

الإسهام النسبي للأفكار النمطية عن الإثيوبيين في التنبؤ بالأساليب المفضلة لإدارة الصراع لدى المصريين في أزمة سد النهضة

د. مروة فوزي عبد العليم
مدرس علم النفس - قسم علم النفس - كلية الآداب
جامعة سوهاج

أ.د. رأفت عبد الباسط قابيل
أستاذ علم النفس المتفرغ - قسم علم النفس - كلية الآداب
جامعة سوهاج

د. حسام حافظ السلاموني
أستاذ علم النفس المتفرغ - قسم علم النفس - كلية الآداب
جامعة سوهاج

ملخص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الإسهام النسبي للأفكار النمطية عن الإثيوبيين في التنبؤ بالأساليب المفضلة لإدارة الصراع لدى المصريين في أزمة سد النهضة، والكشف عن العلاقة بين الأفكار النمطية عن الإثيوبيين وعلاقتها بالأساليب المفضلة لإدارة الصراع لدى المصريين حول أزمة سد النهضة، والكشف عن الفروق في درجة الأفكار النمطية والأساليب المفضلة لإدارة الصراع تبعاً (للنوع - السن)، وتكونت عينة الدراسة الأساسية من ٢٦٨ من (طلاب الجامعة - الخريجين - أعضاء هيئة التدريس) (١٠٣) من الذكور بنسبة مئوية (٣٨.٤ %)، (١٦٥) من الإناث بنسبة مئوية (٦١.٦ %) تراوحت أعمارهم بين ١٩ و ٦٢ عاماً، وقد طُبّق عليهم مقياس الأفكار النمطية من إعداد الباحثون ومقياس الأساليب المفضلة لإدارة الصراع من إعداد (السلاموني، ٢٠١٦)، وكشفت الدراسة عن النتائج التالية وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الأفكار النمطية الإيجابية وأساليب التنازل والتجنب والتسوية، وعلاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً بين الأفكار النمطية الإيجابية وأسلوب الإكراه، كما وُجِدَتْ علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الأفكار النمطية السلبية وأسلوب الإكراه، ووجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً بين الأفكار النمطية السلبية وأسلوب التنازل والتعاون والتجنب، وُجِدَتْ فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الذكور ومتوسط درجات الإناث في الأفكار النمطية الإيجابية في اتجاه الذكور، وفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الذكور ومتوسط درجات الإناث في الأفكار النمطية السلبية في اتجاه الإناث، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الذكور ومتوسط درجات الإناث في الأساليب المفضلة لإدارة الصراع، كما وُجِدَتْ فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات الأكبر سناً ومتوسط درجات الأصغر سناً على الأفكار النمطية الإيجابية في اتجاه الأكبر سناً، وفروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات الأكبر سناً ومتوسط درجات الأصغر سناً على الأفكار النمطية السلبية في اتجاه الأصغر سناً، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الأكبر سناً ومتوسط درجات الأصغر سناً على أساليب الصراع، وأمكن التنبؤ من خلال الأفكار النمطية السلبية بالإكراه كأسلوب لإدارة الصراع، كما أمكن التنبؤ من خلال الأفكار النمطية الإيجابية بأساليب الإكراه والتنازل والتجنب لإدارة الصراع.

كلمات مفتاحية: الأفكار النمطية، الأساليب المفضلة لإدارة الصراع، سد النهضة.

مقدمة:

يعد البحث في صورة الآخر، جزء لا يتجزأ من البحث في مجال العلاقات الاجتماعية على كافة مستوياتها؛ سواء كانت على مستوى العلاقة بين الجماعات أو العلاقة بين الدول أو العلاقات الإقليمية.

ومنذ بداية استخدام مصطلح الأفكار النمطية في علم النفس الاجتماعي -بصفة خاصة- اهتم الباحثون بدراسة وتحليل محتوى الأفكار النمطية التي تتبناها الجماعات القومية والأثنية عن نفسها وعن الجماعات الأخرى (Kloskowska, 1993, Hopkins, Murdoch, 1999) وهو ما يعرف الأفكار النمطية عن الذات -auto-stereotypes والأفكار النمطية عن الآخر Hetro - stereotypes (خليل، المستكاوي، ٢٠٠٦؛ Hass et al, 2017)

وفقاً لهذا التقسيم (الأفكار النمطية عن الذات والأفكار النمطية عن الآخر)، يمكن تعريف الأفكار النمطية -من ناحية- على أنها مجموعة من الصفات أو الخصائص النفسية التي تنسبها مجموعة أو جماعة من الأفراد لنفسها (المستكاوي، ١٩٩٦) ومن ناحية أخرى يمكن تعريفها على أنها المعتقدات والآراء التي يعتنقها أفراد جماعة ما عن السمات والخصائص وأنماط السلوك التي تميز أفراد الجماعات المختلفة (Whitley & Kite, 2010)، وتبين من تعريف الأفكار النمطية أنه على الرغم من كونها تتشكل وتتغير وتتغير بواسطة الأفراد، إلا أن معانيها ودلالاتها الأساسية تتبدى في سياق عضوية الجماعة فقط، وهذا مرجعه أن تجمع الأفراد في جماعات هو الأساس الذي يستند إليه تكوين الأفكار النمطية وتغييرها (Bar-Tal, 1997).

ويمثل الكشف عن الظروف والأحداث العالمية الواقعية التي تؤدي لتشكيل وتغيير الأفكار النمطية عن الجماعات وثيقة الصلة بهذه الظروف والأحداث، واحداً من المسائل البحثية الرئيسية في دراسة هذا الموضوع، مثال ذلك الحروب والهجمات الإرهابية والتطهير العرقي والتنافس للسيطرة على الموارد الطبيعية الشحيحة كحقول النفط، ومنابع المياه فضلاً عن توقيع معاهدات السلام وإبرام اتفاقيات التحالف والتعاون الاقتصادي. إن ما سبق معناه أن محتوى الأفكار النمطية هو مرآة عاكسة لطبيعة العلاقات الاجتماعية بين الدول والجماعات ويتغير استجابة للتغيرات التي تطرأ على هذه العلاقات (Terracciano &

(2001, Bar- Tal, Bar- Tal et al, 2007 MacCrae , وفي هذا السياق نجد أن الدول المعادية تدرك على أنها عدوانية ولا أخلاقية، والدول الحليفة تدرك على أنها صديقة ودودة وداعمة (Eagly & Kite 1987 ; Popp& Linssen , 1999). مثال ذلك، توصلت الدراسات إلى أن الأفكار النمطية عن الألمان واليابانيين أصبحت أكثر سلبية لدى الأمريكيين خلال الحرب العالمية الثانية (Bar-Tal, 1997). وفي دراسة أخرى توصل Buchanan & Cantril إلى إن المساعدات التي قدمتها الولايات المتحدة لأوروبا بعد الحرب العالمية الثانية من خلال ما عرف باسم "مشروع مارشال" ترتب عليها تكوين صورة إيجابية عن الأمريكيين مضمونها أنهم يتسمون بالكرم والشفقة والحنو (Terracciano& MacCrae , 2007). وعلى هذا، يبدو أولاً أن الأفكار النمطية تتطور في سياق علاقات التعاون والصداقة والسلام (Bar-Tal, 1997)، ثانياً أن الأفكار النمطية عن الجماعات القومية تتطور بصفة خاصة في أوقات التوتر والأزمات والصراع (Stroescu & Popa, 2012) وهذا ما تحاول الدراسة الحالية الكشف عنه في إطار التنافس للاستحواذ على الموارد الطبيعية، ومن بينها "المياه"، والتي غالباً ما ينظر إليها بوصفها مفجر للصراع ومكون أساسي في كثير من الصراعات السابقة والحالية (USAID, 2014)

فقد واجهت مصر سلسلة من التحديات الخارجية ظهرت على السطح متمثلة في الخطط الجديدة التي رسمتها الحكومة الأثيوبية لبناء أربعة سدود، لعل أهمها سد النهضة التي رأت فيه مصر أنه قد يؤثر على مصالحها المائية (Group of Nile Basin (GNB), Cairo University, 2013) فلقد بدأت إثيوبيا رسمياً في بناء سد النهضة في إبريل ٢٠١١ في منطقة جوبا بالقرب من الحدود الأثيوبية - السودانية لتخزين ٧٤ بليون متر مكعب من المياه تولد ٦٠٠٠ ميجا وات بحلول عام (٢٠١٧)، وقد أحدث مشروع السد صدًى كبير في مصر، التي تسعى للحفاظ على حقوقها التاريخية في استخدام السد، فأصبح السد من الأزمات البارزة بين المساهمين الأكبر في مياه النيل، والأكثر اعتماداً عليه تقريباً بنسبة ٩٥% لأغراض الزراعة والأغراض الأخرى والتي هي أيضاً وثيقة الصلة بدول حوض النيل الأخرى (Belay, 2014) فمع بدء تشييد سد النهضة الإثيوبي أدركه

قطاعات من المجتمع المصري، على أنه يؤثر سلبًا على حياتهم، مما ينعكس بالتالي على أفكارهم النمطية عن الإثيوبيين.

ويعد الصراع المصري الإثيوبي مثال جلي للصراعات بين الجماعات القومية، ويرتبط هذا الصراع بتعارض المصالح في قضية نهر النيل فيما يتعلق بتقسيم حصص المياه، وإقامة مشروعات أو سدود على منابع النيل. وقد تقجر الصراع مع إقامة سد النهضة، وتجدر الملاحظة أن الصراع بين البلدين ليس صراعًا حديثًا، ولكنه صراع قديم، فعلى الرغم من أنه ليس بينهما حدودًا جغرافية مشتركة، إلا أن نهر النيل كان سببًا في تشكيل العلاقة بينهما على مر العصور. وعلى هذا فالسياسات المرتبطة بالنيل أثرت تأثيرًا كبيرًا في تشكيل طبيعة العلاقات بينهما منذ أقدم العصور وحتى الآن (Bayeh, 2015, Sosina, 1994).

وتهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن الأفكار النمطية عن الإثيوبيين لدى شرائح من المصريين في سياق التوتر والأزمة التي سببها حدث جوهري تمثل في قيام إثيوبيا بتشديد سد النهضة، حدث أدركته مصر على أنه يشكل ليس فقط تهديدًا لحصتها من الموارد المائية، ولكن أيضًا تهديدًا لصميم وجودها (Erlich, 2002; Bayeh, 2015). إن هذا الحدث قد يؤثر سلبًا على الأفكار النمطية عن الإثيوبيين لدى المصريين، وذلك لأنه حين تتنافس جماعة ما مع جماعة أو جماعات أخرى للسيطرة على الموارد المحدودة أو النادرة، فإنها تتعلم أن تدرك الجماعة الأخرى وتتنظر إليها على أنها منافس ومزاحم لها في الاستحواذ على هذه الموارد. وهذا الإدراك يؤدي بدوره إلى حدوث التعصب (Zárate et al, 2004).

وهذا ما كشفت عنه دراسة أجرتها نيروز عبد الحميد (٢٠٢٤) التي استهدفت التعرف على خبرات اللاجئين الإثيوبيين في مصر في أعقاب التوتر السياسي بين مصر وإثيوبيا بسبب تشييد الأخيرة لسد النهضة، فقد أدى هذا التوتر إلى تشكيل أفكار نمطية سلبية عن الإثيوبيين عُم على اللاجئين الموجودين في مصر، وأدت هذه الأفكار النمطية السلبية إلى إعاقة تفاعلهم مع العديد من أفراد المجتمع المصري في مجالات شتى، لإدراك المصريين أن دولتهم قطعت عنهم المياه، فأصبحوا عرضة للتعديات اللفظية والجسدية من بعض المواطنين المصريين (Abdelhamid, 2024).

ومن ناحية أخرى، تعمل هذه الدراسة على فهم طبيعة العلاقة بين الأفكار النمطية عن الإثيوبيين لدى المصريين وأساليبهم المفضلة لإدارة للصراع معهم حول أزمة سد النهضة، وذلك انطلاقاً من أن كيفية تعريفنا للذات والآخرين، ومن ضمنها تصوراتنا النمطية عنهم، لها انعكاسات عديدة في تحديد شكل السلوك الجمعي لأعضاء الجماعة ووجهته (Hopkins, Murdoch, 1999) وتعد تفضيلات أساليب التعامل مع الصراع مع الآخر، الخصم، المنافس أو العدو، أحد أشكال السلوك الجمعي، وتعد الأفكار النمطية السلبية أو الإيجابية واحدة من هذه العوامل والمتغيرات الحاسمة في اختيار الأساليب المفضلة لإدارة هذا الصراع.

فالأساليب المفضلة لإدارة الصراع هي أنماط الاستجابة النمطية للصراع في مجموعة متنوعة من المواقف التفاعلية العدائية (Ting-Toomey et al, 2001)، بما أن الصراع يشكل جزءاً أساسياً من الطبيعة البشرية، فإن الهدف من إدارة الصراع الفعال لا يكمن في تجنب الخلافات بقدر ما يركز على استخدام مهارات محددة لتيسير النقاشات، وتعزيز الفهم المتبادل بين الأطراف، والتحكم في الاستجابات العاطفية، مما يسهم في التوصل إلى حلول بناءة تسهم في إنهاء الصراع بطريقة مرضية لجميع الأطراف المعنية (North Central College, 2022)

ويختلف الأفراد فيما بينهم في تفضيلات أساليب التعامل مع الصراعات التي يواجهونها في حياتهم، والتي على أساسها تتحدد نتائج هذا الصراع سواء كانت نتائج بناءة أم هدامة، باعتبار أن الصراع في حد ذاته ليس هو الذي يحدد طبيعة تلك النتائج، وإنما كيفية إدارة هذا الصراع (Rahim, 1983) .

كما أن هناك عوامل مختلفة قد تؤثر في كيفية إدارة الأفراد للصراعات التي يواجهونها في حياتهم، وتعد الأفكار النمطية (الإيجابية - والسلبية) أحد هذه العوامل الهامة المؤثرة في كيفية اختيار الأسلوب المفضل لإدارة تلك الصراعات. وعلى الرغم من أهمية العلاقة المفترضة بين الأفكار النمطية والأساليب المفضلة لإدارة الصراع، إلا أن مراجعة التراث السيكلوجي تشير إلى وجود قصور في دراسة تلك العلاقة، ليس هذا فقط، وإنما أيضاً وجود تضارب، وعدم اتساق في نتائجها.

وفي ضوء ما سبق تسعى الدراسة الحالية إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الأفكار النمطية عن الإثيوبيين والأساليب التي يفضلها المصريون في إدارة الصراع حول أزمة سد

النهضة، كما تهدف إلى التحقق من قدرة الأفكار النمطية على التنبؤ بالأساليب المفضلة لإدارة الصراع، انطلاقاً من الفرضية النفسية التي ترى أن إدراك الفرد للآخر يُسهم في تشكيل اتجاهاته واستجاباته السلوكية، وتكمن أهمية الدراسة أيضاً في تحديد الإسهام النسبي للأفكار النمطية (الإيجابية- والسلبية) في تفسير الأساليب المفضلة لإدارة الصراع.

مشكلة الدراسة:

تُعد قضية بناء سد النهضة من أبرز القضايا التي تشغل اهتمام المصريين على المستويين الرسمي والشعبي، لارتباطها بمسألة وجودية تؤثر في حاضر ومستقبل الأمن المائي المصري، بل وفي صميم وجود المصريين ذاته (العشري، ٢٠١٩).

ويعد الصراع المصري الإثيوبي مثال جلي للصراعات بين الجماعات القومية، ويرتبط هذا الصراع بتعارض المصالح فيما يتعلق بتقسيم حصص نهر النيل، وإقامة مشروعات أو سدود على منابعه (Bayeh, 2015; Sosina, 1994).

