

التنافس النرجسي وعلاقته بالإجهاد التراكمي لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة

عالبة بلال سامي حمودي

ali24h3004@uoanbar.edu.iq

أ.م.د. عمار عوض فرحان

Ed.ammar@uoanbar.edu.iq

جامعة الأنبار / كلية التربية للعلوم الإنسانية

الملخص

هدف البحث الحالي إلى التعرف على التنافس النرجسي والإجهاد التراكمي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة، فضلاً عن التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بينهما، وقد اعتمد الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي لملاءمته طبيعة البحث في الكشف عن العلاقات بين المتغيرات دون التدخل فيها. ولتحقيق أهداف البحث تم اختيار عينة بلغت (١٩٠) رئيس قسم في الجامعة، ولأغراض البحث قام الباحثان بإعداد مقياس التنافس النرجسي، إذ تكون المقياس بصيغته النهائية من (٢٦) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات، كما تم إعداد مقياس الإجهاد التراكمي الذي تكون من (٣٧) فقرة موزعة على أربعة مجالات، وقد خضع المقياسان لإجراءات الصدق والثبات والتحليل الإحصائي للتحقق من صلاحيتهما للتطبيق.

وقد أظهرت النتائج أن رؤساء الأقسام لا يتمتعون بمستوى مرتفع من التنافس النرجسي ولا يعانون من إجهاد تراكمي، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين التنافس النرجسي والإجهاد التراكمي لدى رؤساء الأقسام.

وبناءً على ما أسفرت عنه نتائج البحث، تم تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات ذات الصلة بمتغيرات الدراسة.

الكلمات المفتاحية: التنافس النرجسي، الإجهاد التراكمي، رؤساء الأقسام.

Narcissistic Rivalry and its Relationship to Cumulative Stress among Heads of Scientific Departments at the University

Alia Bilal Sami Hamoudi

Dr. Ammar Awad Farhan

University of Anbar / College of Education for Human Sciences

Abstract:

The current research aims to identify narcissistic rivalry and cumulative stress among university department heads, as well as to determine the nature of the correlational relationship between them. The researchers adopted the descriptive-correlational method due to its suitability for the nature of the research in uncovering relationships between variables without intervention. To achieve the research objectives, a sample of (190) department heads was selected. For the purposes of the study, the researchers developed a narcissistic rivalry scale, which in its final form consisted of (26) items distributed across three domains. Additionally, a cumulative stress scale was developed, consisting of (3٧) items distributed across four domains. Both scales underwent procedures for validity, reliability, and statistical analysis to verify their suitability for application.

The results showed that department heads do not possess high levels of narcissistic rivalry and do not suffer from cumulative stress. Furthermore, the results indicated a moderate correlational relationship between narcissistic rivalry and cumulative stress among department heads. Based on these findings, a set of recommendations and suggestions related to the study variables were presented.

Keywords: Narcissistic Rivalry, Cumulative Stress, Department Heads.

أولاً: مشكلة البحث

يتعرض رؤساء الأقسام الجامعية لضغوط نفسية وانفعالية متزايدة نتيجة طبيعة عملهم القيادية القائمة على التقييم والمقارنة المستمرة، ويُعد التنافس النرجسي نمطاً يدفع الفرد إلى

السعي المفرط لإثبات ذاته، مما يجعله عرضة للتوتر والقلق الدائم. ومع استمرار هذه الحالة، يتطور الإجهاد التراكمي الذي يضعف التكيف والأداء المهني (Fetterman & Robinson, 2010:320).

يُظهر رؤساء الأقسام الذين يتصفون بدرجات مرتفعة من التنافس النرجسي اهتماماً مفرطاً بالمؤشرات التي توحى بتراجع مكانتهم الاجتماعية أو فشلهم في العلاقات المهنية، ويُعد تقديرهم لذواتهم هشاً وسريع التأثير بالتقييمات الخارجية، لذلك فإن أي إشارات تدرك لديهم على أنها دلالة لانخفاض المكانة أو فقدان الاحترام قد تفسر كتهديد مباشر، مما يدفعهم إلى تفعيل آليات دفاعية لحماية الذات تنعكس في صورة استجابات عدوانية تجاه الآخرين، ومع تكرار مثل هذه المواقف في بيئة العمل، وما يصاحبها من توتر داخلي وجهد انفعالي مستمر، يتعرض هؤلاء الأفراد لتراكم ضغوط نفسية وجسدية متزايدة، قد تسهم في ارتفاع مستويات الإجهاد التراكمي لديهم، (Gauglitz et al., 2022: 170).

يميل الأفراد إلى التنافس النرجسي بدرجات مختلفة، وقد يكون مفيداً أحياناً، إلا أنه قد يتخذ طابعاً سلبياً أو مرضياً يؤثر في الشخصية، فهو يعزز التوقعات غير الواقعية والحساسية للنقد ويزيد توتر العلاقات، مما يفاقم الإجهاد التراكمي ويستدعي الحد من مخاطره (Back et al., 2013:77).

وفي السياق الأكاديمي، قد يظهر رؤساء الأقسام النرجسيون نزعة لتقليل قيمة زملائهم أو الانتقاص من جهودهم في سبيل الحفاظ على صورة ذاتية متفوقة، وعندما يلاحظون سلوكاً سلبياً من قبل أعضاء هيئة التدريس، فقد يفسرونه كفرصة لتعزيز ميولهم نحو التقليل من شأنهم والاستخفاف بقدراتهم، وهو ما يتوافق مع السمات الجوهرية للشخصية النرجسية التنافسية (Woolston & Zeigler-Hill, 2019: 254)، إذ أشار وولستون وفيرجيل (Woolston & Zeigler-Hill, 2019: 254) إلى أن النزعة النرجسية التنافسية ترتبط بعلاقات اجتماعية ضعيفة وتصاحبها أنماط سلوكية سلبية مثل الحقد والعدوانية والكراهية والغضب وعدم الصدق، (Hill, 2019) في دراستهما، إلى أن النزعة النرجسية التنافسية ترتبط بعلاقات اجتماعية ضعيفة وتصاحبها أنماط سلوكية سلبية مثل الحقد والعدوانية والكراهية والغضب وعدم الصدق، (Woolston & Zeigler-Hill, 2019: 254)، كما أشارت دراسة (Hyatt, 2017) أن التنافس النرجسي يعد من السمات الشخصية التي تتصف بتضخيم الذات وضعف العلاقات الاجتماعية، ويرتبط بسلوكيات عدوانية وعدد من أنماط التفاعل الاجتماعي غير التكيفي، كما بينت أن الأفراد ذوي السمات النرجسية العالية قد يظهرون ميلاً للسلوك العدائي حتى في غياب التهديد المباشر لأننا أو الاشارات التنافسية (Hyatt, 2017).

تشير الدراسات الحديثة إلى أن التعرض المتكرر والمتزامن لمصادر متعددة من الضغوط النفسية والاجتماعية عبر الزمن يؤدي إلى ما يُعرف بالإجهاد التراكمي، الذي يُعد عاملاً أساسياً في تدهور الصحة النفسية والجسدية، فقد بيّنت دراسة (Mann et al., 2024) أن تراكم الإجهاد

المزمن، كالإجهاد الأسري والمهني، يرتبط بزيادة الإصابة بالأمراض المزمنة، وارتفاع مؤشر كتلة الجسم، وضعف الأداء التنفيذي والذاكرة، كما أن قياس تغير مستويات الإجهاد يعزز التنبؤ بالنتائج الصحية المستقبلية. (Mann et al., 2024: 507)

وفي هذا الإطار، يواجه رؤساء الأقسام الجامعية مستويات مرتفعة من الإجهاد التراكمي نتيجة تزايد متطلبات العمل وتسارع التطورات في البيئة الأكاديمية، مما يدفع بعضهم إلى تبني التنافس النرجسي كآلية للتعامل مع الضغوط، عبر السعي المفرط لإثبات الذات والتفوق، الأمر الذي يزيد من استنزافهم النفسي وتراكم الإجهاد لديهم (الضريبي، ٢٠١٠: ٢٧١). ويُعد هذا النوع من الإجهاد من العوامل المؤثرة بعمق في الصحة النفسية والجسدية، إذ يزيد التعرض المستمر للضغوط من احتمالية ظهور الاضطرابات اليومية ويُضعف جودة الحياة، كما يجعل الأفراد أكثر حساسية للمثيرات الضاغطة. (Haight et al., 2023: 330)

كما يشير (Lampert et al., 2016) إلى أن الإجهاد التراكمي، بوصفه حصيلة الضغوط المزمنة عبر مراحل الحياة، يؤثر في وظائف الجهاز العصبي الذاتي ويؤدي إلى ما يُعرف بـ"التحميل الاستتبابي"، الذي يضعف قدرة الجسم على التكيف ويزيد من قابليته للاضطرابات الصحية، مما يؤكد أهمية دراسة هذا النوع من الإجهاد وآثاره حتى في غياب اضطرابات مرضية واضحة (Lampert et al., 2016: 270).

ووفقاً لذلك يمكن تلخيص مشكلة البحث بالتساؤلات الآتية. هل هناك علاقة بين التنافس النرجسي والإجهاد التراكمي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة؟ ما مستوى التنافس النرجسي والإجهاد التراكمي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة؟

ثانياً: أهمية البحث

يُعد التنافس النرجسي من المفاهيم النفسية المهمة التي انبثقت عن الجذور النظرية للشخصية النرجسية التي تعود إلى بدايات القرن العشرين، حينما قدّم سيغموند فرويد (Freud, 1914) رؤيته للنرجسية بوصفها حالة من التوجه العاطفي نحو الذات، تشكل أحد المكونات الأساسية في بناء الشخصية. ومع تطور الفكر النفسي، انتقل تناول النرجسية من الإطار التحليلي الكلاسيكي إلى منظور اجتماعي- معرفي أكثر شمولاً، ركّز على الكيفية التي يُعبر بها الفرد النرجسي عن ذاته ضمن التفاعلات الاجتماعية. وفي هذا السياق، تطور المفهوم ليميز بين بعدين رئيسيين للشخصية النرجسية: الإعجاب النرجسي (Admiration) الذي يتمثل في السعي إلى كسب الإعجاب والتقدير، والتنافس النرجسي (Rivalry) الذي يجسد النزعة إلى الصراع من أجل التفوق وإخضاع الآخرين (Back et al., 2013: ٣٤).

