



كلية التربية

المجلة التربوية



جامعة سوهاج

الإسهام النسبي للتواضع الفكري في التنبؤ بكل من النرجسية الفخمة والصراع التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة

إعداد

د. جيهان محمد بكري عبدالرحمن

مدرس بقسم الصحة النفسية

كلية التربية- جامعة أسوان

تاريخ استلام البحث : ٤ سبتمبر ٢٠٢٤ م - تاريخ قبول النشر: ٢٩ سبتمبر ٢٠٢٤ م

مستخلص البحث

هدفت الدراسة إلى معرفة الإسهام النسبي للتواضع الفكري في التنبؤ بالترجسية الفخمة والصراع التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. شارك في الدراسة عينة مكونة من ١٥٠ عضوًا من أعضاء هيئة التدريس (٧٧ ذكرًا، ٧٣ أنثى) من كلية التربية. تراوحت أعمارهم بين ٣٠ و ٨٠ عامًا، بمتوسط عمر ٤٧,٩٤ وانحراف معياري قدره ١١,٧٢. تم استخدام التحليل الارتباطي باستخدام مقياس للتواضع الفكري والصراع التنظيمي من إعداد الباحثة، ومقياس الترجسية الفخمة من إعداد Foster et al. (2015). أظهرت النتائج وجود ارتباط سلبي كبير بين التواضع الفكري وكل من الترجسية الفخمة والصراع التنظيمي. بالإضافة إلى ذلك، وُجد ارتباط إيجابي بين الترجسية الفخمة والصراع التنظيمي. كما تبين أن التواضع الفكري يسهم بشكل كبير في خفض الترجسية الفخمة والصراع التنظيمي. كما أظهرت الدراسة وجود فروق بين الجنسين في الترجسية الفخمة والصراع التنظيمي لصالح الإناث، في حين لم تُظهر الدراسة فروقًا بين الجنسين في التواضع الفكري. وبالنسبة لسنوات الخبرة وفقًا لكل لقب علمي، أظهرت النتائج أن الأساتذة ذوي خبرة ≤ 5 سنوات يتمتعون بمستويات أعلى من التواضع الفكري مقارنة بالآخرين، بينما أظهر المدرسون مستويات أعلى من الصراع التنظيمي، ولم تُظهر الدراسة فروقًا في الترجسية الفخمة. توصي الباحثة بضرورة تعزيز التواضع الفكري.

الكلمات المفتاحية: التواضع الفكري، الترجسية الفخمة، الصراع التنظيمي، أعضاء هيئة التدريس.

The relative contribution of intellectual humility in predicting both grandiose narcissism and organizational conflict among university faculty members.

Abstract

The study aimed to examine the relative contribution of intellectual humility in predicting grandiose narcissism and organizational conflict among university faculty members. A sample of 150 faculty members (77 males, 73 females) from the College of Education participated in the study. The participants' ages ranged from 30 to 80 years, with an average age of 47.94 and a standard deviation of 11.72. Correlational analysis was used, employing scales for intellectual humility and organizational conflict developed by the researcher, and the grandiose narcissism scale developed by Foster et al. (2015). The results showed a significant negative correlation between intellectual humility and both grandiose narcissism and organizational conflict. Additionally, a positive correlation was found between grandiose narcissism and organizational conflict. Intellectual humility was also found to significantly reduce both grandiose narcissism and organizational conflict. The study revealed gender differences in grandiose narcissism and organizational conflict, favoring females, while no gender differences were found in intellectual humility. Regarding years of experience for each academic rank, professors with ≥ 5 years of experience demonstrated higher levels of intellectual humility compared to others, while lecturers showed higher levels of organizational conflict. No differences were found in grandiose narcissism. The researcher recommends promoting intellectual humility.

Keywords: intellectual humility, grandiose narcissism, organizational conflict, faculty members.

المقدمة:

الحرم الجامعي هو المكان الذي يساعد الطلاب على تنمية شخصياتهم والعمل على نقاط قوتهم وضعفهم. ويُعتبر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة عناصر فعالة في هذه المؤسسة، حيث يمتلكون القدرة على التأثير في عقول طلابهم من خلال ممارسة أساليب تفكيرهم داخل الحرم الجامعي. وأعضاء هيئة التدريس الذين يمارسون سلوكيات إيجابية في الجامعة، مثل الاستماع لآراء الآخرين واحترامها رغم الاختلاف، يُعدّون ذوي تواضع فكري (Intellectual Humility). ومنفتحون، حيث يظهرون تصرفات سلبية أقل، مثل الغرور والصراعات العدوانية داخل الجامعة.

والتواضع الفكري هو الاعتراف بالطابع الجزئي لفهم الشخص للأمور وتقدير ذكاء الآخرين (DeWall, 2023). وهو "سمة تعكس درجة استعداد الأشخاص عمومًا لإعادة النظر في آرائهم" (Ballantyne, 2023)، والشخص المتواضع فكريًا هو الذي يمتلك القوة الإرادية لقبول نقاط ضعفه، ولا يتباهى دائمًا بالمعرفة التي يمتلكها (Naumova, 2023).

والتواضع الفكري له جذور في الفلسفة الدينية، وقد أصبح مؤخرًا محورًا هامًا في علم النفس الإيجابي، وعلم النفس الاجتماعي، وسيكولوجية الذات (Cardak, 2013). وعلى الرغم من بدايته المتأخرة نسبيًا في علم النفس الإيجابي، إلا أنه حظي بثناء وعمق في النظر إليه باعتباره سمة شخصية من السمات الست الكبرى في الشخصية، وشكلًا من أشكال الذكاء الروحي، وأسلوبًا للقيادة

وأشار (McElroy et al. (2014) إلى أن التواضع الفكري يتعلق بمعرفة المرء أو تأثيره الفكري. وبالتحديد، ينطوي التواضع الفكري على مجموعة من الأبعاد كما يلي: (أ) الانفتاح العقلي، أي رؤية حدود معرفة المرء، والذي يتميز بالانفتاح على الأفكار الجديدة؛ (ب) ضبط الغطرسة الفكرية، والتي تتمثل في القدرة على عرض أفكاره بطريقة غير هجومية وتلقي أفكار مخالفة دون الإساءة، حتى عند مواجهة وجهات نظر بديلة (ص. ٢٠). ويتفق ذلك مع ما ذكره (Rowatt et al. (2006 من أن التواضع الفكري يتضمن خمسة أبعاد: الانفتاح العقلي، الإخلاص، احترام الآخرين، الإنصاف، وغياب الأنانية، الغرور والغطرسة الفكرية.

وأضاف (Porter et al. (2022 أن التعرف على حدود المعرفة الشخصية وقابلية الخطأ يمكن أن يوفر فوائد اجتماعية وفردية، إذا تم التعبير عنه في الوقت المناسب وبالقدر الملائم. على المستوى الاجتماعي، يمكن للتواضع الفكري أن يعزز التماسك الاجتماعي من خلال تقليل التطرف داخل المجموعات وتشجيع بناء علاقات متناغمة بين الأفراد.

وعلى الرغم من أهمية التواضع الفكري في تعزيز علاقات متناغمة بين الأفراد، والتواصل الفعال، إلا أن هناك جانباً آخر من السلوك البشري يعاكس هذا الوجه، وهو النرجسية. فبينما يسعى الشخص المتواضع فكرياً إلى التعلم من خلال الانفتاح على آراء الآخرين، يميل الشخص النرجسي إلى التمركز حول ذاته، رافضاً أي نقد.

والنرجسيون هم أولئك الأفراد الذين يقدرون أنفسهم فقط، ويتوقعون الاهتمام والموافقة، ويعتقدون أنهم سيُعاملون بشكل خاص في كل بيئة. إنهم يُظهرون الغطرسة وقلة التعاطف (De Page et al., 2021). ويتصف النرجسيون بنمط راسخ من العظمة، وحاجة مفرطة للإعجاب، وانعدام التعاطف مع الآخرين (Miller et al., 2021).

وتشير الأبحاث إلى أن النرجسية، رغم أن لها بعض الصفات الإيجابية مثل مسامحة الذات، إلا أن تأثيراتها السلبية تفوق ذلك بشكل كبير، حيث تشمل الصراعات، والتلاعب، وضعف العلاقات، وانعدام الثقة، والشعور بالوحدة (Keskin & Sargin, 2020) هذا النوع من السلوكيات يمكن أن يؤدي إلى نشوء الصراع التنظيمي، حيث يتسم الأفراد الذين يتبنون النرجسية الفخمة باحتقار الآخرين ورفضهم للاستماع إلى وجهات نظر مغايرة (Ali et al., 2021). وبهذا، ينتقل تأثير هذه السلوكيات السلبية إلى المستوى التنظيمي، حيث يسهم الصراع التنظيمي في تعطيل سير العمل، ويؤثر بشكل مباشر على كفاءة المؤسسة وقدرتها على تحقيق أهدافها.

والصراع التنظيمي (organizational conflict) هو أحد المفاهيم التي تندرج تحت مظلة علم النفس التنظيمي. فقد أشار فرج عبد القادر (١٩٨٨) إلى أن علم النفس التنظيمي يهتم بدراسة سلوك الناس ومشكلاتهم في المنظمات، سواء كانت صناعية، تربية، تجارية، عسكرية، رياضية، أو أي منظمة تقدم خدمات، سواء كانت حكومية أو خاصة (ص. ١٠-١١). ومن ثم، يهتم بالدراسة العلمية للسلوك الفردي والجماعي في البيئات التنظيمية الرسمية، مثل الجامعات (Jex & Britt, 2014).

والصراع التنظيمي يعد ظاهرة طبيعية وإيجابية تحدث في كافة المنظمات إذا حدث بنسب معتدلة. ويُعرف الصراع التنظيمي أيضاً باسم "الصراع في مكان العمل"، ويُوصف بأنه حالة من الخلاف أو سوء الفهم بين الأفراد أو الجماعات داخل المنظمة نتيجة للاحتياجات أو القيم أو الأفكار أو الأهداف المتعارضة. قد يتصاعد الصراع ويؤدي إلى عدم الإنتاجية، أو يمكن حله بشكل مفيد مما يؤدي إلى منتجات ناجية عالية الجودة (Awalluddin et al., 2023).

والصراع جزء لا يتجزأ من أي مؤسسة، بما في ذلك الكليات الجامعية. وعندما تكون طبيعة المنظمة أكاديمية، يُطلق عليه الصراع الأكاديمي (Annane et al., 2019). حيث تواجه العديد من الكليات الجامعية صراعات مختلفة تنشأ عن القضايا الأكاديمية وغير الأكاديمية. هذه الصراعات يمكن أن

تعطل البيئة التعليمية، وتعيق النمو والتنمية الشاملة للطلاب، وتؤثر على النتائج التعليمية من حيث الموارد البشرية المحتملة.

أما بالنسبة لأصول الصراع في الوحدات الأكاديمية، يؤكد الأساتذة أن النزاعات غالبًا ما تركز على العوامل الشخصية بشكل خاص، لكن من الصعب تمييز العوامل الشخصية عن العوامل الأخرى كأسباب للنزاعات في المنظمات. ويعتبر ظهور الصراع في قسم أكاديمي علامة على التوتر والتحول المحتمل داخل الوحدة، وفي أسوأ الأحوال، يُعتبر عقبة أمام الإنجازات على المدى القصير والطويل للقسم Hearn & (Anderson, 2002).

ولكي يتم تقييم التواضع الفكري بشكل فعال، من الأفضل تقييمه أثناء الصراع، بمعنى رؤية كيف يستجيب شخص ما للمواقف التي تثير سلوكًا فكريًا متعجرفًا. ويمكن للمرء أن يطور عادات تعزز السلوك المتواضع فكريًا، حتى في مواجهة العوامل الظرفية التي تدفع معظم الناس إلى النهوض بمنظورهم بغطرسة دون حساسية لوجهات النظر البديلة (McElroy et al., 2014).

ومن هذا المنطلق، تسعى الباحثة في هذه الدراسة إلى لفت الانتباه إلى تأثير تبني السمات الإيجابية المتمثلة في التواضع الفكري وإسقاط السمات السلبية المتمثلة في النرجسية في الجامعة، وفوائد الممارسات الصحية في نجاح المنظمات وتقليل الصراعات التنظيمية. ومن ثم، سعت الباحثة لدراسة مدى إسهام التواضع الفكري في التنبؤ بالنرجسية الفخمة والصراع التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

مشكلة الدراسة:

لاحظت الباحثة من خلال عملها بالجامعة وجود بعض الصراعات بين أعضاء هيئة التدريس داخل الأقسام وبين الأقسام المختلفة، والتي ازدادت حدتها عند مناقشة اللائحة الموحدة لكليات التربية. الأمر الذي دفع الباحثة لإجراء دراسة استطلاعية لتحديد أنواع الصراعات بين أعضاء هيئة التدريس، وطرق التعامل أثناء الصراع، والسمات الشخصية للأعضاء أثناء الصراع، وأثره على العضو ذاته والكلية. أشارت نتائج الدراسة الاستطلاعية إلى وجود صراعات داخل القسم الواحد تدور حول الإشراف على الرسائل وتوزيع المقررات، وكذلك بين الأقسام المختلفة بسبب التنافس على السلطة والمقررات المشتركة. كما تباينت السمات الشخصية للأعضاء أثناء الصراع بين المتعاون المتمسك بأخلاقيات المهنة، وبين المغرور المتغطرس المراوغ. أما أساليب التعامل مع الصراع فتراوحت بين الشكاوى والالتقانات، والكبت والانسحاب، والمبالغة في ردود الفعل مثل: السب والتشابك بالأيدي. وأشار المشاركون إلى أن للصراع آثارًا إيجابية، مثل: تحفيز تنمية الذات ومعرفة الحقوق والواجبات، وآثارًا سلبية، مثل: التأثيرات النفسية والجسدية والاجتماعية، وتقليل الإنتاج العلمي وزيادة التوتر في الجامعة.

وفي هذا الصدد، أشارت دراسة (Agboola and Olasanmi (2016) إلى أن الصراعات غير المدارة بشكل إيجابي تؤثر سلباً على كفاءة المنظمات، حيث يُعتبر الصراع بين الأفراد سبباً رئيسياً للتوتر في البيئات التنظيمية. وأضافت دراسة (Bruk-Lee et al. (2013 أن أنواع الصراعات تشكل ضغوطاً اجتماعية متعددة، مرتبطة بمجموعة واسعة من الضغوط النفسية والسلوكية والجسدية.

وفي دراسة (Kharadze et al. (2018 التي أشارت إلى حالات الصراع الأكاديمي بين طلاب البكالوريوس والماجستير والدكتوراه، والكوادر الأكاديمية، والإدارة، تظهر نسب مختلفة للصراعات في السياق الأكاديمي: بالنسبة لطلاب البكالوريوس، يواجهون صراعاً بنسبة ٣٦,٨٪ مع الإدارة، بينما الصراع مع الموظفين يشكل ٤,٩٪ من الحالات. كما أن طلاب الماجستير يظهرون أقل نسبة صراع في فئتهم مع الموظفين (٤,٩٪)، لكنهم يعانون من الصراعات بنسبة ٦٥,٤٪ مع الإدارة. بينما طلاب الدكتوراه يمتلكون أقل نسبة صراع مع الكوادر الأكاديمية (٢٪)، ويصل الصراع مع الإدارة إلى ٦٥,٣٪. أما الكوادر الأكاديمية، فتواجه نسبة صراع قليلة مع الموظفين (٥٪)، والصراعات الأكثر تكراراً هي مع العاملين الإداريين بنسبة ٣٪. أما بالنسبة للإدارة، فهم يواجهون نسبة صراع أقل مع أعضاء الإدارة الآخرين (٨,٣٪)، وعادةً ما يكونون في صراعات مع الطلاب والأساتذة بنسب تبلغ ١٦,٧٪ و ١٣,٩٪ على التوالي. بينما الموظفون الإداريون يظهرون نسبة عالية من الصراعات مع الجميع (٢٢٪) ويحتلون موقع الريادة في الصراعات داخل الجامعة.

من النتائج السابقة، تستنتج الباحثة تفاوتاً كبيراً في أنماط الصراعات داخل البيئة الأكاديمية بين مختلف الفئات الأكاديمية والعاملية والطلاب، مما يعكس تعقيدات العلاقات والهياكل التنظيمية في الجامعات.

كما أن الصراعات التنظيمية يمكن أن تؤثر على رفاية العاملين بعدة طرق، وفقاً لأبحاث (De Dreu et al. (2005 و (Tafvelin et al. (2020، كالتالي:

زيادة مستويات القلق، مما يؤثر سلباً على رفايتهم النفسية. كما إن القضايا التي تؤدي إلى الصراع غالباً تؤدي إلى عدم الثقة والشعور بالتوتر والإرهاق والاكئاب مع مرور الوقت. كذلك الصراع في العلاقات يميل إلى إضعاف قدرة المجموعة على حل المشكلات بطريقة تعاونية، مما يؤثر على أدائها الجماعي. أضف إلى ذلك أن النزاعات في العلاقات قد تؤدي إلى فقدان دعم الزملاء في العمل، وهذا قد يؤثر سلباً على رفاية الفرد ويؤثر على أدائه.

وترى الباحثة أن الترجسية والسلوكيات المدمرة قد تكون مسببات للصراعات التنظيمية داخل الجامعة، وتؤثر سلباً على البيئة العلمية ورفاية الأفراد داخلها. وفي هذا الصدد، أشارت دراسة (Miller

(2021) et al. إلى أن الترجسيين يتميزون بنمط من العظمة الذاتية وحاجة مستمرة للإعجاب ونقص في التعاطف والتسامح مع الآخرين، مما قد يؤدي إلى سلوكيات مدمرة مثل عدم الرغبة في مساعدة الآخرين وتعزيز الصراعات داخل المؤسسات.

كما أشارت دراسة (Van Tongeren et al. (2016 إلى أن السلوكيات المدمرة تزيد من حدة الصراعات داخل المنظمات، وهذه السلوكيات تشمل الانغماس في الذات وعدم الالتزام بقواعد السلوك الاجتماعي المشترك. وأشارت دراسة (Son (2022 إلى أن أعضاء هيئة التدريس الذين لا يسمحون للطلاب بالتعبير عن آرائهم ويرغبون في قبول معتقداتهم الخاصة يمكن أن يكونوا متغطسين وغير متفتحين للانتقادات، مما يؤدي إلى زيادة الصراعات داخل المؤسسة. حيث أشار Keskin and (2020) Sargin إلى بعض النتائج السلبية للترجسية، والتي تشمل الصراعات، والتلاعب، والعلاقات المسيئة، ومشاكل الثقة، والوحدة. ويرى محمد علي وآخرون (٢٠٢٣) أن هذه السمات قد تؤدي إلى ضعف السلوك الإيجابي وعدم القدرة على التعاطف والتفاعل الإيجابي مع الآخرين.

ووفقاً لدراسة (Juwono et al. (2023 التي تسلط الضوء على سمات الترجسية وتأثيرها على التفاعلات الاجتماعية، أظهر الأفراد الترجسيون تفاعلات تتمحور حول احتياجاتهم المستمر للانتباه والموافقة. إذا لم يتلقوا هذه الموافقة المطلوبة، فقد يتجاوبون بطرق سلبية مثل التصرفات المعادية أو الاستجابات العاطفية السلبية. وبالنسبة للمعلمين الترجسيين، فهم يميلون إلى الاعتقاد القوي بأنه يجب على الطلاب أن يعجبوا بهم ويتبعوهم. وعندما لا يحصلون على هذا الاعتراف المتوقع، فإن ردود أفعالهم قد تكون غير لائقة وتشمل التصرف بشكل سلبي تجاه الطلاب، مما يمكن أن يؤثر على التفاعلات الصفية والعلاقات التعليمية بشكل سلبي (Ackerman et al., 2019).

وأشارت دراسة (De Wit et al. (2012 إلى أن الوقت الذي ينفقه أعضاء المجموعة في التعامل مع القضايا غير المتعلقة بالمهام يمكن أن يؤدي إلى تقليل كفاءتهم في إنجاز المهام الأساسية بشكل أكبر.

وعلى النقيض من ذلك، نجد أن التواضع الفكري يلعب دوراً مهماً في تعزيز التفاعلات الاجتماعية الإيجابية والحفاظ على العلاقات القوية والمنتجة. حيث نجد أن الأشخاص الذين يتسمون بالتواضع الفكري يظهرون تسامحاً أكثر مع الآراء المختلفة عن آرائهم، وهم أقل عرضة للتقليل من قيمة الأفكار الأخرى. هذا التفاعل الإيجابي يساهم في تقليل الصراعات وتعزيز التعاون داخل الفرق والمجموعات. كما أن الشخص المتواضع فكرياً يكون داعماً لكل فكر إيجابي، مما يساعد في تعزيز الروح الجماعية الإيجابية داخل المجموعات. هذا يجعل أعضاء الفريق يشعرون بالثقة والدعم، مما يعزز من مشاركتهم بشكل أكثر إبداعاً. كما يؤدي التواضع الفكري إلى تحسين العلاقات الاجتماعية والمهنية، حيث يقلل من النزاعات ويعزز

التفاهم والتعاون بين الأفراد، الأمر الذي يسهم في تحسين جودة الحياة المهنية والشخصية للأفراد داخل المجتمعات والمؤسسات. وبالتالي، يمثل التواضع الفكري سمة حيوية تساهم في بناء بيئات عمل واجتماعية إيجابية، وتعزيز الابتكار والفعالية التنظيمية، وتحقيق نتائج أكثر تميزاً ورضاً بين الأفراد والمجموعات (de la Peña & Koch, 2021; Leary, 2022; McElroy-Heltzel et al., 2023; Whitcomb et al., 2017).

