2.7869	1.06971	1.144
DB2	2.9836	.86228	.744
DB3	2.9180	.93234	.869
DB4	3.0164	1.09834	1.206
DB5	3.0328	1.09041	1.189
DB6	3.1066	.98591	.972
DB7	3.0574	.94737	.898
DB8	3.1066	1.01075	1.022
DB9	2.9016	.94833	.899
DB10	2.8678	.98270	.966
DB11	2.9918	.92259	.851
DB12	3.0579	1.11279	1.238
DB13	2.8607	.98178	.964
DB14	2.9508	.96939	.940
DB15	3.0656	.96841	.938
DB16	3.0656	.94246	.888
Average	٣	0.989	0.983

المصدر: مخرجات برنامج SPSS v.20.

يتضح من نتائج الجدول (١٠) أعلاه، أن المتوسط الحسابي العام لمتغير السلوك الدوغماتي قد بلغ (٣)، وانحراف معياري عام قدره (0.989) وتباين عام مقداره (0.983) مما يدل على أن البيانات غير متجانسة الى حد، وبما أن المتوسط الحسابي العام مساوٍ للمتوسط الفرضي البالغ (3) فإن السلوك الدوغماتي يُعد منتشر بصورة متوسطة الى حد ما في المعمل قيد الدراسة وذلك وفقاً لوجهة نظر المستجيبين. وكذلك هذا مؤشر

إلى إن آراءهم منقسمة حول هذا المتغير، وهو بطبيعة الحال انعكس بشكل ايجابي الى حد ما على اجاباتهم.

#### سادساً - إختبار التوزيع الطبيعي: Normality Test

إن اختبار التوزيع الطبيعي يعد من أهم الإختبارات التي يجب القيام بها للتأكد من صلاحية البيانات ومدى إمكانية إجراء مجموعة من التحليلات الإحصائية اللاحقة مثل التحليل العاملي الذي تم أستعماله في الدراسة الحالية، وكذلك لضمان دقة نتائج البحث، استعان الباحث بالبرنامج الإحصائي SPSS v.20 لإجراء هذا الإختبار وكما موضح في أدناه.

أ. إختبار التوزيع الطبيعي لمتغير القيادة النرجسية :

الجدول (١١) أدناه، يظهر نتائج اختبار التوزيع الطبيعي الخاصة بمتغير القيادة النرجسية.

#### الجدول (١١) نتائج التوزيع الطبيعي لمتغير القيادة النرجسية

Item	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
HS1	.530	.219	-.154-	.435
HS2	.588	.219	.378	.435
HS3	.051	.219	.044	.435
HS4	.227	.219	.020	.435
HS5	.397	.219	-.201-	.435
HS6	.377	.219	-.506-	.435
HS7	.198	.219	-.383-	.435
HS8	.310	.219	-.262-	.435
CN1	.635	.219	-.023-	.435
CN2	.315	.219	-.501-	.435
CN3	.563	.219	.140	.435
CN4	.205	.219	.173	.435
CN5	.266	.219	-.136-	.435
CN6	.368	.219	.004	.435
CN7	.295	.219	-.257-	.435
CN8	.328	.219	-.362-	.435
CN9	.553	.219	.214	.435
CN10	.261	.219	-.340-	.435
CN11	.076	.219	-.457-	.435

على وفق (Hair et al. (2010)، فإن نتائج الجدول (١١) أعلاه تشير إلى أن جميعها تقع ضمن الحدود الدنيا والعليا للتوزيع الطبيعي لقيم كل من Skew و Kurtosis، وهذا يدل على أن البيانات الخاصة بمتغير القيادة النرجسية صالحة لإجراء التحليلات الإحصائية الأخرى.

ب. اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير السلوك الدوغماتي:

الجدول (١٢) أدناه، يظهر نتائج اختبار التوزيع الطبيعي الخاصة بمتغير السلوك الدوغماتي.