فبناء سد النهضة يُعد حدثاً جوهرياً استثنائياً في إطار العلاقة بين مصر وإثيوبيا، فهو حدث واقعي تدركه قطاعات عريضة من الشعب المصري على أنه يؤثر سلباً على حياتهم، وهو ما ينعكس بالتالي على نوعية أفكارهم النمطية عن الإثيوبيين لدى المصريين، باعتبار أن النيل يمثل مصدراً حاسماً للموارد المائية التي يقوم عليها الحياة في مصر وإثيوبيا، وخاصة بالنسبة لمصر التي تعتمد عليه بنسبة ٩٥% في تلبية احتياجاتها المائية المستخدمة في الزراعة والأغراض الأخرى (Belay, 2014) وبعبارة أخرى كما قال " هيرودوت " مصر هبة النيل، أي ولدت من رحمه.

إن الأحداث التي تتم في إطار العلاقة بين الجماعات تؤثر في الأفكار النمطية المتبادلة بينهم (KooMen & Bahler, 1996). حيث أظهرت مجموعة من الدراسات أن الأمم أو الدول تشكل أو تغير أفكارها النمطية عن الأمم أو الدول الأخرى كنتيجة للأحداث الجهرية التي تحدث في سياق العلاقات بين الجماعات مثال ذلك الدراسة التي أجراها (Brown, 2015) والتي كشفت نتائجها أن اندلاع أحداث الثورة الإسلامية في إيران عام ١٩٧٩ أدى إلى تغيير الأفكار النمطية عن إيران لدى الأمريكيين، من كونها دولة حديثة وحليف قوي ومخلص في عهد الشاه إلى دولة مهددة ومتخلفة ومتعصبة دينياً وغير عقلانية (Bowen, 2015).

وفى هذا السياق أجرى كلٌّ من "شيرديان وجيليت (Sheridan & Gillett, 2005)" دراسة استهدفت الوقوف على تأثيرات اعتداءات ١١ سبتمبر على أهداف أمريكية من قبل عناصر من تنظيم القاعدة على تزايد حدة التمييز العنصري ضد المسلمين المقيمين في بريطانيا. وتوصلت الدراسة إلى أن هذا الحدث، وبسبب الأضرار المترتبة عليه، أثار موجة من الكراهية والتمييز العنصري ليس فقط ضد المسلمين، ولكن أيضاً ضد بعض الجامعات التي تشبههم في المظهر كطائفة الشيخ الهندية نظراً للتشابه السطحي المفترض بين أسامة بن لادن وأفراد هذه الطائفة. وأشار الباحثان إلى أن مسؤولية جماعة ما أو بعض أفرادها أو حكومتها عن وقوع حدث جوهري يمكن أن يحدث تأثيرات سلبية على تصورات الجماعات الأخرى عن هذه الجماعة، فضلاً عن سلوكها تجاه أفراد الجماعة التي تنتمي إليها أو حتى التي تشبهها في نواحي مظهرية معينة.

في ضوء كل ما سبق، تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن الأفكار النمطية التي تتبناها شرائح من المصريين عن الإثيوبيين في إطار قيام إثيوبيا ببناء سد النهضة وعلاقتها بالأساليب المفضلة لديهم في إدارة الصراع حول أزمة سد النهضة، انطلاقاً من مقولة أن الأفكار النمطية عن الخصم أو المنافس أو العدو تؤثر في سلوك الجماعة نحوه، وأساليب إدارة الصراع تشكل من أشكال هذا السلوك.

وبناء عليه، تتحدد مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي:
ما الإسهام النسبي للأفكار النمطية عن الإثيوبيين في التنبؤ بالأساليب المفضلة لإدارة الصراع لدى المصريين في أزمة سد النهضة؟

وينبثق عن هذا التساؤل العام الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الأفكار النمطية (الإيجابية - السلبية) عن الإثيوبيين وبين الأساليب المفضلة لإدارة الصراع (الإجبار - التنازل - التعاون - التسوية - التجنب) لدى المصريين؟
- ٢- هل توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات الذكور ومتوسط درجات الإناث على متغيرات الدراسة الأفكار النمطية (الإيجابية - السلبية) والأساليب المفضلة لإدارة الصراع؟

٣- هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات الأكبر سناً ومتوسط درجات الأصغر سناً على متغيرات الدراسة الأفكار النمطية (الإيجابية - السلبية) والأساليب المفضلة لإدارة الصراع؟

٤- إلى أي مدى تسهم الأفكار النمطية (الإيجابية - السلبية) في التنبؤ بالأساليب المفضلة لإدارة الصراع (الإجبار - التنازل - التعاون - التسوية - التجنب) لدى المصريين؟
أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالي إلى:

١- الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين الأفكار النمطية (الإيجابية - والسلبية) عن الإثيوبيين وبين الأساليب المفضلة لإدارة الصراع لدى المصريين (الإجبار - التنازل - التعاون - التسوية - التجنب)

٢- الكشف عن الفروق الجوهرية بين الذكور والإناث على متغيرات الدراسة (الأفكار النمطية، والأساليب المفضلة لإدارة الصراع)

٣- الكشف عن الفروق الجوهرية بين الأكبر سناً والأصغر سناً على متغيرات الدراسة (الأفكار النمطية، والأساليب المفضلة لإدارة الصراع)

٤- تحديد الإسهام النسبي لكل من الأفكار النمطية (الإيجابية - والسلبية) في التنبؤ بالأساليب المفضلة لإدارة الصراع لدى المصريين.

أهمية الدراسة: -

أولاً: الأهمية النظرية:

١- تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تتصدى لدراسته وهو الأفكار النمطية والأساليب المفضلة لإدارة الصراع. فمن ناحية، تؤدي الأفكار النمطية دوراً حاسماً في فهم وتفسير أنماط التفاعل الاجتماعي والصراعات المختلفة التي تنشأ بين الجماعات على اختلاف أشكالها، سواء كانت قومية أو دينية إلخ (خليل وآخرون، ٢٠٠٤)، وتعمل الأفكار النمطية عمل الآلة المنبئة بالزلازل في العلاقة بين الجماعات في أي لحظة تاريخية، طالما أنها تتغير استجابة للمعلومات المستمدة من الأحداث الجوهرية الوثيقة الصلة بالعلاقات بين الجماعات (Bar-Tal & Labin, 2001). ومن ناحية أخرى، هناك علاقة جدلية بين الأفكار النمطية والصراع، وكيفية إدارته؛ فقد تسبق الصراع، وقد

تكون النتيجة له، وفي كل الأحوال تعمل على تغذيته واستمرار وتحديد أساليب التعامل معه وإدارته (Bar-Tal, 1997).

٢- ثمة حاجة ملحة لإجراء تحليل منظم للأفكار النمطية في أوقات الصراع والأوقات والأزمات الفعلية بين الجماعات، وما تتوجه إليه الدراسة الراهنة من بحث الأفكار النمطية في سياق الصراع المصري الإثيوبي حول سد النهضة وانعكاساته على تشكيل محتوى هذه الأفكار. فمع التسليم بأن هذا الصراع هو صراع مائي في الأساس، إلا أن المحددات السيكولوجية تسهم بشكل كبير في تطور مثل هذه الصراعات واستمرارها وكيفية إدارتها (Bar-Tal & Teichman, 2009)

٣- محاولة معرفة المصادر التي يمكن أن يستقى منها المصريون ملامح تصورهم عن الجماعات الخارجية فأغلب الدراسات المصرية والتي فحصت الأفكار النمطية على وجه العموم، اهتمت بتحديد ملامح صور جماعات عده منها الإسرائيليين... الخ _ لكن لم يكن من بين أهدافها محاولة معرفة المصادر التي يمكن أن يستقى منها المصريون ملامح تصورهم عن هذه الجماعات باستثناء دراسة (المستكاوى ١٩٩٦) التي حاولت التعرف على المصادر التي استقى منها المصريون ملامح صورة الإسرائيليين وأكدوا على مصدرين أساسيين هم الأدب المصري الحديث والقرآن الكريم ، ونحن هنا نركز على مصدر مهم هو وسائل الاعلام والكتب التاريخية والإنترنت حيث بينت الدراسات السابقة أن وسائل الاعلام تلعب دورًا مهمًا في تشكيل ليس فقط الأفكار النمطية عن الشعوب الأجنبية في حاله غياب الاتصال المباشر ولكن أيضًا المعلومات عن الصراع ومجرياته وتطوراتها.

٤- كذلك فهذا النوع من الدراسات له أهمية بالغة في مجال إدارة الصراع، بما تقدمه من معلومات ومعارف يستفيد منها المفاوض المصري في دعم اختياراته على أساس من فهم لصورة الآخر لدى الجمهور المصري.

٥- تقدم الدراسة الحالية مقياس للأفكار النمطية يمكن الاستفادة منها عند إجراء المزيد من الدراسات اللاحقة.

٦- ترجع أهمية الدراسة في أنها تتضمن عينة من صعيد مصر، فهو من الأماكن التي ينتشر فيها الأفكار النمطية، فالأفكار النمطية بحاجة إلى مزيد من البحث والدراسة في مختلف المجتمعات.

ثانياً: الأهمية التطبيقية: -

١- يمكن أن تساهم نتائج الدراسة الحالية في توجيه نظر الباحثين إلى وضع برامج إرشادية وتعليمية وتوعوية تهدف إلى تغيير الأفكار النمطية السلبية، والعمل على زيادة الوعي بأهمية تجاوز الأفكار النمطية لتعزيز التفاهم المتبادل.

٢- تقدم الدراسة بيانات وتحليلات يمكن أن تساعد صناع القرار والمخططين التربويين في وضع سياسات لتعزيز الحوار والتواصل بين الأطراف المعنية وتطوير استراتيجيات فعالة لإدارة الصراع بشكل مستدام في سياق أزمة سد النهضة.

٣- توجيه نظر صناع القرار والإعلاميين لتأثير الأفكار النمطية والمعتقدات السائدة عن الأثيوبيين على تصاعد الصراعات والتوترات المحتملة فيما يتعلق بأزمة سد النهضة.

الإطار النظري للدراسة:

الأفكار النمطية:

تعريف الأفكار النمطية:

مصطلح الأفكار النمطية Stereotypes مستمد من مجال تكنولوجيا الطباعة حيث يشير إلى العملية الثابتة وغير متغيرة في إنتاج ونسخ الصور المتطابقة، ويرجع الفضل للصحفي الأمريكي "والتر ليبمان" Lipman "Waltre" في كونه أول من أدخل هذا المصطلح إلى العلوم الاجتماعية عام ١٩٢٢ في كتابه المعنون "الرأي العام"، وقدم ليبمان تعريفاً للأفكار النمطية مفاده أنها "الصورة المنطبعة في أذهاننا عن موضوعات العالم الخارجي" وأوضح أن ليس كل ما يعرفه الفرد يعتمد على المعرفة المباشرة اليقينية، بل يستند إلى "الصور العقلية" التي يصنعها الفرد بنفسه وينقلها لفرد آخر (Whitley & Kite, 2010).

وبصفة عامة يمكن تعريف الأفكار النمطية على أنها المعتقدات والآراء التي يعتنقها أفراد جماعة ما عن الخصائص والسمات وأنماط السلوك التي تميز أفراد الجماعات المختلفة (Whitley & Kite, 2010).

أما بارتال (Bar- Tal, 1997) فقد عرف الأفكار النمطية على أنها المعتقدات المختزنة في عقولنا عن خصائص وسمات جماعة ما من الأفراد، وأشار إلى أنها تسلط الضوء على العمليات التي تحدث بين الجماعات (Bar- Tal, 1997).

وفي تعريفه للأفكار النمطية ذهب ستانجور (Stangor,2009) إلى أنها مجموعة من السمات التي نرى أنها تميز الجماعات الاجتماعية عن أحدها الأخرى. باختصار، فالأفكار النمطية هي السمات التي تأتي إلى أذهاننا سريعاً حينما نكون بصدد التفكير في جماعات معينة (Stangor, 2009).

أما مايرز (Myers,2010) فقد عرفها بأنها معتقدات الفرد عن الخصائص أو السمات التي تميز جماعة من الأفراد وهذه المعتقدات معمة وغير دقيقة. (Myers,2010) وقدم " المستكاوى " تعريفاً للأفكار النمطية بأنها " مجموعة من الصفات أو الخصائص النفسية التي يمكن قياسها، والتي تتبناها مجموعة من الأفراد نحو ذاتها، أو نحو جماعة أو أكثر من الجماعات الخارجية، أو نحو عدد من الوقائع والأشياء أو القضايا، وتتسم هذه الصفات بالتبسيط أو التعميم الزائدين تجاه كل (أو معظم) هذه الموضوعات التي تنسب إليها تلك الصفات، وعلى الرغم من انها متعلمة، إلا أنها ثابتة نسبياً، ويحتاج تعديلها لجهد ووقت كبيرين " (المستكاوى ، ١٩٩٦).

ويضم التعريف السابق الذي قدمه المستكاوى للأفكار النمطية ثلاثة ابعاد هي:

١- مضمون الأفكار النمطية: أن الأفكار النمطية هي المكون المعرفي من الاتجاه، وبناء عليه يشمل هذا المكون عدد من الخصائص أو الصفات النفسية. ويتطبيق ذلك على الدراسة الراهنة، فان الأفكار النمطية عن الاثيوبيين لدى المصريين، ليست سوى مجموعة من المعلومات والمعارف عن الاثيوبيين كما يدركها المصريون، والتي يمكن للمصريين ترجمتها في صورة عدد من الصفات أو السمات أو الخصائص التي يرون أنها تنطبق على الاثيوبيين.

٢- خصائص الأفكار النمطية: الأفكار النمطية لها خصائص متعددة، وليس خاصية واحدة: منها: التبسيط، والتعميم الزائدين، والثبات النسبي، ثم القابلية للتغيير ببطء، فضلاً عن كونها متعلمة أو مكتسبة من المجتمع

٣- موضوع الأفكار النمطية: تشمل الجماعات الداخلية والجماعات الخارجية على السواء، وحينما تكون عن الجماعة الداخلية فإننا نكون بإزاء الأفكار النمطية عن الذات، وحينما تكون عن جماعة أو جماعات خارجية فإننا نكون بصدد الأفكار النمطية عن الآخر، هنا (المستكاوى، ١٩٩٦) وهو ما نسعى لدراسته هنا.

النظريات المُفسرة للأفكار النمطية:

توجد تصنيفات ثلاثة تفسر لنا الأفكار النمطية في ضوء المحددات الاجتماعية والثقافية، أو في ضوء العمليات المعرفية، أو في ضوء المحددات الشخصية الفردية: حيث نظرت المجموعة الأولى للأفكار النمطية بوصفها نتاج للصراع الاجتماعي (نظرية الصراع الواقعي بين الجماعات-نظرية التهديد بين الجماعات)، أو التنشئة الاجتماعية (نظرية التعلم الاجتماعي)، أما المجموعة الثانية تناولت القدرات المعرفية التي تتطور مع تقدم السن وتؤثر على الأفكار النمطية (الهوية الاجتماعية) أما المجموعة الثالثة فسرت الأفكار النمطية في ضوء الصراعات داخل الشخصية وسوء التوافق (نظرية الشخصية التسلطية ونظريه كبش الفداء).

نظرية الصراع الواقعي بين الجماعات: Realistic group conflict theory

ذهبت هذه النظرية إلى أن نشوب الصراع بين الجماعات سببه تعارض المصالح والاهتمامات والأهداف المرتبطة بمحاولات السيطرة والاستحواذ على الموارد النادرة كالنفط وموارد المياه أو المعادن النادرة، فضلاً عن الموارد القيمة كالمال والسلطة والنفوذ، أو بسبب اختلاف القيم والمعتقدات. ويؤدي هذا الصراع والتنافس إلى تطوير الأطراف المتصارعة اتجاهات عدائية وأفكار نمطية سلبية متبادلة تجاه بعضها البعض (Liu,2012,Moghaddam,&Taylor,1994;Stephan,2008, Myers,2010,Moghaddam, & Taylor, 1994)

وبين شريف وزملائه من خلال سلسلة من التجارب أن محتوى الأفكار النمطية يتأثر بطبيعة العلاقة بين الجماعات وما إذا كانت علاقات صراع وتنافس أم علاقات سلام وتعاون. باختصار، فإن الأفكار النمطية السلبية التي تتبناها أعضاء جماعة ما عن أعضاء جماعة أخرى سببها تضارب المصالح والأهداف والمطامح بين الجماعتين (Moghaddam, & Taylor, 1994).