ونظراً لأهمية التواضع الفكري كمكوّن أساسي في إنشاء بيئة عمل صحية وفعالة، وخطورة الصراعات المستمرة في المجتمع الأكاديمي، وتوعيةً بمخاطر الغطرسة الفكرية، يجب أن يتجسّد التواضع الفكري كجزء لا يتجزأ من قيم وسلوكيات أفراد أي منظمة تهدف إلى النجاح والتطور. ومن هذا المنطلق، تتلخص مشكلة الدراسة في استكشاف الإسهام النسبي للتواضع الفكري على الصراعات التنظيمية والرجسية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. كما تتضح مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤلات التالية:

١. ما العلاقة الارتباطية بين التواضع الفكري والرجسية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة؟
٢. ما العلاقة الارتباطية بين التواضع الفكري والصراع التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة؟
٣. ما العلاقة الارتباطية بين الرجسية والصراع التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة؟
٤. ما الإسهام النسبي للتواضع الفكري في الرجسية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة؟
٥. ما الإسهام النسبي للتواضع الفكري في الصراع التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة؟
٦. هل توجد فروق بين أعضاء هيئة التدريس على متغيرات الدراسة تبعاً لسنوات الخبرة لكل لقب العلمي (أستاذ ذو خبرة ≤ ٥ سنوات، أستاذ ذو خبرة > ٥ سنوات)، (أستاذ مساعد خبرة ≤ ٥ سنوات، أستاذ مساعد ذو خبرة > ٥ سنوات)، (مدرس ذو خبرة ≤ ٣ سنوات، مدرس ذو خبرة > ٣ سنوات)؟
٧. هل توجد فروق بين أعضاء هيئة التدريس في متغيرات الدراسة تبعاً للنوع (ذكور - إناث) (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ)؟

أهداف الدراسة:

١. التعرف على العلاقة الارتباطية بين التواضع الفكري والرجسية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
٢. التعرف على العلاقة الارتباطية بين التواضع الفكري والصراع التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

- ٣.
٤. استكشاف الاسهام النسبي للتواضع الفكري على النرجسية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
٥. استكشاف الاسهام النسبي للتواضع الفكري على الصراع التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
٦. التعرف على الفروق بين أعضاء هيئة التدريس على متغيرات الدراسة تبعاً لسنوات الخبرة لكل لقب العلمي (أستاذ ذو خبرة ≤ ٥ سنوات، أستاذ ذو خبرة > ٥ سنوات)، (أستاذ مساعد ذو خبرة ≤ ٥ سنوات ، أستاذ مساعد ذو خبرة > ٥ سنوات)، (مدرس ذو خبرة ≤ ٣ سنوات ، مدرس ذو خبرة > ٣ سنوات)
٧. التعرف على الفروق بين أعضاء هيئة التدريس في متغيرات الدراسة تبعاً للنوع (ذكور - إناث).

أهمية الدراسة:

- تتضح أهمية هذه الدراسة من خلال الجانبين النظري والتطبيقي، حيث:
١. تسهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة الأكاديمية حول العلاقة بين التواضع الفكري والنرجسية والصراع التنظيمي، مما يساعد الباحثين على تطوير نظريات ومفاهيم جديدة أو تعديل النظريات القائمة.
٢. تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية متغيراتها؛ فالتواضع الفكري كمتغير إيجابي له تأثيرات إيجابية سواء على عضو هيئة التدريس نفسه، أو على الجامعة بصفة عامة، حيث يعزز التواضع الفكري التماسك الاجتماعي وله تأثيرات هامة على الرفاهية، واتخاذ القرارات، وعمليات التعلم الأكاديمي. كما أن النرجسية الفخمة قد تؤثر سلباً على الفرد والجامعة والعلاقات الاجتماعية، حيث تؤدي إلى ضعف السلوك الإيثاري وعدم القدرة على التعاطف والتفاعل الإيجابي مع الآخرين. أما الصراع التنظيمي، فإنه يؤثر سلباً على الرفاهية النفسية، ويشكل تهديداً للذات، ويؤدي إلى عدم الثقة والشعور بالتوتر والإرهاق والاكنتاب مع مرور الوقت، بالإضافة إلى تقليل حل المشكلات التعاوني وفقدان دعم الزملاء.
٣. تلفت الدراسة نظر المختصين في مجال الصحة النفسية إلى خطورة بعض الممارسات السلبية مثل النرجسية والصراع التنظيمي داخل البيئات الأكاديمية وآثارهما السلبية على اتخاذ القرار وعلى الطلاب وعلى الجامعة.

٤. تقدم الدراسة نظرة شاملة حول التأثيرات النفسية والسلوكية للتواضع الفكري، خاصة في بيئات العمل الأكاديمية، وتعمل على سد الفجوات في الأدبيات المتعلقة بالصراع التنظيمي والنجسية في سياق المنظمات الأكاديمية.
٥. تساعد الدراسة على فهم كيف يمكن لبعض سمات الشخصية، مثل التواضع الفكري، أن تسهم في ديناميات النجسية والصراع داخل المنظمات الأكاديمية.
٦. يمكن أن تساعد نتائج هذه الدراسة في تحسين الاداء الأكاديمي من خلال تشجيع القادة وأعضاء هيئة التدريس على تبني وتطوير استراتيجيات قائمة على التواضع الفكري، مما يقلل من الصراعات ويعزز التعاون.
٧. تسهم هذه الدراسة في مساعدة الباحثين في تصميم برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز التواضع الفكري بين القادة التربويين، مما يقلل من مستويات النجسية والصراع التنظيمي لديهم.
٨. تتيح الدراسة فرصة للباحثين لإعداد برامج إرشادية فعالة لمواجهة النجسية والصراع التنظيمي في البيئات الأكاديمية، مما يحسن جودة الأداء العام داخل الجامعة.
٩. تساعد هذه الدراسة القادة وصناع القرار في المنظمات الأكاديمية على تبني سياسات تركز على تعزيز سمة التواضع الفكري كقيمة أساسية لتحقيق بيئة عمل متميزة.

المفاهيم الإجرائية لتغيرات الدراسة:

التواضع الفكري (Intellectual Humility): يُعرّف التواضع الفكري بأنه "الانفتاح الفكري لعضو هيئة التدريس، حيث إدراكه لحدوده الفكرية، وتنظيم الغطرسة الفكرية، بحيث يعرض أفكاره بطريقة غير هجومية ويتقبل وجهات نظر مخالفة دون الإساءة. كما يُقدّر ذكاء الآخرين، أي الاعتراف بقدراتهم العقلية والمعرفية." يُقاس التواضع الفكري بالدرجة الكلية التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على مقياس التواضع الفكري، الذي يتكون من الأبعاد التالية: الانفتاح العقلي، تنظيم الغطرسة الفكرية، وتقدير ذكاء الآخرين.

النجسية الفخمة (Grandiose Narcissism) تبنت الباحثة تعريف النجسية الفخمة وفقاً ل Foster et al. (2015)، حيث تُعرفها بأنها سمة شخصية تتميز بوظائف داخلية إيجابية، مثل الثقة العالية بالنفس، إلى جانب التأثيرات السلبية في العلاقات بين الأشخاص، خاصة على المدى الطويل. تتضمن مجموعة من السمات مثل: السلطة (تفضيل السيطرة)، الاعتماد على الذات (تفضيل القيام بالأشياء بمفرده بدلاً من العمل الجماعي)، التفوق (الاعتقاد بأنه أفضل من الآخرين)، الغرور (التركيز الشديد على المظهر الجسدي)، الاستعراض (التصرف بطرق تجذب انتباه الآخرين)، الاستحقاق (الاعتقاد

بأنه يستحق معاملة خاصة)، والاستغلالية (الاستعداد للاستفادة من الآخرين). تُقاس النرجسية الفخمة بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على مقياس النرجسية الفخمة. الصراع التنظيمي **organizational conflict**: يُعرّف الصراع التنظيمي بأنه "نوع من الصدام أو المعارضة بين أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية وزملائهم داخل القسم أو مع أعضاء هيئة التدريس في أقسام أخرى (بين المجموعات)، بهدف الحصول على امتيازات خاصة، مما يتسبب في الإضرار بالعملية التعليمية." يتم قياس هذا النوع من الصراع عادةً من خلال الدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس في مقياس الصراع التنظيمي.

معدّات الدراسة:

تحددت الدراسة الحالية بمتغيراتها، حيث تناولت متغير التواضع الفكري، النرجسية الفخمة، والصراع التنظيمي. كما اشتملت عيّنتها البشرية على أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة أسوان وجامعة جنوب الوادي. وجرى تطبيق أدوات الدراسة في جامعة أسوان وجامعة جنوب الوادي وسوهاج خلال شهري يونيو ويوليو من العام الدراسي ٢٠٢٤م. كما تحدّدت الدراسة بأدوات القياس المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة بياناتها.

أدبيات الدراسة:

١ التواضع الفكري (IH) Intellectual Humility:

١,١ تعريف التواضع الفكري

يُعرّف التواضع الفكري عادةً بأنه الاعتراف بحدود معرفتنا وقدراتنا الفردية، وهو يتضمن قبول "فجوات في المعرفة، أخطاء معرفية، عمليات غير موثوقة، وأكثر من ذلك بكثير" (Whitcomb et al., 2017). يتضمن التواضع أيضاً نظرة متوازنة لنقاط قوتنا وضعفنا، وتوجهنا نحو الآخرين بدلاً من التركيز الشديد على الذات، والقدرة على كبح الأنانية مثل الكبرياء أو العار، بحيث يحافظ على القبول الاجتماعي (McElroy et al., 2014). وفي جوهره، يعكس استعدادنا لإعادة النظر في آرائنا (Ballantyne, 2023).

والتواضع الفكري هو الاعتراف بالطابع الجزئي لفهم الشخص للأمر وتقدير ذكاء الآخرين (DeWall, 2023). وتم تعريف مصطلح التواضع الفكري بعدة طرق، لكن معظم التعريفات تتقارب مع فكرة أن التواضع الفكري ينطوي على الاعتراف بأن معتقدات وآراء المرء قد تكون غير صحيحة (Leary, 2018).

ويرى بعض العلماء أن التواضع الفكري هو ببساطة العكس من الغرور الفكري؛ ومع ذلك، يؤكد علماء آخرون أن التواضع الفكري قد يكون أكثر من ذلك (Buhay, 2023; Worthington & Garrett, 2023). بشكل عام، تم تعريف التواضع الفكري بأنه بنية متعددة الجوانب تتضمن وجهة نظر دقيقة لقدرات الشخص واعترافه بقيم الآخرين. بناءً على وجهة نظر أكثر دقة، تعني هذه البنية أن الشخص ليس متكبراً ولا متواضعاً جداً (Lumbreras et al., 2023).

كما سبق لاحظت الباحثة أن مفهوم التواضع الفكري مفهوم غني ومعقد، فهو مزيج بين الوعي الذاتي واحترام الآخرين. كما تشير التعريفات، إلى أن التواضع الفكري يتطلب القدرة على الاعتراف بحدود معرفتنا واستعدادنا لتقبل الآراء المختلفة، والتركيز على فكرة أن معرفتنا ليست كاملة وأن هناك دائماً مجال للتعلم يساهم في تعزيز العلاقات الاجتماعية والمهنية. كما يتطلب التواضع الفكري قدرة على الاعتراف بذلك الآخريين وعدم التقليل من شأن آرائهم، مما يفتح المجال للتعاون الفعال، وكبح الرغبة في الظهور بمظهر العالم، الأمر الذي يجعلنا أكثر مرونة في التعامل مع آراء الآخرين.

١,٢ عوامل تساعد على التواضع الفكري

تشرح نظرية الأنماط أن الأفراد الذين لديهم علاقة تربية رعاية مع من يعتني بهم أثناء الطفولة المبكرة يُظهرون موقفاً تواضعاً فكرياً في البلوغ (Ainsworth, 1991).

وفي دراسة من قبل (Leary, 2018)، تم تحديد عدة عوامل تساعد على التواضع الفكري:

- الوالدين والتعلم الاجتماعي: يلعب التعلم الاجتماعي دوراً مهماً في تشكيل التواضع الفكري، حيث يتعلم الأطفال من خلال مشاهدتهم كيفية التعبير عن اليقين وعدم اليقين بمعتقداتهم، وكيفية التعامل مع الخلافات والتغيير في الآراء بناءً على الأدلة.
- الثقافة: تختلف الثقافات في مدى تقديرها للانفتاح والمرونة والتسامح مع عدم اليقين والغموض. الأشخاص الذين ينشؤون في ثقافات تشجع على "تجنب عدم اليقين" قد يواجهون تحديات مختلفة في تطوير التواضع الفكري.
- التعليم: يمكن أن يؤثر التعليم بشكل متعارض على التواضع الفكري. على سبيل المثال، كلما زاد مستوى التعليم، زادت رؤيتهم لمدى عدم معرفتهم، وزادت تعقيدات المعرفة التي يتعلمونها، مما يمكن أن يساهم في التواضع الفكري. ومع ذلك، قد يزيد التعليم أيضاً من ثقة الأفراد في معرفتهم، خاصة في المجالات التي يكتسبون فيها خبرة عميقة.

تستنتج الباحثة مما سبق أن العديد من العوامل التي تؤثر على التواضع الفكري للأفراد، وهي ديناميكية معقدة بين العوامل الاجتماعية والثقافية والتعليمية.

١,٣ فوائد التواضع الفكري:

للتواضع الفكري العديد من الفوائد، حيث أشار كل من (Karabegovic, 2023; Stanciu, 2022) إلى أنه يمكن أن يكون للتعبير عن التواضع الفكري فوائد، خصوصاً فيما يتعلق بالسمعة، من حيث الإشارة إلى الكفاءة ومنع المبالغة في ادعاء التفوق. عندما يظهر الأفراد تواضعاً فكرياً من خلال الاستمتاع بوجهات نظر مختلفة والاعتراف بإمكانية أن يكونوا مخطئين، يُنظر إليهم على أنهم متواضعون وأكفاء. هذا يمكن أن يعزز سمعتهم، ويُنظر إليهم على أنهم يتمتعون بقدرات فكرية. من خلال عدم التفاخر بإنجازاتهم الفكرية، يمكن للأفراد تجنب المبالغة في ادعاء التفوق والحفاظ على صورة متواضعة. ويمكن أن يمنحهم ذلك من أن يُنظر إليهم على أنهم متعجرفون ومهيمنون. وبشكل عام، يمكن أن يساعد التواضع الفكري الأفراد في إدارة سمعتهم من خلال الظهور بالكفاءة وتجنب العواقب السلبية للمبالغة في ادعاء التفوق.

أضاف (Porter et al. (2022) أن التعرف على حدود المعرفة الشخصية والقابلية للخطأ يمكن أن يوفر فوائد اجتماعية وفردية، إذا تم التعبير عنها في اللحظة المناسبة وبالقدر المناسب. على المستوى الاجتماعي، يمكن أن يعزز التواضع الفكري التماسك الاجتماعي عن طريق تقليل التطرف في المجموعات وتشجيع العلاقات اليبينة المتناغمة. وعلى المستوى الفردي، يمكن أن يكون للتواضع الفكري تأثيرات مهمة على الرفاهية، واتخاذ القرارات، وعمليات التعلم الأكاديمي. بشكل عام، يمكننا القول إن التواضع الفكري يُعتبر أداة قوية لتعزيز التفاعل الاجتماعي، مما يُظهر أهمية تنبيه في البيئات الأكاديمية التربوية والمهنية.

١,٤ معوقات ممارسة التواضع الفكري

أشار كلا من (Westen (2006) & McElroy et al. (2014) أن معوقات ممارسة التواضع الفكري تشير إلى التحديات التي قد يواجهها الأفراد في بيئات مختلفة، والتي قد تجعل التواضع الفكري صعبًا في الممارسة وهي كالتالي:

١. يتضمن مناقشة الأفكار المرتبطة بالهوية، التي تستخدمها المجموعات كإشارة لولائها.
٢. تجربة المشاعر الأخلاقية السلبية مثل الازدراء أو الاشمئزاز، والتي تضيق ميول التفكير والعمل، وتزيد من التحيزات المعرفية، وتسبب سلوكًا متعجرفًا أو عنيدًا، وتُعزز الشعور بالفوق الأخلاقي، مما يقلل من التعاطف ويسهل العدوان.
٣. التفاوض على قرارات ذات مغزى، خاصة عندما يختلف الأفراد ويكونون عاطفيين بشأن النتائج.
٤. عدم توازن القوة في العلاقات، حيث يكون للقائد تأثير على الأفكار وتبادلها.

كما سبق، خلصت الباحثة إلى أن التواضع الفكري يتطلب بيئة داعمة وإدارة فعّالة. ومن المهم تعزيز الوعي بهذه المعوقات لتسهيل ممارسة التواضع الفكري في السياقات الأكاديمية.

١,٤ خصائص الشخص المتواضع فكريًا

أما عن خصائص الشخص المتواضع فكريًا، فقد حدد (Hannon, (2021) مجموعة من الخصائص المميزة للشخصية المتواضعة فكريًا، وأن الشخص الذي يظهر مجموعة من هذه الصفات لديه ما يستحق تسميته "التواضع الفكري":

- لا يفكرون كثيرًا في أنفسهم أو يعجبون بميزاتهم المثيرة للإعجاب.
- لا يعتقدون أن معتقداتهم أو مواقفهم أفضل أو أصح من وجهات النظر الأخرى.
- لا يظهرون الغرور أو الغطرسة، التي تنبع من رأي مرتفع في الذات.
- لا يبالغون في ميزاتهم الجيدة أو إنجازاتهم.
- يظهرون اهتمامًا ضعيفًا بمدى تميز مواهبهم.
- يعرضون اهتمامًا ضعيفًا بكيفية تصور ذكائهم، مما يعني أنهم يفتقدون الغرور الفكري.
- لا يتباهون أو يتفاخرون بإنجازاتهم الفكرية.
- لا يطالبون (وغالبًا ما يرفضون قبول) المعاملة الخاصة أو التكريم، حتى عندما يستحقون.
- لا يكونون دفاعيين عند الطعن في آرائهم أو يحاولون تفسير عيوبهم الفكرية.
- لا يتصدون للانتقادات عند التحدي أو يحاولون تفسير نقائصهم الفكرية.

- يأخذون الشكاوى والانتقادات على محمل الجد، حتى عندما لا يكون المنتقدون أشخاصًا ذوي سلطة.
- يعترفون بأخطائهم ونقائصهم.
- لديهم ميل للإذعان للآخرين.
- يعترفون بسخاء بمساهمات الآخرين.
- يظهرون عقلانية تجاه الأفكار الجديدة.
- يظهرون اهتمامًا بحدودهم الفكرية.

ترى الباحثة أن هذه الخصائص تعبر عن جوهر التواضع الفكري، وتظهر كيف أن هذه الصفات تساهم في تعزيز بيئة تعاونية وصحية، مما يؤدي إلى بيئة معرفية أكثر تميزًا.

١,٥ التواضع الفكري ونظرية الشخصية:

في السياق الشخصي للتواضع الفكري، وجدت الدراسات أن الأشخاص المتواضعين فكريًا للغاية هم متعاطفون للغاية، ومراعون، ومتفهمون، ورحيمون. يمكن القول إن الشخص الذي يعترف بحدوده سيظهر أيضًا موقفًا متعاطفًا تجاه الآخرين، وهو الوضع المعاكس للترجسية (Leary et al., 2017). كما أن التواضع الفكري يرتبط سلبًا بعدم التسامح مع الأفكار المعارضة، ويرتبط بشكل إيجابي بالانفتاح على الآراء البديلة. قدمت هذه النظرية موقفًا مفاده أن وجود التواضع الفكري سيؤثر على الترجسية في الفرد. علاوة على ذلك، أوضحت هذه النظرية أن الشخص المنفتح على المعتقدات المعارضة يقبل عيوبه، ومن غير المرجح أن يجادل عند انتقاده (Evans, 2020).

١,٦ التواضع الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة

تشير الدراسات حول التواضع الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة إلى أهمية هذه الصفة في تعزيز بيئات أكاديمية صحية وفعالة. ففي دراسة ارتقاء حافظ (٢٠٢٢)، التي استهدفت التعرف على التواضع الفكري لدى أساتذة جامعتي القادسية وبغداد وفقًا لمتغيرات النوع والتخصص واللقب العلمي، أشارت نتائج البحث إلى أن أساتذة الجامعتين القادسية وبغداد لديهم تواضع فكري.

كما وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية في التواضع الفكري تعود لمتغير الجنس (ذكور - إناث)، حيث يميل الذكور إلى التواضع أكثر من الإناث. أما بالنسبة للتخصص، فلا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التواضع الفكري تعود لمتغير التخصص العلمي الإنساني. كما أظهرت النتائج أن الأساتذة حامل لقب الأستاذ والأستاذ المساعد لديهم تواضع فكري دال إحصائيًا مقارنة بحامل لقب المدرس المساعد والمدرس. كما أظهرت النتائج أن أساتذة جامعة بغداد لديهم تواضع فكري أعلى من أساتذة جامعة القادسية.

كما هدفت دراسة (AL-ABEDI, 2021) إلى استكشاف التواضع الفكري لقادة الجامعة وكيفية مساهمته في التسامح التنظيمي. تم توزيع عينة عشوائية من ٣٠٠ مدرس، وأظهرت نتائج الدراسة وجود رابط بين التواضع الفكري والتسامح التنظيمي، بالإضافة إلى تأثير التواضع الفكري على التسامح التنظيمي. يعمل هذا على رفع الوعي لدى القادة بأهمية التواضع الفكري ودوره في تعزيز التسامح التنظيمي في جامعة الكوفة.

والأشخاص الذين يتمتعون بالتواضع الفكري يظهرون تفاعلات مختلفة تجاه وجهات النظر المتعارضة، بينما يواجه الأشخاص ذوو التواضع الفكري المنخفض صعوبة في التعامل مع هذه المواقف، نظرًا لضيق نطاق رؤيتهم وقبول فكرة أن يكونوا على خطأ (De Keersmaecker et al., 2021). كما أن الموظفين ذوي التواضع الفكري يتصفون بسلوك أقل سلبية مثل الصراعات، حيث

يقلل التواضع الفكري العالي من حدوث الصراعات (Danovitch et al., 2019). تستنتج الباحثة مما سبق أن التواضع الفكري عنصر أساسي لتعزيز فعالية المنظمات الأكاديمية، حيث يساهم في تحسين العلاقات بين الأعضاء، وتعزيز التعاون، وتقليل الصراعات.

٢ الصراع التنظيمي:

الصراع بصفى عامة، لا يمكن تجنبه بين البشر، حيث يحدث عندما يتفاعل كيانان اجتماعيان أو أكثر لتحقيق أهدافهم، مما يؤدي إلى اختلافات في الأفكار والقيم والمعتقدات والمهارات (De Dreu & Gelfand, 2008). تتعدد التخصصات التي يمكن من خلالها دراسة الصراع، من الفيزياء إلى علم النفس والاقتصاد، حيث تركز جميعها على كيفية إدارة الأفراد والمجموعات لتبعيتهم لبعضهم البعض.

٢,١ التعريف:

الصراع يُعرف عادة بأنه حالة من الخلاف أو عدم التوافق بين أطراف مختلفة، سواء في الهدف أو الطريقة المتبعة لتحقيقه (Patzak, 2012) والصراع التنظيمي هو حالة من النزاع تظهر نتيجة للأفكار والقيم والمصالح المدركة داخل وبين الهيكل التنظيمي الرسمي والسلطة، بما في ذلك الأفراد والمجموعات المتأثرة (CHETA-MACLEAN, 2023) كما أنه يُعرف بأنه الخلافات التي تحدث الصراعات داخل أو بين الأفراد أو المجموعات التي تعمل معًا في منظمة، سواء حول الوسائل أو الأهداف، مما يؤدي إلى اضطرابات أو عدم فهم في مكان العمل (Solaja, 2018; Vilas-Boas, 2018).