الجدول (١٢) نتائج التوزيع الطبيعي لمتغير السلوك الدوغماتي

Item	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
DB1	-.386-	.219	-.622-	.435
DB2	.189	.219	.236	.435
DB3	-.021-	.219	-.121-	.435
DB4	-.109-	.219	-.767-	.435
DB5	.012	.219	-.872-	.435
DB6	-.112-	.219	-.682-	.435
DB7	.181	.219	-.287-	.435
DB8	.076	.219	-.342-	.435
DB9	.140	.219	.030	.435
DB10	.217	.220	-.271-	.437
DB11	.273	.219	-.393-	.435
DB12	-.005-	.220	-.801-	.437
DB13	.232	.219	-.272-	.435
DB14	.266	.219	-.381-	.435
DB15	.034	.219	-.211-	.435
DB16	-.012-	.219	-.065-	.435

على وفق (Hair et al. (2010)، فإن نتائج الجدول (١٢) أعلاه تشير إلى أن جميعها تقع ضمن الحدود الدنيا والعليا للتوزيع الطبيعي لقيم كل من Skew و Kurtosis، وهذا يدل على أن البيانات الخاصة بمتغير السلوك الدوغماتي صالحة لإجراء التحليلات الإحصائية الأخرى.

### سابعاً - ثبات المقياس Instrument Reliability:

تمّ قياس ثبات المقياس عن طريق معرفة مدى الإتساق الداخلي لفقراته بالاعتماد على آراء و استجابات عينة الدراسة باستعمال معامل كرونباخ ألفا Cronbach Alpha، وكما هو موضح في الجدول (١٣) أدناه.

الجدول (١٣) ثبات المقياس

المتغير ورمزه	العدد ورمزه	عدد الفقرات	Cronbach Alpha
القيادة النرجسية NL	النرجسية شديدة الحساسية HS	٨	0.755
	النرجسية السريعة CN	١١	0.743
السلوك الدوغماتي DB	_____	١٦	0.762

المصدر إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss v.20) إستناداً الى (Sekaran&Bougie 2010)، فإن نتائج الجدول (١٣) أعلاه، تشير إلى أن معامل كرونباخ ألفا لجميع فقرات المقياس هي أكبر من 0.70، وهذا يدل على توفر الثبات والإتساق الداخلي لفقراته وفقاً لآراء عينة الدراسة، وكذلك صلاحيته لإجراء التحليلات الإحصائية الأخرى .

### ثامناً - اختبار فرضيات البحث:

يختص هذا المحور من البحث بعرض احصائي يختبر فرضيات الدراسة من خلال بيان علاقات الارتباط والتأثير بين متغيراتها (القيادة النرجسية والسلوك الدوغماتي) وبحسب ما ورد في المخطط الفرضي التي نوردتها بالآتي :

- اختبار فرضيات علاقات الارتباط لمتغيرات البحث الرئيسة والفرعية
- الجدول (١٤) في ادناه يوضح مصفوفة بيرسون لاختبار علاقات الارتباط بين متغيري الدراسة وكما يأتي :

جدول رقم (١٤) مصفوفة بيرسون لعلاقات الارتباط بين ابعاد القيادة النرجسية والسلوك الدوغماتي

ت	الابعاد	DB	مستوى المعنوية
١	HS	.397**	.000
٢	CN	.503**	.000
٣	NL	.492**	.000

ملاحظة / (\*\*) المعنوية عند مستوى (١٪)

المصدر اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS v.20)

من خلال الاعتماد على معطيات الجدول (١٤) أعلاه يتضح وجود علاقة ارتباط ايجابية ومعنوية بين القيادة النرجسية والسلوك الدوغماتي ، والتي بلغ مقدارها (\*\*0.492)، اذ من خلال وجهة نظر العاملين نجد القيادة النرجسية تعزز السلوك الدوغماتي، ولذا تقبل الفرضية الرئيسة الأولى على مستوى هذا البحث .