يظهر الأفراد ذوو المستويات المرتفعة من التنافس النرجسي طموحاً عالياً ورغبة قوية في تحقيق التفوق والتميز الشخصي، ويسعون باستمرار إلى إثبات قدراتهم وكفاءتهم في المواقف الاجتماعية

والمهنية. كما يمتلكون دافعاً قوياً للإنجاز وحباً للظهور والاعتراف بجهودهم، مما قد يسهم في تحفيزهم على الأداء العالي والمثابرة للوصول إلى المكانة التي يطمحون إليها (Fehn & Schütz, 2020: 552). يتكون التنافس النرجسي في سعي الفرد المستمر لتحقيق التفوق وإظهار التميز عبر التقليل من شأن الآخرين، ويتميز هذا النمط بميول عدوانية واضحة، كما يرتبط برغبة قوية في بلوغ مكانة اجتماعية عالية والحفاظ عليها، لا سيما عند المقارنة مع الآخرين الذين ينظر إليهم كمنافسين محتملين، مما قد يولد مشاعر تنتقص من قيمة الذات، وينعكس ذلك في سلوكيات دفاعية كالنقد أو الرفض تجاه الآخرين (Helfrich, 2019: 7). كما ارتبط التنافس النرجسي بالإنهاك الانفعالي، إذ أكدت نتائج دراسة (Choi, 2022) أن التنافس النرجسي لدى القائد يرتبط إيجابياً بالإنهاك الانفعالي لدى العاملين، إذ يُظهر القادة ذوو النزعة التنافسية النرجسية المرتفعة سلوكاً استبدادياً يزيد من استنزاف الطاقة الانفعالية للموظفين، ولا سيما في البيئات التي يتميز أفرادها بارتفاع مستوى التعبير عن الآراء والتحديات المهني (Choi, 2022: 92). وأشارت دراسة (العيساوي، ٢٠٢٣) وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التنافس النرجسي وأسلوب التعلم النفسي العصبي، إذ يميل ذوو التنافس النرجسي العالي إلى تبني أساليب تعلم اندفاعية تركز على الذات لتحقيق التفوق الأكاديمي (العيساوي، ٢٠٢٣: ١٢٨).

كما يعد الإجهاد التراكمي الذي يعد من المفاهيم المهمة في الصحة النفسية، الذي يستنزف الموارد النفسية والبيولوجية. كما تبرز أهميته من ناحية إيجابية في اختبار مستوى المرونة النفسية وتطوير استراتيجيات فعالة للتكيف مع التحديات اليومية، بما يسهم في الحد من الآثار السلبية للإجهاد وتحسين الصحة النفسية العامة (Su et al., 2022). بالإضافة إلى ذلك تظهر أهمية مفهوم الإجهاد التراكمي من خلال ارتباطه بالعديد من المفاهيم النفسية في الصحة النفسية حيث أشارت دراسة (Haight, 2023) أن الإجهاد التراكمي يسهم في تضخيم أثر الضغوط اليومية على الحالة الانفعالية السلبية، إذ أظهرت النتائج أن الأفراد الذين يتعرضون لمستويات مرتفعة من الضغوط التراكمية يكونون أكثر حساسية واستجابة للتوترات اليومية، مما يؤدي إلى تدهور المزاج وزيادة القلق والانفعال المفرط (Haight, 2023: 331). وأشارت دراسة (Folkman & Kobaza, 2002). بأن فهم علاقة شخصية الفرد بمصادر الضغوط النفسية ذا أهمية كبيرة، إذ تسهم السمات الشخصية مثل الصلابة النفسية والتقاؤل ومفهوم الذات الإيجابي في تحديد مدى قدرة الفرد على مواجهة المواقف الضاغطة، مما يساعد على تعزيز الصحة النفسية وتقليل آثار الإجهاد التراكمي على الأداء والتكيف النفسي (Folkman & Kobaza, 2002: 8).

وتتجلى أهمية البحث في المجالين:

أولاً: الأهمية النظرية:

١. يسهم التنافس النرجسي إلى زيادة الصراعات التنظيمية أو التأثير في العلاقات المهنية بين أعضاء الهيئة التدريسية.
٢. توفر إطاراً نظرياً مهماً لتصميم استراتيجيات إدارية وتربوية تهدف إلى توجيه النزعة النرجسية لرؤساء الأقسام نحو أشكال تنافسية ببناء تسهم في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز روح التعاون داخل القسم.
٣. تتناول الدراسة الحالية مفهوم الإجهاد التراكمي كأحد العوامل النفسية التي تؤثر بشكل ملحوظ على الأداء الإداري والوظيفي لرؤساء الأقسام الجامعية، وهذا المفهوم يحمل أهمية كبيرة في تفسير التغيرات النفسية والسلوكية الناتجة عن الضغوط المستمرة التي يواجهونها في بيئة العمل الأكاديمي.
٤. تسهم هذه الدراسة في تعزيز الفهم النظري لكيفية تراكم الضغوط اليومية والإدارية على مر الزمن، وتأثيرها على القدرات القيادية والقرارات التنظيمية لرؤساء الأقسام، مما يمهد الطريق لدراسات مستقبلية تستكشف متغيرات جديدة مرتبطة بالإجهاد التراكمي.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

١. تساعد النتائج في توجيه تصميم برامج تدخل تستهدف خفض الإجهاد التراكمي من خلال معالجة أنماط التنافس غير التكيفي لدى القيادات الأكاديمية.
٢. تتيح النتائج والمقاييس إمكانية توظيفها في دراسات لاحقة أو بيئات جامعية مختلفة، مما يعزز من تراكم المعرفة العلمية وإمكانية تعميم النتائج بشكل منهجي.
٣. يوفر البحث أداتين علميتين لقياس كل من التنافس النرجسي والإجهاد التراكمي لدى رؤساء الأقسام، بما يتيح استخدامهما في تشخيص الظواهر النفسية في البيئة الجامعية.
٤. تسهم نتائج الدراسة في الكشف عن طبيعة العلاقة بين التنافس النرجسي والإجهاد التراكمي لدى رؤساء الأقسام، بما يتيح فهماً أعمق للعوامل النفسية المؤثرة في بيئة العمل الجامعي.

ثالثاً: أهداف البحث**يهدف البحث الحالي التعرف على:**

١. الإجهاد التراكمي لدى رؤساء الأقسام بوصفه عاملاً واحداً ومتعدد الأبعاد وتقييم دلالاته الإحصائية.
٢. التنافس النرجسي لدى رؤساء الأقسام بوصفه عاملاً واحداً ومتعدد الأبعاد وتقييم دلالاته الإحصائية.
٣. العلاقة الارتباطية بين الإجهاد التراكمي والتنافس النرجسي لدى رؤساء الأقسام وتقييم دلالاته الإحصائية.

رابعاً: حدود البحث

❖ الحدود الموضوعية: تتركز هذه الدراسة على متغيرين هما التنافس النرجسي والاجهاد التراكمي.

❖ الحدود البشرية والمكانية : تقتصر الدراسة الحالية على رؤساء الاقسام في الجامعات (الحكومية - الاهلية) في محافظة الانبار.

❖ الحدود الزمنية: العام الدراسي (٢٠٢٥ - ٢٠٢٦).

خامساً: تحديد المصطلحات:

اولاً: التنافس النرجسي Narcissistic Competition

عرفه كل من:

١. لوتشنز وآخرون: (Luchner, et al 2011) هو سعي مفرط للتفوق على الآخرين بهدف تعزيز تقدير الذات الهش والحصول على الإعجاب والاعتراف الاجتماعي، ويرتبط بالنرجسية في صورتها الظاهرة والخفية. (Luchner, et al 2011: 781)

٢. باك وآخرون: (Back, et al, 2013) هو سلوك مهيم على الفرد ومعبرة عن رغبته الكبيرة للتفرد والعظمة والتميز وحماية ذاته وتجنب الخسارة المحتملة سعياً إلى المكانة العلمية والاجتماعية بشكل استبدادي وبالتقليل من قيمة الآخرين. (Back, et al, 2013:1014)

٣. غرابساس (Grapsas et al., 2020): يُشير التنافس النرجسي إلى ميل الأفراد ذوي النزعة النرجسية إلى الدخول في علاقات تنافسية وعدائية، يهدفون من خلالها إلى إحباط الآخرين أو تحقيرهم كآلية دفاعية ضد أي تهديد لصورتهم الذاتية أو لمكانتهم. (Grapsas et al., 2020: 151)

التعريف النظري: تبنا الباحثان تعريف باك وآخرون: (Back, et al, 2013) تعريفاً نظرياً وذلك لأنه تعريف واضح ومفهوم ويتناسب مع اهداف البحث , كما تم اعتماد نظريته في تفسير نتائج البحث, واعتماد التعريف في اعداد مقياس التنافس النرجسي

التعريف الاجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته على فقرات مقياس التنافس النرجسي الذي اعتده الباحثان .

ثانياً: الاجهاد التراكمي Cumulative Stress

عرفه كل من:

١. لازروس وفلكمان (Lazarus & Folkman, 1984): ينتج من العلاقة بين الشخص والبيئة التي يعيش فيها , يُقيّمها على أنها مرهقة أو تتجاوز موارده وتضر براحته النفسية والجسدية تنشأ من الاستمرارية التراكمية في هذه العلاقة المضطربة. التي تفوق قدراته

الشخصية، وتؤدي إلى استنزاف تدريجي للموارد النفسية والفيسيولوجية (Lazarus & Folkman, 1984:19)

٢. سيلي (selye, 1988) : هو حالة نفسية - فيزيولوجية تنشأ نتيجة التعرض المستمر أو المتكرر للمطالب والمثيرات البيئية والمهنية التي تفوق قدرات الفرد على التكيف، مما يؤدي إلى سلسلة من الاستجابات العامة في الجسد والنفس تعكس حالة من الضغط المستمر والتعب المزمن (selye, 1988).