وفضلاً عن ذلك، تبين من بعض الدراسات غير التجريبية أن الجماعات والدول تغير أفكارها النمطية كنتيجة للأحداث الجوهرية التي تدور في سياق العلاقة بين الجماعات. فكتشفت دراسة sinha & Upadhyaya عن أن الأفكار النمطية لدى الطلاب الهنود عن الصينيين قبل وبعد النزاع الحدودي بين الصين والهند، فقبل الصراع كانت أفكارهم إيجابية حيث وصفوا الصينيين بأنهم مجتهدون، ومتقدمون، وودودين، وفنانون وأمناء، ولكن بعد

نشوب الصراع وصفوهم بأنهم عدوانيين، وغشاشين، وأنانيين، ويتسمون بالجبن والوحشية. مما سبق يمكن استنتاج أن الصراع يمكنه تغيير الأفكار النمطية الإيجابية التي كانت تتبناها جماعة ما عن جماعة أخرى إلى أفكار سلبية؛ بالإضافة إلى تطوير اتجاهات متجدد الجماعة الداخلية وتبرر سلوكها تجاه الجماعة الخارجية سلبية (Zhu, 2007; Bar-Tal & Teichman, 2005). وذهب "لي فين وكامبل" إلى أنه في ظل ظروف الصراع بين الجماعات، يتم التشديد على الحدود التي تفصل بين الجماعات بصرامة، وكل من يحاول نقد الجماعة الداخلية أو ينشق عنها يُلقى عقاباً قاسياً (Stephan & Stephan, 2001). كما أن الصراع المصري الإثيوبي الناشئ عن تشييد إثيوبيا سد النهضة يعد مثلاً جلياً للصراعات الواقعية بين الجامعات القومية، وارتبط هذا الصراع بتعارض المصالح بخصوص تقسيم حصص المياه وإقامة مشروعات أو سدود على منابع النيل، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن هذا الصراع هو فصل جديد في تاريخ الصراعات بين البلدين والمتعلق بالسياسات المرتبطة بنهر النيل، والتي أثرت تأثيراً كبيراً في تشكيل طبيعة العلاقات بينهما منذ أقدم العصور وحتى الآن (Sosina, 1994; Bayeh, 2015). فمن المتوقع أن ينتج عن هذا الصراع أفكار نمطية سلبية متبادلة بين المصريين والإثيوبيين.

نظرية التهديد بين الجماعات: integrated threat theory

نظرية التهديد بين الجماعات هي نسخة معدلة للنظرية الأصلية المسماة "نظرية التهديد المتكامل" والتي صاغها "والتر وكوكي ستيفان" وذهبت إلى أن هناك أربعة أنماط من التهديدات التي تشكلها الجماعات الخارجية للجماعات الداخلية، وهي التهديد الواقعي والتهديد الرمزي والأفكار النمطية السلبية والقلق بين الجماعات (Stephan & Stephan, 2001; Stephan et al, 2009).

وقد قام (Renfro & Stephan, 2002) بمراجعة حديثة لهذه النظرية وتم اختزال الأنماط الأربعة للتهديد إلى نمطين أساسيين فقط هما: التهديد الواقعي والتهديد الرمزي، واعتباراً أن الأفكار النمطية السلبية والقلق بين الجماعات تهديدان فرعيان منبثقان من التهديدات الأساسية (التهديد الواقعي والتهديد الرمزي)، واعتباراً أن الأفكار النمطية السلبية ليس نوع منفصل من أنواع التهديد بل أصبحت الآن سبباً للتهديد تنطوي على خصائص الجماعة الخارجية التي يمكن أن تكون لها تأثير سلبي على الجماعة الداخلية مثل (العدوانية، والخداع، والفجور)، وقد وجد أن الأفكار النمطية السلبية هي منبئ مهم لكل من التهديد

الواقعي والتهديد الرمزي، كذلك فإن القلق بين الجماعات والذي يُنظر إليه في الأصل على أنه أحد أنماط التهديد الأربعة، أصبح يُستخدم الآن كنمط فرعي للتهديد يركز على التوجس أو التخوف والقلق من التفاعل مع أعضاء الجماعة الخارجية. وينشأ هذا التوجه من عدد من المصادر المختلفة، ومنها الانشغال بأن الجماعة الخارجية سوف تستغل الجماعة الداخلية، وأن الجماعة الخارجية سوف تدرك الجماعة الداخلية على أنها متعصبة، أو الخوف من أن الجماعة الخارجية سوف تغير من قيم الجماعة الداخلية (Stephan et al, 2009)

إن النقطة المهمة التي أكدت عليها هذه النظرية فيما يختص بأنماط التهديد هي أن هذه النظرية في الأساس نظرية اجتماعية نفسية، أي أنها تتشغل في المقام الأول بإدراك التهديد، وإدراك وجود تهديد من أي نوع يترتب عليه نتائج ملموسة، بغض النظر عما إذا كان هذا الإدراك صائبًا ودقيقًا أو عكس ذلك (Stephan et al, 2009). ومن النقاط الجوهرية المهمة التي ناقشتها النظرية الجديدة ما يتعلق بالآثار أو النتائج المترتبة على التهديد، فعلى حين أن النظرية الأصلية ركزت بشكل أساسي على التغيير في الاتجاهات نحو الجماعة الخارجية، فإن النسخة الحديثة أضافت عددًا آخر تضمن الآثار المعرفية والوجدانية والسلوكية للتهديد.

وتتضمن الاستجابات المعرفية للتهديد بين الجماعات حدوث تغير في إدراك الجماعة الخارجية، مثل التغير في الأفكار النمطية التي كانت سائدة قبل ذلك لدى الجماعة الداخلية (Quist & Resendez, 2002)، وانعدام التسامح، والكراهية، وتجريد الجماعة الخارجية من صفات الإنسانية (Shamir & Sagiv- Schifter, 2006 Skitka et al, 2004)، فضلاً عن تغير الاغراءات السببية لسلوك الجماعة الخارجية (Rothgerber, 1997)

أما الاستجابات الوجدانية للتهديد فمن المرجح أن تكون ذات صبغة سلبية، وتشمل الخوف، والقلق، والغضب، والامتناع. فضلاً عن ذلك، فإن التهديد قد يقوض التعاطف الوجداني اتجاه أعضاء الجماعة الخارجية، ويزيد من التعاطف الوجداني في اتجاه أفراد الجماعة الداخلية (Stephan et al, 2009).

وفيما يتعلق بالاستجابات السلوكية للتهديد، فهي تتراوح ما بين الانسحاب، أو الخضوع، أو التفاوض، أو العدوان، سواء كان بشكل مباشر أو من خلال الإزاحة، والتمييز العنصري،

والاحتجاج، والحرب، والأشكال الأخرى من الصراع المفتوح بين الجماعات. وفي بعض الحالات، يؤدي التهديد إلى العداء المباشر تجاه الجماعة الخارجية، وهذا العداء يكون وثيق الصلة بمصدر التهديد. وفي حالات أخرى، قد يؤدي التهديد إلى إزاحة العدوان تجاه جماعة خارجية ليست على صلة وثيقة بالتهديد (Stephan et al, 2009).

نظرية التعلم الاجتماعي: Social Learning Theory

ذهبت نظرية التعلم الاجتماعي إلى أن الأفراد يكتسبون الأفكار النمطية عن الجماعات الداخلية والجماعات الخارجية من الوسط الاجتماعي الذي يعيشون فيه بواسطة عملية التنشئة الاجتماعية التي يتعرضون لها طوال مراحل حياتهم. وهذا يعني أنهم يولدون وعقولهم صفحات بيضاء، وليس لديهم أفكار نمطية جاهزة، ولكن بمرور الوقت يتعلمون أن يصنفوا، ويوصفوا، وينمطوا مختلف الجماعات الاجتماعية (Bar- Tal, 1997).

وأكدت هذه النظرية على الدور المهم والحاسم الذي تمارسه عمليات التنشئة الاجتماعية في تشكيل أو تغيير محتوى الأفكار النمطية حول مختلف الجماعات الاجتماعية من خلال مؤسساتها المتعددة، مثل الأسرة، والأقران، والمؤسسات التعليمية، والدينية، ووسائل الإعلام المختلفة. (Bordens & Horowitz, 2008؛ خليفة، ٢٠٠٦، عظة، ١٩٩٤،

Ndiayea, & Ndiayea, 2014) فعلى سبيل المثال، وُجد لوفين وكارسون علاقة ارتباطية موجبة بين الاتجاهات العنصرية والأفكار النمطية لدى الآباء الأمريكيين من أصول أوروبية وبين اتجاهات أبنائهم المراهقين (Levy & Hughes, 2009).

كما أن وسائل الإعلام تؤدي دوراً مهماً في تشكيل الأفكار النمطية فأظهرت بعض النظريات والدراسات السابقة في هذا المجال أن (الجمهور العام) يكتسب المعتقدات والقيم وأنماط السلوك من وسائل الإعلام (Bandura, 2002, Gerbner et al 2002). فطبقاً لنظرية التعلم الاجتماعي تمارس وسائل الإعلام دوراً مؤثراً في تشكيل الأفكار النمطية للجمهور العام عن أبناء المجتمعات الأخرى، لأن أغلبهم لم يسبق لهم الدخول في خبرة شخصية مع أفراد من المجتمعات الأجنبية، فنجدهم يعتمدون بشكل كبير على وسائل الإعلام في الحصول على المعلومات عن أبناء هذه المجتمعات (Zhang, 2015؛ Bandura, 2002) فعلى سبيل المثال ذكر "ديفيدو و جبرتر Dividio & Gaertner أن الأفكار النمطية للبيض عن السود طرأ عليها تغيرات جوهرية منذ عام ١٩٣٢، فبعد

أن كان ينظر للسود على أنهم يؤمنون بالخرافات، وكسالي، قل استخدام هذه الصفات الى حد كبير ، واصبح البيض اكثر ليبرالية في وصف السود ، ويرجع ذلك الى حد ما، الى تأثير وسائل الاعلام التي اصبحت تصورهم بشكل اكثر ايجابية (Sergent et al,1992).
نظرية الهوية الاجتماعية:

صاغ "تاجفل" و"تيرنر" Tajfel & Turner, 1972 هذه النظرية وقدموا من خلالها تصورًا لتشكيل الأفكار النمطية يستند إلى مفهوم الهوية الاجتماعية (Bar- Tal, 1997). وقد عرف تاجفل الهوية الاجتماعية على أنها ذلك الجزء من مفهوم الفرد عن ذاته، والذي يشتق من معرفته أنه عضو في جماعة أو جماعات اجتماعية معينة، فضلاً عن الدلالات القيمة والوجدانية التي يخلعها على هذه العضوية، وبعبارة أخرى فإن عضوية الفرد في جماعة أو جماعات، والمشاعر والأفكار التي تنشأ حينما نفكر في الجماعات التي ننتمي إليها، تشكل الهوية الاجتماعية (Brown,2010)

إن ما سبق معناه أنه حينما نتأمل في الجماعات الاجتماعية التي ننتمي إليها، ندرك على الفور أننا لسنا جزءاً من هذه الجماعات فقط، ولكن هذه الجماعات هي أيضاً جزء منا، أو جزء من ذاتنا، إن ذلك مرجعه ان عضوية الجماعة تحدد هويتنا إلى حد ما، وتُخبرنا - ليس فقط- "عمن نكون" "Who we are"، ولكن في نفس الوقت "عمن لا نكون" "Who we are not" (Scheepers & Ellemers,2019).

وبصفة عامة تستند نظرية الهوية الاجتماعية على ثلاث مسلمات أساسية تمكننا من فهم كيفية تشكيل الأفكار النمطية وهي:

١- التصنيف الاجتماعي: فالأفراد يصنفون موضوعات العالم الاجتماعي في فئات، ومن أهم هذه التصنيفات، تصنيف الجماعات إلى جماعات داخلية وجماعات خارجية، أي جماعة "نحن" وجماعة "هم"، مثال ذلك أن مارغريت تاتشر رئيسة وزراء بريطانيا السابقة، كان من عاداتها حينما يتنامى إلى سماعها اسم شخص لا تعرفه أن تسأل المحيطين بها "هل هو واحد منا" (Myers,2010 ,Malim et al,1998).

٢- التوحد أو التعيين الذاتي بالجماعة: تبين أن الأفراد الذين يتعينون ذاتياً مع الجماعة الداخلية يشعرون بجاذبية قوية تجاهها ككل، كما وجد أيضاً أن التوحد مع الجماعة

الداخلية يؤدي إلى وجود درجة كبيرة من الالتزام بمعايير الجماعة ومتطلباتها، ورغبة أقل في مغادرتها حتى حينما تكون مكانة الجماعة منخفضة نسبياً (Ellemers et al, 1997).
 ٣- المقارنة: يقارن الأفراد جماعاتهم الداخلية بالجماعات الأخرى "الجماعات الخارجية"، ويترتب على ذلك التقييم الإيجابي لجماعاتهم والانحياز لها، وهو أمر من شأنه تكوين تقدير إيجابي ومتميز للذاتهم (Myers, 2010) باختصار، إن تحقيق التقدير للذات الجماعية يتم من خلال المقارنة بالجماعات الأخرى؛ فالمقارنة الاجتماعية تحقق التفوق في العلاقة بين الجماعات، وليس التنافس للسيطرة على الموارد المادية بوصفه الأساس الجوهرى للصراع بين الجماعات، وفقاً لنظرية الصراع الواقعي بين الجماعات (Liu, 2012).

نظرية الشخصية التسلطية:

صاغ " ادورنو وزملاؤه " هذه النظرية مقدمين تحليلاً ثابتاً لكيفية تأثير الممارسات التي يتبعها الوالدان في تربية الطفل على نشأة ما أسموه الشخصية التسلطية، والتي تظهر فيما بعد التعصب والأفكار النمطية السلبية (Bar- Tal, 1997) .

ووفقاً لهذه النظرية، فإن الأفكار النمطية السلبية هي نتاج لصراعات تحدث في الشخصية خلال سنوات الطفولة المبكرة، بسبب تعرض الطفل لأساليب التربية القاسية سواء من قبل الآباء أو الأمهات، خاصة استخدام أسلوب العقاب البدني، والذي يترتب عليه تولد مشاعر العداء والكراهية لدى الطفل تتوجه للوالدين، ولكن نظراً للسلطة المطلقة للوالدين على الطفل، ونفوذهما وبأسهما الشديد، يكبت الطفل هذه المشاعر العدائية ويسقطها على أكباش فداء ضعيفة من أفراد الجماعات الأخرى، فتستخدم هذه الشخصية الإسقاط كحيلة دفاعية تمكنها من طرح كثير من الأشياء المستهجنة وغير المقبولة المختزنة في اللاشعور على موضوعات خارجية، وهكذا، فمن خلال استخدام الشخصية التسلطية لهذا الميكانيزم، تبدو أمام نفسها في صورة الضحية وليس الجالد، وحينما يصل الطفل إلى مرحلة الرشد، يميل إلى تكرار هذه الخبرات، ويظهر مستويات كبيرة من الأفكار النمطية السلبية (Whitley & Kite, 2010, Myers, 2010).