كذلك يبين الجدول (١٤) أعلاه وجود علاقة ارتباط ايجابية ومعنوية بين بُعد النرجسية شديدة الحساسية والسلوك الدوغماتي ، التي بلغ مقدارها (\*\*0.397) ، اذ من خلال وجهة نظر العاملين فان النرجسية شديدة الحساسية تعزز السلوك الدوغماتي ايضاً، ولذا تقبل الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على (وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين النرجسية شديدة الحساسية والسلوك الدوغماتي).

بالإضافة لما سبق فإن معطيات الجدول(١٤) أعلاه توضح لنا ايضاً وجود علاقة ارتباط ايجابية ومعنوية بين النرجسية السرية والسلوك الدوغماتي ، التي بلغ مقدارها (\*\*0.503)، اذ من خلال وجهة نظر العاملين ان النرجسية السرية تعمل على تعزيز السلوك الدوغماتي، ولذا تقبل الفرضية الفرعية الثانية على مستوى هذا البحث التي تنص على (وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين النرجسية السرية والسلوك الدوغماتي).

• اختبار فرضيات علاقات التأثير لمتغيرات البحث الرئيسية والفرعية

يوضح الجدول (١٥) في ادناه نتائج تحليل التباين ، التي تشير الى ايجابية ومعنوية تأثير ابعاد القيادة النرجسية في السلوك الدوغماتي ، اذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (٢٠.٦٠a) اذ تُعد قيمة عالية تحت مستوى الدلالة (١٪)، كما إن القدرة التفسيرية لهذا الانموذج وفقاً لقيمة (R2) قد بلغت (٠.257)، وهذا يشير الى ان القيادة النرجسية تفسر ما قيمته (٢٥٪) من المتغير المستجيب والمتمثل بالسلوك الدوغماتي ، والباقي تدخل به متغيرات اخرى .  
جدول رقم(١٥)تحليل التباين (Anova) لقياس أثرأبعاد القيادة النرجسية في السلوك الدوغماتي

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6.784	2	3.392	20.604	.000a
Residual	19.591	119	.165		
Total	26.375	121			
R	R2	Adjusted R Square			
.507a	.257	.245			

المصدر اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS v.20)

لذا فإن نتائج الجدول (١٥) اعلاه تشير الى قبول الفرضية الرئيسة الأولى المتضمنة وجود علاقة تأثير لأبعاد القيادة النرجسية في السلوك الدوغماتي ، اما على مستوى الابعاد فيُلخص الجدول (١٦)مؤشرات التحليل على مستوى الأبعاد الفرعية وكما موضح في الجدول ادناه .

جدول رقم(١٦) معاملات نموذج العلاقة التأثيرية لأبعاد القيادة النرجسية في السلوك الدوغماتي

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.681	.207		8.134	.000
HS	.068	.083	.091	.823	.412
CN	.397	.100	.440	3.990	.000

المصدر اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS v.20)

استناداً الى معطيات الجدول رقم (١٦) يتضح أن بعد النرجسية شديدة الحساسية قد حقق تأثيراً ايجابياً ضعيفاً في السلوك الدوغماتي مقداره (.091) ، وعليه ترفض الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على: إن النرجسية شديدة الحساسية لها تأثير معنوي موجب في السلوك الدوغماتي ."

كذلك تبين نتائج الجدول أعلاه أن بعد النرجسية السرية قد حقق تأثيراً معنوياً ايجابياً في السلوك الدوغماتي مقداره (.440) ، وهذا يجعلنا نقر بقبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على: " أن النرجسية السرية لها تأثير معنوي موجب في السلوك الدوغماتي ."