التعريف النظري: تبنا الباحثان تعريف لازروس وفلكمان (Lazarus & Folkman, 1984) تعريفاً نظرياً وكذلك قامت باعداد مقياس على وفق نظريته ، واعتماد تعريفة في قياس الاجاهد التراكمي ، وذلك لانه تعريف واضح وشامل لكل ابعاد مفهوم الاجهاد التراكمي .

التعريف الاجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته على فقرات مقياس الاجهاد التراكمي الذي اعده الباحثان.

الفصل الثاني: الإطار النظري

اولاً: التنافس النرجسي Narcissistic Rivalry

ظهر مصطلح التنافس النرجسي (Narcissistic Rivalry) من قبل باك واخرين (back,et,al) في علم النفس الشخصية ،و علم النفس الاكلينيكي ، وعلم النفس والاجتماعي وينظر إلى هذا المفهوم على أنه من أكثر المفاهيم تركيباً وغموضاً في علم النفس ويعد سمه من سمات النرجسية التي تظهر عند الأفراد بنسب متفاوتة، وارتبط مفهوم التنافس النرجسي ارتباطاً متيناً بتطور نظرية النرجسية في التحليل النفسي ،والتي تعود جذورها إلى العالم سيغموند فرويد ،فقد أشار فرويد سنة (١٩١٤) في بحثه "مقدمه في النرجسية" إلى أن الفرد قد يركز جانباً واسعاً من طاقته النفسية في بناء وتدعيم ذاته ،وقد يجعله يملك حساسية شديدة تجاه المقارنة مع الآخرين ،ويسعى دائماً للتفوق عليهم من أجل الحفاظ على صورة إيجابية لذاته (فرويد، ١٩١٤: ٢٥)

أن مفهوم التنافس النرجسي أسلوب ثابت من الشعور بالعظمة المبالغ فيها على مستوى السلوك ،فهو شعور عالي للفرد بأهمية الذات والانشغال بخيالات التفوق غير المحدود والتصور أن له تكويناً فريداً من نوعه ،واستغلال الآخرين للوصول لأهدافه ،وعدم الاهتمام بحاجات الآخرين ومشاعرهم ،وغالباً ما يصل إلى درجة الحسد أو يعتقد أن الآخرين يكونون له الحسد ،ويتصف بالعدوانية والتعجرف ،(صالح ،٢٠١٠ : ٢٨-٢٧).

يعد التنافس النرجسي من سمات الشخصية ويرتبط بشعور الفرد بعظمة الذات والتعالي على الآخرين وهدفه النجاح المستمر ،والاحساس بالتفوق ويفتقد العلاقات الاجتماعية والاعتماد ع غيره من أجل ذاته (بايرن وبرية ،٢٠١٤ : ٢٤٣-٢٦٠).

ويعتمد التنافس النرجسي على قيام الأفراد باستراتيجيات المواجهة لحماية الذات ،والسعي إلى السيطرة والحفاظ على الذات المثالية من خلال السلوك العدواني ومواجهة وإهانة الآخرين ،وهذا يؤدي إلى صراع بين الأفراد ،(روكوزه وآخرون ،٢٠١٦: ١٨٠-١٨٥).

ويعتمد التنافس النرجسي على الجهود التي يبذلها الفرد من أجل الحفاظ على شعور عالي بالذات وتوجيه دفاعي يتصف بتوقع العواقب للصورة الذاتية المرغوبة التي سترتبط بفقدان الإعجاب والمكانة ،وهذا سوف يحفز الأسلوب العدائي من أجل الحماية الذاتية والسعي إلى التفوق على الآخرين ،والعمل على التقليل من قيمتهم ،وتكون تصرفاته عدائيه ،ومستفزه ،ودفاعيه ،على العكس من الإعجاب ،وعادة ما يقابل التنافس النرجسي بالنقد والرفض وعدم رضا الآخرين ،مما يؤدي إلى المحافظة على السلوك العدائي والدفاعي (Grove,Smith,Girard,and Wright,2019:752) ويعمل على تقويته،

و يتكون التنافس النرجسي من ثلاثة أشكال متداخله: السعي لتحقيق السيادة ،والتقليل من قيمة الآخرين بشكل دائم ،والسلوك العدائي ،من الناحية النظرية فإن الشكل السلوكي للتنافس النرجسي مدفوع بالقلق والخوف من الفشل ،وعندها تبدأ استراتيجية التنظيم الذاتي من أجل الحماية الذاتية العدائية ،ولذلك نجد أن النرجسيين يعانون من العواقب الاجتماعية السلبية مثل عدم حب الآخرين لهم ،والنقد الدائم ،وعدم تقبلهم من قبل الآخرين ،والعدوانية وانعدام الثقة من حولهم وان الوعي بهذه العواقب الاجتماعية سيؤدي بدوره ،الى دافعية من أجل إعادة الوضع المتفوق والدفاع عنه ونتيجة لهذا ستقوى السلوكيات العدوانية. (Buch_Evans,2020:33_34)

النموذج الذي فسر التنافس النرجسي:

أنموذج باك وآخرون للتنافس النرجسي (٢٠١٣)

يرى باك وزملائه ان النرجسية من المفاهيم التي لاقت اهتماما واسعا لدى العديد من الباحثين في ميادين علم النفس ،سواء في المجال السريري أو الشخصي أو الاجتماعي. وقد ارتبط هذا المفهوم في بدايات استخدامه بالجانب المرضي للفرد ،غير أن الدراسات الحديثة بينت أن النرجسية لا تقتصر على البعد السلبي فحسب ،بل تتضمن أيضاً أبعادا ايجابية تنعكس على الشخصية ،اذ تتواجد بدرجات متفاوتة لدى جميع الأفراد ،وتتأثر بالفروق الفرديه بينهم ،وتشمل الشخصية النرجسية عدة سمات من أبرزها: التنافس الاعجاب التعاطف، الأثرة ،الغرور ، والثقة بالنفس، كما يظهر التنافس النرجسي عبر مراحل النمو المختلفة ،ولاسيما في مرحلتي الطفولة المبكرة والمراهقة ،ففي بداية الحياة يركز اهتمام الطفل على ذاته ثم يعتمد تدريجيا على الآخرين لتلبية حاجاته ،وهو ما يرسخ الجانب النرجسي السوي في الشخصية (Back,et,al,2018:14)

أما خلال المراهقة فيبرز التنافس كصفه طبيعية نتيجة التغيرات المرتبطة بمفهوم الذات وتشكيل الهوية والصورة الجسدية ،وفي هذا السياق قد يؤدي التنافس النرجسي دوراً إيجابياً في تعزيز الثقة بالنفس وبناء تقدير إيجابي للذات ،غير أن المبالغة فيه قد تعد مؤشراً يمهّد لظهور الاضطرابات النفسية لدى الفرد (Morf&Schurch,2011:70).

كما يمتلك الأفراد الذين يتميزون بالتنافس النرجسي عنصرين أساسيين في شخصياتهم الأول: يتمثل في النظرة الإيجابية للذات وما يرافقها من إحساس بالبهجة والفخر بالذات ،إضافه إلى تنظيمها عبر الخبرات المكتسبة من البيئة المحيطة.

أما العنصر الثاني فيرتبط بالآليات التي تساعد على الحفاظ على تلك الصورة المثالية وتعزيزها ،ومن هذا المنطلق فإن هؤلاء الأفراد ينظرون إلى أنفسهم كأشخاص متميزين وأكثر تفوقاً ،ويبدون اعتقاداً بأنهم أكثر موهبه ومحبه من الآخرين (Compbell,et,al,2004:15_18).

ويظهر النموذج أن جوهره التنافس النرجسي يتمثل في السعي للحفاظ على الذات المتضخمة ،والتي تبني على مزيج من الطموح المفرط ،والرغبة المستمرة في الانجاز والتميز والإبداع والجمال ،مع الاستعداد لاستغلال الآخرين لتحقيق هذه الغايات. (Back et al, 2013).

وقد أشار باك وزملاؤه (٢٠١٣) إلى أن هذا النمط من التنافس يتعزز لدى الأفراد المتفوقين أكاديمياً نتيجة شعورهم بأنهم الأفضل بشكل مطلق مقارنة بزملائهم ،دون إدراك أن الشخصية الإنسانية كيان متكامل وأن التفوق في مجال معين لا يعني التفوق في جميع الجوانب ،وغالباً ما يبالغ هؤلاء الأفراد في استعراض قدراتهم وإنجازاتهم ،ويتعاملون مع الآخرين بتعالي وغرور مما يجعل سلوكياتهم انعكاساً واضحاً لرغبتهم في تأكيد مكانتهم وتعزيز ذواتهم (Stephan,2016:301).