من التعريفات السابقة، تستنتج الباحثة أن الصراع جزء طبيعي من التفاعل البشري، ويحدث عندما تتباين الأهداف والقيم. هذا المفهوم يعكس الصراعات التي تنشأ نتيجة لاختلاف وجهات النظر،

وهذا يتطلب ضرورة فهم كيفية إدارة هذه الصراعات بشكل فعال. كما أنه يعكس التعقيدات المرتبطة بالتفاعلات داخل المنظمات. ويشمل هذا الصراع الأفراد والمجموعات، مما يتطلب فهماً دقيقاً لديناميات الأفراد والجماعات داخل المنظمات الأكاديمية.

وتعد الجامعة إحدى منظمات المجتمع ذات الطبيعة الأكاديمية، حيث إن أعضاء هيئة التدريس بما معرضون لخطر الصراع بين مهامهم الأكاديمية ومصالحهم الشخصية، مما ينجم عنه صراع أكاديمي. ويُطبق الصراع الأكاديمي نفس البناء الخاص بالصراع التنظيمي، ومن ثم ستقوم الباحثة في الإطار المفاهيمي بتناول الصراع التنظيمي في السياق الأكاديمي.

والصراع الأكاديمي يمكن تعريفه بالصدام بين مصالح الأفراد أو المجموعات داخل المؤسسات الأكاديمية، ويشمل عدة أشكال منها الصراع على السمعة العلمية، والمزايا الأكاديمية مثل الترقية، وغيرها. لا يقتصر الصراع الأكاديمي على المصالح الشخصية فقط، بل قد يندرج أيضاً تحت الصراعات حول الواجبات الأكاديمية والتحيز الفكري (Annane, 2019).

يتضح من التعريف السابق التحديات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس، كالمنافسة على السمعة العلمية والمزايا الأكاديمية. يُظهر ذلك كيف يمكن أن تؤثر هذه الصراعات على التعاون والبيئة التعليمية.

إن الصراع التنظيمي في السياق الأكاديمي يساعدنا في معرفة كيفية تفاعل الأفراد والجماعات داخل المؤسسات التعليمية، مما يعزز إدارة الصراعات والنزاهة في بيئة العمل الأكاديمية. يشمل الصراع الواضح مفاوضات بناءة وحالات من العنف، ويعكس الديناميكيات بين الأفراد أو المجموعات. يتم تحويل الصراع الكامن إلى صراع ظاهر من خلال عمليات الاتصال اللفظية وغير اللفظية، مع أو بدون استخدام التكنولوجيا (De Dreu, 2008).

٢,٢ تصنيف الصراع داخل المنظمات الأكاديمية:

لفهم أعمق للصراع التنظيمي، من الضروري استعراض تصنيفاته، حيث يمكن تصنيفه إلى أنواع متعددة بناءً على السياق الذي يحدث فيه، مثل الصراع بين الأفراد، أو بين المجموعات، أو حتى بين الأقسام المختلفة. يتيح هذا التصنيف للمنظمات معالجة الصراع بطرق أكثر فاعلية، بما يساهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز الإنتاجية.

كما يمكن تصنيف الصراع في بيئة العمل إلى صراع داخل المنظمة، الذي يحدث داخل منظمة واحدة، أو صراع بين المنظمات، الذي يحدث بين منطمتين أو أكثر. داخل المنظمة، يمكن تصنيف الصراع وفقاً للمستويات التي يحدث فيها، مثل الصراع الفردي والجماعي.

يمكن تقسيم الصراع داخل المنظمة إلى أربعة أنواع رئيسية: الصراع الرأسي، والصراع الأفقي، والصراع بين الموظفين، والصراع بين الأدوار (Hussein, 2019). يمكننا مما سبق تصنيف الصراع داخل

المنظمات الأكاديمية إلى صراع فردي، جماعي، رأسي، وأفقي، مما يوضح أن الصراع يمكن أن يظهر في مستويات متعددة. وهذا يتطلب استراتيجيات مختلفة للتعامل معه.

وينشأ الصراع داخل المنظمة من مصادر عدة مثل اختلافات في المهام، والقيم، والأهداف. وبناءً على هذه الظروف، يمكن تصنيف الصراع إلى صراع داخل الأشخاص، بين الأشخاص، داخل المجموعة، أو بين المجموعات (Rahim, 2017; Rahim, 2023; Vilas-Boas, 2018).

وهذه الأنواع الأربعة من الصراعات كما ذكرها (Rahim, 2023; Vilas-Boas, 2009; Kinicki, 2017; Rahim, 2018) على النحو التالي:

الصراع الشخصي: أو الصراع داخل الفرد، يحدث عندما يُطلب من عضو في المؤسسة أداء مهام وأدوار لا تتوافق مع خبراته واهتماماته وأهدافه وقيمه، مثل مواجهة قرارات متنافسين لا يمكنه اتخاذ أحدهما دون التضارب مع الأهداف والأدوار الأخرى.

الصراع بين الأشخاص: يُعرف أيضاً بالصراع الثنائي، ويشير إلى الصراع بين عضوين تنظييين أو أكثر من نفس المستوى أو وحدات مختلفة. تشمل الأسباب الاختلافات في الشخصيات، التجارب، التعليم، الخلفيات، القيم، المصالح، القوة، المراكز، المعلومات المتاحة، التفاهم، وموارد الإجهاد والتوتر. (Carlopio, 2012; Carlopio, 2012).

الصراع داخل المجموعة: يُعرف أيضاً بالصراع داخل الفرق العاملة، ويشير إلى الصراع بين أعضاء المجموعة أو بين مجموعتين فرعيتين أو أكثر داخل المجموعة. يتعلق هذا الصراع بأهداف المجموعة، مهامها، وإجراءاتها. حددت (Weingart, 2015) ثلاثة أشكال من الصراع داخل المجموعة: الصراع العلاقي، الصراع المهماتي، وصراع عمليات العمل.

الصراع بين المجموعات: يحدث هذا الصراع بين مجموعات مختلفة داخل المنظمة التي تسعى لتحقيق أهدافها، ويُعرف أيضاً بالصراعات بين المجموعات. يمكن أن تنشأ هذه النزاعات بسبب عدم التوافق في صنع القرارات، التنافس، الاختلافات في الأهداف أو التصورات، وسوء الفهم. يعتبر هذا الصراع محبطاً ومزعجاً لأنه يعيق تقدم الفريق نحو أهدافه، ويرتبط بمستويات عالية من التأثير السلبي على أعضاء الفريق وأدائهم (Weingart, 2015).

وترى الباحثة أن كل هذه الأنواع من الصراعات موجودة في المنظمات الجامعية، وقد تسبب ضعفاً في أداء المنظمة واستنزاف الموارد البشرية والمادية. كما أن التعرف على المصادر المختلفة للصراع، مثل اختلافات المهام والقيم، يساعد في فهم الأسباب الجذرية للصراعات، مما يتيح تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة الصراع داخل المنظمات. ويتفق ذلك مع ما أشار إليه (Martínez-López, 2022) من أن الصراع جزء طبيعي من كل منظمة، وأن الجامعة بحاجة إلى أن تكون على دراية بالصراعات الداخلية.

٢,٣ أسباب الصراع في المنظمات الأكاديمية

تشير نتائج الدراسات إلى أن أسباب الصراع في المؤسسات الأكاديمية تشمل مجموعة متنوعة من العوامل الشخصية والتنظيمية. تتراوح هذه العوامل من الغيرة والسلوك النرجسي إلى ضعف المعرفة باللوائح، مما يُظهر كيف يمكن أن تؤثر العلاقات الشخصية والمهنية على بيئة العمل.

كما أشارت دراسة (Kharadze et al., 2018) إلى أن الصراع في البيئات الأكاديمية يظهر بنسب متفاوتة حسب الفئة. حيث يتجنب طلاب الدكتوراه الدخول في الصراعات بسبب ضعف موقفهم ورغبتهم في تجنب الصراعات قبل مناقشة رسائلهم. كما يُعزى الطلاب والكوادر الأكاديمية والإدارية الصراعات إلى أسباب شخصية، وعدم الاحترافية، وسوء الإدارة.

وأوضحت دراسة (Akhlaghimofrad and Farmanesh, 2021) أن النزاعات في مكان العمل قد تنشأ بسبب الغيرة، والسلوك النرجسي، وعدم الرغبة في مساعدة الآخرين، مما يؤثر سلبًا على الأداء التنظيمي.

كما أظهرت نتائج دراسة دينا حسن ودعاء عثمان (٢٠١٩) أن أبرز أسباب الصراع في المؤسسات الأكاديمية تشمل ضعف معرفة أعضاء هيئة التدريس باللوائح والقوانين، ومشكلات الإشراف على الرسائل العلمية، والعلاقات بين أعضاء هيئة التدريس. وكانت أكثر أنواع الصراع شيوعًا هي الصراعات الشخصية، والصراع بين المجموعات، والصراع بين التخصصات العلمية، والدرجات الأكاديمية، مع أساليب مواجهة تشمل التنافس لتحقيق المصالح.

تسلط نتائج دراسة سارة النقشاش وأمل العنزي (٢٠١٦) الضوء على أن الأسباب الشخصية، التنافس على الموارد المادية والبشرية، وعدم استخدام أساليب الحوافز والمكافآت تشكل عوامل رئيسة للصراع داخل جامعة تبوك. هذا يتوافق مع ما أشار إليه فايزة عابد (٢٠١٧)، حيث ربطت الصراع بطبيعة التفاعلات الاجتماعية، بالإضافة إلى أسلوب إدارة المنظمة الذي يخدم المصالح الشخصية والفروق في الدرجات الأكاديمية.

كما أكدت دراسة (Muthanna 2018) على أن الازدراء والنرجسية وغياب الصدق والتعاون تعتبر من العوامل الأساسية التي تؤدي إلى النزاعات في مؤسسات التعليم العالي. وفي نفس السياق، أظهرت دراسة محمد قاسم (٢٠١٨) أن التأخير في صرف المستحقات المالية وعدم العدالة في توزيع المناصب الإدارية من أبرز أسباب الصراع بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة.

وعلى صعيد آخر، أشارت دراسة ريم حشمت (٢٠١٩) إلى أن زيادة ضغوط العمل، عدم وضوح الأهداف، وعدم العدالة في توزيع المقررات الدراسية والإشراف على الرسائل العلمية، بالإضافة إلى الرغبة في السيطرة والاستحواذ، كلها عوامل تساهم في تفاقم الصراع.

فيما يخص نتائج الدراسة الاستطلاعية التي أجرتها الباحثة في الدراسة الحالية، فقد أوضحت أن هناك صراعات واضحة بين الأفراد داخل الأقسام، مثل الصراع على الإشراف على الرسائل وتوزيع المقررات، خاصة مع وجود اللوائح الجديدة التي تحدد المقررات الإلزامية والاختيارية. كما أظهرت النتائج تفاوتاً في أساليب المعاملة بين الأقسام المختلفة، مما يؤدي إلى زيادة التوترات والصراعات، خصوصاً في ما يتعلق بالتنافس على السلطة والمقررات المشتركة، بالإضافة إلى الصراعات المالية المتعلقة بالكادر الأكاديمي.

يمكن أن تستنتج الباحثة من هذه النتائج أن الصراع داخل المنظمات الأكاديمية يعد أمراً طبيعياً، إلا أنه يتطلب استراتيجيات فعالة للتعامل معه، مثل تعزيز التعاون بين الأقسام، وضمان العدالة في توزيع الموارد والفرص، وتعزيز التواصل الفعال بين جميع أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية.

٤, ٢ آثار الصراع التنظيمي

يعتبر الصراع التنظيمي مصدراً للتوتر في البيئة المهنية، ولكن من الناحية الأخرى، يمكن أن يكون فرصة للتفكير النقدي والنمو على المستوى الفردي أو الجماعي إذا تمت إدارته بشكل مناسب (Zurlo et al., 2020) لذلك، من الضروري أن يعمل الموظفون والإدارة معاً لتحقيق آثار إيجابية بدلاً من السلبية، على الرغم من أن الصراعات يمكن أن تتضمن كلا النوعين من النتائج.

وفي هذا الصدد، أشارت دراسة كل من (Abiodun (2014) و (Hussein (2019) و (Rahim (2023) إلى عدة فوائد للصراع في بيئة العمل، ومنها:

١. يحفز الصراع التنظيمي الأفراد على بذل المزيد من الجهود والعمل بجد، مما يساعدهم في استخدام قدراتهم ومهاراتهم ومواهبهم. كما يلبي الصراع متطلبات نفسية مثل الهيمنة والتقدير، مما يتيح فرصاً للإبداع وتخفيف العدوانية.
٢. يمكن أن يؤدي الصراع التنظيمي إلى إثراء الأفكار وتشجيع الابتكار، كما في حالة الصراعات بين الإدارة والنقابات التي قد تسفر عن مزايا جديدة. يعزز الصراع التغييرات الاجتماعية والديناميات المشتركة، مما يضيف أبعاداً جديدة لحياة الأفراد داخل التنظيم.
٣. يسهل الصراع التنظيمي التفاهم المتبادل ويعزز التنسيق بين الإدارات والأفراد. كما يعزز العلاقات والتحالفات داخل المجموعة من خلال المناقشات، مما يحافظ على صحة المجموعة.
٤. يخلق الصراع التنظيمي بين المجموعات وحدات جديدة ويعزز التعاون من خلال السعي لتحقيق الأهداف المشتركة. حيث يدفع الأفراد للعمل معاً لحل التحديات التي تثيرها الصراعات، مما يحفز الإبداع و يتيح الفرصة لاستكشاف حلول فعالة للمشكلات.

٥. يوفر الصراع التنظيمي فرصاً لأعضاء المنظمة للتفاعل مع وجهات نظر متنوعة، مما يعزز الاتصال ويمنح الأعضاء الأدوات اللازمة لحل الصراعات في المستقبل. ومن ناحية أخرى، قد يؤدي الصراع إلى تأخير اتخاذ القرارات، مما يجبر المشاركين على استكشاف الاحتياجات والقضايا بمزيد من التفصيل عند السعي لاتخاذ قرارات جماعية.

في هذا السياق، أشارت دراسة (Hussein and Al-Mamary (2019) إلى أن

للصراع التنظيمي آثاراً سلبية تتجلى في الاستجابات النفسية والسلوكية والسيولوجية كما يلي:

١. الاستجابات النفسية:

- عدم الرضا الوظيفي: شعور عام بالاستياء تجاه العمل.
- خيبات الأمل: شعور بالفشل أو عدم القدرة على تحقيق الأهداف.
- عدم الاهتمام بالعمل: فقدان الحافز والدافع للقيام بالمهام.
- زيادة قلق العمل: شعور دائم بالقلق تجاه الأداء والنتائج.
- الإجهاد المرتبط بالعمل: ارتفاع مستويات الضغط النفسي والإجهاد.
- الاكتئاب: ظهور أعراض الاكتئاب نتيجة للتوتر المستمر.
- التوتر النفسي والعصبية: زيادة في مستويات التوتر والشعور بالعصبية.

٢. الاستجابات السلوكية:

- الإفراط في استخدام المواد السامة: مثل التدخين وشرب الكحول كوسيلة للتعامل مع الضغوط.
- العدوانية في التفاعلات الاجتماعية: تصرفات عدوانية تؤثر على العلاقات بين الزملاء.
- العمل التخريبي: السلوكيات التي تتسبب في إلحاق الضرر بالمنظمة أو البيئة العملية.
- انخفاض مستوى التواصل مع الآخرين: تراجع في فعالية الاتصال بين الأفراد.
- مقاومة التأثير وعدم الاستجابة للتوجيهات الإدارية: عدم قبول التوجيهات أو التغييرات المطلوبة.

٣. الاستجابات الفسيولوجية:

- زيادة إطلاق الأدرينالين: مما يؤدي إلى زيادة نبضات القلب وضغط الدم.
- إفراز المزيد من حمض الهيدروكلوريك في المعدة: مما قد يؤدي إلى مشكلات هضمية مثل القرحة.
- تفاقم مشاكل الجهاز التنفسي: مثل الربو، نتيجة للقلق والتوتر.
- ارتفاع ضغط الدم: مما يزيد من مخاطر الإصابة بمشاكل الشريان التاجي.

تستنتج الباحثة مما سبق أن الصراع في البيئة التنظيمية له جوانب إيجابية وسلبية على حد سواء. ولكي يُعزز الصراع الابتكار والتفاعل، فإنه يتطلب وجود استراتيجيات فعالة لإدارة الصراع لتقليل الآثار السلبية على الأفراد والمنظمة.

٢,٥ نظرية الصراع التنظيمي

يرى أنصار نظرية الصراع التنظيمي أن الصراعات التنظيمية يمكن أن تكون نتيجة طبيعية لتفاعل المسؤوليات والأدوار والعمل المشترك، وليس فقط نتيجة للخلافات الشخصية أو القيمية. كما يشيرون إلى أن التمييز بين تنازع الأدوار والصراعات الشخصية يوضح أن النزاع قد ينشأ نتيجة لعدم وضوح المهام أو تداخلها (Mikkelsen & Clegg, 2019; De Dreu & Beersma, 2005) ومن ثم، تستشف الباحثة أهمية تنظيم المسؤوليات والأدوار المحددة في بيئة العمل لتقليل الصراعات داخل المنظمات، وخاصة الأكاديمية.

٢,٦ تأثير السمات الشخصية على الصراع

تُظهر الأدبيات أن الأشخاص النرجسيين قد يسهمون في خلق بيئة غير صحية، مما يؤدي إلى صراعات تنظيمية. ويتجلى ذلك من خلال ميلهم للسيطرة والسعي لتحقيق أهدافهم الشخصية على حساب باقي المجموعة، بالإضافة إلى الرغبة في الظهور. وبالتالي، يمكن القول إن سمات الشخصية الفردية تلعب دوراً هاماً في تفعيل أو تهدئة الصراعات داخل المنظمة، خاصة عندما يتعلق الأمر بسمات مثل النرجسية التي تعيق التفاعل التعاوني (Sedikides & Campbell, 2017).

من جهة أخرى، تدعم الدراسات النفسية السابقة فكرة أن الصراعات تنشأ نتيجة الإدراك الفردي للاختلافات. فالتفاعلات التي تحدث بين الأفراد عند مواجهة اختلافات في القيم والمعتقدات تدفع الأفراد إلى التدخل في محاولات لحل الخلافات. هذا النوع من الصراع، إذا تم التعامل معه بشكل صحيح، يمكن أن يكون بناءً، حيث إنه يؤدي إلى تبادل الأفكار والخبرات، مما يعزز التغيير الإيجابي (De Dreu & Beersma, 2005).

مما سبق تستنتج الباحثة، أن تنظيم المسؤوليات والأدوار، وفهم تأثير السمات الشخصية، بالإضافة إلى التعامل البناء مع الاختلافات، تمثل عوامل رئيسية يمكن أن تسهم في تقليل الصراعات وتعزيز التعاون داخل المنظمات الأكاديمية.

كما أن التواضع الفكري يشجع الأفراد على رؤية الآراء والمعتقدات كقابلية للخطأ، ويزيد من استعدادهم لرؤية صحة آراء الآخرين. يرتبط التواضع الفكري بتقليل التحامل العاطفي والاستعداد للتصالح والمغفرة مع الآخرين، مما يسهم في فتح الأذنين أمام آراء معاكسة وتحسين العداء والغلق العقلي (Koetke, 2024). من هذا المنطلق، يمكن القول إن التواضع الفكري يُحسن من أسلوب الأفراد

أثناء النقاش، كما يعزز مهارات التفكير النقدي، حيث يشجع على البحث عن الحقائق بدلاً من التمسك الأعمى بالآراء الشخصية.

كما أشارت نتائج الدراسة التي أجراها (Porter et al., 2022) إلى أن الأشخاص الذين يتسمون بالتواضع الفكري كانوا أقل عرضة للانخراط في الصراعات، مما يشير إلى وجود علاقة سلبية بين التواضع الفكري والصراعات.

كما يعد ضعف العمل التعاوني من النتائج الرئيسة للصراع بين الأشخاص على المستوى التنظيمي، نتيجة لغموض الدور والمخاطر النفسية والاجتماعية. وهذه العوامل تزيد من مستويات الصراع التنظيمي وتؤثر سلباً على الرضا الوظيفي (Sureda et al., 2019).

كما تحدث النزاعات نتيجة للتفاعلات بين الأشخاص المترابطين الذين يرون أن مصالحهم غير متوافقة أو غير متسقة أو متوترة. يتم تعريف النزاعات الشخصية على أنها أي تضارب بسيط أو كبير في الآراء بين شخصين أو أكثر، مما يؤدي إلى جدال أو قتال بينهما. يُشير النزاع إلى موقف يعتقد فيه أحد الأفراد أن الآخر قد قال أو فعل شيئاً يؤثر سلباً عليه أو على الآخرين. (Ejbye-Ernst, 2023) ووفقاً لدراسة (Venz, 2022)، تحدث الصراعات في بيئة العمل بسبب المواقف والسلوكيات والشخصيات المتنوعة للموظفين، وهي ظاهرة لا مفر منها وطبيعية. من المستحيل القضاء عليها بشكل دائم.

كما سبق، نستنتج أن التواضع الفكري يقلل من الصراعات، سواء كانت شخصية أو تنظيمية، ويعزز العمل التعاوني، كما أنه يحسن جودة التواصل بين الأفراد، مما ينعكس بشكل إيجابي على الأشخاص في بيئات العمل.

٣ النرجسية الفخمة (Grandiose Narcissism)

٣,١ التعريف:

تُعرّف النرجسية عن حب الشخص المفرط لذاته، ورغبته المستمرة في الحصول على الاهتمام والتقدير من الآخرين. كما أشار (Freud, 2014) إلى أن هذا المفهوم يتطور مع الزمن ليشمل الأهمية الذاتية المبالغ فيها، والتي أشار إليها (Gao et al., 2024). ورغم هذا الإحساس بالعظمة، فإن النرجسية تتضمن في الأساس رؤية ذاتية هشّة، كما أشار (Di Pierro et al., 2023)، مما يجعلها متناقضة.

تتسم النرجسية أيضاً بنمط سلوكي طويل من العظمة، والرغبة المتزايدة للإعجاب، وعدم القدرة على التسامح والتعاطف مع الآخرين (Miller et al., 2021). وتشير النرجسية إلى مدى حب الفرد لنفسه ورغبته في الحصول على الاهتمام والتقدير من الآخرين (Freud, 2014). تعرف أيضاً

بأهمية الذات (Gao et al., 2024)، وتتضمن رؤية ذاتية هشة (Di Pierro et al., 2023) وتتميز بنمط ثابت وطويل الأمد من العظمة والحاجة الملحة للإعجاب، وعدم التعاطف مع الآخرين (Miller et al., 2021).