وتتمحور الصورة العامة للشخصية التسلطية حول التمسك الصارم بمعايير الجماعة، ومسايرتها والخضوع التام لها، والاعتماد التام على نماذج السلطة، وإنكار صراعاتهم الشخصية، والخضوع لمن هم أعلى منها في السلطة، والتوحد بهم، في نفس الوقت التسلط على من هم أدنى منها في هرم السلطة، وشجب وعقاب من ينتهكون القيمة التقليدية

ويخالفونها، ويميلون إلى التفكير النمطي الجامد، وإظهار الغلظة تجاه أعضاء جماعات الأقلية وتجاه المنحرفين (Taylor et al, 2006, Whitley & Kite, 2010)

نظرية الإحباط - العدوان (كبش الفداء): Frustration – Aggression (Scope: Goat) Theory

تسمى هذه النظرية أيضاً باسم "كبش الفداء" تستند على فرضية الإحباط والعدوان وميكانيزم الإزاحة الذي صاغه فرويد، فتقترح هذه النظرية أن العدوان والذي يتضمن أيضاً التعصب والأفكار النمطية السلبية هو نتيجة الإحباط الذي يصادفه الأفراد في الوسط الاجتماعي الذي يوجدون فيه، وفي الغالب يكون مصدر الإحباط إما شخصيات نافذة تتمتع بسلطة مطلقة، أو ذات بأس وبطش شديدين، أو شخصيات غير معروفة أو غير متواجدة على مسرح الأحداث. وتقوم النظرية على عدم قدرة الفرد على إزاحة العدوان إلى المصدر الأصلي للإحباط، فيقوم بإزاحته تجاه جماعات خارجية والتي تكون في الغالب جماعات ضعيفة كالأقليات أو الجماعات التي تشغل مكانة متدنية في الهرم الاجتماعي وتفتقر إلى السلطة والنفوذ اللذين يمكنها من رد العدوان بعدوان. مثال ذلك أن المروؤس الذي يتلقى معاملة جائرة من رئيسه يشعر بالإحباط من هذه المعاملة الجائرة، وهذا الإحباط يولد لديه العدوان فيشعر أنه يريد الاعتداء على رئيسه بصورة لفظية أو جسدية، ولكنه يحجم عن ذلك خوفاً من فقدان وظيفته، ولكن ما إن يصل إلى منزله يفرغ إحباطه بالصراخ في كلبه، وبالتالي فهو هنا أزاح العدوان من رئيسه إلى كلبه (Whitley & Kite, 2010; Taylor et al, 2006).

وتفسر نظرية كبش الفداء العلاقة بين مجموعة من الأسباب ومحتوى الأفكار النمطية السلبية، وأكثر هذه الأسباب هي الظروف الاقتصادية الصعبة ومصاعب الحياة، وهي نتيجة لفسوة الظروف الاقتصادية التي هي وثيقة الصلة بالحرمان من إشباع الحاجات الأساسية والشعور بانعدام المساواة، وهذه كلها مولدة للإحباط (Bar- Tal, 1997). وفي هذا السياق قدم (Ashmore) عدة أمثلة تدعم العلاقة الوثيقة بين الظروف الاقتصادية وطبيعة العلاقات بين الجماعات ومحتوى الأفكار النمطية. طبقاً لرؤيته، فإنه قبل الحرب الأهلية الأمريكية في منتصف ١٨٦٠، كان الأمريكيون يدركون الصينيون الذين يعيشون في ولاية كاليفورنيا بشكل إيجابي، ولكن حينما اكتمل بناء خط السكة الحديدية وحينما

انتهت الحرب، كانت ثمة منافسة شديدة على الوظائف بين الأمريكيين والصينيين، والتي أدت إلى التمييز الاجتماعي السلبي للصينيين (Bar- Tal, 1997). والمثال وثيق الصلة بموضوعنا هنا هو تعرض اللاجئين الإثيوبيين لاعتداءات من جانب بعض المصريين والتضييق عليهم في الأمور الحياتية بعد إعلان الحكومة الإثيوبية بناء سد النهضة. فهؤلاء اللاجئين أهداف بديلة مثالية لتوجيه العدوان فهم بدون سلطة ولا يمكن رد العدوان بعدوان فليس امامهم طريق للعودة الى بلادهم او حتى الشكوى لسفاراتهم لأنهم معارضون لها (تقارير وكالة غوث اللاجئين والقنوات التلفزيونية). والأثيوبي اللاجئ هنا تتوفر فيه كل مواصفات كبش الفداء فهو له ملامح من السهل تمييزها وفي هذا الصدد يؤكد "جيرارد Girard" في كتابه كبش الفداء أن أفضل أكباش الفداء هو ذلك الذي يعرف بسماته الطبيعية (الجسدية) التي لا يمكن فصلها عن صفاته النفسية والخلقية (أي الخلق والخلقة) (الطاهر ، ١٩٩٩)

التعليق:

من العرض السابق يتبين أن هناك عدة نظريات مقترحة لتفسير تشكيل أفكار النمطية، وهي: نظرية الصراع الواقعي، ونظرية التهديد بين الجماعات، ونظرية الهوية الاجتماعية، ونظرية التعلم الاجتماعي، ونظرية كبش الفداء، ونظرية الشخصية. التسلطية وقد حاولت جل هذه النظريات تفسير الفروق الثقافية أو الفروق الفردية في محتوى الأفكار النمطية التي تتبناها الجماعات المختلفة، وقد ركزت كل نظرية على جانب معين أو مظهر خاص من اكتساب محتوى الأفكار النمطية، وهو ما يلقي الضوء على جزء من الصورة ويتعامل مع مستوى واحد فقط من التحليل، سواء كان هذا الجانب داخل الشخصية أو بين الجماعات أو داخل الجماعة (Bar- Tal, 1997)

تعد نظرية الصراع الواقعي ونظرية الهوية الاجتماعية من أبرز النظريات التي قدمت استبصارات ثابتة لكيفية تشكيل الأفكار النمطية عن الجماعات المختلفة، فضلاً عن الأسباب العالمية للصراعات بين الجماعات، فضلاً عن الحلول المقترحة لها، ويرجع ذلك إلى ما يلي:

١- أن السلوك الناتج عن مواقف العلاقة بين الجماعات يختلف نوعياً عن السلوك الناشئ من مواقف العلاقة بين الأفراد.

٢- أن التنافس والسيطرة للاستحواذ على الموارد المادية هو المحرك والمحفز للصراع بين الجماعات، ولكن أيضاً عملية التوحد السيكولوجي مع جماعة ما سبب كافٍ لحدوث التمييز للجماعة الداخلية وتفضيلها.

٣- أن المقارنات الاجتماعية تعد بمثابة الوقود الذي يوجب الصراعات بين الجماعات . (Liu.,2012)

وظائف الأفكار النمطية:

قسم "توماس" (٢٠٠٦) هذه الوظائف إلى ست مجموعات هي:

١. التوجه: تسهل الأفكار النمطية تصنيف الأفراد والمواقف بسرعة، مما يمكن الفرد من التفاعل السريع في بيئة اجتماعية معقدة.
٢. التكيف: تساعد الأفكار النمطية على التكيف مع القيم والمعايير الاجتماعية الجديدة، مما يمنح الفرد قبولاً ومكافأة اجتماعية ويقلل العقوبات.
٣. الصمود أو المقاومة: تعمل الأفكار النمطية على تقليل الصراعات النفسية والذنب عبر التمييز ضد الجماعات الخارجية، مما يعزز تقدير الذات.
٤. التعبير عن الذات: تقدم الأفكار النمطية الفرصة للفرد للتعبير عن نفسه داخل جماعته الداخلية، طالما أن الأفكار النمطية المنقولة يشترك فيها أفراد الجماعة الداخلية الآخرين فتبدو مقبولة.

٥. الهوية: تعزز الأفكار النمطية الوحدة والروح الجماعية، مما يقوي هوية الجماعة.

٦. الضبط والتبرير: تُستخدم الأفكار النمطية لضبط السلوك الموجه تجاه جماعات معينة، كما تُستغل لتبرير الأفعال بعد وقوعها عبر تكييف الأفكار النمطية (Hass et al,2017)

تشكيل الافكار النمطية عن الجماعة الخارجية وعلاقتها بالصراع بين الجماعات:

هناك مصادر عدة تسهم في تشكيل - أو إعادة تشكيل - الأفكار النمطية التي تعتقها الجماعة عن الذات، وعن الجماعات الأخرى؛ منها حجم الاتصال المباشر بين هذه الجماعات، وكم ونوع المعلومات المتاحة عنها، والأحداث المهمة المتعلقة بها، على المستويين المحلي والعالمي (المستكاوي ، ١٩٩٦)، هذا فضلاً عن الدور الذي تمارسه التنشئة الاجتماعية، من خلال مؤسساتها المختلفة ؛ كالأُسرة، والمؤسسات التعليمية والدينية، ووسائل الاعلام المختلفة (Ndiayea, & Ndiayea, 2014) (Whitley&Kite,2010) . فعلى سبيل المثال أُجريت دراسة في إسرائيل استهدفت

التعرف على دور الوالدين في تشكيل تصورات الأطفال اليهود عن العرب، وأظهرت نتائجها أن كثيراً من الأطفال لديهم تصورات سلبية عنهم، حيث وصفوهم بالعدوانية والعنف، وذكر هؤلاء الأطفال أنهم اكتسبوا هذه التصورات السلبية عن العرب من والديهم (الأباء والأمهات)، الذين كانوا يحذرونهم من الاقتراب منهم لخطورتهم الشديدة، ويخلص الباحث من هذه النتيجة إلى أن هذه التصورات التي تشكلت عن العرب لدى هؤلاء الأطفال في هذه المرحلة العمرية المبكرة من حياتهم، من المرجح أن تستمر معهم لاحقاً حين يصلون إلى مرحلة الرشد (Bar-Tal, 1996) وفي دراسة أخرى أشار برانش ونيوكومب Branch & Newcombe إلى أن الاتجاهات التي يكونها الأطفال البيض والسود تجاه جماعتهم تميل تدريجياً إلى التطابق مع الاتجاهات التي يعتنقها آباؤهم (Chin & Trimble, 2004).

وبالتالي، فإن الأطفال الذين يقضون معظم أوقاتهم في صحبة أسرهم أو في حضور أقاربهم يتعلمون منهم الكثير عن صفات وسلوك أعضاء الجماعات الخارجية وعن العلاقات معهم. ويستمدج الأطفال هذه المعلومات التي تعلموها، بل وقد تنتقل هذه المعلومات إليهم بشكل غير مباشر حين يتحدث كبار الأسرة عن هذه الجماعات، أو بشكل مباشر عندما يطرح الأطفال أسئلة عنها ويجيب الكبار عليها (Bar-Tal, 1997). ومع تقدم الأطفال في العمر تبرز أهمية جماعة الأقران كمصدر مهم لاكتساب الأفكار النمطية في هذا الإطار. في هذا السياق، توصل Patchen إلى وجود تداخل بسيط بين الاتجاهات وأنماط السلوك العنصرية لدى المراهقين الأمريكيين وبين نظيرتها التي توجد لدى أقرانهم (Levy & Hughes, 2009).

وفضلاً عما سبق تمارس وسائل الإعلام دوراً بالغ الأهمية في اكتساب الأفراد للأفكار النمطية، بل أن هناك من ذهب إلى أن وسائل الإعلام تمثل قناة الاتصال التي تنتقل من خلالها معظم محتويات الأفكار النمطية عن الجماعات المختلفة (Bordens & Horowitz, 2008).

مثال على ذلك، أجري "Salazar" في فنزويلا سلسلة من الدراسات كان من ضمن أهدافها معرفة الأفكار النمطية للفنزويليين عن بعض البلدان المتقدمة، في مقدمتها الولايات المتحدة الأمريكية وإنجلترا وإسبانيا. وتوصلت الدراسات إلى أن الفنزويليين عُرِزوا سمات إيجابية للبلدان المتقدمة، وخاصة الولايات المتحدة التي جاءت في المرتبة الأولى بنسبة ٨٤%.

وفي تفسير هذه النتيجة، ذكرت Montero أن فهم ذلك يتطلب أن نضع في الاعتبار ما تقدمه وسائل الإعلام من منافع دعائية واسعة لنمط الحياة الأمريكي، وتصويرها لأمريكا بوصفها زعيمة العالم الحر، والمدافعة عن الديمقراطية في كل أنحاء العالم (Montero, 1990)

في نفس السياق، أجرى كل من خليل والمستكاي دراسة كان من أهدافها معرفة صورة الآخر الأمريكي لدى أربعة شعوب عربية هي مصر وفلسطين وتونس واليمن، توصلت الدراسة إلى أن إدراك المصريين والتونسيين واليمنيين لصورة الأمريكيين اتسم بالطابع الإيجابي على الطابع السلبي بنسبة ٦٤.٦٣ %، وفسر الباحثان هذه النتيجة في ضوء تأثير الإعلام الغربي الأمريكي الذي يقدم صورة براقية عن الأمريكيين (خليل، المستكاي، ٢٠٠٦)

فضلاً عن وسائل الإعلام، هناك عديد من قنوات التواصل الاجتماعي التي تقدم معلومات مهمة تسهم في تشكيل أو تغيير الأفكار النمطية عن الجماعات الخارجية على وجه الخصوص، ومنها الإعلام السينمائي، وخطب القادة والساسة، والمسرحيات، والأغاني الفلكلورية (Bar-Tal, 1997). مثال ذلك أن الأفلام السينمائية تحرص على تقديم صورة معينة عن جماعات بعينها، فعلى الرغم من أن كثيراً منا لم يقابل على الإطلاق أي عضو في المافيا الإيطالية، إلا أن كثيراً منا كونوا فكرة نمطية واضحة عنها من خلال فيلم "الاب الروحي" (The God Father Messina, 2004).

فالأحداث الجوهرية التي تتم في سياق العلاقة بين الجماعة الداخلية والجماعة الخارجية تؤثر بشكل حاسم في كيفية صياغة المعلومات المنقولة لجمهور المتلقين من المصادر أو القنوات الاجتماعية للجماعة الأولى، وهذا معناه أنه في حالة الصراع تحرص هذه القنوات على انتقاء معلومات تصور الجماعة الخارجية بشكل سلبي (Bordens & Horowitz, 2008). مثال ذلك أنه خلال سنوات الحرب الباردة بين الولايات المتحدة، ركزت وسائل نقل المعلومات بما فيها وسائل الإعلام والأفلام وخطب القادة السياسيين كل جهودها لوصف الروس بشكل سلبي وصورتهم على أنهم وحوش وعدوانيين يتسمون بالفظاظة (Nietzel, 2016; Zhuk, 2014)

وعلى العكس من ذلك في أوقات التعاون والتحالف فإن المعلومات التي تقدمها القنوات الاجتماعية عن تصور الجماعة الخارجية تكون بشكل إيجابي. وقد برز هذا الاتجاه خلال

الحرب العالمية الثانية حينما تحرك الاتحاد السوفيتي السابق مع الولايات المتحدة ضد دول المحور، ففي أثناء فترة التحالف تلك حرصت الاتصالات الأمريكية على تقديم معلومات وصور الروس بشكل إيجابي (Small, 1974).

باختصار، أن أهمية القنوات الاجتماعية على اختلاف مسمياتها في اكتساب الأفكار النمطية عن الجماعات الخارجية تكمن في أنه في كثير من الحالات لا تتاح لأفراد الجماعات الداخلية الدخول في علاقات تواصل مباشرة مع أعضاء الجماعات الخارجية، تجعلهم يشكلون أفكارهم النمطية عنهم، فتكون هذه المعلومات التي تقدمها هذه القنوات، خاصة في أوقات الأزمات هي المعلومات الوحيدة الموثوق بها والصادقة التي على أساسها يكون أفراد الجماعة أفكارهم عن الجماعات الخارجية، وبخاصة المعلومات التي تصدر عن القادة والسياسيين الذين يمثلون المؤسسة الرسمية، فهؤلاء بظهورهم أمام الجمهور أو من خلال كتاباتهم غالباً ما يشيرون إلى الجماعات الخارجية وصفاتها وسلوكياتها، فيساعدون في تشكيل محتوى الأفكار النمطية التي يتبناها أعضاء الجماعة الداخلية (Bar-Tal, 1997).

وفضلاً عما سبق، تتشكل الأفكار النمطية من خلال الأدوار الاجتماعية التي تؤديها جماعات مختلفة في المجتمع، فوفقاً للفرضية الأساسية في نظرية الدور الاجتماعي، فإن الأفكار النمطية عن جماعة ما هي إلى حد كبير وثيقة الصلة بالأدوار الاجتماعية التي يؤديها أعضاء هذه الجماعة في المجتمع، سواء كانت هذه الأدوار قائمة على أساس النوع، أو السن، أو الدخل، أو المستوى التعليمي، أو الأحزاب السياسية، أو العرق، أو الجماعة الإثنية (Koenig & Eagly, 2014).