ثانياً / مفهوم الاجهاد التراكمي (Cumulative Stress)

ظهر في القرن السابع عشر مفهوم الإجهاد في بعض الكتابات للتعبير عن صعوبة الحياة بسبب المعاناة والضيق والحرمان ((Stora,1991:3_9 ونجد ذلك في كتابات روبرت هوك RHook التي تركزت على ثلاث مفاهيم أساسيه هي الحمل والقوى الخارجية والضغط وهو النقطه التي تتصادم فيها الشحنات، واستخدم هوك مفهوم التوتر أو الشدة (strain) الذي يعني عدم توازن أو تشوه البنية الذي ينتج من تفاعل كل من الإجهاد والأعباء حيث أكد على وجود مبدأ يربط بين القوة الخارجية والنتائج الظاهرة على الجسم المرن وأن التغيير في شكل الجسم يتناسب مع القوة المشوّهه (Deforming force) وهذا المبدأ الذي وضعه هوك استمر حوالي قرن كامل أن يخالفه توماس يونغ ThYoung الذي عبر عن الإجهاد بأنه ذلك المقدار أو النسبة من القوة التي يواجه بها الجسم المرن من أحداث توازن عندما يتعرض لقوة خارجية، وبهذا المعنى الفيزيائي فإن الإجهاد هو استجابة الجسم للتقائمية التي تتناسب من حيث طبيعتها مع القوة

الخارجيه (cooper&Dewe,2004:3). هذه النظرة الفيزيائية كيفت عدد كبير من البيولوجيين إذ لم يعد مصطلح الإجهاد أو الضغط مقتصرًا على مجال الفيزياء دائمًا أصبح يستعمله الفيزيولوجيين خاصة عند دراستهم للحركة الظليه ،وهذا غير طبيعية الاستخدام نوعاً ما عن طريق الإنتقال من المنظور الفيزيائي إلى علوم أخرى وهذا جعل بعض آراء هوك تؤثر في بعض نماذج الضغط مع بدايات القرن العشرين (Lazarus&Lazarus,2006:31-32).

ظهر تحول في القرن التاسع عشر في هذه النظرة من النتيجة الانفعالية للضغط إلى العامل المسبب وهو القوة التي تؤدي الى توتر واختلال لجسم معين (Stora,1991:3.٤) فأخذ الإجهاد منحى آخر ليكون هو القوة الملسطة على الفرد وهو يعني حالة المعاناة السيكولوجية والفيزيقيه مع تأثيراتها ونشأتها. أن مفهوم التناقص ظهر مجدداً مع كلود برنارد (١٨٧٨-١٨١٣) و Claude Bernard والذي يعد مؤسس الطب التجريبي الحديث حيث قام بالتمييز بين الوسيطين الداخلي و الخارجي اللذان توجد بينهما روابط للتوازن والتفاعل وتهدف أغلب استجابات الفرد إلى الحفاظ على ثبات الوسط الداخلي وأكد برنارد على أهمية وجود توازن بين الوسيطين الداخلي و الخارجي والبقاء في حدود معتدلة يعرفها بنظام الطوارئ (Boudarene,2005:1). أصبح لمصطلح الإجهاد أو الضغط استخدام واسع في علم النفس خلال القرن العشرين ففي عام ١٩١٤ ومن مبدأ كلود برنارد وفكرته حول ثبات الوسط الداخلي استعمل الفيزيولوجي الأمريكي والتركانون WBCanon مصطلح الضغط في إتجاه فيزيولوجي ثم في إتجاه سيكولوجي في عام ١٩٢٨ حيث اعتبره كنتيجة للمثيرات الفيزيقيه ،اذ وجد كانون أن الإنفعال لا يحدث في الاستجابة الجسميه وانما يحفز على مستوى الجهاز العصبي المركزي على وفق ما أسماه الاتزان الحيوي (Homeostasis) والذي عرفه على أنه الوظيفة الاساسية التي تختص بها مجموعه من الخصائص الدينامية والتي تهدف إلى الحفاظ على ثبات الوسط الداخلي.

العوامل المؤثرة في الإجهاد التراكمي

١. الجنس: الطريقة التي يتعامل كل من الذكر والانثى للمنبهات البيئية الدالة عليها وطبيعة التباين والحالة الاجتماعية ونوع المهنة وكيفية التعايش (الرشيدي، ١٩٩٩: ٤٤)
٢. المستوى التعليمي للفرد: إذ أن أصحاب المؤهلات العلمية العالية أكثر تعرضنا للشعور بالضغط من غيرهم.
٣. العمر: أن عمر الفرد يؤثر في مدى إحساسه فالمرهقون يكونون أكثر تأثراً بالضغط من الراشدين وليس لديهم القدرة على مواجهتها (وينتر، ١٩٩٦: ٥٣٧)
٤. الفروق الفردية: لكل فرد صفات فردية تميزه عن الآخرين وتؤثر الفروق الفردية في الحاجات والقيم والقدرات في مستوى مواجهة الفرد للمواقف الحياتية والضغط (سعيد، ٢٠٠٦: ٥)

٥. درجة الطموح: أن تطلعات الفرد وطموحة من العوامل التي تؤثر في شدة الضغوط النفسية فكلما زادت درجة طموح الفرد في الوصول لمناصب عالية وأحداث تغييرات اجتماعية في خيانة كأن أكثر عرضة للضغط، (الجابري، ٢٠١٣، ٥٤).

النظرية التي فسرت الإجهاد التراكمي

نظرية التقييم المعرفي ل لازاروس وفولكمان ١٩٨٤:

أن نظرية التقييم المعرفي تعتبر من النظريات المهمة التي ركزت على التفاعل بين الفرد وبيئته وتسمى هذه النظرية أيضا بنظرية التقدير العقلي المعرفي، ويعتبر العالمان (لازاروس وفولكمان) أول من قدما هذه النظرية، وان (التقييم المعرفي) يعتبر المفهوم الأساسي لهذه النظرية، لأن هذه النظرية بدأت في الإهتمام الكبير بعملية الإدراك، والتقدير المعرفي، والعلاج الحسي فتقييم التهديد لا يعتبر إدراكا فقط للعناصر المكونة للموقف، بل هو رابط بين الفرد والبيئة المحيطة به وتجارية الشخصية مع الضغوط، ويتركز تقييم الفرق للموقف على عدة عوامل منها: العوامل الشخصية و العوامل الخارجية التي تخص البيئة و العوامل المتصلة بالموقف نفسه (Shaw, 1982, 196). وقد أكد لازاروس على الفروق الفردية وأهميتها في الاستجابة للإجهاد، حيث أن شدة الإجهاد تعتمد على إدراك الفرد للموقف المجهد أو علاقته بالموقف الذي أدرك أنه يمهّد للأجهاد، وهذا يؤدي إلى استقراز الفرد مما يجعله يقوم بردود أفعال معينة ومحاولات سلوكية للتعامل مع الموقف المجهد (Lazarus, 1976: 50). وهذا يعني أن الأساس في نظرية التقييم المعرفي هو الإدراك الذي بدوره يحدد الإستجابة المتاحة وطبيعة الحدث فقد أكد لازاروس أن الإجهاد يحدث عندما لا يستطيع الفرد التكيف مع متطلبات الحياة. والإجهاد لا يكون متزامن مع خصائص التنبيه أو الاستجابة، ولكن يظهر عندما يدرك الفرد موقف مهدد له، فيبدأ بالتقويم وهذا التقويم يستند إلى تقدير الموقف، وقدرة الفرد وقابلية التعامل المعتمدة مع هذه المتطلبات وبهذا يمكن تفسير الاختلافات الفردية في الاستجابة للمجهدات، لذلك فإن شدة أي جهد ستعتمد على احساس الفرد وكيفية تعامله مع الموقف الذي أدرك إنه مهدد له وسيؤدي إلى استثارة انفعالية وظهور محاولات سلوكية للتعامل وتخمين التغيرات النفسية الحاصلة، (الزبيدي، ٢٠٠٠: ٢٢٨).

اعتبر لازاروس أن كل ما يبذل الفرد من جهد للسيطرة على المتطلبات الداخلية والخارجية، هو أحد المكونات التي بموجبها يتفاعل الفرد مع بيئته، ويحاول بأدراك السيطرة على متطلبات التهديد الذي يواجهه. (Lazarus, 1981: 13) ويرى لازاروس أن المضايقات اليومية التي تتكرر، كتعطل حركة المرور، وضيق الوقت أو التخلف عن المواعيد، والاحداث السعيدة تعد مؤشرات منذرة بما قد تؤول إليه الصحة النفسية والبدنية والحالة المعنوية، ورغم بساطتها الظاهرية لكنها أكثر قوة وفاعلية وفي هذه المجال من أحداث الحياة الأخرى (وينتر

١٠١:١٩٩٦). وأكد لازاروس على التنظيم المعرفي أولاً، وتقييم الإنفعال ثانياً واعتبار التعامل مع المجهودات شيئاً يتضمن استخدام استراتيجيات مناسبة لها، وأن التعامل مع المجهودات يتضمن المتحرك التعبيري للسلوك بهدف الحفاظ على تكامل الشخصية (Lasaruse, 1981, 51). ويرى لازاروس أن الفرد عندما يتعرض للعوامل المجهدة فإنه يمر

بثلاث مراحل هي:

أولاً: مرحلة التعرض للعوامل المجهدة: أن الأفراد يتعرضون لنوعين من العوامل المجهدة هما :

✓ المتطلبات الشخصية: وتعني طموحات الفرد وأهدافه، وقيمة الفعاليات التي يسعى لتحقيقها خلال حياة مثل تحقيق مستوى دراسي عالمية

✓ المتطلبات البيئية: وتعني الأحداث الخارجية والأسرية والاجتماعية والاقتصادية التي يواجهها الفرد في حياة وتتطلب منه التكيف والتوافق معها

ثانياً: مرحلة تقويم وتقدير الموقف المجهد: أكد لازاروس على أهمية إدراك وتقويم الموقف بأعباءه موقفاً مجهداً من قبل الفرد نفسه، وأشار إلى وجود مرحلتين لتقويم الموقف المجهد هما:

✓ التقويم الابتدائي أو الأولي: ويعني إصدار الفرد حكماً معيناً حول نوع الضغط ودرجته، فقد يقيم الفرد الموقف الذي يتعرض له على أنه سلبي أو إيجابي، شديداً أو ضعيفاً، ضاراً أو غير ضار مخيف أو غير مخيف.