فضلاً عما سبق يلخص الجدول (١٧) نتائج تحليل التباين ، التي تشير الى ايجابية ومعنوية تأثير القيادة النرجسية في السلوك الدوغماتي ، اذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (38.402) اذ تُعد قيمة عالية تحت مستوى الدلالة (١٪)، كما أن القدرة التفسيرية لهذا النموذج وفقاً لقيمة (R2) قد بلغت (.242)، وهذا يشير الى أن القيادة النرجسية تفسر ما قيمته (٢٤.٢٪) من المتغير المستجيب والمتمثل بالسلوك الدوغماتي ، والباقي تدخل به متغيرات اخرى.

#### جدول رقم(١٧)تحليل التباين (Anova)لأنموذج تأثير القيادة النرجسية المباشر في السلوك الدوغماتي

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6.394	1	6.394	38.402	.000a
Residual	19.980	120	.167		
Total	26.375	121			
R					
	R2	Adjusted R Square			
	.492a	.236			

a. Predictors: (Constant), NL      Dependent Variable: DB

المصدر اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS v.20)

ويوضح الجدول (١٨) معاملات الانحدار ، التي تشير الى وجود تأثير معنوي للمتغير التفسيري (القيادة النرجسية) في السلوك الدوغماتي .

جدول رقم (١٨) معاملات نموذج العلاقة التأثيرية المباشرة للقيادة النرجسية في السلوك الدوغماتي

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.739	.204		8.506	.000
NL	.445	.072	.492	6.197	.000

ووفقاً لنتائج الجدول أعلاه يتضح أن متغير القيادة النرجسية قد حقق تأثيراً معنوياً مقداره (٠.٤٩٢) في السلوك الدوغماتي.

وإستناداً إلى جميع النتائج أعلاه، يمكن إظهار الحالة النهائية لاختبار فرضيات الدراسة الحالية وكما في الجدول (١٩) أدناه.

الجدول (١٩) الحالة النهائية لاختبار فرضيات الدراسة

الحالة	الفرضية	ت
قبول	وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين النرجسية شديدة الحسامية والسلوك اللوغماتي.	1
قبول	وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين النرجسية السرية والسلوك اللوغماتي.	2
رفض	إن النرجسية شديدة الحسامية لها تأثير معنوي موجب في السلوك اللوغماتي.	3
قبول	إن النرجسية السرية لها تأثير معنوي موجب في السلوك اللوغماتي.	٤

المصدر: من إعداد الباحث.

في ضوء ما أظهره الجدول (١٩) أعلاه، فإن الباحث قد أجاب عن تساؤلات وفق أهداف الدراسة الحالية التي قد تم تحديدها مسبقاً.

### المبحث الثالث

#### الاستنتاجات والتوصيات

##### أولاً: الاستنتاجات:

إن الاستنتاجات التي خلص إليها البحث الحالي تتمثل بما يأتي:

##### أ. الاستنتاجات المعرفية

- ١- ندرة الدراسات التي حاولت تحليل طبيعة العلاقة وتفسيرها بين (القيادة النرجسية والسلوك الدوغماتي) بصورة مجتمعة في مخطط فرضي واحد .
- ٢- قلة الدراسات والبحوث التي تناولت دراسة مصطلح القيادة النرجسية في مجال العلوم التنظيمية.
- ٣- هنالك انقسام واضح في الادبيات التنظيمية حول دور النرجسية في القيادة اذ منهم من يراها على نحو ايجابي ، في حين ينظر اليها بعضهم على نحو سلبي.
- ٤- السلوك الدوغماتي يعد من اخطر المشكلات التي تعيق الاداء الفردي والتنظيمي من تأدية الدور المطلوب، اذ تتطلب بعض المواقف المزيد من المرونة وحرية التفكير بعيداً عن الانحباس الضمني وهذا ما يتقاطع وهذا السلوك.