كما أن العلاقات التاريخية بين الجماعات والشعوب، وما تميزت به هذه العلاقات من سلام أو صراع، تعد مصدراً مهماً في تكوين الأفكار النمطية لدى الأجيال المعاصرة (Dogan, 2000 ؛ Stroescu & Popa, 2102) من قبيل ذلك، أن الإدراك السلبي المتبادل الآن، بين العرب والمسلمين من ناحية، والغربيين من ناحية أخرى، مشتق إلى حد كبير، من الصورة السلبية القديمة التي رسمتها كل جماعة للآخرى، إبان صراعهما الطويل، في زمن الحروب الصليبية (الببيب، ١٩٩٩؛ Alibeli & Yaghi, 2012) فجد أن سلوك إثيوبيا تجاه مصر وأفعالها بالإقدام على بناء سد النهضة وخبرة مصر المتكررة معها التاريخية والآنية ومحاولاتها للسيطرة على الموارد مصر المائية منذ امد بعيد زادت

من شكوك مصر تجاه نوايا إثيوبيا ، فتراكمت على مر السنين طبقات من عدم الثقة بين البلدين. فعدم الثقة المتبادل والصعوبات في التوصل إلى اتفاق عادل يضمن حقوق جميع الأطراف يجعل من هذا النزاع أحد التحديات الكبرى في العلاقات الأفريقية والدولية.

الأساليب المفضلة لإدارة الصراع:

الصراع هو مكون أساسي من مكونات الحياة الإنسانية وجزء لا يتجزأ من طبيعتها، وهذا مرجعه اختلاف البشر ليس فقط في بصماتهم الوراثية ولا خصائصهم الجينية، بل أيضاً كما ذكر (Dana,2005)، اختلافهم في الأهداف، والمصالح، والاهتمامات، والمطامح، والقيم الأساسية، والمعتقدات الدينية، فضلاً عن الإيديولوجيات السياسية (Dana, 2005) . باختصار، الصراع نتيجة حتمية لاختلاف البشر في "رؤى العالم"، ويترتب على ذلك أن الصراع قدر لا فكاك منه في كافة مستويات التفاعل الاجتماعي، سواء بين الأفراد، أو داخل الجماعات، أو بين الجماعات، أو بين الدول والمجتمعات، بل وحتى بين الحضارات (Thakore,2013; Galtung, 2004)

وهناك تعريفات متعددة للصراع، منها التعبير عن العداء والمواقف السلبية والعدوان والتنافس وسوء الفهم، كما أنه يرتبط بالمواقف التي تنطوي على وجود مصالح متعارضة بين جماعتين (Thakore,2013).

أما روبينز (Robbins) فقدم تعريفاً للصراع موداه بأنه "عملية تبدأ عندما يدرك أحد الطرفين أن الطرف الآخر قد أثر سلباً، أو على وشك التأثير سلباً على شيء يهتم به الطرف الأول". (Ranganayakulu, 2005). وتبدو أهمية هذا التعريف كونه أكد على ارتباط ظهور الصراع بعملية الإدراك وليس بالحقيقة الثابتة التي يدور الصراع حولها، كما يؤكد على الطبيعة الوجدانية أو العاطفية للصراع من خلال الإشارة إلى مغزى "الاهتمام"، فضلاً عن تأكيده على أنه من الممكن أن تتعدد أطراف الصراع (Thakore,2013).

أما بار-تال (Bar- Tal, 2011) فقدم تعريفاً للصراعات موداها أنها تلك المواقف التي يدرك فيها طرفان أو أكثر أن هناك تعارضاً تاماً بين أهدافهم أو مصالحهم وأهداف أو مصالح الأطراف الأخرى، ويقررون التصرف استناداً إلى هذا الإدراك. وهذا معناه أن نشوب الصراع يلزمه تحقيق شرطين هما: تحديد أو تعيين التعارض في المصالح والأهداف، واتخاذ قرار التصرف استناداً على أساس هذا التحديد.

من خلال العرض السابق لهذه التعريفات يتبين أنها أكدت على ما يلي:

١- الصراع يمكن أن يتضمن طرفين أو أكثر من الأطراف، فقد يكون الطرفان أو الأطراف أفراداً أو جماعات.

٢- الصراع هو نتيجة حتمية لاختلاف البشر في "رؤى العالم"، وما يدور في داخله من أحداث.

٣- شرط نشوء الصراع هو الإدراك، أي إدراك أحد الطرفين أن هناك طرفاً آخر يهدد مصالحه، وبدون هذا الإدراك لا يمكن الحديث عن وجود صراع.

٤- أن الصراع أو بالأحرى إدراك الصراع، يولد جملة من الانفعالات والمشاعر المصاحبة لعملية الإدراك مثل الكراهية، والتوتر، والخلاف، والبغضاء بين أطراف الصراع.

٥- في ضوء إدراك وجود الصراع والمشاعر المرتبطة به يتحدد السلوك الذي يراه أحد الطرفين أو الأطراف أو كلاهم مناسباً للتعامل مع هذا الصراع، وبالأحرى الأساليب المفضلة لإدارة الصراع.

ويمكن الحديث عن بعد معرفي للصراع يركز على إدراك التعارض في المصالح، وبعد ثاني أو انفعالي يركز على عوامل الكراهية والتوتر والاهتمام والخلاف والبغض بين أطراف الصراع (Jehn, 1995)، ناهيك عن بعد سلوكي يستند إلى البعدين السابقين وهو "كيفية التصرف" أو إدارة الصراع.

المنظور التاريخي:

هناك رؤى مختلفة تناولت الصراعات، وفيما يلي عرض لهذه الرؤى على النحو التالي:

١- الرؤية التقليدية:

وذهب أصحاب هذه الرؤية إلى أن الصراع يولد الفوضى، ويترتب عليه مخرجات سلبية مثل الغضب، والامتناع والاستياء، والقلق، والارتباك، وانعدام التعاون، فيتعين تجنبه إيجاد حلول فورية له (Ranganayakulu, 2005).

٢- الرؤية المعاصرة:

أكد أصحاب هذه الرؤية على الطابع المحايد لعملية الصراع، أي أن الصراع قد يترتب عليه نتائج هدامة أو بناءة في ضوء نتائج هذا الصراع، ففي حالة كانت النتائج جيدة يُنظر إلى الصراع على أنه بناء، وفي حالة كانت النتائج سلبية نظر إليه على أنه هدام (Morgan & Hunt, 1994; Weitz & Jap, 1995).

٣ - الرؤية التوافقية Emerging View

من وجهة نظر أصحاب هذا التيار، فإن الصراع في بعض الحالات قد يكون بناءً أو ضرورياً لتحقيق التقدم والإبداع، حينما يتوصل البشر إلى أفكار جديدة أو اختراعات جديدة تتعارض مع المعتقدات القديمة التي عفا عليها الزمن. ناهيك عن أن الصراعات قد تتدخل لإلغاء الأنماط المتنوعة من الممارسات والأخلاقية التي يمارسها البشر مثل التمييز العنصري والظلم والجور، وعدم المساواة والإبادة، الجماعية. فمن خلال الصراعات فقط تستطيع الجماعة تحقيق ما تصبو إليه طبقاً لقواعد القانون الدولي أو القواعد الأخلاقية للمجتمع الدولي.

ويحدث هذا لأن من النادر جداً أن تزود الجماعات بشكل طوعي الجماعات الأخرى بما يجب أن تحصل عليه هذه الجماعات طبقاً لهذه القوانين والمواثيق الأخلاقية (Bar-Tal, 2011).

فأوضحت هذه الرؤية أن إحداث صراع في مستوى معين يتيح معه تنمية روح النقد، الإبداع والابتكار (حمدي، ٢٠١٩)، ووفقاً لهذه الرؤية:

- ٢- الصراع هو أمر لا مفر منه. ٢- الصراع هو جزء لا يتجزأ من التغيير.
- ٣- الصراع مرغوب فيه. ٤- المستوى المثالي من الصراع صحي. (Ranganayakulu, 2005)

ومن ناحية أخرى، يعد الصراع ضرورياً ولا يتعين تجنبه كما هو الحال مثلاً في المجال الصناعي والتنظيمي، لكونه يعد من أكثر العوامل أهمية للحفاظ على البقاء والتنافسية. وفي هذا الإطار طور كل من (Johnson et al, 2000) نظرية الخصام البناء لإدارة الاختلاف العقلاني وتشجيع خلق الصراع من أجل استثمار النتائج الإيجابية الممكنة والنتيجة عن هذا الصراع (Johnson et al, 2000).

أسباب الصراع Causes Of Conflict

هناك عدد من الأطر النظرية التي حاولت تفسير أسباب الصراع، وفيما يلي عرض موجز لهذه الأطر:

أولاً: المنحى الاجتماعي Sociological Perspective

وفقاً لأصحاب هذا المنظور، فإن الجذور العميقة للصراع مصدرها واحد أو أكثر من الأصول الثلاثة الآتية:

١-توزيع أو اقتسام الموارد الشحيحة البشرية أو المادية، مثال الأرض، والأموال، والموارد الطبيعية كالنفط والمياه، والهيمنة وبسط النفوذ، والاختلاف في القيم والمعتقدات، وأساليب الحياة، ورؤى العالم بشكل عام.

٢-من يقع عليه اللوم والعتاب بين الأطراف المتصارعة، أي أيهما الملوم.

٣-النزاع حول توزيع أو الاستيلاء على السلطة أو اقتسامها، إدراك أحد أطراف الصراع أن هناك ظلم في توزيع أو اقتسام السلطة ينشب الصراع، وذلك مرجعه تبعاً لهذا المنظور أن البشر يتصفون بالأنانية، وبالتالي فإنهم يحاولون زيادة وتعظيم مكاسبهم الشخصية إلى أقصى درجة، ويكون ذلك على حساب الطرف الآخر، فينفجر تعارض المصالح الذي يؤدي إلى بروز الصراع (Emerson & cook, 1978; Marx & angels, 1964)

ثانياً: المنحى النفسي Psychological Perspective

أشار أصحاب هذا المنظور أن الصراع قدر لا فكاك منه، لأنه يتولد عن استعداد نفسي، وذلك بسبب اختلاف الأفراد بعضهم عن بعض في المعارف والمعتقدات والاتجاهات والخبرات، وتؤدي هذه الاختلافات إلى سيطرة نزعات الأنانية على البشر، مما يجعلهم لا يستطيعون وضع أنفسهم مكان الآخرين وإدراك وتفهم مواقفهم ووجهات نظرهم، فيندفعون في الدفاع عن وجهات نظرهم ومواقفهم وآرائهم الشخصية (Jensen-Campbell & Graziano , 2005)

كما يحدث الصراع وفقاً لنظرية الحاجات النفسية الأساسية بسبب عدم إشباع الحاجات النفسية الأساسية لدى الأفراد، فأوضح آزار وبرتون أنه من المهم إشباع الحاجات النفسية الأساسية كأساس لنشوء الصراع كالحاجة إلى الأمن، والإحساس بالهوية، والاعتراف، والمشاركة، وفقدان الاحترام أو التقدير، والشعور بالمهانة والإذلال، فالصراع إذن ووفقاً لهذا التصور ليس مصدره الموارد المادية أو البشرية المحدودة أو النادرة، وإنما بسبب العوامل النفسية غير الملموسة، التي يصعب إدراكها والإحاطة بها بشكل مباشر (Burton & Azar, 1986).

نظريات الأساليب المفضلة لإدارة الصراع:

هناك ثلاثة أطر أو نماذج نظرية حاولت إلقاء الضوء على الأساليب المفضلة لإدارة الصراع هي:

أولاً: النموذج الثنائي الأبعاد لبلاك وموتون للأساليب المفضلة لإدارة الصراع: Blake and Mouton's Two-Dimensional Model of Management

ركز أصحاب هذا المنظور بلاك وموتون (Blacke & Mouton) في رؤيتهم للأساليب المفضلة لإدارة الصراع على قضيتين أساسيتين، هما: قضية الإنتاجية، وقضية الأفراد المنوط بهم تحقيق هذه الإنتاجية. بعبارة أخرى، تركز القضية الأولى على رسالة المؤسسة، أما القضية الثانية فتركز على الأفراد المستفيدين أو القائمين على تحقيق رسالة المؤسسة ١-الإدارة الفقيرة: وهذا الأسلوب ليس بمقدوره تحقيق رسالة المؤسسة والحصول على نتائج طيبة، حيث ينخفض الاهتمام بالأفراد، وينخفض الاهتمام بالإنتاج، ولا تهتم الإدارة بتحقيق أهداف المؤسسة أو الأفراد فيها.

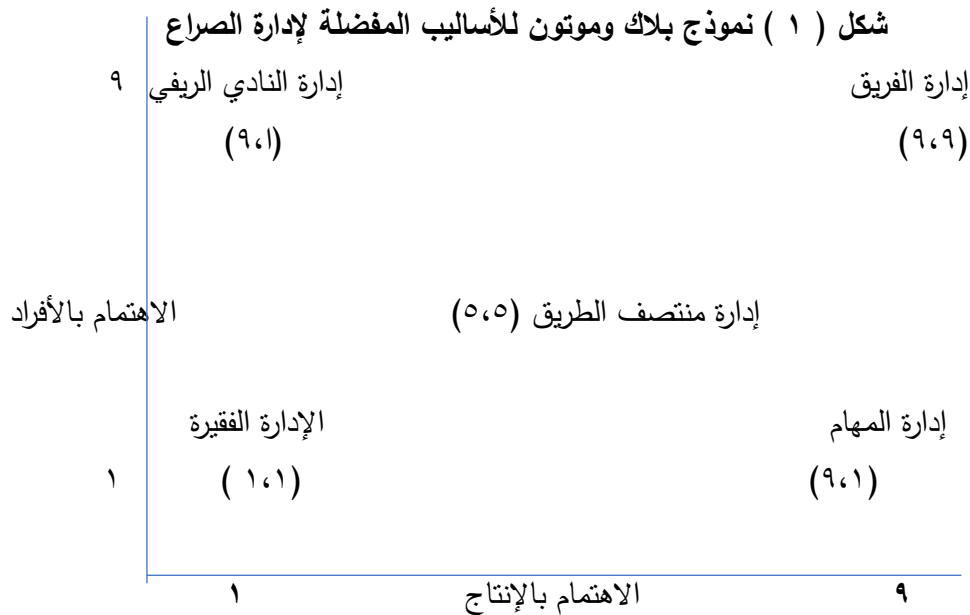
٢-إدارة المهام: ويتم الاهتمام في هذا الأسلوب بالإنتاج، وينخفض الاهتمام بالفرد، فأصحاب هذا الأسلوب ينظرون لتابعيهم ليس بوصفهم بشراً، ولكن على أنهم محض جمادات، تماماً كالآلات، يفتقدون المشاعر والأفكار التي يجب احترامها. وبناءً على ذلك، فإن المسؤولية تقع على المسؤول، الذي يجب عليه أن يخطط ويتحكم ويتابع بشكل مباشر تنفيذ الأهداف التي وضعها، دون تفويض أي فرد

٣-إدارة النادي الريفى: في هذا الأسلوب يتم الاهتمام الكبير بالأفراد وينخفض الاهتمام بالإنتاجية، وفيه يتم التركيز على إنشاء مكان عمل سار مع وجود العلاقات الإنسانية الودودة والمرحة.

٤-إدارة الفريق: يهتم هذا الأسلوب اهتماماً كبيراً بالإنتاج والأفراد، وهو من أفضل الأساليب لتحقيق أهداف المؤسسة من خلال العمل المترابط بين الأفراد الملتزمين والأفراد الملتزمين الراضين، وبالتالي تحقيق أقصى قدر من الأهداف الإنتاجية، واحتياجات الأفراد.