✓ التقويم الثانوي: ويعتبر هذا التقويم له أهمية أكبر من التقويم الأول عند لازاروس وآخرين، فالفرد في التقويم الثانوي يحدد مصادر التعامل مع المواقف المجهدة وحرية الاختيار والتقييم، حيث يتم تقييم طرائق التعامل المتاحة ونتائجها، واحتمال نجاحها وهناك عدة عوامل تتأثر بها عملية التقويم ومنها طبيعية الموقف المجهد والتجارب التي مر بها الفرد سابقاً، ومستوى ذكاء الفرد لقدراته، والخصائص الشخصية للفرد، وللتقويم الأولي أهمية لكن نجد أن التقويم الثانوي له أهمية أكبر من وجهة نظر العالم لازاروس (الاميري، ١٩٩٨: ٤٥)

ثالثاً: مرحلة المواجهة أو الاستجابة للمجهودات :

وتعتبر هذه المرحلة هي الأخيرة في عملية التعرض للمجهودات وفيها يحاول الفرد إختيار وأحداً من البدائل المتوفرة (السلوكية أو الفسيولوجية أو المعرفية) من أجل التخلص من تأثير الموقف المجهد (Cohen, 1986: 150_152). وقد أشار لازاروس (Lazaruse) أن هذه الاستجابة قد تكون فاعله لدى فرد ما غير فاعلة لدى فرد آخر، وقد تكون فاعلة في موقف دون غيره (ابراهيم، ١٩٩٤: ٩٨).

الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته

أولاً: منهج البحث: لتحقيق أهداف البحث اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي الارتباطي ، الذي يعد احد الأركان الأساسية في البحث العلمي ولأنه يتناسب مع أهداف البحث، كونه يستهدف وصف الظواهر النفسية من خلال جمع البيانات، وعرضها، وتفسيرها، وتحليلها احصائياً، والتعرف على العلاقات بين الحقائق المتعلقة بالظاهرة المدروسة وليس وصفاً مجرداً لها (الكيلاني و الشريفي، ٢٠٠٧: ٢٨).

ثانياً: مجتمع البحث: قد تحدد مجتمع البحث الحالي برؤساء الأقسام العلمية في جامعة الانبار في الاختصاصات (العلمية والإنسانية)، للعام الدراسي (٢٠٢٥ / ٢٠٢٦) والبالغ عددهم (١٩٠) من رؤساء الاقسام العلمية لكلا الجنسين (ذكور-إناث)، بواقع (١٧٨)، ذكور، (١٢) اناث، بواقع (١٣٥) علمي و (٥٥) إنساني، وجدول (١) يوضح ذلك

جدول (١) مجتمع البحث موزعين بحسب الجامعات وفقاً لمتغيري الجنس والتخصص.

تصنيف الجامعة	التخصص	ذكور	إناث	المجموع
حكومي	علمي	٨٥	١٢	٩٧
	إنساني	٣٨	٠	٣٨
أهلي	علمي	٣٨	٠	٣٨
	إنساني	١٧	٠	١٧
المجموع الكلي		١٧٨	١٢	١٩٠

ثالثاً: عينة البحث: يقصد بعينة البحث هي جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة يتم اختيارها لغرض إجراء الدراسة عليها وفق قواعد خاصه وذلك من أجل تمثيل المجتمع تمثيلاً صحيحاً (عريفج ، واخرون ١٩٩٩: ١٠٨) وقد تكونت عينة البحث من جميع أفراد المجتمع الأصلي والبالغ عددهم (١٩٠) من رؤساء الأقسام العلمية لكلا الجنسين ذكور - اناث في جامعة الأنبار ، لذا لجأ الباحثان إلى إتباع أسلوب العينة الحصرية وهي الأسلوب الذي يتبعها الباحث عندما يأخذ جميع أفراد مجتمع الدراسة عينه للدراسة وذلك عندما يكون مجتمع الدراسة قليلاً.

رابعاً: أدوات البحث: أن عملية جمع البيانات خطوة مهمة وضرورية في إجراء البحوث، ولكي يتمكن الباحث من جمع البيانات المتعلقة بموضوع بحثه وعلى نحو علمي منظم فإنه يقوم باختيار دقيق لأدوات البحث أو يعدها بنفسه لتتناسب منهجية بحثه التي اتبعها لتنفيذ البحث ومن ثم يقوم بتفسير نتائجه (ابو علام ، ٢٠١١: ١٦٩) وبما أن أهداف البحث الحالي هو التعرف على التنافس النرجسي والاجهاد التراكمي لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة فقد تطلب ذلك توافر اداتين هما:

أولاً: مقياس التنافس النرجسي: بعد الاطلاع على الأدبيات والمقاييس السابقة، قام الباحثان بإعداد مقياس للتنافس النرجسي ملائم لرؤساء الأقسام الجامعية في البيئة العراقية، بالاعتماد على تعريف Mitja D. Back وتكييف فقرات من مقاييس ودراسات سابقة بما ينسجم مع طبيعة العينة وأهداف البحث، وتم جمع (٢٦) فقرة .

- تحديد البدئل ومفتاح التصحيح للمقياس: اعتمد الباحثان المدرج الخماسي وفق طريقة ليكرت، بأوزان تراوحت بين (١-٥) لجميع الفقرات، إذ تراوحت الدرجة الكلية للمقياس بين (٢٦-١٣٠)، وتشير الدرجات المرتفعة إلى ارتفاع التنافس النرجسي.

- صلاحية فقرات مقياس التنافس النرجسي: عُرض مقياس التنافس النرجسي بصيغته الأولية المكونة من (٢٦) فقرة على (١٥) محكماً من المختصين للتحقق من الصدق الظاهري وصلاحية الفقرات، واعتمدت الباحثة نسبة اتفاق (٨٠%) وقيمة مربع كاي معياراً للقبول، وقد أظهرت النتائج صلاحية جميع الفقرات مع إجراء بعض التعديلات اللغوية البسيطة.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

استخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس: اعتمد الباحثان أسلوب المجموعتين المتطرفتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لتحليل فقرات المقياس والتحقق من قوتها التمييزية، إذ طُبّق المقياس على عينة بلغت (١٩٠) رئيس قسم، وتم اختيار أعلى وأدنى (٢٧%) من الدرجات، ثم استُخدم الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، وقد أظهرت النتائج أن جميع الفقرات كانت مميزة عند مستوى دلالة (٠.٠٥). والجدول (٢) يوضح ذلك

الجدول (٢) معامل تمييز فقرات مقياس التنافس النرجسي لدى رؤساء الاقسام

المجموعة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار t
1	51	2.6078	1.13276	6.885
المجموعة العليا				
المجموعة الدنيا	51	1.3725	0.59869	
2	51	3.0784	1.05533	7.556
المجموعة العليا				
المجموعة الدنيا	51	1.6667	0.81650	
3	51	3.0980	1.00509	11.332
المجموعة العليا				
المجموعة الدنيا	51	1.3333	0.47610	
4	51	3.7451	1.03621	12.139
المجموعة العليا				
المجموعة الدنيا	51	1.6275	0.69169	
5	51	4.2353	0.97135	13.191
المجموعة العليا				
المجموعة الدنيا	51	1.7059	0.96528	
6	51	2.6078	1.09688	7.184
المجموعة العليا				

	0.59409	1.3529	51	المجموعة الدنيا	
6.625	1.10436	2.6863	51	المجموعة العليا	7
	0.78115	1.4314	51	المجموعة الدنيا	
13.532	1.00625	3.4510	51	المجموعة العليا	8
	0.50952	1.3137	51	المجموعة الدنيا	
15.138	0.89047	3.6471	51	المجموعة العليا	9
	0.59869	1.3725	51	المجموعة الدنيا	
12.217	1.02670	3.4706	51	المجموعة العليا	10
	0.71181	1.3333	51	المجموعة الدنيا	
7.452	1.01903	2.6275	51	المجموعة العليا	11
	0.60261	1.3922	51	المجموعة الدنيا	
12.284	0.82081	3.2549	51	المجموعة العليا	12
	0.67097	1.4314	51	المجموعة الدنيا	
7.427	1.11812	2.4314	51	المجموعة العليا	13
	0.40098	1.1961	51	المجموعة الدنيا	
9.402	1.25307	3.0980	51	المجموعة العليا	14
	0.47610	1.3333	51	المجموعة الدنيا	
8.598	1.04262	2.5882	51	المجموعة العليا	15
	0.46103	1.2157	51	المجموعة الدنيا	
8.209	1.14618	2.7451	51	المجموعة العليا	16
	0.56845	1.2745	51	المجموعة الدنيا	
10.984	1.33137	3.5490	51	المجموعة العليا	17
	0.58276	1.3137	51	المجموعة الدنيا	
7.011	1.13449	2.5882	51	المجموعة العليا	18
	0.58878	1.3333	51	المجموعة الدنيا	
9.034	1.14823	2.6275	51	المجموعة العليا	19
	0.32540	1.1176	51	المجموعة الدنيا	
8.296	1.48562	3.5882	51	المجموعة العليا	20
	1.02708	1.4902	51	المجموعة الدنيا	
8.791	1.55324	3.4510	51	المجموعة العليا	21
	0.73937	1.3333	51	المجموعة الدنيا	
9.578	1.44656	3.7843	51	المجموعة العليا	22
	0.85681	1.5294	51	المجموعة الدنيا	
6.886	1.30068	2.7059	51	المجموعة العليا	23

	0.67213	1.2941	51	المجموعة الدنيا	
7.003	1.35762	2.6078	51	المجموعة العليا	24
	0.41539	1.2157	51	المجموعة الدنيا	
7.845	1.20522	2.7843	51	المجموعة العليا	25
	0.58276	1.3137	51	المجموعة الدنيا	
8.988	1.50059	3.2941	51	المجموعة العليا	26
	0.56845	1.2745	51	المجموعة الدنيا	
● القيمة (ت) الجدولية تساوي (١.٩٦) عند درجة حرية (١٠٠) ومستوى دلالة (٠.٠٥).					
●					

- علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس: أظهرت النتائج أن جميع فقرات المقياس ارتبطت بالدرجة الكلية ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥)، إذ استُخدم معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس على عينة التحليل البالغة (١٩٠) استمارة، مما يشير إلى تمتع الفقرات بصدق داخلي جيد والجدول (٣) يوضح.