##### ب. الاستنتاجات التطبيقية

- ١- افضت نتائج التحليل الاحصائي الى وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين متغيرات الدراسة (القيادة النرجسية والسلوك الدوغماتي) وهذا يدل أن تنامي مستوى القيادة النرجسية يؤدي الى تفعيل وتشيط السلوك الدوغماتيين القادة ، اما على مستوى الابعاد فقد كانت العلاقات معنوية وموجبة ايضاً .
- ٢- اشارت النتائج الاحصائية الى ان القيادة النرجسية ببعديها لها تأثير ايجابيا في السلوك الدوغماتي ، لكن بصورة نسبية، اذ من خلال ذلك نستقرئ أن لدى العاملين في المعمل ثقة بان القيادة النرجسية ببعديها سوف تعزز من السلوك الدوغماتي ، أذ ان الغطرسة والهيمنة وحب الذات لدى قادة العمل سوف تنمي لديهم الانغلاق على الذات والغرور وذلك من خلال عدم الاعتراف

بالتعددية الفكرية والاختلاف في الرأي كونه يعارض رؤاهم ومتبنياتهم الفكرية.

٣- كذلك بينت نتائج الاختبار الاحصائي الى ان بُعدي القيادة النرجسية (النرجسية شديدة الحساسية و النرجسية السرية) لهما تأثير متباين في السلوك الدوغماتي، اذ اظهرت النتائج أن النرجسية الشديدة الحساسية كان لها تأثير ضعيف في السلوك الدوغماتي على عكس النرجسية السرية فقد كان تأثيرها جلياً وواضحاً في اشارة الى ان القادة وفقاً لإجابات (عينَ البحث) كانوا أكثر ميلاً لإخفاء مشاعرهم واحساسهم النرجسية من خلال الشعور بالاستياء والنقص وعدم الاستقرار الداخلي مما يخلق لديهم الرغبة في الهيمنة والانتقام، وهذا ما يلقي بضلاله على تنامي وتعزيز الدوغماتية حتى يشيع في اذهانهم إنه آراءهم هي الاكفأ والافضل في التعاطي مع مختلف الحالات وما يخالفها يكون على خطأ .

#### **ثانياً: التوصيات :**

استناداً لما سبق طرحه من عرض وتحليل ومناقشه لمجمل النتائج وبناء على ما تم التوصل اليه من استنتاجات ، يمكن ايضاح جملة من التوصيات التي نوردتها بالاتي :

١- العمل على اشاعة فلسفة جديدة في العمل القيادي مضمونها يقوم على اساس الثقة بالنفس والاعتراف بالآخر والتسامي على الرغبات الشخصية التي لا تخدم مصلحة العمل .

٢- ضرورة تقبل القادة للانتقادات المهنية والابتعاد عن العلاقات التي تدخل في خانة الانتقاص والتقليل من الاخر كونها تمثل ركناً هداماً وامتكاً سلوكياً سلبياً ينخر جسد المنظمة .

٣- تبني مبدأ التعددية الفكرية وعدم امتلاك المعرفة المطلقة، في اشارة الى اشراك جميع من له علاقة في إبداء فكرة او معالجة اشكالا وعدم الانحباس او الاقتصار على رأي فردي او معتقد جامد .

٤- اعتراف القادة بنسبية امتلاك المعرفة ، وعدم الاصرار على اتخاذ قرارات بصورة فردية وغير شفافة لأنها تنمي حالة من التهميش وعدم الاعتراف بالقادة والموظفين في مستويات ادارية ادنى .

٥- ضرورة العمل بمرونة عالية كي يستطيع من خلالها القادة التعامل والتكيف مع مختلف الحالات والمتغيرات ذات العلاقة بالعمل ، وذلك من خلال التعاطي والاستجابة مع مختلف الآراء والطروحات الخاصة بتنمية العمل وعدم الاقتصر على رأي واحد او فكرة واحدة .