٣,٢ النرجسية الفخمة وتأثيراتها

يمتاز الأفراد النرجسيون بتقدير أنفسهم بشكل إيجابي عن أقرانهم، ويعتقدون أنهم أفضل بكثير من الآخرين. يسعون بشدة للحصول على ردود فعل إيجابية من الآخرين، وقد يتجاوزون بسلوك سلبي إذا لم يحصلوا على هذه الردود (Juwono et al., 2022). ويمتلك النرجسيون اعتقادات قوية بأنه يجب أن يُعجبوا ويُتابعوا من قبل الآخرين، وإذا لم يتم تلبية هذه التوقعات، قد يظهرن سلوكيات سلبية تجاه الآخرين مثل الإزعاج والسلوكيات السلبية (Ackerman et al., 2019).

٣,٣ أنماط النرجسية وسماؤها:

على الرغم من أن النرجسية يمكن أن تُعتبر صفة طبيعية وقابلة للتكيف، إلا أنها قد تظهر بطرق مرضية وغير فعالة، وتتجلى في نمطين رئيسيين: النرجسية الفخمة والنرجسية الضعيفة (Pincus & Lukowitsky, 2010). وأظهرت الأبحاث أن الأبعاد الفخمة والضعيفة للنرجسية لها شبكة اسمية متنوعة واسعة النطاق، تُظهر أنماطًا مختلفة من السلوكيات وعوامل مسببة مختلفة (Miller et al., 2017).

وقد تم استكشاف أنماط النرجسية باستخدام مجموعة متنوعة من العناوين النفسية، مثل العلنية، الأنانية، الغفلة، الاستعراضية، والسيكوباتية للنرجسية الفخمة. بينما تتضمن النرجسية الضعيفة الرغبة الشديدة، وتجنب الاتصال، واليقظة المفرطة الخجولة. بشكل عام، تترافق النرجسية الفخمة بسمات مثل الفظاظة، الهيمنة الشخصية، الامتناسص الذاتي، القسوة، والتلاعب بالآخرين. ترتبط النرجسية الفخمة إيجابيًا بتقدير الذات، بينما ترتبط سلبًا بالضيق النفسي. على الجانب الآخر، ترتبط النرجسية الضعيفة بزيادة معدلات الضيق النفسي والعواطف السلبية مثل القلق والعار، وتتميز بتدني احترام الذات ومشاعر الدونية، بالإضافة إلى سلوكيات شخصية أنانية وعدائية، مثل الانطوائية والتجنب (Pincus et al., 2014).

ويتسم النرجسيون العظماء بمشاعر الثقة بالنفس والانبساط، ويعبرون عن الهيمنة والعظمة. لديهم استراتيجيات تعزيز الذات صريحة، ويظهرون ميلًا إلى البحث عن الأضواء وإظهار سلوكيات تتمحور حول الذات وتجاهل العلاقات الاجتماعية (Rhodewalt, 2002). وعلى العكس من ذلك، يتميز النرجسيون الضعفاء بمشاعر عميقة من النقص والعجز والانطواء الشديد وعدم الثقة بالنفس (أو الشك الذاتي). غالبًا ما يكونون غير آمنين، شديد الحساسية للنقد، مع ميل إلى إظهار النضوب

والاكتئاب (Schoenleber, 2011) وبالتالي، فإن النرجسية العظيمة والضعيفة مختلفتان تمامًا عن بعضهما البعض.

وتشترك كل من النرجسية الفخمة والضعيفة في العديد من الميزات، خاصة الرغبات غير الملباة للانتباه والحب والاعتراف. وأشارت الدراسات إلى أن هذين النوعين من النرجسية مرتبطان ببعضهما البعض. ومع ذلك، يميل الأفراد ذوو النرجسية العظيمة إلى التفاعل بشكل مختلف مع التهديدات للذات مقارنة بالأفراد ذوي النرجسية الضعيفة. غالبًا ما يستخدم الأول استراتيجيات خارجية، خاصة العدوان، في حين أن الثاني يظهر ردود فعل داخلية غير قادرة على التكيف. وبالتالي، يختلف الأفراد في تفاعلهم مع البيئة والتهديدات النفسية بشكل ملحوظ (Miller et al., 2010; Wink, 1991).

مما سبق تستنتج الباحثة أن الاختلاف بين النمطين يظهر أن النرجسية ليست ظاهرة أحادية البعد، بل هي متعددة الأبعاد. يمكن أن تتخذ أشكالًا مختلفة تؤثر بطرق متباينة على الفرد والمجتمع. حيث إن النرجسيين الفخمين ربما يكونون أكثر قدرة على التعامل مع التحديات البيئية والمهنية نظرًا لتمكنهم من استراتيجيات تعزيز الذات، بينما النرجسيون الضعفاء يواجهون تحديات أكبر على مستوى الصحة النفسية والعلاقات الاجتماعية بسبب هشاشتهم الداخلية.

النرجسية الفخمة موضوع الدراسة تشير إلى وجود صورة ذاتية مبالغ فيها، حيث يتميز الأفراد بها بسلوكيات استغلالية واستعراضية، ويُكون لديهم أوهام مثالية عن أنفسهم. يمكن أن تتضمن استراتيجيات تعزيز الذات غير القادرة على التكيف، وينظرون إلى أنفسهم كأفراد فريدين ويتوقعون معاملة خاصة (S. Gao et al., 2023; Gore & Widiger, 2016; Miller et al., 2017; A. L. Pincus & M. R. Lukowitsky, 2010).

تشمل النتائج الإيجابية للنرجسية الفخمة التسامح في بعض الحالات، بينما تشمل النتائج السلبية الصراعات، والتلاعب، والعلاقات السيئة، ومشاكل الثقة، والوحدة (KESKIN & SARGIN, 2020) وفقًا لدراسة (Juwono et al. (2022). يرى الأفراد النرجسيون أنفسهم بإيجابية أكثر من أقرانهم، ويعتقدون أنهم أفضل بكثير من الآخرين. وإذا لم يتم الحصول على هذا التقييم، يتجاوزون بسلوك سلبي للغاية.

النرجسية الفخمة تخفي مشاعر عميقة من الدونية، ويحاول أصحابها حل هذه المشاعر من خلال التنظيم الذاتي والسعي إلى تأكيد الذات من خلال وجهة نظر الآخر والموافقة عليه. يُعتبر الاهتمام الكبير بالتقدير الذاتي والقلق المفرط بشأن تقييم الآخرين عناصر رئيسة للنرجسية الفخمة (Boursier et al., 2020).

تضح من خلال ما سبق، إنه يمكن اعتبار الاهتمام الكبير بالتقدير الذاتي والقلق المفرط بشأن تقييم الآخرين أساسيين للترجسية الفخمة، وهو ما يعكس أبعاد السلوك والعلاقات لدى الأفراد الذين يتسمون بالترجسية الفخمة.

ووفقاً لنموذج معالجة ذاتي ديناميكي للترجسية أشار (Morf & Rhodewalt, 2001)، إلى أن التقلبات في تنظيم احترام الذات يمكن أن تؤدي إلى قابلية التغيير من الضعف إلى العظمة. وتشكل الذات الترجسية وفقاً لهذا المنظور من خلال التفاعل الديناميكي للعمليات المعرفية والعاطفية داخل الشخصية، والتي تتضمن استراتيجيات التنظيم الذاتي المعروضة في الساحة الاجتماعية. تشمل هذه الاستراتيجيات تقلبات في تنظيم احترام الذات، وإدارة المثل العليا للأنا، والسعي وراء الكمال، والنقد الذاتي (Ronningstam, 2010).

٣,٤ معايير تشخيص الشخصية الترجسية

وفقاً للدليل التشخيصي والإحصائي للاضطرابات النفسية (DSM-5) **Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition**، تُعتبر الترجسية نمطاً كبيراً من العظمة (سواء في الخيال أو السلوك)، والحاجة إلى الإعجاب، والافتقار إلى التعاطف، بدءاً من مرحلة البلوغ المبكرة، والذي يظهر في مجموعة متنوعة من السياقات. يتطلب تشخيص الترجسية وجود خمسة (أو أكثر) من المعايير التالية:

١. إحساس كبير بأهمية الذات: يبالغ في الإنجازات والمواهب، ويتوقع أن يتم الاعتراف به على أنه متفوق دون إنجازات متناسبة.
٢. الانشغال بأوهام النجاح غير المحدود: تشمل القوة، التألق، الجمال، أو الحب المثالي.
٣. الاعتقاد بأنه "متميز": يعتقد أنه فريد ولا يمكن فهمه، أو يجب أن يرتبط بأشخاص مميزين (أو مؤسسات) أخرى عالية المستوى.
٤. يتطلب الإعجاب المفرط: يحتاج إلى الحصول على تقدير دائم من الآخرين.
٥. شعور بالاستحقاق: يتوقع معاملة خاصة أو الامتثال التلقائي لتوقعاته.
٦. استغلالي في علاقاته: يستفيد من الآخرين لتحقيق مآربه الشخصية.
٧. يفتقر إلى التعاطف: لا يعترف بمشاعر واحتياجات الآخرين.
٨. غالباً ما يغار من الآخرين أو يعتقد أن الآخرين يحسدونه.
٩. يظهر سلوكيات أو مواقف متعجرفة ومتغطرسة (ص. ٦٦٩).

٣,٥ مسببات النرجسية

بالنسبة لمسببات النرجسية، أشارت دراسة (Talmon, 2021; Bertele, 2022) إلى أن سوء معاملة الأطفال يتنبأ بسمات نرجسية في البالغين.

٣,٦ النظريات المفسرة للنرجسية

٣,٦,١ النرجسية ونظرية كيرنبرغ

يرى كيرنبرغ أن الأشخاص النرجسيين ينتمون عادةً إلى بيئة والدية عدوانية وباردة. وفي المستقبل، يظهرون نفس الأنماط السلوكية المميزة في علاقاتهم (Christopher, 2001). وذكر أن إحدى سمات النرجسي هي ميله للرد بقوة عند انتقاده. افترضت هذه النظرية وجود ارتباط إيجابي بين النرجسية والصراعات بين الأشخاص (Kernberg, 1988).

٣,٦,٢ النرجسية وفقاً للنماذج المعرفية الاجتماعية

وفقاً لهذه النماذج، الهدف الرئيس للنرجسيين هو الحفاظ على ذاتهم المتضخمة من خلال استراتيجيات التنظيم الذاتي، خاصة في العلاقات مع الآخرين. يُستخدم الآخرون كأداة لتحقيق هذا الهدف، سواء عبر التقدير أو الإعجاب (Back, 2018). يمكن وصف جوهر الأشكال المختلفة للنرجسية بالاستحقاق والأهمية الذاتية ((Krizan, 2018)، من حيث الانشغال بالمصالح والاهتمامات الخاصة، وكذلك الشعور بالحق في امتيازات خاصة (Ackerman, 2017).

٣,٧ التواضع الفكري والنرجسية

تناولت دراسة Mukhtar et al. (2023) تأثير التواضع الفكري على النزاعات الشخصية والنرجسية لدى المعلمين الذين يدرسون على المستوى الجامعي في روالبندي. تم جمع البيانات من ٦٠٠ مشارك تتراوح أعمارهم بين ٣٤ و٤٥ عامًا، حيث شملت العينة ٢٩٧ ذكراً و٣٠٣ إناث. أظهرت النتائج وجود تأثير كبير وسلبي للتواضع الفكري على الصراعات الشخصية والنرجسية. من ناحية أخرى، ارتبطت النرجسية والصراعات الشخصية بشكل إيجابي مع بعضها البعض. كما تم تقييم الفروق بين الجنسين عبر متغيرات الدراسة، حيث أظهرت النتائج أن الذكور يمتلكون مستوى أعلى من التواضع الفكري، ولكن لم يتم العثور على فروق كبيرة أخرى بين الجنسين في المتغيرين الآخرين.

فروض الدراسة:

١. توجد علاقة ارتباطية سلبية دالة إحصائياً بين التواضع الفكري والنرجسية لدى أعضاء هيئة

التدريس بالجامعة.

٢. توجد علاقة ارتباطية سلبية دالة إحصائياً بين التواضع الفكري والصراع التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
٣. توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الصراع التنظيمي والنجسية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
٤. يسهم التواضع الفكري في النجسية الفخمة لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
٥. يسهم التواضع الفكري في الصراع التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
٦. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس على متغيرات الدراسة تبعاً لسنوات الخبرة لكل لقب علمي (أستاذ ذو خبرة ≤ 5 سنوات، أستاذ ذو خبرة > 5 سنوات)، (أستاذ مساعد ذو خبرة ≤ 5 سنوات، أستاذ مساعد ذو خبرة > 5 سنوات)، (مدرس ذو خبرة ≤ 3 سنوات، مدرس ذو خبرة > 3 سنوات).
٧. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس على متغيرات الدراسة تبعاً للنوع (ذكور - إناث) لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

المنهجية والإجراءات:

أولاً: منهج الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الارتباطي، وذلك لملاءمته لأهداف الدراسة، إلى جانب معرفة العلاقة التي تربط بين متغيراتها للوصول إلى تعميمات.

ثانياً: العينة

تكونت عينة الدراسة من (١٥٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، تم اختيارهم بطريقة

عشوائية، وتم توزيعهم كما في جدول (١) التالي:

جدول ١

الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة:

المجموع	أصول التربية	الإدارة التعليمية	التخصص			النوع		الخبرة	اللقب العلمي
			علم النفس	المناهج	الصحة النفسية	إناث	ذكور		
١٠	٣	١	١	٢	٣	٢	٨	≤ 5 س	أستاذ
٤٦	١٢	٨	٧	١٠	٩	٢٧	١٩	> 5 س	
٣٩	٨	٦	٧	١١	٧	١٢	٢٧	≤ 3 س	أستاذ
١٧	٣	١	٤	٦	٣	١٠	٧	> 3 س	مساعد
١٨	٣	٢	٤	٤	٥	١٢	6	≤ 3 س	مدرس
٢٠	٤	٣	٤	٦	٣	١٠	١٠	> 3 س	
١٥٠	٣٣	٢١	٢٧	٣٩	٣٠	٧٣	٧٧		المجموع
									العمر

من ٣٠ - ٨٠ عام

ثالثًا: أدوات الدراسة:

١- مقياس التواضع الفكري لأعضاء هيئة التدريس "إعداد الباحثة":
هدف المقياس الحالي إلى قياس مدى إدراك عضو هيئة التدريس لحدوده الفكرية، واستعداده لقبول الأفكار الجديدة، ومدى تقديره لذكاء الآخرين. ولإعداد هذا المقياس، قامت الباحثة بالخطوات التالية:
أ. الاطلاع على الدراسات السابقة والمراجع التي تناولت التواضع الفكري؛ وذلك لفهم عميق للتواضع الفكري، بما في ذلك تعريفاته، أبعاده، ومكوناته الأساسية.
ب. الاطلاع على بعض المقاييس الأجنبية والعربية التي تناولت التواضع الفكري، مثل: مقياس التواضع الفكري إعداد (Krumrei-Mancuso, 2016)، ومقياس (Alfano, 2017)، ومقياس (Porter, 2018)، ومقياس (Haggard, 2018). ومقياس بشرى حسين (٢٠٢٣). ونظرًا لتعدد الأبعاد في هذه المقاييس، واختلاف العينة من حيث الخصائص النمائية والمعرفية والثقافية، قامت الباحثة بإعداد مقياس التواضع الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس مستعينةً بهذه المقاييس. وقد ساعدت هذه الخطوة الباحثة في تحديد الأبعاد التي تم قياسها، وكذلك طبيعة البنود أو الفقرات التي استخدمت في تقييم التواضع الفكري، بالإضافة إلى تعديل وتطوير المقياس ليكون أكثر دقة وملاءمة لعينة الدراسة.
ج. استفادت الباحثة من المصادر السابقة في اشتقاق أبعاد مقياس التواضع الفكري والصياغة الأولية لبنوده.

ح. أعدت الباحثة مقياس التواضع الفكري في صورته الأولية، حيث تكون المقياس من جزء خاص بالبيانات الديموغرافية: الجامعة، النوع (ذكور- إناث)، الدرجة العلمية (مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ)، العمر، والجزء الثاني يحتوي على (٢٣) عبارة، وكانت بدائل الاستجابات من خمسة بدائل طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي (تنطبق بشدة (٥ درجات) - تنطبق (٤) - محايد (٣) - لا تنطبق (٢) - لا تنطبق بشدة (١)). وقد قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته الأولية على (٥) من الأساتذة المتخصصين في الصحة النفسية، ومن ثم جاءت النتيجة بتعديل بعض العبارات لتناسب الهدف المراد تحقيقه منها، كما هو موضح في الجدول (٢) التالي:

جدول ٢

جدول آراء السادة المحكمين لمقياس التواضع الفكري

م	العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
١	من المهم أن نتواضع ونعترف بأننا لا نملك كل الإجابات.	التواضع أمر مهم، وأعترف أنني لا أملك كل الإجابات.
٢	يجب ألا نخجل من طرح الأسئلة، حتى لو كانت الأسئلة بسيطة.	شخصياً، لا أخجل من طرح الأسئلة، حتى لو كانت بسيطة.

م	العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
٣	على استعداد لتغيير رأيي إذا ظهرت معلومات جديدة.	أنا على استعداد لتغيير رأيي إذا ظهرت معلومات جديدة تستوجب ذلك.
٤	أتعلم أشياء جديدة من تحاوري مع الآخرين.	أكتسب مهارات جديدة عند تحاوري مع الآخرين.

د - قامت الباحثة بحساب كفاءة المقياس من خلال معامل الثبات والصدق العاملي والتجانس الداخلي.
هـ - أعدت مقياس التواضع الفكري في صورته النهائية، والتي تكونت من (٢٣) عبارة، موزعة على ثلاثة أبعاد: البعد الأول: حدود المعرفة الشخصية والانفتاح الفكري، وتضمن (١٢) عبارة. البعد الثاني: تنظيم الغطرسة الفكرية، وتضمن (٦) عبارات. البعد الثالث والأخير: تقدير ذكاء الآخرين، وتضمن (٥) عبارات. تم تصحيح المقياس وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (١= لا تنطبق بشدة، ٢= لا تنطبق، ٣= محايد، ٤= تنطبق، ٥= تنطبق بشدة).
الكفاءة السيكمترية للمقياس:

أ. الاتساق الداخلي: وذلك من خلال إيجاد درجة ارتباط كل بند من بنود المقياس بالدرجة الكلية للعامل الذي تنتمي إليه، والجدول (٣) التالي يوضح ذلك:

جدول ١

الاتساق الداخلي لمفردات مقياس التواضع الفكري لأعضاء هيئة التدريس

م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط
١	.**٧٢٦	٩	.**٧٩٦	١٧	.**٧٧٥
٢	.**٦٥٢	١٠	.**٨٦١	١٨	.**٥٣٨
٣	.**٧٥٥	١١	.**٧٢٥	١٩	.**٧١٢
٤	.**٨٣٤	١٢	.**٨٦٢	٢٠	.**٧٠٠
٥	.**٣٤٣	١٣	.**٧٦٦	٢١	.**٥٦٠
٦	.**٨٣٠	١٤	.**٨٢٠	٢٢	.**٧٤١
٧	.**٨٥٩	١٥	.**٧٥٣	٢٣	.**٦٩١
٨	.**٦٤٨	١٦	.**٦١٦		

يتضح من الجدول السابق وجود ارتباط موجب بين مفردات المقياس والبعد الذي تنتمي إليه وجميعها داله عند مستوى (٠,٠١).

ب. ثبات المقياس:

لقياس مدى ثبات المقياس، استخدمت الباحثة معادلة McDonald's Omega باستخدام ماكرو؛ حيث إن معادلة "أوميغا" أكثر مرونة ودقة في الحالات التي تكون فيها البنود غير متساوية في مساهمتها في البعد المقاس، أو عندما تكون افتراضات ألفا غير محققة (Hayes & Coutts, 2020, p.2). تم تطبيق المقياس على عينة مكونة من (٦٠) فرداً، وتم استبعادهم من العينة الأساسية.

كما تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية جتمان. الجدول (٥) التالي يوضح معاملات ثبات أداة الدراسة:

جدول ٥

معاملات ثبات مقياس التواضع الفكري

أوميجا	جتمان
.٩٧٢	.٩٣٧

ج. الصدق العاملي:

لتحليل العوامل، قامت الباحثة باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي. أولاً، تم فحص قابلية البيانات لكفاية أخذ العينات باستخدام مقياس (Kaiser (KMO = 0.937 واختبار Bartlett's (1437.638)، وكلاهما يشير إلى أن البيانات مناسبة للتحليل العاملي. تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي، باستخدام طريقة المكونات الأساسية، وتم تدوير الأبعاد باستخدام تدوير بروماكس (أي مائل) لتعزيز قابلية تفسير العامل. حيث يفضل الدوران المائل على المتعامد عندما يتوقع أن ترتبط العوامل. ووفقاً لحك جيلفورد، تم اعتبار التشبع الملائم الذي يبلغ ٠,٣ فأكثر. ويوضح جدول (٤) مصفوفة العوامل لفقرات مقياس التواضع الفكري بعد التدوير المائل واختيار التشبع الأعلى.