٥-إدارة منتصف الطريق: في هذا الأسلوب يمكن الاهتمام بالإنتاج والأفراد بأقل مجهود دون الذهاب بعيداً لأي من الهدفين، حيث يمكن القيام بالمهام الوظيفية بدون بذل مجهود كبير، وباستخدام أقل عدد ممكن من الموظفين في أحسن الأحوال. وبعبارة أخرى، يقف هذا الأسلوب موقفاً وسطاً بين الأساليب السابقة المفضلة لإدارة الصراع (Miller, 2015).

التعليق على هذا النموذج: يُلاحظ أن كلاً من أسلوب الإدارة الفقيرة وأسلوب إدارة المهام لا يوليان العامل البشري الاهتمام الكافي، أي لا يهتمان بأفكار الإنسان ومشاعره، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن هذا الأسلوب ركّز اهتمامه بالأساليب المفضلة لإدارة الصراع في مجال الإدارة والمنظمات، وهو أمر يختلف عن مجال الاهتمام الذي تركز عليه الدراسة الحالية.



ثانيًا: النموذج ثنائي الأبعاد لكيلمان وتوماس:

Two-Dimensional Model of Conflict Management Kilmann & Thomas'

وصف هذا النموذج بأنه واحد من التطبيقات العملية لأفكار بلاك وموتون، حيث طوّر كل من "كيلمان وتوماس" (Kilmann & Thomas, 1975) النموذج ثنائي الأبعاد، ليشمل خمسة أساليب مفضلة لإدارة الصراع ناتجة عن تفاعل بُعدي التوكيدية والتعاونية، فالتوكيدية تتبدى في درجة الاهتمام بالذات، والتعاونية تتمثل في درجة الاهتمام بالآخرين.

وبخصوص الأساليب الخمسة المستهدفة في الدراسة فهي كالتالي:

١- **التجنب Avoiding:** ويُولي هذا الأسلوب اهتمامًا منخفضًا بـكلٍّ من مصالح الذات والآخر معًا، والذين يفضلون هذا الأسلوب أكثر ميلًا لتجنّب أي نوع من المفاوضات

٢-التنازل **Accommodating** (المساعد الكريم) يُولي أصحاب هذا الأسلوب اهتماماً منخفضاً بمصالح الذات، واهتماماً مرتفعاً بمصالح الآخرين، ويكون أصحاب هذا الأسلوب أكثر اندفاعاً لتقديم تنازلات للطرف الآخر.

٣-الإجبار **forcing** (والتنافسي-المسيطر) **Competing or Dominating**: وعلى عكس الأسلوب السابق (أسلوب المساعد) يُمثل هذا الأسلوب نمط الاهتمام المرتفع المُبالغ فيه بمصالح الذات، والاهتمام المنخفض بمصالح الآخرين، أي "أنا ومن بعدي الطوفان"، ويميل أصحاب هذا الأسلوب إلى تبني تكتيكات مثيرة للشقاق.

٤-التعاوني **Collaborating** (والتكاملي) **Integrating**: ويؤكد هذا الأسلوب على الاهتمام المرتفع بمصالح كل من الذات والآخر، ويميل أصحاب هذا الأسلوب إلى اللاندفاع في حل المشكلات

٥-التسوية **Compromising**: يعطي هذا الأسلوب اهتماماً معتدلاً متوسطاً بمصالح كل من الذات والآخر، ويكون أصحابه مدفوعين بالرغبة في تسوية الصراعات. (Kelley & Thomas, 1975)

شكل (٢) نموذج كيلمان وتوماس للأساليب المفضلة لإدارة الصراع

مرتفع الاهتمام بالذات منخفض	التنافس		التعاون
		التسوية	
	التجنب		المساعد وتقديم التنازلات
	منخفض	الاهتمام بالآخر	مرتفع

ثالثاً: نموذج الاهتمام لرحيم وبونوما:

قام نموذج رحيم وبونوما (Rahim and Bonoma, 1979) على بعدين أساسيين: الاهتمام بالذات والاهتمام بالآخرين، يشمل على خمسة أساليب مفضلة لإدارة الصراع هي:

١-التنافس / الهيمنة:

في هذا الأسلوب يكون كل الاهتمام بالذات مع إغفال مصالح الآخرين، ويكون الفرد موجهاً بمبدأ (الفوز - والخسارة). والفرد الذي يفضل هذا الأسلوب يميل إلى الحزم الشديد، كما يحاول الفوز بمنصب مع تجاهل مصالح وأهداف الطرف الآخر.

٢- التكامل:

يولى هذا الأسلوب اهتماماً عالياً بالذات والآخرين، ويتوجه الفرد فيه نحو الريح للطرفين. والفرد الذي يفضل هذا الأسلوب فإنه يحاول إشباع رغبات جميع الأطراف، وتجنبهم المخاوف، ويستخدم هذا الأسلوب عندما تكون مخاوف الطرفين مهمة ولا يمكن المساومة عليها.

٣-التجنب:

لا يولى هذا الأسلوب أي اهتمام بالذات أو الآخرين أيضاً، ومن يتبنى هذا الأسلوب يتجه نحو الخسارة، ويستخدمه حينما لا يريد الفرد فرض نفسه على الآخرين أو يتجنب التعاون والصراع تماماً.

٤-الإلزام:

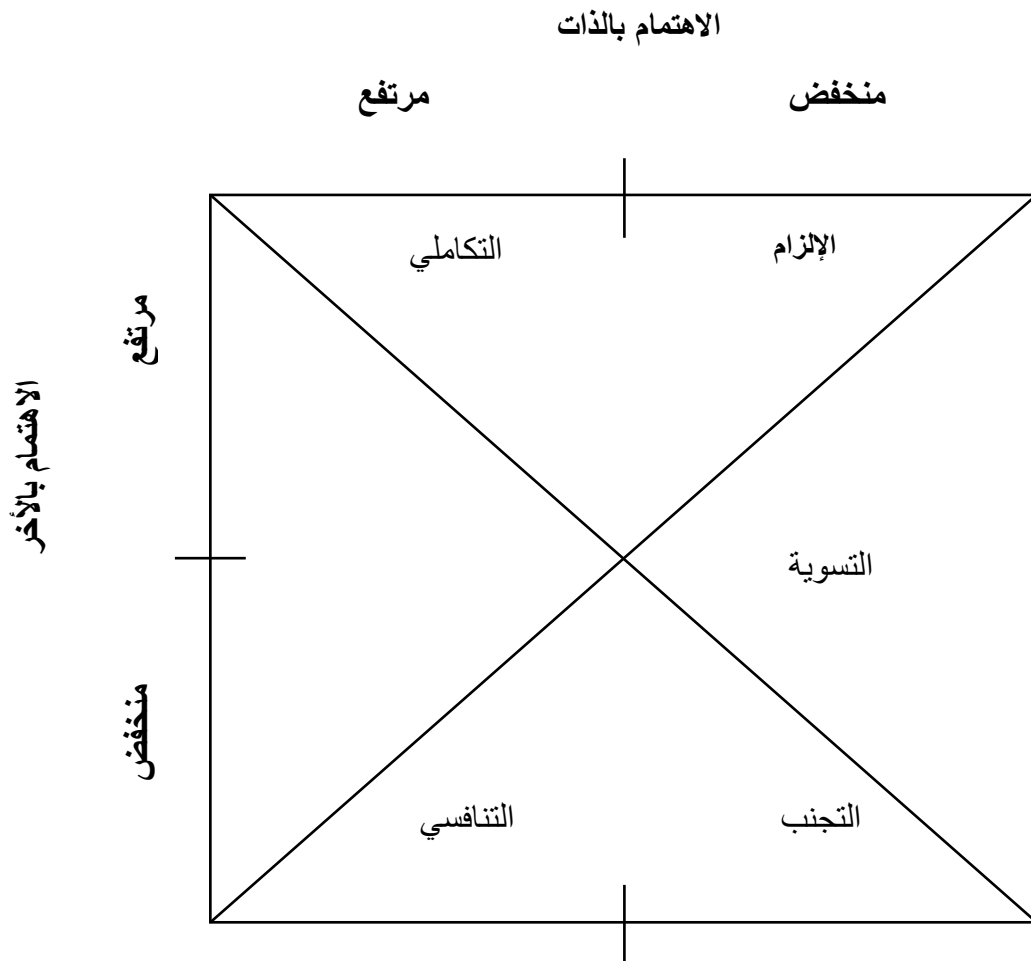
يتميز هذا الأسلوب بالاهتمام المنخفض بالذات والاهتمام العالي بالآخرين، ويتوجه الفرد نحو الخسارة، ويعطي أصحاب هذا الأسلوب الأولوية لمخاوف منافسيهم وخصومهم، ويخفون مخاوفهم الخاصة، مما يتعين في المقام الأول على الحفاظ على العلاقة مع الآخرين وليس الاهتمام بمخاوفهم ومصالحهم

٥-التسوية:

في هذا الأسلوب يكون الاهتمام متوسطاً بالذات والآخرين. وفي هذا الأسلوب يعمل كل طرف من أطراف الصراع بشكل تعاوني ويتنازل كل منهم عن شيء ما للوصول إلى حل وسط للصراع، وبالتالي لا يوجد رابحون أو خاسرون. كما أشار رحيم وبونوما إلى أن

الصراع قد ينشأ بسبب العديد من العوامل، منها العوامل الديموجرافية مثل الجنس والمسمى الوظيفي والعمر (Khan & Bibi,2012)

الشكل (٣) نموذج رحيم ويونوبا للأساليب المفضلة لإدارة الصراع



خصائص الصراع:

- للصراع جملة من الخصائص نوجزها في التالي - :
- ١- يتولد الصراع من خلال بدء عملية الإدراك بعدم التوافق مع الشخص أو الطرف الآخر .
 - ٢- ينجم عن الصراع حالة عاطفية نفسية لكل الطرفين.
 - ١- يرتبط الصراع بدرجة كبيرة بطبيعة شخصيات أطراف الصراع، لأن هناك قابلية لدى البعض غير موجودة عن البعض الآخر للصراع.
 - ٢- يتضمن الصراع كحالة وجود طرفين على الأقل ضمنه.
 - ٣- قد تتدخل أطراف أخرى ليست ذات صلة بالأطراف الأولية في الصراع، وفي المقابل لا يمكن أن ينقص أحد أطراف الصراع إلا باتباع أسلوب من الأساليب المفضلة لإدارة الصراع (حمدي، أبو القاسم، ٢٠١٩).

التأثيرات السلبية والإيجابية للصراع

Conflict:

أ- التأثيرات السلبية للصراع:

- أ . يؤدي الصراع إلى حدوث انفعالات سلبية بين المتنازعين، مما يمكن أن يكون محبطاً جداً لهم.
- ب . يسبب الصراع إعاقة في عمليات الاتصال بين الأفراد والجماعات والأقسام، ويعطل عمليات التنسيق بينهم.
- ج . يشتت الصراع الطاقة والاهتمام عن الأنشطة الأساسية المسؤولة عن تحقيق الأهداف الرئيسية للمنظمة.
- أما الآثار السلبية الأخرى للصراع (الأقل وضوحاً)، فعندما يحدث الصراع بين الجماعات، غالباً ما يدفع القادة إلى التحول من نمط المشاركة في الإدارة إلى النمط السلطوي في القيادة. أي، ينفرد القادة باتخاذ القرارات بأنفسهم دون فسخ المجال للآخرين للمشاركة في اتخاذها، بالإضافة إلى اعتماد القادة أساليب صارمة في التوجيه وزيادة الرقابة، حيث تتطلب ظروف الصراع ذلك (جرينبرج ، بارون ، ٢٠٠٩؛ مطر ، ٢٠١٤).

ب- التأثيرات الإيجابية للصراع

يمكن أن يحقق الصراع بعض المزايا، أهمها:

أ. مناقشة بعض المشاكل التي أهملت فيما سبق بصراحة، وذلك نظرًا لأن الاعتراف بوجود المشكلة هو الخطوة الأولى على طريق حلها.

ب. تحفيز أطراف النزاع على فهم مواقف بعضهم البعض بشكل كامل، إذ يساعد هذا الوضع على إشاعة روح التفكير الإبداعي وتمكينهم من طرح خيارات وحلول متعددة.

ج. يشجع الصراع البحث عن أفكار ومداخل جديدة، وبالتالي يدفع باتجاه التغيير والابتكار حيث تتطلب حالة استمرار الصراع قرارات صعبة وغير روتينية.

د. يقود الصراع في بعض الأحيان إلى تحسين مستوى جودة القرارات التي تتخذها القيادة، حيث يميل القادة إلى اتخاذ قرارات أفضل مقارنة بالقرارات التي تتخذ في الظروف العادية.

هـ. يمكن أن يؤدي الصراع إلى مزيد من الالتزام إذا تمت إدارته بكفاءة وفتح مجال الإبداع ووفرت فرص للمناقشة المفتوحة لطرح وجهات النظر المتباينة، مما يسمح للأفراد بالتفكير والاطلاع على وجهات نظر الآخرين، وبالتالي سيققق تحسين مستوى الارتباط بالجماعة والالتزام بأهدافها. (جرينبرج، بارون، ٢٠٠٩؛ مطر، ٢٠١٤)

الدراسات السابقة:

فيما يلي نستعرض الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين الأفكار النمطية والأساليب المفضلة لإدارة الصراع، ونوضح أن الدراسات المعروضة لم تتناول جميعها العلاقة المباشرة بين هذين المتغيرين بشكل محدد، بل ركزت على أحد المتغيرين مع متغيرات أخرى ذات صلة قريبة من المتغير الثاني.

هدفت دراسة (Angelovska, n.d) لمعرفة الدور الذي تؤديه الصور النمطية والتحيزات في الصراع بين الجماعات (سواء كان عرقيًا أو دينيًا)، وطبقت الدراسة على عينة من ١٤٠ طفلًا مقدونيًا وألبانيًا في شمال مقدونيا في بلديتي تيتوفو وجيجونوفتشي، واستُخدمت تقنية الإسقاط "رسم الشخص" Human Figure Drawing لمعرفة الصور النمطية والصراع، وأشارت النتائج إلى أن الأطفال الألبان مالوا إلى إظهار قدر أكبر من التفضيل للمجموعة الداخلية ورفض الجماعة الخارجية "الأطفال المقدونيين"، بينما مال الأطفال المقدونيون إلى إظهار قدر أكبر من التفضيل للجماعة الخارجية (خاصة تجاه المجموعة الألبانية من الأطفال).

كما استهدفت دراسة (Harvey,2002) فحص دور الصور النمطية والإشراف الأخلاقي في إدارة الصراعات، وتقدم الدراسة فحصاً نقدياً للدراسات السابقة للتأثيرات السلبية للأفكار النمطية على عملية إدارة الصراعات ، وتناقش الحاجة إلى تطوير أساليب تعليمية تهدف إلى رفع الوعي حول هذه التأثيرات وتعزيز الأخلاقيات في التعامل مع الصراعات، وأشارت النتائج إلى أن الأفكار النمطية السلبية تؤدي إلى تعميق الفجوات بين الأطراف المتنازعة، مما يجعل الوصول إلى حل عادل وصادق أكثر صعوبة ، بينما تساهم الأفكار النمطية الإيجابية في تسهيل الحلول الوسطى أو التسوية، ولكنها تفتقر إلى العمق أو تدفع الأطراف إلى تجاهل القضايا الجوهرية للنزاع.