جدول رقم (٣) علاقة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس التنافس النرجسي لدى رؤساء الأقسام

ت	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس	النتيجة	ت	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس	النتيجة
1	0.593**	دالة	14	0.715**	دالة
2	0.586**	دالة	15	0.655**	دالة
3	0.736**	دالة	16	0.655**	دالة
4	0.656**	دالة	17	0.724**	دالة
5	0.699**	دالة	18	0.542**	دالة
6	0.530**	دالة	19	0.608**	دالة
7	0.543**	دالة	20	0.554**	دالة
8	0.714**	دالة	21	0.652**	دالة
9	0.763**	دالة	22	0.616**	دالة
10	0.700**	دالة	23	0.577**	دالة
11	0.518**	دالة	24	0.567**	دالة
12	0.642**	دالة	25	0.637**	دالة
13	0.616**	دالة	26	0.693**	دالة
• * الإشارة تعني ان الفقرة دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥ ودرجة حرية ١٩٠ • ** الإشارة تعني ان الفقرة دالة عند مستوى دلالة ٠.٠١ ودرجة حرية ١٩٠					

ثبات المقياس: تحقق الباحثان من ثبات المقياس بطريقتي إعادة الاختبار وألفا كرونباخ، إذ بلغ معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار (٠.٨٨) بعد تطبيق المقياس على عينة من (٤٠) رئيس

قسم بفواصل زمني (١٤) يوماً، مما يدل على استقرار الإجابات عبر الزمن. كما بلغ معامل ألفا كرونباخ (٠.٩٣) على عينة التحليل البالغة (١٩٠)، وهو مؤشر جيد على تجانس الفقرات وارتفاع ثبات المقياس.

وصف المقياس بصيغته النهائية: مقياس التنافس النرجسي حيث يتكون بصورته النهائية من (٢٦) فقرة موزعه في ثلاث مجالات مجال الدفاع عن الذات المتوفقه (٩ فقرات ، ومجال (الانتقاص من قيمة الآخرين (٨ فقرات، ومجال (العداية الموجهه للآخرين (٩ فقرات)، حيث بلغت الدرجة العليا للمقياس (أعلى درجة) هي (١٣٠) والدرجة الدنيا أقل درجة هي (٢٦)، وبمتوسط نظري (٧٨,٥).

ثانياً: مقياس الاجهاد التراكمي: بعد اطلاع الباحثان على الادبيات والدراسات السابقة والأطر النظرية لم تتمكن من الحصول على مقياس مناسب يقيس الاجهاد التراكمي لدى رؤساء الأقسام لذا عمدا الى اعداد أداة تتوافر فيها الخصائص السيكومترية اللازمة لمقياس الاجهاد التراكمي لدى رؤساء الاقسام.

- **صلاحية فقرات المقياس:** لتحقيق الصدق الظاهري، عرض الباحثان مقياس الإجهاد التراكمي بصيغته الأولية (٣٧ فقرة) على (١٥) محكماً من المختصين في العلوم التربوية والنفسية لتقييم صلاحية الفقرات والبدايل وإجراء التعديلات اللازمة. واعتمدت قيمة مربع كاي بمقارنتها بالقيمة الجدولية (٣.٨٤) ونسبة اتفاق (٨٠%) فأكثر معياراً لقبول الفقرات. وأظهرت النتائج اتفاق الخبراء على صلاحية جميع الفقرات مع إجراء بعض التصويبات اللغوية، مع بقاء المقياس محافظاً على جميع فقراته.

- **الخصائص السيكومترية للمقياس**

استخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس: لحساب القوة التمييزية لفقرات مقياس الإجهاد التراكمي، طبق الباحثان المقياس على عينة مكونة من (١٩٠) رئيس قسم، ثم صُححت الاستثمارات وحُسبت الدرجة الكلية ورتبت تنازلياً. وتم اختيار أعلى (٢٧%) وأدنى (٢٧%) لتكوين مجموعتين بواقع (٥١) استمارة لكل منهما (Anastasi, 1976: 208). بعد ذلك استُخرج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة، وطُبق الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين عند مستوى دلالة (٠.٠٥). وأظهرت النتائج أن جميع الفقرات كانت مميزة باستثناء الفقرتين (٣٦) و(٣٧). والجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤) القوة التمييزية لفقرات مقياس الاجهاد التراكمي

المجموعة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار t
المجموعة العليا	51	3.4118	0.98339	4.306
المجموعة الدنيا	51	2.5294	1.08357	

4.154	0.88029	3.5098	51	المجموعة العليا	٢
	1.02134	2.7255	51	المجموعة الدنيا	
4.252	1.15741	3.6863	51	المجموعة العليا	٣
	1.17122	2.7059	51	المجموعة الدنيا	
3.532	1.05533	2.9216	51	المجموعة العليا	٤
	1.18355	2.1373	51	المجموعة الدنيا	
5.108	1.17256	3.4902	51	المجموعة العليا	٥
	1.07375	2.3529	51	المجموعة الدنيا	
3.892	1.10223	3.1569	51	المجموعة العليا	٦
	1.13656	2.2941	51	المجموعة الدنيا	
5.275	1.34544	2.9020	51	المجموعة العليا	٧
	0.90098	1.7059	51	المجموعة الدنيا	
5.578	1.29099	3.3333	51	المجموعة العليا	٨
	1.03848	2.0392	51	المجموعة الدنيا	
4.013	1.22618	3.7647	51	المجموعة العليا	٩
	1.47635	2.6863	51	المجموعة الدنيا	
4.407	1.24081	3.6863	51	المجموعة العليا	١٠
	1.40503	2.5294	51	المجموعة الدنيا	
6.199	1.23954	3.0588	51	المجموعة العليا	١١
	0.86817	1.7451	51	المجموعة الدنيا	
6.976	1.13794	3.1569	51	المجموعة العليا	١٢
	0.89091	1.7451	51	المجموعة الدنيا	
6.869	1.07740	3.1373	51	المجموعة العليا	١٣
	0.87223	1.8039	51	المجموعة الدنيا	
6.194	1.06384	3.2941	51	المجموعة العليا	١٤
	0.94682	2.0588	51	المجموعة الدنيا	
7.007	0.87895	3.4510	51	المجموعة العليا	١٥
	0.90142	2.2157	51	المجموعة الدنيا	
4.707	1.08393	3.1569	51	المجموعة العليا	١٦
	1.45548	1.9608	51	المجموعة الدنيا	
3.526	1.16653	3.1961	51	المجموعة العليا	١٧
	1.45710	2.2745	51	المجموعة الدنيا	
6.983	1.10080	3.2941	51	المجموعة العليا	١٨
	1.08284	1.7843	51	المجموعة الدنيا	

6.829	1.18255	2.9608	51	المجموعة العليا	١٩
	0.77662	1.6078	51	المجموعة الدنيا	
4.816	1.13690	2.7843	51	المجموعة العليا	٢٠
	0.80926	1.8431	51	المجموعة الدنيا	
5.286	1.20294	2.5882	51	المجموعة العليا	٢١
	0.67097	1.5686	51	المجموعة الدنيا	
4.658	1.19738	2.9216	51	المجموعة العليا	٢٢
	1.00509	1.9020	51	المجموعة الدنيا	
6.357	1.25495	2.8431	51	المجموعة العليا	٢٣
	0.85726	1.4902	51	المجموعة الدنيا	
3.989	1.29615	3.0000	51	المجموعة العليا	٢٤
	1.13068	2.0392	51	المجموعة الدنيا	
5.071	1.28613	2.5294	51	المجموعة العليا	٢٥
	0.80781	1.4510	51	المجموعة الدنيا	
4.918	1.11987	2.5294	51	المجموعة العليا	٢٦
	0.87895	1.5490	51	المجموعة الدنيا	
3.014	1.25963	2.6667	51	المجموعة العليا	٢٧
	1.36597	1.8824	51	المجموعة الدنيا	
6.037	1.28338	3.4118	51	المجموعة العليا	٢٨
	1.10436	1.9804	51	المجموعة الدنيا	
7.368	0.75926	4.0588	51	المجموعة العليا	٢٩
	1.31716	2.4902	51	المجموعة الدنيا	
6.314	0.90532	3.9804	51	المجموعة العليا	٣٠
	1.31537	2.5686	51	المجموعة الدنيا	
5.785	0.87178	4.0000	51	المجموعة العليا	٣١
	1.22170	2.7843	51	المجموعة الدنيا	
7.288	0.90359	4.0588	51	المجموعة العليا	٣٢
	1.17156	2.5490	51	المجموعة الدنيا	
6.039	0.93725	4.0392	51	المجموعة العليا	٣٣
	1.09006	2.8235	51	المجموعة الدنيا	
7.042	0.89355	4.0392	51	المجموعة العليا	٣٤
	1.16921	2.5882	51	المجموعة الدنيا	
6.097	0.86000	3.9804	51	المجموعة العليا	٣٥
	1.16350	2.7451	51	المجموعة الدنيا	

0.487	1.13759	2.5294	51	المجموعة العليا	٣٦
	1.29887	2.4118	51	المجموعة الدنيا	
1.156	1.10613	2.7647	51		٣٧
	1.12022	2.5098	51		
• القيمة (ت) الجدولية تساوي (١.٩٦) عند درجة حرية (١٠٠) ومستوى دلالة (٠.٠٥).					