### مخلص البحث

إن البحث الحالي يسعى إلى معرفة طبيعة العلاقة بين القيادة النرجسية والسلوك الدوغماتي في معمل الالبسة الرجالية الجاهزة في محافظة النجف الاشرف، وتتمثل أهميته في محاولته لردم الفجوة المعرفية بين متغيري الدراسة. فضلاً عن وضع الأسس الصحيحة والمناسبة لمعالجة مشكلة واقعية تؤثر بصورة مباشرة على بيئة العمل في أحد أهم المؤسسات الانتاجية، لذا قام الباحث بإستخدام طريقة العينة العشوائية وتوزيع ١٢٥ استبانة على عدد من الموظفين والموظفات في المعمل المذكور. وكان عدد الاستبانات المسترجعة ١٢٤ استبانة، أما الصالحة للتحليل الإحصائي فقد بلغ عددها (١٢٢) إستبانة وبمعدل (97%) من الإستبانات المسترجعة. وأظهرت النتائج النظرية وجود فجوة معرفية لتفسير طبيعة العلاقة بين القيادة النرجسية والسلوك الدوغماتي في المنظمات بشكل عام وفي المعامل الانتاجية بشكل خاص، كما أظهرت النتائج التطبيقية وجود تأثير معنوي وموجب للقيادة النرجسية في السلوك الدوغماتي.

الكلمات الرئيسية: القيادة النرجسية ، السلوك الدوغماتي ، في معمل الالبسة الرجالية الجاهزة في محافظة النجف الاشرف.

### Abstract

The current research seeks to know the nature of the relationship between narcissism leadership and dogmatic behavior in the men's ready-

made clothes factory in province of Najaf, Its importance in trying to bridge the knowledge gap between the variables of the study. As well as the correct foundations and appropriate to address the real problem directly affect the work environment in one of the most productive institutions, So the researcher using a random sampling method and the distribution of 125 questionnaires on a number of male and female employees at the factory. The number of questionnaires recovered 124 questionnaire, while good for statistical analysis were numbered (122) questionnaire and a rate (97%) of the questionnaires recovered. The theoretical results showed the existence of a knowledge gap to explain the nature of the relationship between narcissism leadership and dogmatic behavior in organizations in general and in factories productivity, in particular, as the results show Applied significant effect and positive for narcissism leadership in dogmatic behavior.

Key words: narcissistic leadership, dogmatic behavior, factory of men's ready-made clothes in province of Najaf.

### قائمة المصادر والمراجع

#### أولاً: المصادر العربية:

- ١- الطهراوي، جميل حسن . (٢٠٠٥). "الاتجاهات التعصبية وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية (في إطار عملية السلام)". اطروحة دكتوراه في التربية، جامعة عين شمس. مصر .
- ٢- سيد عبد الله ، معتز . (١٩٨٩). "الاتجاهات التعصبية" ، المجلس الوطني للثقافة والفنون والاداب ، الكويت .
- ٣- الشلاش ، عمر بن سليمان . (٢٠١٣). العوامل الثقافية المحددة للشخصية الوسواسية القهرية في المجتمع السعودي. اطروحة دكتوراه في علم النفس . جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية . المملكة العربية السعودية .
- ٤- عباس، محمد خليل .، ملحم ، سامي محمد . (٢٠١٥). القدرة التنبؤية لكل من العدائية والغضب والاكئاب في سمة التشدد لدى الرأي (الدوجماتية) لدى عينة من المراهقين في الاردن وعلاقتها ببعض المتغيرات . مجلة دراسات العلوم التربوية . مجلد٤، العدد١ .

القيادة النرجسية وأثرها في تعزيز السلوك الدوغماتي..... ( ٥٠٧ )

- ٥- سمية ، بن مبارك . (٢٠٠٩) . اسلوب الدوغماتية لدى الطلبة الجامعيين . رسالة ماجستير في علم النفس المعرفي . جامعة الحاج لخضر . الجزائر .
- ٦- ملحم ، سامي محمد.(٢٠٠٢). مناهج البحث في التربية وعلم النفس . دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة ، ط٢ ، عمان.الاردن.