جدول 2

مصفوفة العوامل لفقرات مقياس التواضع الفكري بعد التدوير المائل

م	العبارة	1	2	3
١٥	أستمع لوجهات نظر مختلفة.	0.926	0.767	0.608
٩	الاعتراف بحدود معرفتي يفتح المجال أمامي للتعلم والنمو.	0.900	0.765	0.639
١٩	أنا على استعداد لتغيير رأيي إذا ظهرت معلومات جديدة تستوجب ذلك.	0.874	0.691	0.629
١٠	الاعتراف بحدود معرفتنا هو دليل على القوة، وليس الضعف.	0.870	0.726	0.591
٧	أستمع باهتمام لآراء الآخرين، حتى لو لم أتفق معها.	0.858	0.827	0.591
٢٢	التواضع أمر مهم، وأعترف أنني لا أملك كل الإجابات.	0.844	0.742	0.809
١	شخصياً، لا أعرف كل شيء، وأتعلم دائماً أشياء جديدة.	0.843	0.522	0.655
١١	لدي استعداد لتقبل الأفكار الجديدة الجيدة.	0.816	0.781	0.507
٢٠	أحاول أن أكون موضوعياً في أحكامي بعيداً عن التعصب.	0.811	0.548	0.598
٢٣	شخصياً، لا أخجل من طرح الأسئلة، حتى لو كانت بسيطة.	0.802	0.742	0.784
١١	من المهم أن أكون قادراً على إجراء حوارات جادة وفعالة مع الآخرين.	0.781	0.720	0.488
٤	أدرك أنني لا أعرف كل شيء، لذا أسعى إلى التعلم.	0.766	0.514	0.501
١٤	أحرص على أن أكون على مستوى خبرتي أو معرفتي لا يؤدي إلى التكبر أو التقليل من آراء الآخرين.	0.822	0.888	0.573
١٢	أعترف بأخطائي الفكرية وأصححها.	0.625	0.828	0.604
٨	أسعى لتحسين أفكارتي، لذا أبحث عن طرق جديدة للتفكير.	0.500	0.828	0.301
١٧	التفكير النقدي من وجهة نظري مهارة أساسية في عالم مليء بالمعلومات.	0.690	0.824	0.765
٦	أعتبر الحوار مع الآخرين فرصة لاكتساب معرفة جديدة بدلاً من إثبات أنني أعلم.	0.789	0.823	0.626
٢	أبحث عن معلومات جديدة تُساعدني على فهم العالم بشكل أفضل.	0.702	0.761	0.739
٢١	أقدر ما لدى الآخرين من مهارات لحل المشكلات.	0.567	0.494	0.858
١٦	أتقبل طريقة تفكير الآخرين في تناول الموضوعات.	0.470	0.434	0.830
١٨	أقدر ما لدى الآخرين من أفكار تنم عن الذكاء.	0.593	0.729	0.760
٣	أكتسب مهارات جديدة عند تحاوري مع الآخرين.	0.665	0.587	0.675
٥	أقدر ما لدى الآخرين من أفكار جيدة، وإن اختلفت مع طريقة تفكيري.			0.570

ملاحظات: ن=١٠٠

أسفرت نتيجة التحليل العاملي عن وجود ثلاث مكونات لمقياس التواضع الفكري، حيث إنها تفسر ٧٢,٥٥٪ من التباين الكلي. المكون الأول يفسر ٦١,٩٪ من التباين الكلي، بجذر كامن قدره (١٤,٢٣٧) وتشبعت عليه (١٢) عبارة، وتدور عباراته حول حدود المعرفة الشخصية والانفتاح الفكري. المكون الثاني يفسر ٦,١٦٪ من التباين الكلي، بجذر كامن قدره (١,٤١٨)، وتدور عباراته حول تنظيم الغطرسة الفكرية. والثالث يفسر ٤,٤٩٪ من التباين الكلي، وجذر كامن قدره (١,٠٣٣)، وتدور عباراته حول تقدير ذكاء الآخرين. وقد تم الاحتفاظ بجميع البنود (٢٣) بنبدأً، وتتضمن التشبعتات فوق ٠,٠٣ كما نلاحظ تشبع مفردات المقياس على أكثر من مكون، وتفسر الباحثة ذلك بأنه غالبًا ما تتداخل مكونات التواضع الفكري مع بعضها البعض. على سبيل المثال، الفرد الذي يستمع إلى آراء الآخرين بانتباه يكون أكثر عرضة لتغيير رأيه إذا اقتنع بوجهة نظر جديدة. كما أن التواضع الفكري لا يعد سمة واحدة، بل هو سمات مترابطة. ومن ثم، فإن المفردات التي تعبر عن التواضع الفكري قد تشمل أكثر من مكون واحد. ونتيجة لذلك، تم اعتماد التشبع الأعلى لكل مكون، المكتوب بالخط العريض.

د. الصدق التلازمي:

قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بين مقياس التواضع الفكري، إعداد الباحثة، ومقياس النرجسية الفخمة، إعداد ((Foster et al., 2015)، ترجمة وتعريب الباحثة (كمحك خارجي)، حيث بلغ معامل الارتباط -٥٦٢*، وهي دالة إحصائيًا عند مستوى ٠,٠١.

٢- مقياس النرجسية:

استعانت الباحثة بمقياس النرجسية الفخمة، إعداد (Foster (2015) ترجمة الباحثة". تكون المقياس من (٣٥) فقرة، موزعة على سبعة أبعاد متمثلة في: السلطة (تفضيل السيطرة)، الاعتماد على الذات (تفضيل القيام بالأشياء بمفردك بدلاً من العمل الجماعي)، التفوق (اعتقاد بأن الشخص أفضل من الآخرين)، الغرور (التكيز الشديد على المظهر الجسدي)، الاستعراض (التصرف بطرق تجذب انتباه الآخرين)، المطالبة (الاعتقاد بأن الشخص يستحق معاملة خاصة)، والاستغالية (الاستعداد للاستفادة من الآخرين). وتمت الاستجابات وفقاً لنظام ليكرت السداسي، حيث التصحيح من (١) غير موافق بشدة إلى (٦) موافق بشدة. تم عرض المقياس على المتخصصين في الصحة النفسية لمعرفة مدى مناسبة عبارات المقياس للبيئة العربية، وأشار المحكمون إلى استخدام مقياس ليكرت الخماسي، واختصار عدد مفرداته، حيث تم استبعاد بعض العبارات، هذه الخطوة ساعدت الباحثة في تعديل العبارات والأسئلة لتناسب السياق اللغوي والثقافي العربي، مع الحفاظ على المعاني الأساسية. كما في الجدول (٦) التالي:

جدول 3

أراء الأساتذة المحكمين لمقياس النرجسية الفخمة

رقم العبارة	العبارات التي تم استبعادها	السبب
٢٢	قوم بأشياء تجعل الناس يلاحظونني: هذه المفردات تدور حول نفس المعنى، ومن ثم تم الإبقاء على العبارة التالية:	قوم بأشياء تجعل الناس يلاحظونني: هذه المفردات تدور حول نفس المعنى، ومن ثم تم الإبقاء على العبارة التالية:
٢٤	"أقوم بأشياء تلفت انتباه الناس."	"أقوم بأشياء تلفت انتباه الناس."
٢٥	"أقوم بأشياء تلفت انتباه الناس."	
٢٩	يمكن أن أكون استعراضياً:	يمكن أن أكون استعراضياً:
٢٣		

الكفاءة السيكومترية للمقياس:

أ- الاتساق الداخلي: تم قياس ذلك من خلال إيجاد درجة ارتباط كل بند من بنود المقياس بالدرجة الكلية للعامل الذي تنتمي إليه. يوضح الجدول (٨) التالي ذلك:

جدول 4

الاتساق الداخلي لمقياس النرجسية الفخمة

الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط
١	.**٤٥٦	١٣	.**٥٢٦	٢٥	.**٣٤١
٢	.**٣٠٣	١٤	.**٥٠٧	٢٦	.**٥٤٤
٣	.**٥٢٥	١٥	.**٤٥٢	٢٧	.**٣٢٧
٤	.**٦٥١	١٦	.**٢٥٥	٢٨	.**٤١٣
٥	.**٢٩٧	١٧	.**٣٣١	٢٩	.**٣٣٤
٦	.**٥٣٠	١٨	.**٣٠٨	٣٠	.**٢٧٧
٧	.**٢٩٧	١٩	.**٣١٦		
٨	.**٤٦٤	٢٠	.**٣٣٥		
٩	.**٤١٩	٢١	.**٣٠٩		
١٠	.**٣٥٢	٢٢	.**٢٤٩		
١١	.**٢٠٨	٢٣	.**٢٤٩		
١٢	.**٤٤٢	٢٤	.**٢٨٧		

أ- لقياس مدى ثبات المقياس، استخدمت الباحثة معادلة "أوميغا"، حيث تم تطبيق المقياس على عينة مكونة من (٦٠) فرداً، وتم استبعادهم من العينة الأساسية. كما تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية لجتمان، وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين درجتني نصفي المقياس (الفقرات الفردية والفقرات الزوجية). ومن ثم تم حساب معامل

الثبت بالمعادلة التالية: (٢ × معامل الارتباط) / (١ + معامل الارتباط)، والجدول ٧ التالي يوضح معاملات ثبت أداة الدراسة:

جدول 5

معاملات ثبت مقياس النرجسية الفخمة

أوميجا	جثمان
.٩٧٣	.٩٤٠

صدق المقياس: الصدق التباعدي ((Discriminant Validity))

الصدق التباعدي هو مدى اختلاف مقياس ما عن مقياس آخر يقيس بناءً نظريًا مختلفًا وغير مرتبط به. بمعنى آخر، هو مدى عدم ارتباط مقياس معين بمقاييس أخرى تقيس مفاهيم مختلفة. ويعد الصدق التباعدي أحد جوانب الصدق البنائي، جنبًا إلى جنب مع الصدق التقاربي (VandenBos, 2013). وللتحقق من صدق مقياس النرجسية، قامت الباحثة باستخدام مقياس التواضع الفكري (إعداد الباحثة)، حيث إنه يقيس عكس السمة التي قامت الباحثة بقياسها. وتم تطبيق المقياس على عينة من الأفراد لإيجاد العلاقة بينها. والجدول (٩) يوضح النتائج:

جدول ٩

الصدق التباعدي لمقياس النرجسية الفخمة باستخدام مقياس التواضع الفكري ن = (٦٠)

المقياس	التواضع الفكري
النرجسية الفخمة	-.٥٦٢**

دال عند مستوى ٠,٠٠١

١- نلاحظ من خلال الجدول (٩) السابق وجود علاقة سالبة وقوية بين هاتين السمتين، حيث إن قيمة معامل الارتباط بيرسون تساوي (-٠,٥٦٢). وهذه العلاقة تدل على أن مقياسي التواضع الفكري والنرجسية يتمنعان بالصدق التباعدي، أي أن كل مقياس يقيس بناءً نظريًا مختلفًا عن الآخر. فالتواضع الفكري يتميز بالانفتاح على آراء الآخرين والاعتراف بحدود المعرفة الشخصية وتقدير ذكاء الآخرين، بينما تركز النرجسية على حب الذات والتقدير العالي للنفس. كما أن الأشخاص المتواضعين فكريًا يميلون إلى الاستماع لآراء الآخرين وتقبل النقد، بينما يميل الأشخاص النرجسيون إلى فرض آرائهم وعدم قبول النقد.

٢- مقياس الصراع التنظيمي: إعداد الباحثة

خطوات إعداد المقياس:

لإعداد هذا المقياس، قامت الباحثة بالخطوات التالية:

أ. الاطلاع على الدراسات السابقة والمراجع التي تناولت الصراع التنظيمي؛ وقد ساعدت هذه الخطوة الباحثة في فهم شامل لمفهوم الصراع التنظيمي، وتحديد العوامل الرئيسية التي ينبغي تضمينها في المقياس، وتحسين جودة المقياس.

ب. الاطلاع على بعض المقاييس الأجنبية والعربية التي تناولت الصراع التنظيمي مثل دراسات (Abdullah (2020)؛ (Rahim (1983) هذا ساعد الباحثة في تصميم أسئلة دقيقة وشاملة تلائم الثقافة العربية.

ج. أعدت الباحثة مقياس الصراع التنظيمي في صورته الأولية، حيث تكون المقياس من جزء خاص بالبيانات الديموغرافية: الجامعة، النوع (ذكور - إناث)، الدرجة العلمية (مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ)، العمر، والجزء الثاني يحتوي على (١٨) عبارة. وكانت بدائل الاستجابات من خمسة بدائل طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي (تنطبق بشدة (٥ درجات) - تنطبق (٤) - محايد (٣) - لا تنطبق (٢) - لا تنطبق بشدة (١)). وقد قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته الأولية على (٥) من الأساتذة المتخصصين في الصحة النفسية، ومن ثم جاءت النتيجة بتعديل بعض العبارات لتناسب الهدف المراد تحقيقه منها كما هو موضح في الجدول (١٠) التالي:

جدول ١٠:

آراء السادة المحكمين لمقياس الصراع التنظيمي

م	العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
١	في كليتنا يوجد تداخل في المهام التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس في الأقسام المختلفة مما ينجم عنه صراع	يتم تكليف عضو هيئة التدريس بمهام ليست من مهامه مما يسبب صراعات

د. قامت الباحثة بحساب كفاءة المقياس من خلال التجانس الداخلي، ومعامل الثبات، والصدق العالمي.

هـ. أعدت الباحثة مقياس الصراع التنظيمي في صورته النهائية، حيث تكون المقياس من (١٥) عبارة، موزعة على بُعدين: الأول هو الصراع داخل القسم وتضمن (١١) عبارة، والبعد الثاني هو الصراع بين الأقسام وتضمن (٥) عبارات. وتم تصحيح المقياس وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، حيث (١ = لا تنطبق بشدة، ٢ = لا تنطبق، ٣ = محايد، ٤ = تنطبق، ٥ = تنطبق بشدة).

الكفاءة السيكومترية للمقياس

أ. الاتساق الداخلي: وذلك من خلال إيجاد درجة ارتباط كل بند من بنود المقياس بالدرجة

الكلية للعامل الذي تنتمي إليه، والجدول (١١) التالي يوضح ذلك:

جدول ١١:

الاتساق الداخلي لفقرات مقياس الصراع الأكاديمي

الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة
.**٣٣٢	١٣	.**٦٠١	٧	.**٤٦٤	١
.**٤١٢	١٤	.**٦٤٦	٨	.**٦٣٦	٢
.٠٤٨	١٥	.**٤٩٢	٩	.**٥٩٣	٣
.**٣٦٨	١٦	.**٦٦٢	١٠	.**٥٨١	٤
.**٤٧٥	١٧	.**٥٧٢	١١	.**٧٧٨	٥

** دالة عند مستوى ٠,٠١.

بالنظر إلى معاملات الارتباط في الجدول ١١، نجد أن معظم معاملات الارتباط بين الفقرات مرتفعة (أكثر من ٠,٥٠)، مما يشير إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين هذه الفقرات. وهناك بعض الفقرات التي تظهر معاملات ارتباط أقل من بقية الفقرات، مثل الفقرة (١٥)، وقد يكون هذا بسبب وجود خطأ في صياغتها، ومن ثم تم حذفها.

ب. ثبات المقياس:

لقياس مدى ثبات المقياس، استخدمت الباحثة معادلة "أوميغا"، حيث تم تطبيق المقياس على عينة مكونة من (٦٠) وتم استبعادهم من العينة الأساسية. كما تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية لجتمان، وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين درجتي نصفي المقياس (الفقرات الفردية والفقرات الزوجية)، ومن ثم تم حساب معامل الثبات بالمعادلة: (٢ × معامل الارتباط) / (١ + معامل الارتباط)، والجدول:

جدول 6

معاملات ثبات مقياس الصراع التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس

أوميجا	جتمان
٠.٩٥٣	٠.٨٣٨

ج. صدق المقياس:

الصدق العاملي: قامت الباحثة باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي لتحديد العوامل الكامنة في البيانات. أولاً، تم تقييم كفاية العينات باستخدام مقياس كايزر (($KMO = 0.937$)، واختبار بارتليت (١٤٣٧,٦٣٨)، وكلاهما أظهر أن البيانات مناسبة للتحليل. تم استخدام طريقة المكونات الأساسية مع تدوير الأبعاد بطريقة بروماكس (المائل) لتحسين تفسير العوامل، حيث يُفضل هذا النوع من التدوير عند توقع ارتباط العوامل. ووفقاً لمحك جيلفورد، تم اعتبار التشبع الملائم ٠,٣٠ فأكثر. يوضح جدول ١٢ مصفوفة العوامل بعد التدوير المائل.

جدول ١٢:

(مصفوفة العوامل بعد التدوير المائل) لمقياس الصراع التنظيمي

م	العبارات	1	2	3
١	داخل قسمي، يتم تفضيل البعض في المزايا مثل الترشيحات والدورات، مما يتسبب في حدوث صراعات.	0.957		
٢	توجد صراعات داخل قسمي بسبب المحاباة لأحد الزملاء على حساب الآخرين.	0.915		
٣	أشعر بالتفرقة في المعاملة بين الأعضاء داخل قسمي.	0.906		
٤	هناك اختلاف في الرأي بين أعضاء قسمي.	0.894		
٥	هناك تصادمات داخل قسمي بسبب الساعات الدراسية.	0.798		
٦	توجد صراعات داخل قسمنا على الإشراف على الرسائل العلمية.	0.707		
٧	في قسمي، تنشأ صراعات حول من يجب أن يقوم بماذا من المهام المختلفة.	0.691		
٨	هناك خلافات في قسمي على توزيع المقررات الدراسية.	0.688		
٩	المزايا في كليتنا قائمة على المعارف والشللية.	0.545	0.373	
١٠	توجد صراعات بين قسمي والأقسام الأخرى نتيجة سوء الفهم لبعض الأمور.	0.5	0.411	
١١	توجد صراعات بين الأقسام المختلفة بسبب الرغبة في السيطرة والوصول للسلطة.	0.489	0.327	
١٢	يتم تكليف عضو هيئة التدريس بمهام ليست من اختصاصه، مما يسبب صراعات.		0.954	0.355
١٣	هناك قصور في التعاون بين الأقسام المختلفة في إنجاز المهام بكليتنا.		0.899	
١٤	يوجد صراع بين الأقسام المختلفة حول مدى انتماء مقرر لقسم معين.		0.811	
١٥	ينتج صراع داخل قسمي عندما يتم توزيع المهام بشكل غير متكافئ.		0.665	
١٦	ينجم صراع بسبب عدم وجود صنع قرار متبادل بين الأقسام داخل كليتنا.		0.574	
١٧	أعضاء قسمي يدعمون أفكار بعضهم البعض.			0.851

من الجدول السابق، تم استخراج أربع مكونات رئيسية، فسرت مجتمعة ٧٩,٠٠٧٪ من التباين الكلي في البيانات. المكون الأول فسر ٥٨,٦٢٧٪ من التباين، وتشبع عليه (١١) عبارة، وتدور مفرداته حول الصراعات الداخلية (بين الأقسام) القائمة على عدم المساواة: يجمع هذا المكون أسئلة تتعلق بالتمييز، وعدم المساواة في توزيع الموارد، والحسوية. يشير هذا المكون إلى أن الصراعات داخل الأقسام

غالبًا ما تنشأ بسبب شعور أعضاء هيئة التدريس بعدم العدالة في المعاملة أو توزيع الموارد. يليه المكون الثاني بـ ٨,٨١٩٪، وتشعب بـ (٨) عبارات، ويشير إلى الصراعات بين الأقسام: حيث يجمع هذا المكون مفردات تتعلق بالصراعات بين الأقسام المختلفة، مثل الصراعات على الموارد، واختلاف الرأي، والسيطرة. يشير هذا المكون إلى أن الصراعات ليست مقتصرة على داخل الأقسام، بل تتعداها إلى العلاقات بين الأقسام.

ونلاحظ أن هناك بعض العبارات التي تشعبت على أكثر من عامل، وهي العبارات (١١)، (١٠)، (٩). وتفسر الباحثة ذلك التداخل بين العوامل بأن الصراعات في البيئة الأكاديمية ليست بالضرورة منفصلة تمامًا، بل قد تتداخل وتتفاعل مع بعضها البعض. وقد تم اختيار التشعب الأقوى على العامل، ليصبح العامل الأول مكونًا من (١١) فقرة والثاني من (٥) فقرات. وأخيرًا، المكون الثالث بـ ٦,٠٤٠٪، وقد تشعب على عبارتين فقط، ومن ثم تم حذفه.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية التالية: تحليل الانحدار البسيط، تحليل التباين الأحادي، اختبار ت لعينتين مستقلتين، معامل ارتباط بيرسون، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. وتمت المعالجات الإحصائية للدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية SPSS-25. نتائج الدراسة:

نتائج الفرض الأول: "توجد علاقة ارتباطية سلبية دالة إحصائيًا بين التواضع الفكري والندرجسية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة". وللتحقق من صحة هذا الفرض، قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون للتعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية، والجدول ١٤ يوضح ذلك:

جدول ١٤

معاملات الارتباط بيرسون بين درجات مقياس التواضع الفكري ومقياس الندرجسية لدى أعضاء هيئة التدريس.

المقياس	الندرجسية
التواضع الفكري	-٤٦٥. **

**دال عند مستوى ٠,٠١ ن = (١٥٠).

أشارت النتائج إلى وجود ارتباط سلبي كبير بين التواضع الفكري والندرجسية بين أعضاء هيئة التدريس. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Grossmann, 2016; Mukhtar, 2023). ومن ثم، تم قبول صحة الفرض.

نتائج الفرض الثاني: "توجد علاقة ارتباطية سلبية دالة إحصائياً بين التواضع الفكري والصراع التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة". وللتحقق من صحة هذا الفرض، قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون للتعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية، والجدول ١٥ يوضح النتائج:

جدول ١٥

معامل ارتباط بيرسون بين مقياس التواضع الفكري والصراع التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس.

المقياس	الصراع التنظيمي
التواضع الفكري	-٠.٢٦١**

**دال عند مستوى ٠,٠١ ن = (١٥٠).

أسفرت النتائج المذكورة في جدول ١٥ عن أن الأفراد الذين سجلوا درجات عالية في التواضع الفكري حققوا درجات منخفضة في الصراع التنظيمي، وهو ما يتوافق مع نتائج دراسة (Porter, 2018; Mukhtar, 2023) ومن ثم، تم التحقق من صحة الفرض.

نتائج الفرض الثالث: "توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الصراع التنظيمي والندرجسية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة". وللتحقق من صحة هذا الفرض، قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون للتعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين، والجدول ١٦ يوضح النتائج:

جدول ١٦

معامل ارتباط بيرسون بين مقياس الصراع التنظيمي والندرجسية الفخمة لدى أعضاء هيئة التدريس.

المقياس	الصراع التنظيمي
الندرجسية	٠.٦١٧**

**دال عند مستوى ٠,٠١ ن = (١٥٠).

أشارت النتائج إلى وجود ارتباط إيجابي كبير بين الصراع التنظيمي والندرجسية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتمت الموافقة على هذا الفرض كما هو موضح في الجدول ٣. في بحث سابق، ادعى أن الأفراد الذين ليسوا غرورين ويظهرون التعاطف أقل عرضة للانخراط في النزاعات ولديهم أقل أو لا توجد لديهم سمات نرجسية. هذه النتائج أظهرت ارتباطاً إيجابياً بين النرجسية والنزاعات الشخصية (Haggard, 2018) ومن ثم، تم التحقق من صحة الفرض.

نتائج الفرض الرابع: " يسهم التواضع الفكري في التنبؤ بالترجسية الفخمة لدى أعضاء هيئة

التدريس بالجامعة.