كما هدفت دراسة (Cuddy, et al, 2008) إلى فهم كيفية تشكيل الأفراد لأفكارهم النمطية حول المجموعات الاجتماعية المختلفة باستخدام نموذج محتوى الصورة النمطية (SCM)، الذي يعتمد على بعدين رئيسيين هما الدفء والكفاءة في ضوء الوضع الاجتماعي-الاقتصادي للمجموعة، ومستوى المنافسة أو التعاون بينها وبين المجموعات الأخرى، شملت الدراسة أفراد من (الشباب، كبار السن، الأعراق المختلفة، الطبقات الاجتماعية المختلفة) الذين ينتمون إلى خلفيات ثقافية واجتماعية متنوعة من المجتمعات الغربية وغير الغربية، وتم تقييم الصور النمطية للمشاركين تجاه مجموعات اجتماعية مختلفة استناداً إلى معايير الدفء والكفاءة، مثل (الطبقات العليا، الأشخاص ذوي الإعاقة، كبار السن، المجموعات الاجتماعية ذات الوضع الاقتصادي أو السياسي المنخفض)، وأشارت النتائج إلى أن السلوكيات تجاه المجموعات تتأثر بالصور النمطية، فالمشاعر الإيجابية (مثل الإعجاب) تدفع إلى السلوكيات الإيجابية كال دعم والتعاون، والمشاعر السلبية (مثل الحسد أو الازدراء) تدفع إلى السلوكيات السلبية كالاستبعاد أو العدوان، وأشارت النتائج إلى تأثير الصورة النمطية على السلوكيات فالسلوكيات تعتمد على نوع الأفكار النمطية فالسلوكيات الإيجابية: دعم، مساعدة (للمجموعات الدافئة)، أما السلوكيات السلبية: استبعاد، إيذاء (للمجموعات غير الدافئة أو المكروهة)، كما أشارت النتائج إلى أبعاد الصورة النمطية فالمجموعات التي تُعتبر دافئة وكفاء تحظى بإعجاب واحترام (مثل الطبقات العليا)، والمجموعات الدافئة وغير كفاء تثير مشاعر الشفقة (مثل كبار السن)،

والمجموعات غير الدافئة وكفاء تُقابل بالازدراء أو النفور (مثل بعض الفئات المهمشة)، والمجموعات غير الدافئة ولكن كفاء تُثير مشاعر الحسد (مثل المنافسين الناجحين).

التعليق على الدراسات السابقة:

كشفت الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين الأفكار النمطية والأساليب المفضلة لإدارة الصراع عن أبعاد متعددة لهذا الموضوع المعقد، وأظهرت التأثير الكبير للأفكار النمطية على ديناميكيات الصراع وطرق التعامل معه. أبرزت التأثير الواضح للصور النمطية على تشكيل التفضيلات داخل الجماعات وخارجها. كما أظهرت هذه الدراسات الأثر السلبي للأفكار النمطية على الصراعات، حيث كشفت عن أنها تزيد تعقيداً، وتُصعب من إمكانية الوصول إلى حلول عادلة.

ومع ذلك، لوحظ على هذه الدراسات افتقارها إلى الدعم التجريبي الذي يثبت هذه النتائج بشكل ملموس، مما يُضعف من قدرتها على التطبيق العملي. كما أشارت الدراسات إلى أن الأفكار النمطية لا تتسم بالتجانس، بل تتباين بحسب الأبعاد النفسية والاجتماعية للمجموعة المستهدفة.

فضلاً عن ذلك، يوجد قصور في الربط المباشر بين الأفكار النمطية والأساليب المفضلة لإدارة الصراع، حيث ركزت على جانب واحد من الصورة دون محاولة تسليط الضوء على الصورة الكاملة. من جهة أخرى، أوضحت الدراسات أهمية تبني استراتيجيات تعليمية واجتماعية تعزز من الوعي بالأفكار النمطية وتأثيراتها السلبية، إلا أن ذلك يتطلب إجراء دراسات على عينات متنوعة وفي إطار ثقافات مختلفة لتعزيز قابلية تطبيقها على نطاق أوسع.

فروض الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة والإطار النظري والدراسات السابقة، أمكن صياغة فروضها على النحو التالي:

*تسهم الأفكار النمطية عن الإثيوبيين في التنبؤ بالأساليب المفضلة لإدارة الصراع لدى المصريين في أزمة سد النهضة

وينبثق عن هذا الفرض العام الفروض الفرعية التالية:

١- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الأفكار النمطية (الإيجابية - السلبية) عن الإثيوبيين وبين الأساليب المفضلة لإدارة الصراع (الإجبار - التنازل - التعاون - التسوية - التجنب) لدى المصريين.

٢- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات الذكور ومتوسط درجات الإناث على متغيرات الدراسة الأفكار النمطية (الإيجابية - السلبية) والأساليب المفضلة لإدارة الصراع.

٣- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات الأكبر سناً ومتوسط درجات الأصغر سناً على متغيرات الدراسة الأفكار النمطية (الإيجابية - السلبية) والأساليب المفضلة لإدارة الصراع.

٤- تسهم الأفكار النمطية (الإيجابية - السلبية) عن الإثيوبيين في التنبؤ بالأساليب المفضلة لإدارة الصراع (الإجبار - التنازل - التعاون - التسوية - التجنب) لدى المصريين.

١ - المنهج والإجراءات:

أولاً منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي بشقيه الارتباطي والمقارن، وذلك للكشف عن مدى إسهام الأفكار النمطية عن الإثيوبيين في التنبؤ بالأساليب المفضلة لإدارة الصراع لدى المصريين، والكشف عن العلاقة الارتباطية بين الأفكار النمطية عن الإثيوبيين والأساليب المفضلة لإدارة الصراع لدى المصريين، وكذلك دراسة الفروق بين الجنسين والأكبر سناً والأصغر سناً في متغيرات الدراسة.

ثانياً: عينة الدراسة:

١ - عينة التحقق من الكفاءة السيكمترية:

تكونت عينة التحقق من الكفاءة السيكمترية من ١٥٢ من (طلاب الجامعة - الخريجين - أعضاء هيئة التدريس) تراوحت أعمارهم بين ١٩ و ٦٢ عاماً. تم تطبيق المقاييس وجهاً لوجه، وتم حث المشاركين على الإجابة بصدق من خلال تقديم التوجيهات الواضحة حول الهدف من الدراسة وضرورة تحري الصدق في الاستجابات المقدمة. كما تم مراجعة الاستجابات بدقة وعناية للكشف عن أية مؤشرات على عدم الجدية أو التلاعب أو العشوائية في الاستجابة، وتم استبعاد الردود غير الجدية والتي لم تلتزم بتقديم إجابات دقيقة.

جدول (١): خصائص عينة الدراسة

المتغير		التكرار	النسبة المئوية
النوع	ذكور	٧٠	%٤٦.٠٥
	إناث	٨٢	%٥٣.٩
المستوي التعليمي	طالب جامعي	٧٥	%٤٩.٣
	خريج	٣١	%٢٠.٣
	أستاذ جامعي	٤٧	%٣٠.٩

٢- عينة الدراسة الأساسية:

تكونت العينة الكلية للدراسة الأساسية من ٢٦٨ من (طلاب الجامعة -الخريجين - أعضاء هيئة التدريس) (١٠٣) من الذكور بنسبة مئوية (٣٨.٤ %) ، (١٦٥) إناث، بنسبة مئوية (٦١.٦ %) تراوحت أعمارهم بين ١٩ و ٦٢ عامًا. تم تطبيق المقاييس وجهاً لوجه. تم توجيه المشاركين لتقديم استجابات صادقة من خلال تقديم تعليمات واضحة حول الهدف من الدراسة وأهمية الدقة في الإجابات. تم فحص الاستجابات بعناية لضمان عدم وجود تلاعب أو عدم جدية، وتم استبعاد الردود غير الدقيقة لضمان صحة وموثوقية البيانات المستخدمة في الدراسة لتحقيق دقة النتائج.

جدول (٢): خصائص عينة الدراسة

المتغير		التكرار	النسبة المئوية
النوع	ذكور	١٠٣	%٣٨.٤
	إناث	١٦٥	%٦١.٦
السن	الأكبر سنًا	٦٨	%٢٥.٤
	الأصغر سنًا	٨٢	%٣٠.٦
المستوي التعليمي	طالب جامعي	١٤٠	%٥٢.٢
	خريج	٥٣	%١٩.٨
	أستاذ جامعي	٧٢	%٢٨
الوظيفة	لا يعمل	١٤٠	%٥٢.٢
	موظف	٥٣	%١٩.٨
	أستاذ جامعي	٧٢	%٢٨

ثالثاً: أدوات الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على مقياسين:

١- مقياس الأفكار النمطية إعداد الباحثون

٢- مقياس الأساليب المفضلة لإدارة الصراع إعداد حسام السلاموني ٢٠١٦

أولاً: مقياس الأفكار النمطية:

تم إعداد المقياس من خلال مجموعة من الخطوات وهي كالتالي:

١. الاطلاع على التراث النظري الخاص بمفهوم الأفكار النمطية، وأنواعها، والنظريات المختلفة التي تناولت هذا المفهوم
٢. الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بالأفكار النمطية.
٣. الاطلاع على بعض المقاييس السابقة باعتبار أن أحد صفات العلم التراكمية ومحاولة الاستفادة من اجتهادات السابقين من الباحثين.

محتوى المقياس:

يتكون المقياس من (٢٨) بنداً تقيس مقياسين فرعيين للأفكار النمطية هما: الأفكار النمطية الإيجابية- الأفكار النمطية السلبية

١. مقياس الأفكار النمطية الإيجابية: البنود (١٠، ١١، ١٤، ١٥، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٤، ٢٧).

٢. مقياس الأفكار النمطية السلبية: البنود (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٢، ١٣، ١٦، ١٧، ١٨، ٢٢، ٢٣، ٢٥، ٢٦، ٢٨).

طريقة تصحيح المقياس:

تصحح العبارات في المقياسين (الأفكار النمطية الإيجابية- الأفكار النمطية السلبية) باستخدام مقياس خماسي: موافق بشدة (٥)، موافق (٤)، محايد (٣)، معارض (٢)، معارض بشدة (١).

الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً: الاتساق الداخلي: تم حساب معامل الارتباط المستقيم لـ"بيرسون" بين درجة البند والدرجة الكلية للمقياس الفرعي. يوضح الجدول التالي معاملات الاتساق لبنود المقياس:

جدول (٣): ارتباط كل بند على حدة بالدرجة الكلية للمقياس الفرعي على مقياس الأفكار النمطية (ن=١٥٢)

المقياس الأول (الأفكار النمطية الإيجابية)									
رقم العبارة	قيمة ر	رقم العبارة	قيمة ر	رقم العبارة	قيمة ر	رقم العبارة	قيمة ر	رقم العبارة	قيمة ر
١٠	**٠.٦٤١	١١	**٠.٧٢٧	١٤	**٠.٤٣٣	١٥	**٠.٥٣٧	١٩	**٠.٣٥١
٢٠	**٠.٥٨١	٢١	**٠.٧٠٤	٢٤	**٠.٦٤٥	٢٧	**٠.٣٣١		
المقياس الثاني (الأفكار النمطية السلبية)									
١	**٠.٧٤١	٢	**٠.٧٨٤	٣	**٠.٧٧٤	٤	**٠.٧٤٧	١	**٠.٦٩٩
٦	**٠.٥٧٩	٧	**٠.٧٥٤	٨	**٠.٥٦٣	٩	**٠.٧١٥	٥	**٠.٧٢٠
١٣	**٠.٦٧١	١٦	**٠.٧٥٠	١٧	**٠.٧٧٤	١٨	**٠.٦٧٣	١٢	**٠.٧٢٤
٢٣	**٠.٥٧٢	٢٥	**٠.٧٨٦	٢٦	**٠.٥٣٠	٢٨	**٠.٧٤٣	٢٢	**٠.٥٥٢

يتضح من الجدول السابق ارتباط كل بند بالدرجة الكلية للمقياس الذي ينتمي إليه ارتباطاً مقبول ومرتفع نسبياً؛ مما يعكس درجة كبيرة من الاتساق الداخلي للمقياس ويشير إلى ثبات المقياس.

ثانياً صدق المقياس:

١ - صدق المضمون:

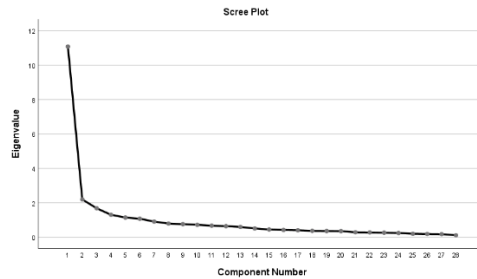
وللتحقق من ذلك، تم عرض مفردات المقياس على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس بلغ عددهم (١٠) محكمين، وقد طلب الباحثون منهم إبداء الرأي وإجراء التعديلات المناسبة لمفردات المقياس وبنوده وذلك من حيث: ارتباط البند بالمضمون؛ سلامة الصياغة واللغة؛ حذف المفردات غير المناسبة، وإضافة أي مقترحات أخرى، بعد ذلك تم تفريغ نتائج آراء المحكمين، وتم الإبقاء على البنود التي لا تقل نسبة اتفاق المحكمين على صلاحيتها عن (٨٠ %)، وبناءً على نتائج التحكيم تم تعديل بعض البنود تعديلاً لغوياً يزيد البند وضوحاً، ولم يتم حذف أي من البنود، وبذلك استقر المقياس في صورته النهائية على (٢٨) بنداً.

٢ - الصدق العاملي:

تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة تحليل المكونات الأساسية، كما أُجريَ التدوير المتعامد للأبعاد من خلال طريقة ألفاريماكس، وذلك لافتراض استقلالية العوامل المستخلصة، وتم اعتماد محك كايزر، وهو من أكثر المحكات شيوعاً، ويعتمد على كون قيمة الجذر الكامن واحداً صحيحاً أو أكثر، وتم حساب مصفوفة الارتباطات بمفردات

المقياس، وقد أظهرت نتائج التحليل العامل وجود عاملين قيم الجذور الكامنة لها أكبر من الواحد الصحيح، وأن قيم تشبع البنود على العامل تزيد ع (0.3) ، وهي أقل قيمة للتشعبات الدالة، وقد تشبع (٢٨) بنذاً، وكانت قيمة مؤشر -Kaiser-Meger Olkin (KMO) لحساب مدى كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العامل هي: (٠.٨٨٩)، وهي تزيد عن الحد الأدنى لمقبولية البيانات للتحليل، وهي: ٠.٦، وهي مناسبة للتحليل، وبالتالي يمكن أن نحكم بكفاية حجم العينة لإجراء هذا التحليل، وتبلغ درجة المعنوية للقياس (٠.٠٠٠)، وتم حساب درجة تشبع كل عبارة من عبارات المقياس على البعدين الأساسيين، ونسبة التباين لكل بعد، والنسبة التراكمية لتباين المصفوفة العاملية، ونتج عن ذلك محوران فسرا مجتمعين ما مجموعه (٤٧,٣٤٨) من التباين الكلي للمصفوفة العاملية، وهذا ما أكدته اختبار التمثيل البياني للمحورين، وهذا ما يبينه الشكل التالي:

شكل (٤) التمثيل البياني للجذر الكامن للمحاور المكونة لمقياس الأفكار النمطية



جدول (٤): نتائج التحليل العامل لمقياس الأفكار النمطية

رقم الفقرة	مقدار تشبع الفقرة بالعامل	الفقرة	مقدار تشبع الفقرة بالعامل	رقم الفقرة	مقدار تشبع الفقرة بالعامل	رقم الفقرة	مقدار تشبع الفقرة بالعامل
١	٠.٧١٨	٢	٠.٧٦٩	٣	٠.٧٧٠	٤	٠.٧٣٥
٥	٠.٧٠٧	٦	٠.٥٦٩	٧	٠.٧٤٤	٨	٠.٥١٩
٩	٠.٦٩٠	١٠	٠.٧٠٦	١١	٠.٧٢٠	١٢	٠.٧٠٣
١٣	٠.٦٧٧	١٥	٠.٣١٤	١٦	٠.٧٤٠	١٧	٠.٧٦٦
١٨	٠.٦٧٦	٢٠	٠.٤٤٦٠	٢١	٠.٥٤٥	٢٢	٠.٥٣٩
٢٣	٠.٥٨٣	٢٤	٠.٦٠٠	٢٥	٠.٦٩٤	٢٦	٠.٥٣٨
٢٨	٠.٧٤٩						
١٤	٠.٣٦٣	١٥	٠.٦٦٧	١٩	٠.٥٧٠	٢٢	٠.٣٣٤
٢٣	٠.٤٣٧	٢٧	٠.٧٦١				
الجذر الكامن		نسبة التباين					
١١.٠٧٧	٢.١٩١	٣٩.٥٦١	٧.٨٢٤				

وقد جاءت النتائج على النحو التالي:

-البعد الأول: وجذره الكامن (١١.٠٧٧): فسر حوالي (٣٩.٥٦١) من التباين الكلي للمصفوفة، وتشبعًا موجبًا لـ (٢٥) مفردة من مفردات المقياس تراوحت تشبعاتها بين (٠.٧٩٤)، (٠.٣١٤)، وتعكس هذه الفقرات الأفكار السلبية مقابل الأفكار الإيجابية.