ثانياً: علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس: يُعد الصدق من الخصائص الأساسية للمقياس النفسي، ويعتمد بدرجة كبيرة على صدق فقراته، ويمكن التحقق منه عبر محك داخلي يتمثل بالدرجة الكلية للمقياس. ولغرض ذلك، استخدم الباحثان معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لعينة (١٩٠) استمارة، وهي نفسها عينة التحليل الإحصائي وفق أسلوب المجموعتين الطرفيتين (Anastasi, 1976:154). وقد أظهرت النتائج أن جميع الفقرات ترتبط بالدرجة الكلية ارتباطاً ذا دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥). والجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥) علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

ت	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس	النتيجة	ت	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس	النتيجة
١	0.447**	دالة	٢٠	0.362**	دالة
٢	0.415**	دالة	٢١	0.431**	دالة
٣	0.358**	دالة	٢٢	0.327**	دالة
٤	0.319**	دالة	٢٣	0.471**	دالة
٥	0.418**	دالة	٢٤	0.373**	دالة
٦	0.333**	دالة	٢٥	0.400**	دالة
٧	0.404**	دالة	٢٦	0.333**	دالة
٨	0.442**	دالة	٢٧	0.198**	دالة
٩	0.313**	دالة	٢٨	0.408**	دالة
١٠	0.377**	دالة	٢٩	0.467**	دالة
١١	0.439**	دالة	٣٠	0.435**	دالة
١٢	0.422**	دالة	٣١	0.401**	دالة
١٣	0.485**	دالة	٣٢	0.482**	دالة
١٤	0.455**	دالة	٣٣	0.413**	دالة
١٥	0.471**	دالة	٣٤	0.467**	دالة

١٦	0.374**	دالة	٣٥	0.479**	دالة
١٧	0.209**	دالة	٣٦	0.054	غير دالة
١٨	0.452**	دالة	٣٧	0.11	دالة
١٩	0.443**	دالة			
* الإشارة تعني ان الفقرة دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥ ودرجة حرية ١٩٠ ** الإشارة تعني ان الفقرة دالة عند مستوى دلالة ٠.٠١ ودرجة حرية ١٩٠					

ثبات المقياس: اعتمد الباحثان على استخراج الثبات ب إعادة الاختبار ،والفا كرونباخ و التجزئة النصفية وكما يأتي في الجدول (٦):

جدول (٦) معاملات الثبات

نوع الثبات	العينة	معامل الثبات
طريقة إعادة الاختبار	٤٠	٠,٨٦
ألفا كرونباخ	١٩٠	٠,٨٤٦
التجزئة النصفية	١٩٠	٠,٥٢٧

وصف مقياس الإجهاد التراكمي بصيغته النهائية: يتكون المقياس بصيغته النهائية من (٣٦) فقرة موزعة على أربعة مجالات (الضغوط الإدارية، الأكاديمية، التفاعل الاجتماعي، والموازنة بين العمل والحياة). وتُجاب الفقرات وفق مقياس خماسي بأوزان (١-٥) للفقرات الإيجابية والسلبية. وتُحسب الدرجة الكلية بجمع الدرجات، إذ تتراوح بين (٣٥-١٧٥) وبمتوسط نظري (١٠٥).

خامساً: الوسائل الإحصائية: استعمل الباحثان برنامج SPSS في معالجة البيانات، إذ استخدمنا مربع كاي للتحقق من صلاحية الفقرات، ومعامل ارتباط بيرسون للتحقق من الصدق والعلاقة بين متغيري البحث وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية، كما استخدمت طريقة إعادة الاختبار ومعامل ألفا كرونباخ للتحقق من الثبات، والاختبار التائي لعينة واحدة لتحديد مستوى التنافس النرجسي والإجهاد التراكمي، والاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاستخراج القوة التمييزية للفقرات.

الفصل الرابع: نتائج البحث وتفسيرها

الهدف الاول: التعرف على التنافس النرجسي لدى رؤساء الاقسام بوصفه عاملا واحدا ومتعدد الابعاد وتقويم دلالاته الاحصائية:

أظهرت نتائج البحث بعد تطبيق مقياس التنافس النرجسي على عينة مكونة من (١٩٠) رئيساً ورئيسة قسم وجود فروق دالة إحصائية بين الأوساط الحسابية والأوساط الفرضية للمقياس بوصفه عاملاً عامّاً وأبعاده الفرعية، وذلك باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة، وقد حُسب الوسط

الفرضي من خلال ضرب متوسط درجات البدائل في عدد الفقرات، كما موضح في الجدول (٧).

جدول (٧) الاختبار التائي للفرق بين متوسط درجات التنافس النرجسي والمتوسط الفرضي للعينة

العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	المتوسط الفرضي	قيمة اختبار T	النتيجة
التنافس النرجسي	55.01	18.80	190	78	-16.85	دالة
الدفاع عن الذات	19.84	7.37	190	27	-13.37	دالة
الانتقاص من قيمة الآخرين	16.11	6.22	190	24	-17.47	دالة
العداية الموجهة للآخرين	19.05	7.59	190	27	-14.40	دالة
• القيمة الجدولية للاختبار التائي لعينة واحدة عند مستوى دلالة ٠.٠٥ ودرجة حرية 189 تساوي 1.960						

تشير النتائج إلى انخفاض مستويات التنافس النرجسي وأبعاده الفرعية لدى رؤساء الأقسام، ومنها الدفاع عن الذات والانتقاص من الآخرين والعدائية الموجهة، مما يعكس تمتعهم بالنضج المهني والانفعالي والقيادي. ووفق نظرية Back et al. يُعد التنافس النرجسي استراتيجية دفاعية تهدف إلى حماية الذات والتقليل من شأن الآخرين، إلا أن طبيعة البيئة الأكاديمية ومكانة رؤساء الأقسام العلمية تسهم في تعزيز الأساليب التعاونية والإنجاز المهني والالتزام القيادي بعيداً عن العداية والصراعات الشخصية، الأمر الذي أدى إلى ظهور مستويات منخفضة من التنافس النرجسي إحصائياً.

الهدف الثاني: التعرف على الاجهاد التراكمي لدى رؤساء الاقسام بوصفه عاملا واحدا ومتعدد الابعاد وتقويم دلالاته الاحصائية:

أظهرت نتائج البحث بعد تطبيق مقياس الإجهاد التراكمي على عينة مكونة من (١٩٠) رئيساً ورئيسة قسم وجود فروق دالة إحصائية بين الأوساط الحسابية والأوساط الفرضية للمقياس بوصفه عاملاً عامّاً وأبعاده الفرعية، وذلك باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة، وقد حُسب الوسط الفرضي من خلال ضرب متوسط درجات البدائل في عدد الفقرات، كما موضح في الجدول (٨).

جدول (٨) الاختبار التائي للفرق بين متوسط درجات الاجهاد التراكمي والمتوسط الفرضي للعينة

العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	المتوسط الفرضي	قيمة اختبار T	النتيجة
الاجهاد التراكمي	95.44	17.01	190	105	-7.73	دالة
الضغوط الادارية	28.91	6.58	190	30	-2.26	دالة

دالة	-9.37	24	190	5.53	20.23	ضغوط أكاديمية
دالة	-16.26	30	190	6.19	22.68	ضغوط التفاعل الاجتماعي الأكاديمي
دالة	5.94	21	190	6.04	23.60	الموازنة بين الحياة الشخصية والمهنية
• القيمة الجدولية للاختبار التائي لعينة واحدة عند مستوى دلالة ٠.٠٥ ودرجة حرية 189 تساوي 1.960						

تشير النتائج إلى أن رؤساء الأقسام لا يعانون من الإجهاد التراكمي أو أبعاده المتمثلة بالضغط الإدارية والأكاديمية وضغوط التفاعل، في حين ظهر لديهم مستوى مرتفع في الموازنة بين الحياة الشخصية والمهنية. ويمكن تفسير ذلك وفق نظرية Lazarus and Folkman التي ترى أن الفرد يقيّم المواقف الضاغطة ومدى قدرته على مواجهتها، إذ يبدو أن أفراد العينة يمتلكون استراتيجيات فعالة ومرونة عالية في إدارة الضغوط والفصل بين حياتهم المهنية والشخصية، مما أسهم في انخفاض مستوى الإجهاد التراكمي لديهم، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة عبد الرحمن الكبيسي (٢٠٢٢).

الهدف الثالث: التعرف على العلاقة الارتباطية بين الاجهاد التراكمي والتنافس النرجسي لدى رؤساء الاقسام وتقويم دلالتة الاحصائية:

لتحقيق هذا الهدف استُعمل معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة الخطية بين المتغيرين، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٠١٤) وهي قيمة ضعيفة تشير إلى عدم وجود علاقة خطية بينهما، في حين بلغ معامل ارتباط إيتا (Eta) لقياس العلاقة المنحنية (٠.٥٧٥)، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين المتغيرين. والجدول (٩) يوضح ذلك.

جدول (٩) يوضح معاملات الارتباط بين الاجهاد التراكمي والتنافس النرجسي لدى رؤساء الاقسام

المتغير الاول	المتغير الثاني	قيمة معامل ارتباط بيرسون	قيمة معامل ارتباط ايتا	النتيجة
الاجهاد التراكمي	التنافس النرجسي	٠.٠١٤	٠.٥٧٥	دالة
• القيمة الجدولية لمعامل الارتباط عند درجة حرية ١٩٩ ومستوى دلالة ٠.٠٥ تساوي ٠.٠٩٨				

تشير النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية متوسطة وغير خطية بين التنافس النرجسي والإجهاد التراكمي، إذ أظهر معامل بيرسون (٠.٠١٤) ضعف العلاقة الخطية المباشرة، في حين أوضح معامل إيتا (٠.٥٧٥) وجود علاقة ارتباطية متوسطة ذات طبيعة منحنية، مما يدل على أن تأثير التنافس النرجسي يظهر بصورة أوضح عند ارتفاع مستويات الضغوط، وفق تصور Back et al. و Lazarus and Folkman.

الاستنتاجات:

١. لا يوجد تنافس نرجسي لأفراد العينة.
٢. لا يوجد إجهاد تراكمي لأفراد العينة
٣. هناك علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين التنافس النرجسي والاجهاد التراكمي لدى أفراد عينة البحث.