وللتحقق من صحة هذا الفرض، استخدمت الباحثة تحليل الانحدار الخطي البسيط، والنتائج كما

في الجدول ١٧ التالي:

جدول ١٧

تحليل الانحدار الخطي: إسهام التواضع الفكري على النرجسي الفخمة لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

المتغيرات	B	SE	T	P
الثابت	١٤٤,٧٠٦	٨,٤٣٩	١٧,١٤٩	٠,٠٠٠
مقياس التواضع الفكري	٠,٥٩٧-	٠,٠٩٣	٦,٣٩٥-	٠,٠٠٠
R	.٤٦٥			
R2	.٢١٦			

ن=١٥٠

أظهر تحليل الانحدار البسيط وجود علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين التواضع الفكري والنرجسية، حيث كانت قيمة $R = (0.465)$. $p < 0.001$ يشير هذا إلى أن الأفراد الذين يحرزون درجات أعلى على مقياس التواضع الفكري يميلون إلى تحقيق مستويات أقل من النرجسية. كما تشير قيمة $R^2 = (0.216)$ إلى أن التواضع الفكري يفسر ٢١,٦٪ من التباين في النرجسية. ويمكن التعبير عن العلاقة بين المتغيرين بالمعادلة التالية:

$$\text{النرجسية} = ١٤٤,٧٠٦ - ٠,٥٩٧ * \text{التواضع الفكري}$$

نتائج الفرض الخامس: يسهم التواضع الفكري في التنبؤ بالصراع التنظيمي لدى أعضاء هيئة

التدريس بالجامعة. وللتحقق من صحة هذا الفرض، استخدمت الباحثة تحليل الانحدار الخطي البسيط،

والنتائج كما في الجدول ١٨ التالي:

جدول ١٨

تحليل الانحدار الخطي: تأثير التواضع الفكري على الصراع التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة

المتغيرات	B	SE	T	P
الثابت	٦٨,٥٩٣	٦,١١٨	١١,٢١٢	٠,٠٠٠
مقياس التواضع الفكري	٠,٢٢٣-	٠,٠٦٩	٣,٢٩١-	٠,٠٠١
R	.٢٦١			
R2	.٠٦٩			

ن=١٥٠

يوضح هذا الجدول إسهام التواضع الفكري في التنبؤ بالصراع التنظيمي، حيث أظهرت نتائج

تحليل الانحدار الخطي البسيط أن التواضع الفكري هو متنبئ سلبي ذو دلالة إحصائية للصراع التنظيمي

($B = -223.069$ ، $SE = 0.069$ ، $t = -3.291$ ، $p < (0.001)$) وتشير قيمة R^2 التي تبلغ ٠,٦٩ إلى أن التواضع الفكري العالي يمكن أن يقلل الصراعات بنسبة ٦٩٪. تدعم هذه النتيجة الفرضية التي تفترض وجود علاقة عكسية بين المتغيرين. ويمكن كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

$$\text{الصراع التنظيمي} = ٢٢٣,٠٦٩ - ٨٦,٥٩٣ * \text{التواضع الفكري}$$

نتائج الفرض السادس: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس على

متغيرات الدراسة تبعًا لسنوات الخبرة لكل لقب علمي (أستاذ ذو خبرة ≤ ٥ سنوات، أستاذ ذو خبرة > ٥ سنوات)، (أستاذ مساعد ذو خبرة ≤ ٥ سنوات، أستاذ مساعد ذو خبرة > ٥ سنوات)، (مدرس ذو خبرة ≤ ٣ سنوات، مدرس ذو خبرة > ٣ سنوات).

وللتحقق من صحة هذا الفرض، استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي (One

Way ANOVA) لمعرفة الفروق بين أعضاء هيئة التدريس على متغيرات الدراسة تبعًا لسنوات الخبرة لكل لقب علمي. حيث قامت الباحثة بتصنيف أعضاء هيئة التدريس وفقًا للدرجة العلمية كالتالي: (أستاذ لمدة ≤ ٥ سنوات، أستاذ لمدة > ٥ سنوات، أستاذ مساعد لمدة ≤ ٥ سنوات، أستاذ مساعد لمدة > ٥ سنوات، مدرس لمدة ≤ ٣ سنوات، ومدرس لمدة > ٣ سنوات). والنتائج كما في جدول (١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣):

جدول ١٩

تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس على مقياس التواضع الفكري تبعًا لسنوات الخبرة لكل لقب علمي

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المتوسطات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ANOVA	الدلالة
التواضع الفكري	بين المجموعات	٤١٠٨,٨٢١	٥	٨٢١,٧٦٤	٣,٦٨٨	٠,٠٠٤
	داخل المجموعات	٣٢٠٨٥,٤٧٢	١٤٤	٢٢٢,٨١٦		
	المجموع	٣٦١٩٤,٢٩٣	١٤٩			

ن = ١٥٠

بالنظر إلى الجدول ١٩ السابق، نجد أن هناك فروقًا ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعات المختلفة فيما يتعلق بـ "التواضع الفكري"، حيث إن قيمة الدلالة ٠,٠٠٤ أقل من ٠,٠٥، مما يعني وجود فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس تبعًا لسنوات الخبرة لكل لقب علمي. ولتحديد اتجاه هذه الفروق، استخدمت الباحثة اختبار المقارنات البعدية بونفيروني، والنتائج كما في جدول ٢٠ التالي:

جدول ٢٠

نتائج المقارنات المتعددة باستخدام اختبار بونفيروني (Bonferroni) لمقياس التواضع الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس

حدود الثقة ٩٥٪ للفرق		(Sig.)	الخطأ المعياري	فرق المتوسط (I-J)	اللقب (J) العلمي	اللقب (I) العلمي
الحد الأدنى	الحد الأقصى					
٢٠,٩٥٢٢	-٨,٣٢٧٢		٤,٩٠٤٤٩	٦,٣١٢٥	مدرس > ٣س	مدرس ≤ ٣س
٧,٤١٥	-	١	٤,٣٤٤٨٢	-٥,٥٥٤١٧	أستاذ م ≤ ٥س	
	١٨,٥٢٣٣				س	
١٦,٧٦٤٢	-	١	٥,٨٤٦٥٣	-٦٨٧٥٠	أستاذ م > ٥س	
	١٨,١٣٩٢				س	
٦,٠٩٢٤	-	١	٤,٣٣٢٤١	٦,٨٣٩٦٧	أستاذ > ٥س	
	١٩,٧٧١٨					
٤,٣٧٣٨	-	٠,٣٨	٦,٠١٧٢٧	-١٣,٥٨٧٥٠	أستاذ ≤ ٥س	
	٣١,٥٤٨٨	٢				
٨,٣٢٧٢	-	١	٤,٩٠٤٤٩	-٦,٣١٢٥٠	مدرس ≤ ٣س	مدرس > ٣س
	٢٠,٩٥٢٢					
-٢٧٥٤	-	٠,٠٤	٣,٨٨٣٢٣	*-١١,٨٦٦٦٧	أستاذ م ≤ ٥س	
	٢٣,٤٥٨٠				س	
٩,٤٥٣٦	-	١	٥,٥١٢١٧	٧,٠٠٠٠٠	أستاذ م > ٥س	
	٢٣,٤٥٣٦				س	
-١,٦٠٢٣	-	٠,٠١	٣,٨٦٩٣٤	-١٣,١٥٢١٧	أستاذ > ٥س	
	٢٤,٧٠٢٠	٣		*		
-٢,٩٠٦٨	-	٠,٠٠	٥,٦٩٢٩٤	-١٩,٩٠٠٠٠	أستاذ ≤ ٥س	
	٣٦,٨٩٣٢	٩		*		
١٨,٥٢٣٣	-٧,٤١٥٠	١	٤,٣٤٤٨٢	٥,٥٥٤١٧	مدرس ≤ ٣س	أستاذ م ≤ ٥س
					س	
١٩,٨٥٣٣	٠,٢٧٥٤	٠,٠٤	٣,٨٨٣٢٣	*١١,٨٦٦٦٧	مدرس > ٣س	
١٩,٨٥٣٣	-	١	٥,٠٢٠٧	٤,٨٦٦٦٧	أستاذ م > ٥س	
	١٠,١١٩٩				س	
٨,٠٥٦٧	-	١	٣,١٢٩٧٤	-١,٢٨٥٥١	أستاذ > ٥س	
	١٠,٦٢٧٧					

حدود الثقة ٩٥٪ للفرق		(Sig.)	الخطأ المعياري	فرق المتوسط (I-J)	اللقب (J) العلمي	اللقب (I) العلمي
الحد الأدنى	الحد الأقصى					
٧,٥٤٣٨	-	١	٥,٢١٨٥٣	٨,٠٣٣٣٣-	أستاذ ≤ ٥س	
	٢٣,٦١٠٤					
	-					
١٨,١٣٩٢	-	١	٥,٨٤٦٥٣	٠,٦٨٧٥	مدرس ≤ ٣س	أستاذ م > ٥س
	١٦,٧٦٤٢					
	-					
٢٣,٤٥٣٦	-٩,٤٥٣٦-	١	٥,٥١٢١٧	٧	مدرس > ٣س	
١٠,١١٩٩	-	١	٥,٠٢٠٧	-٤,٨٦٦٦٧-	أستاذ م ≤ ٥س	
	١٩,٨٥٣٣					
	-					
٨,٨٠٢٤	-	١	٥,٠٠٩٩٧	-٦,١٥٢١٧-	أستاذ > ٥س	
	٢١,١٠٦٧					
	-					
٦,٥٦٨٢	-	٠,٧٤	٦,٥٢٢٠٨	-١٢,٩٠٠٠٠-	أستاذ ≤ ٥س	
	٣٢,٣٦٨٢	٨				
	-					
١٩,٧٧١٨	-٦,٠٩٢٤-	١	٤,٣٣٢٤١	٦,٨٣٩٦٧	مدرس ≤ ٣س	أستاذ > ٥س
٢٤,٧٠٢	١,٦٠٢٣	٠,٠١	٣,٨٦٩٣٤	*١٣,١٥٢١٧	مدرس > ٣س	
		٣				
١٠,٦٢٧٧	-٨,٠٥٦٧-	١	٣,١٢٩٧٤	١,٢٨٥٥١	أستاذ م ≤ ٥س	
٢١,١٠٦٧	-٨,٨٠٢٤-	١	٥,٠٠٩٩٧	٦,١٥٢١٧	أستاذ م > ٥س	
٨,٧٩٨٥	-	١	٥,٢٠٨٢	-٦,٧٤٧٨٣-	أستاذ ≤ ٥س	
	٢٢,٢٩٤١					
	-					
٣١,٥٤٨٨	-٤,٣٧٣٨-	٠,٣٨	٦,٠١٧٢٧	١٣,٥٨٧٥	مدرس ≤ ٣س	أستاذ ≤ ٥س
		٢				
٣٦,٨٩٣٢	٢,٩٠٦٨	٠,٠٠	٥,٦٩٢٩٤	*١٩,٩٠٠٠٠	مدرس > ٣س	
		٩				
٢٣,٦١٠٤	-٧,٥٤٣٨-	١	٥,٢١٨٥٣	٨,٠٣٣٣٣	أستاذ م ≤ ٥س	
٣٢,٣٦٨٢	-٦,٥٦٨٢-	٠,٧٤	٦,٥٢٢٠٨	١٢,٩	أستاذ م > ٥س	
		٨				
٢٢,٢٩٤١	-٨,٧٩٨٥-	١	٥,٢٠٨٢	٦,٧٤٧٨٣	أستاذ > ١٠س	

ملحوظة: يشير * إلى الفروقات الدالة إحصائياً عند مستوى $\geq ٠,٠٥$.

س = سنوات، م = مساعد.

بالنظر إلى جدول المقارنات البعدية، نجد فروقًا دالة إحصائيًا بين بعض المجموعات، حيث إن القيم التي تشير إلى دلالة إحصائية أقل من ٠,٠٥ تعتبر دالة. ومن خلال الإحصاءات الوصفية، كانت المجموعة ذات أعلى متوسط هي "أستاذ ذو خبرة ≤ ٥ س" بمتوسط قدره ٩٨,٩٠، يليها "أستاذ > ٥ س بمتوسط قدره ٩٢,١٥. والمجموعة ذات أدنى متوسط هي "مدرس ذو خبرة > ٣ س" بمتوسط قدره ٧٩,٠٠، يليها "مدرس ذو خبرة ≤ ٣ س" بمتوسط قدره ٨٥,٣١. واتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة: ارتقاء حافظ (٢٠٢٢).

جدول ٢١

تحليل التباين الاحادي لدلالة الفروق بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس على مقياس الصراع التنظيمي تبعاً لسنوات الخبرة لكل لقب علمي

ANOVA	درجة الحرية		مجموع المتوسطات	مصدر التباين	المتغيرات
	متوسط المربعات	ف			
٠,٠٣	٣,٧٩٠	٧٠٩,٢٩٦	١	بين المجموعات	الصراع
		١٨٧,١٥٥	١٤٤	داخل المجموعات	التنظيمي
			١٤٩	المجموع	

$$n = 150$$

من الجدول ٢١ السابق، أظهرت نتائج تحليل التباين (ANOVA) أن هناك فروقًا دالة إحصائيًا بين المجموعات فيما يتعلق بمتغير "الصراع التنظيمي"، حيث كانت قيمة $F = ٣,٧٩٠$ ، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى $= ٠,٠٣$ ، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات المختلفة في متغير "الصراع التنظيمي" بين أعضاء هيئة التدريس وفقًا لسنوات الخبرة لكل لقب علمي. وعلى الرغم من أن اختبار ANOVA كشف عن وجود اختلافات بين المجموعات، إلا أنه لم يوضح اتجاه هذه الاختلافات بالتحديد. لذلك، استخدمت الباحثة الاختبارات البعدية-Post (Hoc Tests) لتحديد الفروق الدالة إحصائيًا بين المجموعات. وفي الجدول ٢٢ التالي، نتائج هذه الاختبارات لتوضيح الفروق البينية بين المجموعات المختلفة، باستخدام اختبار بونفيروني (Bonferroni) لمقياس "التواضع الفكري" لدى أعضاء هيئة التدريس.

جدول ٢٢

نتائج المقارنات المتعددة باستخدام اختبار بونفيروني (Bonferroni) لمقياس الصراع التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس

حدود الثقة ٩٥٪ للفرق		(Sig.)	الخطأ المعياري	فرق المتوسط (I-J)	اللقب (J) العلمي	اللقب (I) العلمي
الحد الأدنى	الحد الأقصى					
٥,٧٤١	-	١	٤,٤٩٤٩١	-٧,٦٧٦١٤-	مدرس > ٣س	مدرس ≤ ٣س
١٥,٧٩٥٨	-٧,٩٧٦٤-	١	٣,٩٨١٩٩	٣,٩٠٩٧٢	أستاذ م ≤ ٥س	
١٠,٥	-	١	٥,٣٥٨٢٩	-٥,٤٩٤٣٢-	أستاذ م > ٥س	
١٧,٤٩٦٢	-٦,٢٠٨١-	١	٣,٩٧٠٦٢	٥,٦٤٤٠٢	أستاذ > ٥س	
٢٠,٦٤٨٩	-	١	٥,٥١٤٧٧	٤,١٨٧٥	أستاذ ≤ ٥س	
٢١,٠٩٣٣	-٥,٧٤١٠-	١	٤,٤٩٤٩١	٧,٦٧٦١٤	مدرس ≤ ٣س	مدرس > ٣س
٢٢,٢٠٩٢	٠,٩٦٢٦	٠,٠٢ ١	٣,٥٥٨٩٤	*١١,٥٨٥٨٦	أستاذ م ≤ ٥س	
١٧,٢٦١٤	-	١	٥,٠٥١٨٥	٢,١٨١٨٢	أستاذ م > ٥س	
٢٣,٩٠٥٥	٢,٧٣٤٨	٠,٠٠ ٤	٣,٥٤٦٢٢	*١٣,٣٢٠١٦	أستاذ > ٥س	
٢٧,٤٣٧٨	-٣,٧١٠٥-	٠,٣٦ ٧	٥,٢١٧٥٣	١١,٨٦٣٦٤	أستاذ ≤ ٥س	
٧,٩٧٦٤	-	١	٣,٩٨١٩٩	-٣,٩٠٩٧٢-	مدرس ≤ ٣س	أستاذ م ≤ ٥س
-٩٦٢٦-	-	٠,٠٢ ١	٣,٥٥٨٩٤	-١١,٥٨٥٨٦-	مدرس > ٣س	
٤,٣٣١	-	٠,٦٤ ٢	٤,٦٠١٤٣	-٩,٤٠٤٠٤-	أستاذ م > ٥س	
١٠,٢٩٦٣	-٦,٨٢٧٧-	١	٢,٨٦٨٣٨	١,٧٣٤٣	أستاذ > ٥س	
١٤,٥٥٤١	-	١	٤,٧٨٢٧٣	٠,٢٧٧٧٨	أستاذ ≤ ٥س	
٢١,٤٨٨٦	-	١	٥,٣٥٨٢٩	٥,٤٩٤٣٢	مدرس ≤ ٣س	أستاذ م > ٥س

حدود الثقة ٩٥٪ للفرق		(Sig.)	الخطأ المعياري	فرق المتوسط (I-J)	اللقب (J) العلمي	اللقب (I) العلمي
الحد الأدنى	الحد الأقصى					
-	-					
١٢,٨٩٧٨	-	١	٥,٠٥١٨٥	-٢,١٨١٨٢-	مدرس > ٣س	
	١٧,٢٦١٤					
	-					
٢٣,١٣٩١	-٤,٣٣١٠-	٠,٦٤	٤,٦٠١٤٣	٩,٤٠٤٠٤	أستاذ م ≤ ٥س	
		٢				
٢٤,٨٤٤١	-٢,٥٦٧٤-	٠,٢٤	٤,٥٩١٥٩	١١,١٣٨٣٤	أستاذ > ٥س	
		٨				
٢٧,٥٢٤٢	-٨,١٦٠٦-	١	٥,٩٧٧٤٣	٩,٦٨١٨٢	أستاذ ≤ ٥س	
٦,٢٠٨١	-	١	٣,٩٧٠٦٢	-٥,٦٤٤٠٢-	مدرس ≤ ٣س	أستاذ > ٥س
	١٧,٤٩٦٢					
	-					
-٢,٧٣٤٨-	-	٠,٠٠	٣,٥٤٦٢٢	-١٣,٣٢٠١٦-	مدرس > ٣س	
	٢٣,٩٠٥٥	٤		*		
	-					
٦,٨٢٧٧	-	١	٢,٨٦٨٣٨	-١,٧٣٤٣٠-	أستاذ م ≤ ٥س	
	١٠,٢٩٦٣					
	-					
٢,٥٦٧٤	-	٠,٢٤	٤,٥٩١٥٩	-١١,١٣٨٣٤-	أستاذ م > ٥س	
	٢٤,٨٤٤١	٨				
	-					
١٢,٧٩١٥	-	١	٤,٧٧٣٢٧	-١,٤٥٦٥٢-	أستاذ ≤ ٥س	
	١٥,٧٠٤٦					
	-					
١٢,٢٧٣٩	-	١	٥,٥١٤٧٧	-٤,١٨٧٥٠-	مدرس ≤ ٣س	أستاذ ≤ ٥س
	٢٠,٦٤٨٩					
	-					
٣,٧١٠٥	-	٠,٣٦	٥,٢١٧٥٣	-١١,٨٦٣٦٤-	مدرس > ٣س	
	٢٧,٤٣٧٨	٧				
	-					
١٣,٩٩٨٥	-	١	٤,٧٨٢٧٣	-٢٧٧٧٨-	أستاذ م ≤ ٥س	
	١٤,٥٥٤١					
	-					
٨,١٦٠٦	-	١	٥,٩٧٧٤٣	-٩,٦٨١٨٢-	أستاذ م > ٥س	
	٢٧,٥٢٤٢					
	-					
١٥,٧٠٤٦	-	١	٤,٧٧٣٢٧	١,٤٥٦٥٢	أستاذ > ٥س	
	١٢,٧٩١٥					
	-					

بناءً على نتائج الاختبارات البعدية، تم الكشف عن وجود فروق دالة إحصائية بين بعض الألقاب العلمية تبعاً لسنوات الخبرة لكل لقب علمي على مقياس الصراع التنظيمي في اتجاه المدرسين ذوي خبرة أقل من ٣ سنوات. ومن ثم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل.

ومعرفة الفروق بين أعضاء هيئة التدريس على متغير النرجسية الفخمة تبعاً لسنوات الخبرة تم إجراء تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد دلالة الفروق بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس على مقياس "النرجسية الفخمة" وفقاً لسنوات الخبرة لكل لقب علمي. والجدول ٢٢ يوضح النتائج:

جدول ٢٣

تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس على مقياس النرجسية الفخمة تبعاً لسنوات الخبرة لكل لقب علمي

ANOVA	متوسط		درجة الحرية	مجموع المتوسطات	مصدر التباين	المتغيرات
	ف	المربيعات				
٠,٠٦	٢,١٧٧	٨٣٦,٥١٧	٥	٤١٨٢,٥٨٣	بين المجموعات	النرجسية
		٣٨٤,١٧١	١٤٤	٥٥٣٢٠,٥٩١	داخل المجموعات	الفخمة
			١٤٩	٥٩٥٠٣,١٧٣	المجموع	

$$n = 150$$

يشير جدول تحليل التباين الأحادي (ANOVA) إلى أن قيمة F المحسوبة هي ٢,١٧٧، وقيمة الدلالة $p = (0.06)$ أكبر من ٠,٠٥، مما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس على مقياس النرجسية الفخمة تبعاً لسنوات الخبرة لكل لقب علمي وبالتالي تم التحقق من صحة الفرض الصفري الخاص بمتغير النرجسية.

نتائج الفرض السابع: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس على

متغيرات الدراسة تبعاً للنوع (ذكور- إناث) لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة". وللتحقق من ثمة هذا الفرض استخدمت الباحثة اختبارت لعينتين مستقلتين، لحساب الفروق بين متوسطات متغيرات الدراسة والنوع، والنتائج موضحة بجدول ٢٤:

جدول ٢٤

اختبار t لمقارنة المتوسطات بين الذكور والإناث في متغيرات الدراسة

المتغيرات	النوع	درجة الحرية		t	الدلالة
		ذكور ن=٧٧	إناث ن=٧٣		
التواضع الفكري		٨٦,٨٤٢١	٦١,٥٤٥٥	١,٨١٠-	٠,٠٧٢
الصراع التنظيمي		٤٣,٩٧٣٧	٥٣,٤٢٤٢	٤,٤٥٤-	٠,٠٠٠
الترجسية الفخمة		١٠٢,٥٥٢٦	١١٠,٩٠٩١	١,٩٩١-	٠,٠٤٨

يوضح الجدول ٢٤ نتائج اختبار (t) لمقارنة الفروق بين أعضاء هيئة التدريس (ذكور وإناث) في

الثلاثة متغيرات:

١. التواضع الفكري:

أشارت نتائج اختبار t إلى أن قيمة t = ١,٨١٠ ، ومستوى الدلالة = ٠,٠٧٢ أكبر من مستوى الدلالة (٠,٠٥)، مما يعني عدم وجود فرق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في التواضع الفكري. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة فاتن عبد السلام (٢٠٢٣) حيث لم تكن هناك اختلافات إحصائية ذات دلالة في مقياس التواضع الفكري فيما يتعلق بالجنس. ومع ذلك، اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Mukhtar (2023) ودراسة ارتقاء يحيى حافظ (٢٠٢٢)، حيث وجدنا فروقاً في التواضع الفكري بين الذكور والإناث لصالح الذكور.