#### ثانياً: المصادر باللغة الانكليزية:

- 1- Rosenthal ,Seth. A.,&Pittinsky ,Todd. L.(2006). Narcissistic leadership . The Leadership Quarterly ,17 , PP:617–633.
- 2- Kjellson, Ida .,& Meer ,Marloes. van der .(2012).The Impact of Narcissistic and Humble Leadership Styles - Examining employee satisfaction and the role of the family business . Master Thesis in Business Administration. Jonkoping University.
- 3- O'Reilly ,Charles. A., Doerr ,Bernadette., Caldwell .David. F.,& Chatman ,Jennifer. A.(2013). Narcissistic CEOs and executive compensation. The Leadership Quarterly. No .14,pp.1-14.
- 4- Hee, Sarah. Van Den.(2012) .The Influence Of Leaders' Narcissism On Leader Effectiveness During Crisis. Master Thesis In Business Administration.
- 5- Radmila ,Kopilović., Dragana ,Radosavljević.,&Bojana ,Mihailović.(2011).Leadership In Modern Organizations. International Journal Of Economics And Law Vol. 1, No. 3 ,pp:60-69.
- 6- Schmidt ,Andrew. Alexander . (2008).Development And Validation Of The Toxic Leadership Scale. Master Thesis In Psychology. University Of Maryland.
- 7- Humphreys ,John., Zhao ,Duan., Ingram ,Kendra., Gladstone ,Joe.,& Basham, Lloyd .(2010). Situational Narcissism and Charismatic Leadership:A Conceptual Framework. Institute of Behavioral and Applied Management.pp:118-136.
- 8- Mainah ,Fredah.,& Perkins, Vernita.(2014). Narcissism in Organizational Leadership.Virtual Conference on Moral Leadership. University Regency.
- 9- Hendin, H.M., & Cheek, J.M. (1997). Assessing Hypersensitive Narcissism: A Re-examination of Murray's Narcissism Scale. Journal of Research in Personality, 31,pp:588-599.
- 10- Cheek,Jonathan .M., Hendin, Holly. M.,& Wink,Paul. M .(2013). An Expanded Version of the Hypersensitive Narcissism Scale (The

Maladaptive Covert Narcissism Scale) .Presented at the meeting of the Association for Research in Personality. Charlotte NC.

- 11- Leit ,Lisa.(2008).Conversational Narcissism in Marriage: Effects on Partner Mental Health and Marital Quality Over the Transition to Parenthood. DoctorThesis InPhilosophy.University of Texas at Austin.
- 12- Ackerman ,Robert .A., Witt ,Edward. A., Donnellan ,M. Brent.,Trzesniewski ,Kali. H., Robins ,Richard. W., &Kashy ,Deborah. A.(2011). What Does the Narcissistic Personality Inventory Really Measure. Journal Assessment. No.18(1),pp:67-87.
- 13- Arble ,Eamonn.Patrick.(2008).Evaluating the Psychometric Properties of the Hypersensitive Narcissism Scale: Implications for the Distinction of Covert and Overt Narcissism. Master Thesis In Psychology with a concentration in General Clinical. Eastern Michigan University.
- 14- Russell ,Gillian .A.(1985). Narcissism and the narcissistic personality disorder: A comparison of the theories of Kernberg and Kohut. British Journal of Medical Psychology.No. 58, pp:137-148.
- 15- Campbell ,W. Keith.(1999).Narcissism and Romantic Attraction.Journal of Personality and Social Psychology.. Vol. 77, No. 6, pp:1254-1270.
- 16- Hook ,Tarah. Lynn .(2007).The Role Of Self-Concept And Narcissism In Aggression.DoctorThesis InPsychology.University Of Saskatchewan.
- 17- Esbec ,E.,&Echeburúa ,E.(2010).Violence and personality disorders:clinical and forensic implications.ActasEspPsiquiatr .38(5), pp:249-261.
- 18- Cai ,Huajian.,&Gries, Peter.(2013).National narcissism: Internal dimensions and international correlates. Psychology Journal.2 ,pp:122-132.
- 19- Campbell ,W. Keith., Hoffman ,Brian. J., Campbell ,Stacy. M.,&Marchisio ,Gaia .(2011). Narcissism in organizational contexts. Human Resource Management Review. (21) ,pp:268-284.
- 20- Rosenthal,Seth A. (2006).Narcissism And Leadership - A Review And Research Agenda. Working Papers Center For Public Leadership.pp:42-57.
- 21- Popper, M. (2002). Narcissism and attachment patterns of personalized and socialized charismatic leaders. Journal of Social and Personal Relationships.Vol.19(6), pp.797- 809.
- 22- Kets de Vries, M. F. R., & Miller, D. (1985). Narcissism and leadership: An object relations perspective. Journal of Human Relations, Vol .38(6), pp.583-601.