المقترحات:

١. إعداد برامج نقل الخبرات والقيم السلوكية من أفراد العينة إلى الشباب الموظفين الجدد لبناء جيل قوي قادر على تحمل المسؤولية.
٢. إجراء دراسات عن التنافس النرجسي والاجهاد التراكمي لنفس أفراد العينة بعد مدة من الزمن لمقارنة النتائج.
٣. إجراء دراسات عن التنافس النرجسي والاجهاد التراكمي داخل الجامعة

التوصيات:

١. بما أن أفراد العينة يتمتعون بدرجة عالية من التوازن النفسي وغياب التنافس النرجسي والاجهاد التراكمي نوصي بمنح صلاحيات أوسع لهم بما يخدم مصلحة المؤسسة التربوية.
 ٢. تشجيع التنافس النرجسي الإيجابي والابتعاد عن الانتقاص من الآخرين.
 ٣. إشراك أفراد العينة ببرامج تطويريه ومشاريع أكبر لأنهم يمتلكون القدرة والاستقرار المهني لمزيد من الإبداع.
- المصادر العربية:

١. أبو علام، رجاء محمود. (٢٠١١). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية. القاهرة، مصر: دار النشر للجامعات.
٢. الأميري، أحمد علي محمد. (١٩٩٨). الضغوط النفسية لدى طلبة جامعة تعز وعلاقتها بتحصيلهم الدراسي. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة المستنصرية.
٣. الجابري، كاظم كريم، وصبري، داود عبد السلام. (٢٠١٣). مناهج البحث العلمي. بغداد، العراق: دار الكتب والوثائق.
٤. الرشدي، هارون توفيق. (١٩٩٩). الضغوط النفسية (طبيعتها ونظرياتها): برنامج لمساعدة الذات في علاجها. مصر: مكتبة الأنجلو المصرية.
٥. الزبيدي، كامل علوان. (٢٠٠٠). الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا المهني والصحة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة. أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، جامعة بغداد.

٦. سعيد، وفاء كمال. (٢٠٠٦). الضغوط المهنية وعلاقتها بالتعب النفسي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة. أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، الجامعة المستنصرية، بغداد.
 ٧. صالح، قاسم. (٢٠١٠). ثقافتنا لا تفرق بين حب الذات والنرجسية. مجلة شبكة العلوم النفسية العربية، (٢٧-٢٨).
 ٨. الضريبي، عبد الله. (٢٠١٠) أساليب مواجهة الضغوط النفسية المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات مجلة جامعة دمشق ٢٦(٤). ٦٦٩- ٧١٩.
 ٩. عريفج، سامي سلطي، وآخرون. (١٩٩٩). القياس والتشخيص في التربية الخاصة. سوريا: دار يافا للنشر.
 ١٠. العيساوي، هاشم حمزة جبر. (٢٠٢٣). التنافس النرجسي وعلاقته بأسلوب التعلم النفسي العصبي والتحكم بالتفكير لدى طلبة الجامعة [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. الجامعة المستنصرية، كلية التربية، قسم العلوم التربوية والنفسية.
 ١١. فرويد، سيجموند. (١٩٤١). مقدمة في النرجسية (ترجمة: جورج طرابيشي، ط ١٩٨١). بيروت، لبنان: دار الطليعة للنشر.
 ١٢. الكيلاني، عبد الله، والشريفي، نضال كمال. (٢٠٠٧). مدخل إلى البحث في العلوم التربوية والاجتماعية. عمان، الأردن: دار المسيرة للطباعة والنشر.
 ١٣. وينتر، ارثر وآخرون (١٩٩٦)، بناء القدرات الدماغية، ترجمة كمال قطماوي ، الطبعة الأولى دار الحوار للنشر والتوزيع ،اللاذقية سوريا
- المصادر الأجنبية:**

1. Anastasi, A. (1976). Psychological testing (6th ed.). New York: Macmillan Publishing Inc.
2. Back, M. D., Küfner, A. C. P., Dufner, M., Gerlach, T. M., Rauthmann, J. F., & Denissen, J. J. A. (2013). Narcissistic admiration and rivalry: Disentangling the bright and dark sides of narcissism. Journal of Personality and Social Psychology, 105(6), 1013–1037. <https://doi.org/10.1037/a0034431>
3. Back, M. D., Leckelt, M., Wetzel, E., Gerlach, T. M., Ackerman, R. A., Miller, J. D., Chopik, W. J., Penke, L., Geukes, K., Küfner, A. C. P., Hutteman, R., Richter, D., Renner, K.-H., Allroggen, M., Brecheen, C., Campbell, W. K., & Grossmann, I. (2018). Validation of the Narcissistic Admiration and Rivalry Questionnaire Short Scale (NARQ–

- S) in convenience and representative samples. *Psychological Assessment*, 30(1), 86–96. <https://doi.org/10.1037/pas0000433>
4. Baron, R. A., & Goldstein, J. H. (1987). *Aggression: Its nature, causes, and control*. Boston: Allyn & Bacon.
5. Boudarene, M. (2005). *Le stress: Entre bien-être et souffrance*. Alger, Algeria: Berti Éditions.
6. Boudarene, M. (2005). *Le stress: Entre bien-être et souffrance*. Alger: Berti Éditions.
7. Bush–Evans, R. D. (2020). *There’s No “I” in Team but There Is a “Me”: The Influence of Narcissism on Team Processes and Organizational Outcomes* (PhD Thesis, 506 pages). University of Southampton, School of Psychology.
8. Campbell, W. K., Bonacci, A. M., Shelton, J., Exline, J. J., & Bushman, B. J. (2004). Psychological entitlement: Interpersonal consequences and validation of a self-report measure. *Journal of Personality Assessment*, 83(1), 29–45. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8301_04
9. Choi, J. Y. (2021). *The two faces of narcissistic leaders: An examination of the roles of narcissistic admiration and rivalry in understanding when and how leader narcissism relates to leadership effectiveness* [Doctoral dissertation, Drexel University].
10. Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1986). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 385–396.
11. Cooper, C. L., & Dewe, P. (2004). *Stress: A brief history*. Oxford: Blackwell Publishing.
12. Fehn, T., & Schütz, A. (2020). What you get is what you see: Other-rated but not self-rated leaders’ narcissistic rivalry affects followers negatively. *Journal of Business Ethics*, 174, 549–566. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04604-3>

13. Fetterman, A. K., & Robinson, M. D. (2010). Do you use your head or follow your heart? Self-location predicts personality, emotion, decision making, and performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99(2), 316–334. <https://doi.org/10.1037/a0019560>
14. Folkman, S., & Kobaza, S. (2002). *Personality Dimensions and Coping with Stress*. London: Psychology Press.
15. Gauglitz, I. K., Schyns, B., Fehn, T., & Schütz, A. (2022). “The Dark Side of Leader Narcissism: The Relationship Between Leaders’ Narcissistic Rivalry and Abusive Supervision.” *Journal of Business Ethics*, 185(1), 169–184
16. Grapsas, S., Brummelman, E., Back, M. D., & Denissen, J. J. A. (2020). The “why” and “how” of narcissism: A process model of narcissistic status pursuit. *Perspectives on Psychological Science*, 15(1), 150–172. <https://doi.org/10.1177/1745691619873350>
17. Grove, J., Smith, T. W., Girard, J. M., & Wright, A. G. C. (2019). *Narcissistic Admiration and Rivalry: An Interpersonal Approach to Construct Validation*. New York: The Guilford Press.
18. Haight, B. L., Peddie, L., Crosswell, A. D., Hives, B. A., Almeida, D. M., & Puterman, E. (2023). Combined effects of cumulative stress and daily stressors on daily health. *Health Psychology*, 42(5), 325–334. <https://doi.org/10.1037/hea0001281>
19. Helfrich, H. (2019). Is employee narcissism always toxic? The role of narcissistic admiration, rivalry and leaders’ implicit followership theories for employee voice. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(2).
20. Hyatt, C. S. (2017). Are the relations between narcissism and behavioral indices of aggression confounded by competition? (Master’s thesis, University of Georgia). University of Georgia Libraries.

21. Lampert, R., Tuit, K., Hong, K., Donovan, T., Lee, F., & Sinha, R. (2016). Cumulative stress and autonomic dysregulation in a community sample. *Stress*, 19(3), 269–279.
22. Lazarus, R. S. (1976). *Patterns of adjustment* (3rd ed.). Tokyo, Japan: McGraw–Hill Kogakusha.
23. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.
24. Lazarus, R. S., & Lazarus, B. N. (2006). *Coping with aging*. New York, NY: Oxford University Press
25. Luchner, A. F., Houston, J. M., Walker, C., & Houston, M. A. (2011). Exploring the relationship between two forms of narcissism and competitiveness. *Personality and Individual Differences*, 51(6), 779–782. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.06.033>
26. Mann, F. D., Smith, G. T., & Johnson, W. (2024). Cumulative stress and its impact on cognitive and physical health: A longitudinal analysis. *Journal of Psychological Science*, 35(4), 505–520.
27. Morf, C. C., Torchetti, L., & Schürch, E. (2011). Narcissism from the perspective of the dynamic self-regulatory processing model. In W. K. Campbell & J. D. Miller (Eds.), *The handbook of narcissism and narcissistic personality disorder: Theoretical approaches, empirical findings, and treatments* (pp. 56–70). Hoboken, NJ: Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118093108.ch6>
28. Selye, H. (1988). *The stress of life*. New York, NY: McGraw–Hill.
29. Shaw, M. E. (1967). *Scales for the measurement of attitude*. New York: McGraw–Hill.
30. Stephan, L. (2016). Sounds like a narcissist: Behavioral manifestations of narcissism in high-achieving university students. *Educational*.
31. Stora, J. B. (1991). *Le stress*. Paris, France: Presses Universitaires de France.

32. Su, Y. Y., D'Arcy, C., Li, M., O'Donnell, K. J., Caron, J., Meaney, M. J., & Meng, X. (2022). Specific and cumulative lifetime stressors in the aetiology of major depression: A longitudinal community-based population study. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 31(e3), 1–12.
33. Woolston, A., & Zeigler-Hill, V. (2019). The associations that narcissistic admiration and narcissistic rivalry have with childbearing motivations. Oakland University.