٢. الترجسية الفخمة:

أشارت النتائج في الجدول ٢٤ إلى أن قيمة t = -١,٩٩١ ومستوى الدلالة = ٠,٠٤٨ أصغر من مستوى الدلالة (٠,٠٥)، مما يعني وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين المجموعتين في الترجسية الفخمة، وكانت الفروق لصالح الإناث. اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (Mukhtar (2023) حيث لم توجد فروق بين الذكور والإناث في الترجسية لدى المعلمين.

٣. الصراع التنظيمي:

أشارت النتائج في الجدول ٢٤ إلى أن قيمة t = ٤,٤٥٤ ، و $p=0.000$ ومستوى الدلالة = 0.000 أصغر من مستوى الدلالة المعتاد (٠,٠٥)، مما يعني وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس (ذكور، إناث) في الصراع التنظيمي، وكانت الفروق في اتجاه الإناث. واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (Mukhtar (2023) حيث لم توجد فروق بين الذكور والإناث في النزاعات الشخصية لدى المعلمين. واتفقت مع دراسة (Tafvelin et al. (2020) التي أجريت على ١٢٩٩ ممرضاً ومعلمًا وعاملاً اجتماعيًا، حيث سلطت الضوء على انتشار وعواقب النزاعات داخل المجموعات التي تهيمن عليها النساء في ثلاث مهن مختلفة. أظهرت الدراسة أن النساء والرجال في نفس المهنة

يواجهون تجارب مشابهة فيما يتعلق بالصراعات داخل المجموعات، وأن هذه النزاعات شائعة جدًا في أماكن العمل التي تقيمن عليها النساء.
تفسير النتائج:

أشارت نتائج هذه الدراسة إلى العديد من النتائج:

في الجدول (١٤)، لاحظنا وجود ارتباط سلبي كبير بين التواضع الفكري والنجسية بين أعضاء هيئة التدريس. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة **Grossmann et al. (2016)** ودراسة **Mukhtar et al. (2023)**. حيث لوحظ أن الأشخاص الذين يفتقرون إلى التواضع الفكري كانوا غير متعاطفين، وقاسيين، ولا يأخذون في اعتبارهم الآخرين، وكانوا عرضة أكبر لظهور سمات النرجسية مقارنة بأولئك الذين يتمتعون بالتواضع الفكري.

ومن خلال المراجعة النظرية للنرجسية الفخمة والتواضع الفكري، وجدت الباحثة أن التواضع الفكري والنرجسية يمثلان صفتين شخصيتين متضادتين. إن وجود علاقة سالبة بينهما يعني أن زيادة في إحدى الصفتين تؤدي إلى انخفاض في الأخرى. كما أن التواضع الفكري يشير إلى الاعتراف بحدود المعرفة الشخصية، والاستعداد لتقبل آراء الآخرين، وتقدير ذكائهم. وعادة ما يميل الأفراد المتواضعون فكريًا إلى أن يكونوا منفتحين على التعلم والتطوير الذاتي، ويرون التعلم من الآخرين قوة. وعلى النقيض، تشير النرجسية الفخمة إلى التركيز المفرط على الذات، والحاجة إلى الإعجاب والتقدير، والاعتقاد بالتفوق على الآخرين، حيث إن التعلم من الآخرين قد يُعتبر تقليلاً من مكانتهم. كما يميل الأشخاص النرجسيون إلى التقليل من شأن آراء الآخرين، والاعتقاد بأنهم على حق دائمًا.

وقد وجدت الدراسات أن الأشخاص المتواضعين فكريًا للغاية هم متعاطفون للغاية، ومراعون، ومتفهمون، ورحيمون. كما أن الشخص الذي يعترف بحدوده سيظهر أيضًا موقفًا متعاطفًا تجاه الآخرين، وهو الوضع المعاكس للنرجسي. (**Leary et al., 2017**) كما يرتبط التواضع الفكري سلبًا بعدم التسامح مع الأفكار المعارضة ويرتبط بشكل إيجابي بالانفتاح على الآراء البديلة. وقد فسرت النظرية الشخصية موقفًا مفاده أن وجود التواضع الفكري سيؤثر على النرجسية في الفرد. علاوة على ذلك، أوضحت هذه النظرية أن الشخص المنفتح على المعتقدات المعارضة يقبل عيوبه ومن غير المرجح أن يجادل عند انتقاده. (**Evans, 2020**)

أشارت النتائج في الجدول (١٥) إلى أن الأفراد الذين سجلوا درجات عالية في التواضع الفكري حققوا درجات منخفضة في الصراع التنظيمي، وهو ما يتوافق مع نتائج دراسة **Mukhtar et al. (2023)** و **Porter et al. (2018)**.

تفسر الباحثة العلاقة السالبة بين التواضع الفكري والصراع التنظيمي بأن هاتين الصفتين تميلان إلى أن تكونا معاكستين لبعضهما البعض. بمعنى آخر، كلما زادت درجة التواضع الفكري لدى الفرد، قل احتمال مشاركته في صراعات داخل بيئة العمل.

على سبيل المثال، نجد أن الأشخاص المتواضعين فكريًا يكونون أكثر استعدادًا للاستماع إلى آراء الآخرين، وتقدير وجهات نظرهم المختلفة، مما يقلل من احتمال نشوء سوء الفهم والاحتكاكات بين الأعضاء التي تؤدي إلى الصراعات. كما أن الأشخاص المتواضعين أقل اهتمامًا بتأكيد الذات أو تحقيق مكاسب شخصية على حساب الآخرين، مما يجعلهم أكثر مرونة في التعامل مع الاختلافات والتعاون في حل المشكلات.

بالإضافة إلى ذلك، يميل المتواضعون إلى التركيز على تحقيق أهداف الجماعة أو المنظمة بدلاً من مصالحهم الشخصية، مما يعزز روح التعاون ويقلل من المنافسة غير الشريفة. أيضًا، نجد أن الأشخاص المتواضعين يكونون أكثر استعدادًا للاعتراف بأخطائهم وتقبل النقد، مما يقلل من حدة الصراعات ويساهم في بناء علاقات إيجابية.

كما أنهم يكونون أكثر قدرة على التكيف مع التغييرات والتحديات، مما يقلل من التوتر والقلق الذي قد يؤدي إلى الصراعات. باختصار، التواضع الفكري يمثل مجموعة من السمات الشخصية التي تجعل الأفراد أكثر قدرة على بناء علاقات إيجابية والتعاون مع الآخرين، مما يقلل من احتمالية نشوء الصراعات في بيئة العمل.

التفسير الأساسي لهذه العلاقة قد يكمن في أن التواضع الفكري يعزز من قدرة الأفراد على تقبل وجهات النظر المختلفة، والاعتراف بإمكانية وجود أخطاء في معتقداتهم الخاصة. هذا الانفتاح العقلي قد يساهم في تهدئة التوترات وتحويل الصراع من مواجهة عدائية إلى نقاش بناء. بالإضافة إلى ذلك، يميل الأفراد المتواضعون فكريًا إلى إظهار قدر أكبر من التعاطف والتسامح، مما يقلل من حدة الصراعات التنظيمية.

أشار **Koetke et al. (2024)** إلى أن التواضع الفكري قد يلعب دورًا مهمًا في إدارة الصراعات بشكل بناء. خلال الصراعات، يميل الناس إلى تبني منظور ضيق يركز على تجاربهم الخاصة بدلاً من تجربة الشخص الآخر. وغالبًا ما يؤدي هذا المنظور المحدود إلى إساءة التفسير، وإلقاء اللوم، وتصعيد الصراع. وبما أن الأشخاص الذين يتمتعون بتواضع فكري عالٍ يعترفون بأن وجهة نظرهم محدودة وقد تكون معيبة، فإنهم يميلون إلى السعي للحصول على وجهات نظر أخرى ويفضلون رؤية أكثر تعقيدًا للصراع الحالي.

أشارت النتائج في جدول ١٦ إلى وجود ارتباط إيجابي كبير بين الصراع التنظيمي والنجسية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وهذا يتفق مع دراسة (Haggard et al. (2018 حيث أظهرت النتائج أن الأفراد الذين ليسوا غرورين ويظهرون التعاطف يكونون أقل عرضة للانخراط في النزاعات ولديهم سمات أقل أو لا يوجد لديهم سمات النرجسية الفخمة. هذه النتائج أظهرت ارتباطاً إيجابياً بين النرجسية والنزاعات الشخصية.

وترى الباحثة أن العلاقة الإيجابية بين النرجسية والصراع التنظيمي هي نتيجة طبيعية لسمات الشخصية النرجسية التي غالباً ما تتسبب في تدمير العلاقات بين الأفراد وتؤدي إلى صراعات داخل المؤسسات. فالأفراد النرجسيون يشعرون بالحاجة المستمرة للتقدير والإعجاب، ومن ثم يحاولون فرض أنفسهم على الآخرين. يمكن أن يؤدي هذا السلوك إلى حساسية مفرطة للنقد وتفسير أي انتقاد على أنه هجوم شخصي، مما يزيد من احتمالية الصراع التنظيمي.

وغالباً ما يفتقر هؤلاء الأفراد إلى القدرة على فهم مشاعر واحتياجات الآخرين، مما يجعلهم أقل قدرة على بناء علاقات قائمة على الثقة والاحترام المتبادل، وبالتالي يزيد من احتمالية سوء الفهم والصراع. كما قد يستخدم النرجسيون التلاعب والخداع لتحقيق أهدافهم الشخصية، مما يؤدي إلى فقدان الثقة بين الأفراد وتقويض العلاقات. يشعرون أيضاً بالحاجة إلى التنافس مع الآخرين وإثبات تفوقهم، مما قد يؤدي إلى جو من التوتر والمنافسة غير الشريفة داخل الجامعة.

أشارت النتائج في الجدول (١٧) إلى أن اتواضع الفكري يسهم بنسبة ٤٧٪ في النرجسية الفخمة، واتفقت في ذلك مع نتائج دراسة (Alfano et al. (2017 و Mukhtar et al. (2023). وتفسر الباحثة ذلك بأن الأفراد الذين يتمتعون بتواضع فكري يكونون أكثر استعداداً لمراجعة أفكارهم وتقبل النقد، مما يسهم في تحسين أنفسهم ويجنبهم المبالغة في تقدير قدراتهم. على النقيض من ذلك، يرفض الأشخاص النرجسيون النقد، مما يزيد من مستويات النرجسية.

كما أن الشخص المتواضع فكرياً لديه القدرة على التعلم من تجارب الآخرين وآرائهم، بينما يعتقد الأشخاص النرجسيون أنهم يعرفون كل شيء، مما يمنعهم من التعلم والنمو. من خلال التواضع الفكري، يمكن تقليل هذا النوع من النرجسية والغرور. أضف إلى ذلك أن الأفراد المتواضعين فكرياً يميلون إلى بناء علاقات إيجابية قائمة على الاحترام المتبادل، بينما النرجسيون بسبب أنانيتهم يدمروا علاقاتهم. هذه العلاقات الإيجابية يمكن أن تعزز الاستقرار التنظيمي وتقلل من السلوك النرجسي.

كما أن التواضع الفكري سمة تشجع على التعاون، مما تسهم في فهم قيمة الآخرين وتقدير جهودهم، بينما يركز النرجسيون على أنفسهم فقط، مما قد يؤدي إلى الصراعات.

أشارت النتائج في جدول (١٨) إلى أن التواضع الفكري يسهم نسبياً في الصراع التنظيمي. تُعزز هذه النتيجة فكرة أن التواضع الفكري يسهم في التخفيف من حدة الصراعات ويساعد على بناء تواصل أكثر إيجابية وفعالية. حيث إن التواضع الفكري يلعب دوراً حيوياً في تحسين العلاقات بين أعضاء المجموعة بشكل خاص، والمنظمة بشكل عام، من خلال تعزيز الاستماع الفعال والتعاطف. حيث إن التواضع الفكري يزيد من استعداد الأفراد للاستماع إلى آراء الآخرين وفهم وجهات نظرهم بشكل أفضل، مما يقلل من حدة الصراعات ويعزز التفاهم المتبادل.

تتفق هذه النتائج مع دراسة (2021) Mukhtar et al. و Colombo et al. (2023)، حيث استنتجنا أن الأشخاص الذين يتمتعون بالتواضع الفكري يتعاملون بشكل أقل مع الصراعات مع الآخرين. ودُكر أن التواضع الفكري يجعل الشخص يحترم دائماً وجهات النظر المتعارضة ويكون منفتحاً للانتقاد حتى إذا كان لدى الآخرين رأي متناقض. نظراً لهذا التواضع، ينخفض احتمال وقوع الصراعات.

أشارت النتائج في الجدول (٢٠، ١٩) إلى وجود فروق بين أعضاء هيئة التدريس تبعاً لسنوات الخبرة لكل لقب علمي على متغير التواضع الفكري، لصالح لقب أستاذ ذو خبرة خمس سنوات فأكثر؛ فمع زيادة الخبرة والمعرفة والأبحاث العلمية، يدرك الأساتذة الجامعيون بشكل أكبر مدى اتساع المجال العلمي وكم المعلومات التي لا يعرفونها.

ومما يزيد من تواضع الأساتذة الفكري هو التعامل مع جامعات متعددة وتخصصات مختلفة، مما يجعلهم على دراية بآراء ووجهات نظر متنوعة، حيث يوفر التفاعل المستمر مع زملاء متخصصين في نفس المجال فرصاً لتبادل الأفكار والآراء، مما يعزز قدرتهم على تقبل الرأي الآخر. كما أن الإشراف على الرسائل العلمية، وتحكيم البحوث العلمية يجعل الأساتذة الجامعيين على دراية بمحدود المعرفة العلمية الحالية أكثر من غيرهم، مما يزيد من تواضعهم الفكري. وقد يمارس بعض الأساتذة الجامعيين أنشطة مثل التأمل والتدريب الذاتي التي تساعدهم على تطوير الوعي الذاتي والتواضع.

أشارت النتائج في الجدولين (٢١ و ٢٢) إلى وجود فروق بين أعضاء هيئة التدريس على متغير الصراع التنظيمي تبعاً لسنوات الخبرة لكل لقب علمي، في اتجاه المدرسين. حيث أشار أفراد العينة أنهم عادةً ما يكونون في بداية مسأرتهم الأكاديمية، مما يشعرهم بضغوط كبير لتحقيق الترقى إلى درجات علمية أعلى مثل أستاذ مساعد أو أستاذ. هذا الأمر قد يؤدي إلى نشوء صراع مع الزملاء أو الإدارة، خاصةً عندما يتعلق الأمر بالتقييمات والترقيات. كذلك ضعف معرفتهم باللوائح والقوانين الجامعية مقارنة بالأساتذة.

كما أنهم، مقارنةً بالأساتذة، يمتلكون سلطة أقل في صنع القرارات داخل المؤسسة الأكاديمية. وهذا يمكن أن يؤدي إلى شعورهم بالتهميش، مما يزيد من الصراعات التنظيمية، خاصةً عندما يشعر المدرسين بأن صوتهم لا يُسمع. أضف إلى ذلك أنهم غالبًا ما يجدون أنفسهم أمام العديد من المسؤوليات، إلى جانب التزامات البحث والتعليم. فتلبية جميع هذه المتطلبات يمكن أن يخلق صراعًا داخليًا وتنظيميًا، حيث قد يشعرون بأنهم غير قادرين على الوفاء بجميع المسؤوليات بكفاءة.

وقد يوجد تنافس بين المدرسين والأساتذة للحصول على الامتيازات، مما يمكن أن يؤدي إلى صراع تنظيمي، خاصة إذا شعر المدرس بأنه لا يحصل على نفس الامتيازات التي يحصل عليها الأساتذة. بالمقابل، نجد أن الأساتذة عادة ما يكونون قد حققوا مكانة مرموقة في الجامعة، ولديهم خبرة طويلة، مما يمنحهم مزيدًا من القدرة على التعامل مع الصراعات بطريقة أكثر هدوءًا وتنظيمًا.

أسفرت النتائج في الجدول (٢٣) عن عدم وجود فروق بين أعضاء هيئة التدريس على متغير النرجسية تبعًا لسنوات الخبرة لكل لقب علمي، فالنرجسية تعد سمة شخصية مستقرة نسبيًا، بمعنى أنها لا تتغير كثيرًا مع زيادة الخبرة العلمية. ولكنهل تتأثر بعوامل أخرى، مثل الشخصية، والبيئة (الاجتماعية، الثقافية أو الظروف الشخصية)، والتي قد تكون لها تأثير أكثر من الخبرة الأكاديمية. فضلًا عن ذلك، نجد أن سمة النرجسية قد لا ترتبط بعدد سنوات الخبرة أو اللقب العلمي بشكل مباشر، بل تكون مرتبطة أكثر بعوامل مثل الثقة بالنفس، الحاجة إلى التقدير والاعتراف، وهذه العوامل قد لا تتغير كثيرًا مع الخبرة الأكاديمية.

أشارت النتائج في الجدول (٢٤) إلى وجود فروق في متغيري النرجسية الفخمة والصراع التنظيمي تبعًا للنوع في اتجاه الإناث. بناءً على آراء عينة الدراسة، أُنهن غالبًا ما يواجهن ضغوطًا اجتماعية متزايدة للجمع بين العمل والحياة الشخصية، وغالبًا ما يتحملن مسؤوليات منزلية إضافية، مما يزيد من عبئهن ويؤثر على أدائهن في العمل. كما يُتوقع منهن الجمع بين العمل والأسرة بشكل مثالي، مما يخلق ضغوطًا نفسية تؤدي إلى الصراع، وقد يؤدي ذلك إلى شعورهن بالإرهاق والتوتر، والذي يمكن تفسيره أحيانًا على أنه نرجسية.

كذلك طريقتهن للتعبير عن القوة أو التفوق في مجالات عمل يهيمن عليها الذكور، قد يدفعهن إلى اتخاذ سلوكيات مثل الصراع والنرجسية لتعزيز مكانتهن. كما أن عدم المساواة في فرص العمل والتمييز ضد المرأة يؤدي إلى زيادة التوتر والإحباط، مما قد يؤدي إلى صراعات في بعض الحالات. وفي محاولتهن لإثبات حقهن في الحصول على الفرص المتكافئة بشكل مبالغ فيه، بالإضافة إلى ذلك، فإن ارتباط صفات مثل العناية بالمظهر والاهتمام بالرأي العام بالنساء قد يدفعهن، نتيجة لمقارنتهن بصور غير واقعية للجمال والنجاح، إلى تطوير شعور بالنقص يحاولن تعويضه بسلوكيات نرجسية.

توصيات الدراسة:

١. في ضوء نتائج الفرض الأول، توصي الباحثة بتطوير برامج تدريبية للأكاديميين تهدف إلى تعزيز التواضع الفكري والحد من النرجسية الفخمة.
٢. في ضوء نتائج الفرض الثاني، توصي الباحثة بتطوير تطوير استراتيجيات مثل استراتيجية التفاوض وحل النزاعات بين الأعضاء ذوي المستويات الأعلى من النرجسية الفخمة. وأنشطة جامعية تشجع على التعاون المتبادل بين أعضاء هيئة التدريس لتحسين البيئة الأكاديمية وتقليل السلوكيات السلبية مثل الصراع التنظيمي والنرجسية.
٣. في ضوء نتائج الفرض الثالث نظرًا لوجود علاقة سلبية بين التواضع الفكري والنرجسية، توصي الباحثة بضرورة تطوير مبادرات لتقييم الأداء تشجع على التواضع وتحد من مظاهر النرجسية.
٤. في ضوء نتائج الفرض الخامس، توصي الباحثة بتطوير برامج تدريب لتعزيز التواضع الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس وخاصة الأصغر الاقل خبرة (المدرسين) من خلال تعزيز برامج الدعم المهني مثل: إدارة الصراعات والتواصل الفعال.
٥. في ضوء نتائج الفرض السابع، توصي الباحثة بضرورة مراعاة العوامل الاجتماعية والثقافية والنفسية التي قد تؤثر على سلوكيات أعضاء هيئة التدريس عامة، والسيدات خاصة في مختلف المنظمات، وخاصة الأكاديمية.

بحوث مقترحة:

١. دراسات تتضمن تدخلات إرشادية لتعزيز التواضع والحد من النرجسية والصراع التنظيمي من خلال برامج تدريب تهدف إلى تعزيز التواضع والحد من النرجسية لدى أعضاء هيئة التدريس.
٢. دراسة تأثير أنواع مختلفة من التغذية الراجعة على تغيير السلوكيات المرتبطة بالتواضع والنرجسية.
٣. دراسات تتناول العلاقة بين التواضع والنرجسية والصحة النفسية: الإجهاد والاكنتاب، هل يرتبط التواضع بمستويات أقل من الإجهاد والاكنتاب؟ وهل ترتبط النرجسية بمستويات أعلى من هذه المشكلات؟
٤. دراسة أثر التواضع والنرجسية على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالمنظمات الأكاديمية.
٥. دراسة العلاقة بين التواضع والنرجسية والأداء الأكاديمي لدى الطلاب، وإجراء دراسات حالة لدراسة حالات فردية أو مجموعات صغيرة من الأفراد لفهم أعمق لمتغيرات الدراسة.
٦. يمكن للباحثين في المستقبل استهداف فئات عمرية أخرى ومقارنة فئات عمرية مختلفة للتحقق مما إذا كان مستوى التواضع الفكري وانتشاره يتغير مع التقدم في العمر أم لا.

٧. يمكن أيضاً إجراء بحث على الفروق في التواضع الفكري بين الحالات الاجتماعية والاقتصادية والزوجية المختلفة.
٨. إجراء دراسات بينية لدراسة تأثير الثقافة التنظيمية على التواضع والرجسية والصراع: مقارنة بين مؤسسات مختلفة. يمكن مقارنة مؤسسات تعليمية مختلفة (عامة وخاصة، كبيرة وصغيرة) لدراسة كيفية تأثير الثقافة المؤسسية على تكوين هذه السمات.
٩. دراسة تأثير القادة الأكاديميين والثقافة التنظيمية على مستويات التواضع والرجسية والصراع التنظيمي.
١٠. دراسة تتضمن العلاقة بين التواضع والرجسية والابتكار لدى القادة التربويين.