- 23- Laghari ,Minhoon.Khan., Brohi ,Muhammad .Ali .,&Lashari ,Amjad.Hussain.(2016).Analyzing the Impact of Dogmatism on New Product Adoption. International Journal of Case Studies.Vol.3, Issue 10,pp:63-70.
- 24- Dobre ,Costinel., Dragomir, Anca.,&Preda, Gheorghe.(2009). Consumer Innovativeness: A Marketing Approach . Management & Marketing. Vol. 4, No. 2, Pp: 19-34.
- 25- Ambrose ,Don.(2014). Invigorating Innovation And Combating Dogmatism Through Creative, Metaphorical Business Leadership. International Conference On Knowledge, Innovation And Enterprise. Istanbul, Turkey
- 26- Ralston ,David .A.,Gustafson ,David .J.,Cheung ,Fanny. ,&Terpstra ,Robert .H.(1993) .Differences In Managerial Values:A Study Of U.S., Hong Kong And Prc Managers. Journal of International Business Studies, (24), pp. 249-274.
- 27- Sharma,Dheeraj.(2008).Dogmatism And Online Consumption: Examining The Moderating Role Of Trust And Value Of Exchange Outcome. Marketing Management Journal,Volume 18, Issue 1, pp: 63-76.
- 28- Samaie ,Maryam., &Sepahmansour ,Mozhgan.(2015).The Relationship Between Dogmatism and Emotional Intelligence with Psychological Well-Being. International Journal of Fundamental Psychology and Social Sciences. Vol 5, No 1, pp: 7-11.
- 29- Martin, F.Davies.(2005). Dogmatism And The Distinctiveness Of Opposite V. Different Cognitive System: Release From Proactive Inhibition For Shifts Within- And Between-Dimensions Of Meaning.Journal Of Research In Personality.(39), Pp. 574-591.
- 30- Juslin ,Peter., Winman ,Anders.,&Henrik ,Olsson .(2000).Naive Empiricism and Dogmatism in Confidence Research: A Critical Examination of the Hard-Easy Effect. Psychological Review.Vol. 107, No. 2,pp:384-396.
- 31- Elenkov ,Detelin. S.(1998). Can American Management Concepts Work in Russia?: A Cross-Cultural Comparative Study. California. Management. Review. S u m m e r 1 9 9 8. |. V o l . 4 0 ,N o . 4 ,pp.133-156
- 32- Sarker,Sandip., Bose, Tarun .Kanti., Palit .Mollika.,&Haque, Md. Enamul.(2013). Influence of Personality in Buying Consumer Goods-A Comparative Study between Neo-Freudian Theories and Trait Theory

Based on Khulna Region. International Business and Economics Research. Vol. 2, No. 3, pp:41-58.

- 33- Altemeyer, B. (2002). Dogmatic behavior among students: Testing a new measure of dogmatism. The Journal of Social Psychology, 142, 713–721.
- 34- Roiser ,Martin .,&Willig ,Carla.(2002).The Strange Death Of TheAuthoritarian Personality:50Years Of Psychological AndPolitical Debate .History Of The Human Sciences Vol. 15,No.4,Pp: 71–96.
- 35- Hair, Jr. J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). "Multivariate data analysis: A global perspective". London: Pearson.