المراجع

المنقاش، سارة بنت محمد والعمري، أمل خلف (٢٠١٦). دور وكليات الأقسام الأكاديمية في إدارة الصراع التنظيمي في جامعة تبوك من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب* ٧٨ (٧٨)، ص ص ٤٠٥-٤٤١.

<https://doi.org/10.21608/saep.2016.24985>

عبدالحמיד، محمد على (٢٠٢٣). السلوك الأيثارى وعلاقته بإضطراب الشخصية النرجسية لدى طالبات الجامعة. *مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية والتربية*، ٣ (٨)، ٩٧ - ١٣١.

<https://doi.org/10.21608/buhuth.2023.215880.1516>

السيد، فانتن عبدالسلام حسن (٢٠٢٣). الإسهام النسبي لفاعلية الذات التدريسية وإدارة الصراع في التنبؤ بالتواضع الفكري لدى معلمي الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية (النظام التعليمي الجديد). *التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية*، ٤٢ (٢٠٠)، ٢٦٩-٣٣٠.

<https://doi.org/10.21608/jsrep.2023.322544>

عبدالشافي، دينا حسن محمد، و دعاء عثمان عزمي (٢٠١٩). تصور مقترح لمواجهة الصراع الأكاديمي بالجامعات المصرية. *تكنولوجيا التربية - دراسات وبحوث*، ٣٨ (١)، ١٧١-١٢٥.

الكفائي، ارتقاء يحيى حافظ (٢٠٢٢): التواضع الفكري علي وفق بعض المتغيرات لدي أساتذة الجامعة. *مجلة العلوم الأساسية. كلية التربية، جامعة القادسية*، ٥ (٨)، ٢٩-١

<https://doi.org/10.31185/bsj>

حشمت، ريم عبدالحكم (٢٠١٩). *أساليب إدارة الصراع في الأقسام العلمية بالجامعات المصرية دراسة ميدانية*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة.

Ackerman, R. A., Hands, A. J., Donnellan, M. B., Hopwood, C. J., & Witt, E. A. (2017). Experts' views regarding the conceptualization of narcissism. *Journal of Personality Disorders*, 31(3), 346-361. https://doi.org/10.1521/pedi_2016_30_254

Agboola, A. A., & Olasanmi, O. O. (2016). Technological stressors in developing countries. *Open Journal of Applied Sciences*, 06(04), 248-259. <https://doi.org/10.4236/ojapps.2016.64025>

Ainsworth, M. S., & Bowlby, J. (1991). An ethological approach to personality development. *American Psychologist*, 46(4), 333-341. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.46.4.333>

- Akhlaghimofrad, A., & Farmanesh, P. (2021). The association between interpersonal conflict, turnover intention and knowledge hiding: The mediating role of employee cynicism and moderating role of emotional intelligence. *Management Science Letters*, 2081-2090. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.3.001>
- Alfano, M., Iurino, K., Stey, P., Robinson, B., Christen, M., Yu, F., & Lapsley, D. (2017). Development and validation of a multi-dimensional measure of intellectual humility. *PLOS ONE*, 12(8), e0182950. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0182950>
- Ali, S., Qutoshi, S. B., & Jabeen, Z. (2021). The perceptions and practices of secondary school teachers for developing critical thinking skills in students. *Pakistan Journal of Social Research*, 03(03), 89-98. <https://doi.org/10.52567/pjsr.v3i3.229>
- Annane, D., Lerolle, N., Meuris, S., Sibilla, J., & Olsen, K. M. (2018). Academic conflict of interest. *Intensive Care Medicine*, 45(1), 13-20. <https://doi.org/10.1007/s00134-018-5458-4>
- Annane, D., Lerolle, N., Meuris, S., Sibilla, J., & Olsen, K. M. (2018). Academic conflict of interest. *Intensive Care Medicine*, 45(1), 13-20. <https://doi.org/10.1007/s00134-018-5458-4>
- Antonowicz, D. (n.d.). Hostile attributional biases, driving anger, and roadway aggression among university students : Application of a model of affective aggression. <https://doi.org/10.22215/etd/2001-04981>
- APA dictionary of clinical psychology. (2013). <https://doi.org/10.1037/13945-000>
- Awalluddin, M. A., & Maznorbalia, A. S. (2023). A systematic literature review of the preferred organizational conflict management styles in Malaysia. *Environment and Social Psychology*, 8(2). <https://doi.org/10.54517/esp.v8i2.1597>

- Back, M. D. (2018). The narcissistic admiration and rivalry concept. *Handbook of Trait Narcissism*, 57-67. https://doi.org/10.1007/978-3-319-92171-6_6
- Back, M. D. (2018). The narcissistic admiration and rivalry concept. *Handbook of Trait Narcissism*, 57-67. https://doi.org/10.1007/978-3-319-92171-6_6
- Ballantyne, N. (2021). Recent work on intellectual humility: A philosopher's perspective. *The Journal of Positive Psychology*, 18(2), 200-220. <https://doi.org/10.1080/17439760.2021.1940252>
- Bertele, N., Talmon, A., & Gross, J. J. (2020). Childhood maltreatment and narcissism: The mediating role of dissociation. *Journal of Interpersonal Violence*, 37(11-12), NP9525-NP9547. <https://doi.org/10.1177/0886260520984404>
- Bertele, N., Talmon, A., Gross, J. J., Schmah, C., Schmitz, M., & Niedtfeld, I. (2022). Childhood maltreatment and borderline personality disorder: The mediating role of difficulties with emotion regulation. *Journal of Personality Disorders*, 36(3), 264-276. <https://doi.org/10.1521/pedi.2022.36.3.264>
- Boas, A. A. (2018). *Organizational conflict*. BoD – Books on Demand.
- Bruck-Lee, V., Nixon, A. E., & Spector, P. E. (2013). An expanded typology of conflict at work: Task, relationship and non-task organizational conflict as social stressors. *Work & Stress*, 27(4), 339-350. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.841303>
- Christopher, J. C., Bickhard, M. H., & Lambeth, G. S. (2001). Otto Kernberg's object relations theory. *Theory & Psychology*, 11(5), 687-711. <https://doi.org/10.1177/0959354301115006>
- Costello, T. H., Newton, C., Lin, H., & Pennycook, G. (2023). Intellectual humility questionnaires fail to predict Metacognitive skill: Implications for theory and measurement. <https://doi.org/10.31234/osf.io/gux95>
- Danovitch, J. H., Fisher, M., Schroder, H., Hambrick, D. Z., & Moser, J. (2017). Intelligence and neurophysiological markers of error monitoring relate to

- children's intellectual humility. *Child Development*, 90(3), 924-939.
<https://doi.org/10.1111/cdev.12960>
- De Dreu, C. K., & Van Knippenberg, D. (2005). The possessive self as a barrier to conflict resolution: Effects of Mere ownership, process accountability, and self-concept clarity on competitive cognitions and behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(3), 345-357.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.89.3.345>
- De keersmaecker, J., Bostyn, D. H., Van Hiel, A., & Roets, A. (2020). Disliked but free to speak: Cognitive ability is related to supporting freedom of speech for groups across the ideological spectrum. *Social Psychological and Personality Science*, 12(1), 34-41.
<https://doi.org/10.1177/1948550619896168>
- De Page, L., & Merckelbach, H. (2020). Associations between supernormality ('faking good'), narcissism and depression: An exploratory study in a clinical sample. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 28(1), 182-188.
<https://doi.org/10.1002/cpp.2500>
- DeWall, C. N. (2023). Getting humble about intellectual humility. *The Journal of Positive Psychology*, 18(2), 247-249.
<https://doi.org/10.1080/17439760.2022.2154702>
- Di Sarno, M., Madeddu, F., & Di Pierro, R. (2023). Clustering daily expressions of grandiose and vulnerable narcissism. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 42(5), 452-470. <https://doi.org/10.1521/jscp.2023.42.5.452>
- DSM-5 diagnostic classification. (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*.
<https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425596.x00diagnosticclassification>
- Ejbye-Ernst, P. (2022). Does third-party intervention matter? A video-based analysis of the effect of third-party intervention on the continuation of

- interpersonal conflict behaviour. *The British Journal of Criminology*, 63(1), 78-96. <https://doi.org/10.1093/bjc/azab121>
- Evans, F. B. (2020). Interpersonal theory of psychiatry (Sullivan). *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, 2386-2394. https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3_1390
- Foster, J. D., McCain, J. L., Hibberts, M. F., Brunell, A. B., & Burke Johnson, R. (2015). The grandiose narcissism scale: A global and facet-level measure of grandiose narcissism. *Personality and Individual Differences*, 73, 12-16. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.08.042>
- Freis, S. D., Brown, A. A., Carroll, P. J., & Arkin, R. M. (2015). Shame, rage, and unsuccessful motivated reasoning in vulnerable narcissism. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 34(10), 877-895. <https://doi.org/10.1521/jscp.2015.34.10.877>
- Grossmann, I., Gerlach, T. M., & Denissen, J. J. (2016). Wise reasoning in the face of everyday life challenges. *Social Psychological and Personality Science*, 7(7), 611-622. <https://doi.org/10.1177/1948550616652206>
- Gulua, E. (2018). Organizational culture management challenges. *European Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(1), 67. <https://doi.org/10.26417/ejis.v10i1.p67-79>
- Haggard, M., Rowatt, W. C., Leman, J. C., Meagher, B., Moore, C., Fergus, T., Whitcomb, D., Battaly, H., Baehr, J., & Howard-Snyder, D. (2018). Finding middle ground between intellectual arrogance and intellectual servility: Development and assessment of the limitations-owning intellectual humility scale. *Personality and Individual Differences*, 124, 184-193. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.12.014>
- Hayes, A. F., & Coutts, J. J. (2020). Use omega rather than Cronbach's Alpha for estimating reliability. But.... *Communication Methods and Measures*, 14(1), 1-24. <https://doi.org/10.1080/19312458.2020.1718629>

- Hurt, K. J. (2014). Assessing the relationship between conflict-type and emotions in top management teams: An attributions perspective within the context of strategic decision-making. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2736330>
- Intellectual humility and organizational forgiveness of University leaders: A case of Iraq. (2021). *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(3). <https://doi.org/10.47750/cibg.2021.27.03.332>
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2014). Organizational psychology. <https://doi.org/10.1002/9781394259434>
- Juwono, I. D., Kun, B., Demetrovics, Z., & Urbán, R. (2022). Healthy and unhealthy dimensions of perfectionism: Perfectionism and mental health in Hungarian adults. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 21(5), 3017-3032. <https://doi.org/10.1007/s11469-022-007718>
- Juwono, I. D., Kun, B., Demetrovics, Z., & Urbán, R. (2022). Healthy and unhealthy dimensions of perfectionism: Perfectionism and mental health in Hungarian adults. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 21(5), 3017-3032. <https://doi.org/10.1007/s11469-022-007718>
- Karabegovic, M., & Mercier, H. (2023). The Reputational benefits of intellectual humility. *Review of Philosophy and Psychology*, 15(2), 483-498. <https://doi.org/10.1007/s13164-023-00679-9>
- Kernberg, O. F. (1988). Object relations theory in clinical practice. *The Psychoanalytic Quarterly*, 57(4), 481-504. <https://doi.org/10.1080/21674086.1988.11927218>
- Kernberg, O. F. (1988). Object relations theory in clinical practice. *The Psychoanalytic Quarterly*, 57(4), 481-504. <https://doi.org/10.1080/21674086.1988.11927218>

- Koepernik, T., Jauk, E., & Kanske, P. (2021). Lay theories of grandiose and vulnerable narcissism. *Current Psychology*, 41(12), 8862-8875. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01296-w>
- Koetke, J., & Schumann, K. (2023). Is intellectual humility polarized too? A systematic examination of intellectual humility, political orientation, and strength of political belief. <https://doi.org/10.31234/osf.io/qg52e>
- Koetke, J., Schumann, K., Welker, K., & Coleman, P. T. (2024). Intellectual humility is reliably associated with constructive responses to conflict. *PLOS ONE*, 19(9), e0309848. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0309848>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2000). *Organizational behavior*.
- Krizan, Z., & Herlache, A. D. (2017). The narcissism spectrum model: A synthetic view of narcissistic personality. *Personality and Social Psychology Review*, 22(1), 3-31. <https://doi.org/10.1177/1088868316685018>
- Krumrei-Mancuso, E. J., & Rouse, S. V. (2015). The development and validation of the comprehensive intellectual humility scale. *Journal of Personality Assessment*, 98(2), 209-221. <https://doi.org/10.1080/00223891.2015.1068174>
- Leary, M. R. (2022). Intellectual humility as a route to more accurate knowledge, better decisions, and less conflict. *American Journal of Health Promotion*, 36(8), 1401-1404. <https://doi.org/10.1177/08901171221125326b>
- Leary, M. R., Diebels, K. J., Davisson, E. K., Jongman-Sereno, K. P., Isherwood, J. C., Raimi, K. T., Deffler, S. A., & Hoyle, R. H. (2017). Cognitive and interpersonal features of intellectual humility. *Personality*

- and Social Psychology Bulletin*, 43(6), 793-813.
<https://doi.org/10.1177/0146167217697695>
- Martínez-López, J. Á., Molina Cano, J., Munuera Gómez, P., & Silva, A. M. (2022). Analysis of the perception of conflict and its positive resolution in University students. *Social Sciences*, 11(11), 529.
<https://doi.org/10.3390/socsci11110529>
- McElroy, S. E., Rice, K. G., Davis, D. E., Hook, J. N., Hill, P. C., Worthington, E. L., & Van Tongeren, D. R. (2014). Intellectual humility scale. *PsycTESTS Dataset*. <https://doi.org/10.1037/t70552-000>
- McElroy, S. E., Rice, K. G., Davis, D. E., Hook, J. N., Hill, P. C., Worthington, E. L., & Van Tongeren, D. R. (2014). Intellectual humility: Scale development and theoretical elaborations in the context of religious leadership. *Journal of Psychology and Theology*, 42(1), 19-30.
<https://doi.org/10.1177/009164711404200103>
- Mcelroy-Heltzel, S. E., Davis, D. E., Hook, J. N., & Battaly, H. D. (2022). Too much of a good thing: Differentiating intellectual humility from servility in higher education. *Journal of Moral Education*, 52(1), 21-33.
<https://doi.org/10.1080/03057240.2022.2126829>
- Mikkelsen, E. N., & Clegg, S. (2017). Conceptions of conflict in organizational conflict research: Toward critical reflexivity. *Journal of Management Inquiry*, 28(2), 166-179. <https://doi.org/10.1177/1056492617716774>
- Miller, J. D., Back, M. D., Lynam, D. R., & Wright, A. G. (2021). Narcissism today: What we know and what we need to learn. *Current Directions in Psychological Science*, 30(6), 519-525.
<https://doi.org/10.1177/09637214211044109>
- Morf, C. C., & Rhodewalt, F. (2001). Unraveling the paradoxes of narcissism: A dynamic self-regulatory processing model. *Psychological Inquiry*, 12(4), 177-196. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1204_1

- Mukhtar, I., Rehman, M., Lashari, B., & Bibi, S. (2023). Impact of intellectual humility on interpersonal conflicts and narcissism among teachers. *Academy of Education and Social Sciences Review*, 3(1), 52-63. <https://doi.org/10.48112/aessr.v3i1.441>
- Mukhtar, I., Rehman, M., Lashari, B., & Bibi, S. (2023). Impact of intellectual humility on interpersonal conflicts and narcissism among teachers. *Academy of Education and Social Sciences Review*, 3(1), 52-63. <https://doi.org/10.48112/aessr.v3i1.441>
- Muthanna, A., & Sang, G. (2017). Conflict at higher education institutions: Factors and solutions for Yemen. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 48(2), 206-223. <https://doi.org/10.1080/03057925.2017.1298434>
- Naumova, E. N. (2023). Intellectual humility in public health training, research, and practice. *Journal of Public Health Policy*, 44(1), 1-5. <https://doi.org/10.1057/s41271-022-00389-z>
- Omisore, B. O., & Abiodun, A. R. (2014). Organizational conflicts: Causes, effects and remedies. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 3(6). <https://doi.org/10.6007/ijarems/v3-i6/1351>
- Oviedo, L., & Lumbreras, S. (2023). How can theology contribute to our sustainability goals? *Issues in Science and Religion: Publications of the European Society for the Study of Science and Theology*, 41-52. https://doi.org/10.1007/978-3-031-41800-6_4
- Paulyn Jayziell Sanchez Buhay. (2023). Solving Rubik's cube and Ph.D. journey: A multi-faceted endeavor. *International Journal of Science and Research Archive*, 8(1), 043-050. <https://doi.org/10.30574/ijrsra.2023.8.1.0341>
- Peña, I. D., & Koch, J. (2021). Teaching intellectual humility is essential in preparing collaborative future pharmacists. *American Journal of*

- Pharmaceutical Education*, 85(10), 8444.
<https://doi.org/10.5688/ajpe8444>
- Pincus, A. L., Cain, N. M., & Wright, A. G. (2014). Narcissistic grandiosity and narcissistic vulnerability in psychotherapy. *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*, 5(4), 439-443.
<https://doi.org/10.1037/per0000031>
- Pincus, A. L., & Lukowitsky, M. R. (2010). Pathological narcissism and narcissistic personality disorder. *Annual Review of Clinical Psychology*, 6(1), 421-446. <https://doi.org/10.1146/annurev.clinpsy.121208.131215>
- Pincus, A. L., & Lukowitsky, M. R. (2010). Pathological narcissism and narcissistic personality disorder. *Annual Review of Clinical Psychology*, 6(1), 421-446. <https://doi.org/10.1146/annurev.clinpsy.121208.131215>
- Porter, T., & Schumann, K. (2017). Intellectual humility and openness to the opposing view. *Self and Identity*, 17(2), 139-162.
<https://doi.org/10.1080/15298868.2017.1361861>
- Rahim, M. A. (1983). Measurement of organizational conflict. *The Journal of General Psychology*, 109(2), 189-199.
<https://doi.org/10.1080/00221309.1983.10736085>
- Rahim, M. A. (2017). Managing diverse situations in organizations. *Diversity, Conflict, and Leadership*, 1-10. <https://doi.org/10.4324/97802037930841>
- Rahim, M. A. (2017). Managing diverse situations in organizations. *Diversity, Conflict, and Leadership*, 1-10. <https://doi.org/10.4324/97802037930841>
- Rahim, M. A. (2023). Managing conflict in organizations.
<https://doi.org/10.4324/9781003285861>
- Rhodewalt, F., & Eddings, S. K. (2002). Narcissus reflects: Memory distortion in response to ego-relevant feedback among high- and low-narcissistic men. *Journal of Research in Personality*, 36(2), 97-116.
<https://doi.org/10.1006/jrpe.2002.2342>

- Rjah, S. M., & Abdullah, A. I. (2020). Inspirational leadership and its impact on reducing organizational conflict for the staff members at the Iraqi University. *Journal of AlMaarif University College*, 31(2), 301-333. <https://doi.org/10.51345/v31i2.187.g176>
- Ronningstam, E. (2010). Narcissistic personality disorder: A current review. *Current Psychiatry Reports*, 12(1), 68-75. <https://doi.org/10.1007/s11920-009-0084-z>
- Rowatt, W. C., Powers, C., Targhetta, V., Comer, J., Kennedy, S., & Labouff, J. (2006). Development and initial validation of an implicit measure of humility relative to arrogance. *The Journal of Positive Psychology*, 1(4), 198-211. <https://doi.org/10.1080/17439760600885671>
- Schoenleber, M., Sadeh, N., & Verona, E. (2011). Parallel syndromes: Two dimensions of narcissism and the facets of psychopathic personality in criminally involved individuals. *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*, 2(2), 113-127. <https://doi.org/10.1037/a0021870>
- Sedikides, C., & Campbell, W. K. (2017). Narcissistic force meets systemic resistance: The energy clash model. *Perspectives on Psychological Science*, 12(3), 400-421. <https://doi.org/10.1177/1745691617692105>
- Solaja, O. M. (2018). Organizational trust as a conflict management tool in contemporary work organizations. *Organizational Conflict*. <https://doi.org/10.5772/intechopen.73092>
- Son, J. H. (2022). Relationship between narcissism, self-esteem and youth consumption behavior. *Studies in Computational Intelligence*, 113-125. https://doi.org/10.1007/978-3-031-16485-9_9
- Sureda, E., Mancho, J., & Sesé, A. (2018). Psychosocial risk factors, organizational conflict and job satisfaction in health professionals: A SEM model. *Anales de Psicología*, 35(1), 106-115. <https://doi.org/10.6018/analesps.35.1.297711>

- Tafvelin, S., Keisu, B., & Kvist, E. (2019). The prevalence and consequences of Intragroup conflicts for employee well-being in women-dominated work. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 44(1), 47-62. <https://doi.org/10.1080/23303131.2019.1661321>
- Talmon, A., & Ginzburg, K. (2018). The differential role of narcissism in the relations between childhood sexual abuse, dissociation, and self-harm. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(9-10), NP5320-NP5339. <https://doi.org/10.1177/0886260518799450>
- Van Tongeren, D. R., Stafford, J., Hook, J. N., Green, J. D., Davis, D. E., & Johnson, K. A. (2015). Humility attenuates negative attitudes and behaviors toward religious out-group members. *The Journal of Positive Psychology*, 11(2), 199-208. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1037861>
- Venz, L., & Neshor Shoshan, H. (2021). Be smart, play dumb? A transactional perspective on day-specific knowledge hiding, interpersonal conflict, and psychological strain. *Human Relations*, 75(1), 113-138. <https://doi.org/10.1177/0018726721990438>
- Weingart, L. R., Behfar, K. J., Bendersky, C., Todorova, G., & Jehn, K. A. (2015). The directness and oppositional intensity of conflict expression. *Academy of Management Review*, 40(2), 235-262. <https://doi.org/10.5465/amr.2013-0124>
- Westen, D., Blagov, P. S., Harenski, K., Kilts, C., & Hamann, S. (2006). Neural bases of motivated reasoning: An fMRI study of emotional constraints on partisan political judgment in the 2004 U.S. presidential election. *Journal of Cognitive Neuroscience*, 18(11), 1947-1958. <https://doi.org/10.1162/jocn.2006.18.11.1947>
- Wink, P. (1991). Two faces of narcissism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(4), 590-597. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.61.4.590>

- Worthington, E. L., & Garrett, K. (2023). Intellectual humility as a target for psychological, educational, and political intervention. *The Journal of Positive Psychology*, 18(2), 284-288.
<https://doi.org/10.1080/17439760.2022.2154703>
- Zurlo, M. C., Vallone, F., Dell'Aquila, E., & Marocco, D. (2020). Teachers' patterns of management of conflicts with students: A study in five European countries. *Europe's Journal of Psychology*, 16(1), 112-127.
<https://doi.org/10.5964/ejop.v16i1.1955>