البعد الثاني: وجذره الكامن (٢.١٩١): فسر حوالي (٧.٨٢٤) من التباين الكلي للمصفوفة وتشبعًا موجبًا لـ (٦) مفردة من مفردات المقياس تراوحت تشبعاتها بين (٠.٧٦١)، (٠.٣٤٤)، وتعكس هذه الفقرات الأفكار الإيجابية مقابل الأفكار السلبية.

ثالثًا: ثبات المقياس:

١- حساب معامل ألفا كرونباخ Cronbach Alpha Coefficient: تم حساب ثبات المقياس عن طرق معامل ثبات " ألفا " وقد بلغت عينة الثبات "١٥٢" من الشباب من الذكور والإناث.

٢- ثبات التجزئة النصفية: تم حساب ثبات المقياس من خلال تجزئة كل مقياس فرعي إلى عبارات فردية وعبارات زوجية، وتم حساب معاملات الارتباط بين جزئي المقياس وفيما يلي نعرض لنتائج الثبات بالطريقتين السابقتين في جدول واحد، وذلك لإعطاء رؤية شاملة لثبات القائمة.

جدول (٥): معاملات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية مقياس الأفكار النمطية (ن) =

(١٥٢)

المقياس	عدد البنود	التجزئة النصفية		ألفا كرونباخ
		قبل تصحيح الطول	بعد تصحيح الطول	
الأفكار النمطية الإيجابية	٩	٠.٦٩٢	٠.٨١٩	٠.٧٢٧
الأفكار النمطية السلبية	١٩	٠.٨٩٥	٠.٩٤٥	٠.٩٤٠

ويتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الثبات مرتفعة بصورة دالة إحصائية، وهذا يعني أن المقياس يتمتع بقدر طيب من الثبات يبرر إمكانية استخدامه في قياس ما وُضع لقياسه.

ثانيًا: مقياس الأساليب المفضلة لإدارة الصراع:

أعد (السلاموني، ٢٠١٦) مقياس الأساليب المفضلة لإدارة الصراع الذي يتكون من ٣٣ بندًا وهي:

المقياس الأول/ الإجبار ويضم ٧ بنود هي: ١-٦-١١-١٦-٢١-٢٦-٣١

المقياس الثاني/ التنازل ويضم ٦ بنود هي: ٢-٧-١٢-١٧-٢٢-٢٧

المقياس الثالث/ التعاون ويضم ٧ بنود هي: ٣-٨-١٣-١٨-٢٣-٢٨-٣٢

المقياس الرابع/ التسوية ويضم ٧ بنود هي: ٤-٩-١٤-١٩-٢٤-٢٩-٣٣

المقياس الخامس/ التجنب ويضم ٦ بنود هي: ٥-١٠-١٥-٢٠-٢٥-٣٠

طريقة تصحيح المقياس:

تصحح العبارات في المقاييس الخمسة الفرعية (الإجبار - التنازل - التعاون - التسوية - التجنب) باستخدام مقياس خماسي: موافق بشدة (٥)، موافق (٤)، محايد (٣)، معارض (٢)، معارض بشدة (١).

الخصائص السيكمترية للمقياس:

حسب معدا المقياس الصدق بعدة طرق: صدق المحكمين، وصدق الاتساق الداخلي، الصدق العاملي، وأظهرت النتائج مؤشرات جيدة لصدق المقياس، كما تم حساب الثبات من خلال استخدام طريقة ألفا-كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية وقد أوضحت النتائج أن معامل الثبات بطريقة ألفا-كرونباخ للمقياس ٠.٦٦٩، ومعامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية ٠.٧٣٧، مما يؤكد على ثبات المقياس (السلاموني، ٢٠١٦)

في الدراسة الحالية تم التأكد من الكفاءة السيكمترية للمقياس كما يلي:

أولاً: الاتساق الداخلي: تم حساب معامل الارتباط المستقيم لـ"بيرسون" بين درجة البند والدرجة الكلية للمقياس. يوضح الجدول التالي معاملات الاتساق لبنود المقياس:

جدول (٦): ارتباط كل بند على حدة بالدرجة الكلية للبعد على مقياس الأساليب المفضلة لإدارة الصراع (ن=١٥٢)

البند	مقياس الإيجار	البند	مقياس التنازل	البند	مقياس التعاون	البند	مقياس التسوية	البند	مقياس التجنب
١	**٠.٧٤١	٢	**٠.٣٩٨	٣	**٠.٦٨٦	٤	**٠.٦٤٢	٥	**٠.٦٨٩
٦	**٠.٥٦٢	٧	**٠.٦٥٦	٨	**٠.٧٩١	٩	**٠.٦٨٧	١٠	**٠.٦٨٩
١١	**٠.٧٥٢	١٢	**٠.٦٨٦	١٣	**٠.٧٧٩	١٤	**٠.٦٠٣	١٥	**٠.٦٧٥
١٦	**٠.٧٥٤	١٧	**٠.٦٩٣	١٨	**٠.٧٨٠	١٩	**٠.٦٥٦	٢٠	**٠.٦٧٨
٢١	**٠.٧٢٩	٢٢	**٠.٦٣٧	٢٣	**٠.٧٢٧	٢٤	**٠.٦٥١	٢٥	**٠.٦٥٤
٢٦	**٠.٧٨٥	٢٧	**٠.٦٣٩	٢٨	**٠.٦٢٩	٢٩	**٠.٧٤٥	٣٠	**٠.٦٨٢
٣١	**٠.٦٨٧			٣٢	**٠.٦٨١	٣٣	**٠.٦٤١		

يتضح من الجدول السابق أن جميع القيم أظهرت معاملات ارتباط مقبولة ومرتفعة نسبياً بين بنود المقياس والدرجة الكلية للمقياس الفرعي.

أما بالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمقاييس الفرعية بالدرجة الكلية لمقياس الأساليب المفضلة لإدارة الصراع باستخدام معامل ارتباط بيرسون، فهي كما في الجدول الآتي:

جدول (٧): الاتساق الداخلي بين درجة كل مقياس فرعي والدرجة الكلية لمقياس الأساليب المفضلة لإدارة الصراع (ن=١٥٢)

م	المقياس الفرعي	معامل الارتباط
١	الإيجار	٠,٦٦٩
٢	التنازل	٠,٦٧٧
٣	التعاون	٠,٦٧٧
٤	التسوية	٠,٦٨٧
٥	البعد التجنب	٠,٦٤١

يتضح من الجدول السابق أن جميع القيم أظهرت معاملات ارتباط مرتفعة للغاية بين المقاييس الفرعية والدرجة الكلية للمقياس، مما يعكس درجة كبيرة من الاتساق بين المقاييس الفرعية والدرجة الكلية للمقياس.

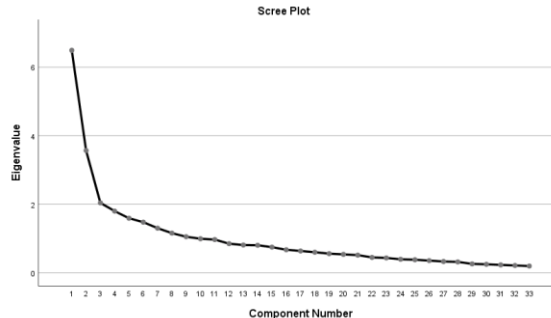
ويتضح بصفة عامة من الجدولين (٦) و(٧) أن بنود المقياس والمقاييس الفرعية تتمتع بمعاملات ارتباط قوية ومقبولة مع الدرجة الكلية للمقياس، مما يعكس درجة كبيرة من الاتساق الداخلي للمقياس.

ثانياً: صدق المقياس:

الصدق العاملي:

تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة تحليل المكونات الأساسية، كما أُجريَ التدوير المتعامد للأبعاد من خلال طريقة ألفاريماكس، وذلك لافتراض استقلالية العوامل المستخلصة، وتم اعتماد محك كايزر، وهو من أكثر المحكات شيوعاً، ويعتمد على كون قيمة الجذر الكامن واحداً صحيحاً أو أكثر، وتم حساب مصفوفة الارتباطات بمفردات المقياس، وقد أظهرت نتائج التحليل العاملي وجود خمسة عوامل قيم الجذور الكامنة لها أكبر من الواحد الصحيح، وأن قيم تشبع البنود على العامل تزيد عن (0.3)، وهي أقل قيمة للتشبعات الدالة، وقد تشبع (٣٣) بنداً، وكانت قيمة مؤشر Kaieser-Meger-Olkin (KMO) لحساب مدى كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي هي: (٠.٧٧٢)، وهي تزيد عن الحد الأدنى لمقبولية البيانات للتحليل، وهي: ٠.٦، وهي مناسبة للتحليل، وبالتالي يمكن أن نحكم بكفاية حجم العينة لإجراء هذا التحليل، وتبلغ درجة المعنوية للمقياس (٠.٠٠٠)، وتم حساب درجة تشبع كل عبارة من عبارات المقياس على الأبعاد الأساسية، ونسبة التباين لكل بعد، والنسبة التراكمية لتباين المصفوفة العاملية، ونتج عن ذلك خمسة محاور، وهذا ما أكدته اختبار التمثيل البياني للمحورين المُبين في الشكل التالي:

شكل (٥) التمثيل البياني للجذر الكامن للمحاور المكونة لمقياس الأساليب المفضلة لإدارة الصراع



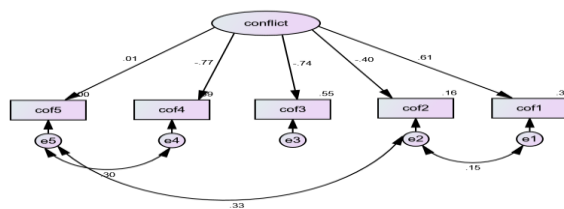
جدول (٨): التشبعات الجوهرية على أبعاد مقياس الأساليب المفضلة لإدارة الصراع

العوامل	رقم البند	مقدار تشبع الفقرة بالعامل	رقم البند	مقدار تشبع الفقرة بالعامل	رقم البند	مقدار تشبع الفقرة بالعامل	رقم البند	مقدار تشبع الفقرة بالعامل
التعاون والتسوية في مقابل الإيجار	٣	٠.٤٤٨	٤	٠.٦١٤	٩	٠.٣٨٩	١٣	٠.٦٩١
	١٤	٠.٥٦٩	١٨	٠.٧٩٥	١٩	٠.٧٠٠	٢٣	٠.٧٥٦
	٢٤	٠.٣٠٨	٣٢	٠.٥٤٩				
استخدام القوة في مقابل الحفاظ على السلام	١	٠.٦٤١	٢	٠.٣٣٠	٣	٠.٣٠٥	٦	٠.٥٦٢
	١١	٠.٦٧٨	١٦	٠.٦٩٤	٢١	٠.٦٨٣	٢٦	٠.٦١٩
	٣١	٠.٥٤٠						
التنازل في مقابل الإيجار	١	٠.٣١٣	٣	٠.٣٥٤	٧	٠.٣٦٨	٨	٠.٥١٤
	٩	٠.٣٨٤	١٢	٠.٦١١	١٧	٠.٧٢٣	٢٢	٠.٦٢٩
	٢٤	٠.٤٨٧	٢٧	٠.٣٥٣				
التنازل في مقابل التعاون والتسوية	٢	٠.٤٠٦	٣	٠.٣٦٧	٥	٠.٥٤٩	٢٥	٠.٤٩٦
	٢٧	٠.٣٣٦	٢٩	٠.٥٣٢	٣٠	٠.٦٢٣	٣٣	٠.٣٨٣
	١٠	٠.٥٤٧	١٥	٠.٧٧١	٢٠	٠.٧٣٨	٣٣	٠.٣٥٩
الجذر الكامن	٦.٤٩١	٣.٥٦٩	٢.٠٤٢	١.٧٧٩	١.٥٩٢			
نسبة التباين	٩.٢٦٠	٨.٥٥٢	٦.٠٥٠	٥.٥٧٥	٤.٥٦٤			

وقد جاءت النتائج على النحو التالي:

- العامل الأول: وجذره الكامن (٦.٤٩١): فسر حوالي (١٩.٦٦٩) من التباين الكلي للمصفوفة، وتشبعًا موجبًا لـ (١٢) بندًا من بنود المقياس تراوحت تشبعاتها بين (٠.٧٩٥)، (٠.٣٠٨)، وتعكس هذه الفقرات التعاون والتسوية في مقابل الإيجار

- العامل الثاني: وجذره الكامن (٣.٥٦٩): فسر حوالي (١٠.٨١٥) من التباين الكلي للمصفوفة، وتشبعًا موجبًا لـ (٨) بندًا من بنود المقياس تراوحت تشبعاتها بين (٠.٦٩٤)، (٠.٣٠٥)، وتعكس هذه الفقرات استخدام القوة في مقابل الحفاظ على السلام.
- العامل الثالث: وجذره الكامن (٢.٠٤٢): فسر حوالي (٦.١٨٧) من التباين الكلي للمصفوفة، وتشبعًا موجبًا لـ (٩) بندًا من بنود المقياس تراوحت تشبعاتها بين (٠.٧٢٣)، (٠.٣٥٣)، وتعكس هذه الفقرات التنازل في مقابل الإيجار التعاطف.
- العامل الرابع: وجذره الكامن (١.٧٧٩): فسر حوالي (٥.٤٥١) من التباين الكلي للمصفوفة، وتشبعًا موجبًا لـ (٨) بندًا من بنود المقياس تراوحت تشبعاتها بين (٠.٦٢٣)، (٠.٣٣٦)، وتعكس هذه الفقرات التنازل في مقابل التعاون والتسوية.
- العامل الخامس: وجذره الكامن (١.٥٩٢): فسر حوالي (٤.٨٢٥) من التباين الكلي للمصفوفة، وتشبعًا موجبًا لـ (٤) بندًا من بنود المقياس تراوحت تشبعاتها بين (٠.٧٧١)، (٠.٣٩٥)، وتعكس هذه الفقرات التجنب في مقابل التسوية.
- كما تم التحقق من صدق المقياس عن طريق التحقق من الصدق البنائي باستخدام التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد المقياس الخمسة كالتالي:
- شكل (٦) التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد مقياس الأساليب المفضلة لإدارة الصراع



جدول (٩): مؤشرات حسن المطابقة لبنود مقياس الأساليب المفضلة لإدارة الصراع

المؤشر	قيمة المؤشر	المدى المثالي لأفضل مطابقة
النسبة بين مربع كا ٢ ودرجات الحرية X2/df	١.٨٨٠	١ - ٥
مؤشر حسن المطابقة المعياري NFI	٠.٩٧٥	صفر - ١ الأفضل ١
مؤشر حسن المطابقة المقارن CFI	٠.٩٨٨	صفر - ١ الأفضل ١
مؤشر حسن المطابقة GFI	٠.٩٩٠	يساوى أو أكبر من ٠.٩٩٠
مؤشر المطابقة المقارن AGFI	٠.٩٢٧	صفر - ١ الأفضل ١
مؤشر حسن المطابقة المتزايد IFI	٠.٩٨٨	صفر - ١ الأفضل ١
مؤشر حسن المطابقة النسبي RFI	٠.٨٧٧	صفر - ١ الأفضل ١
مؤشر تاكر لوليس TLI	٠.٩٨٣	صفر - ١ الأفضل ١
مؤشر جذر متوسط مربعات التقريبي RMSEA	٠.٠٧٦	صفر - ٠.١ الصفر أفضل

يتبين من الجدول السابق أن النموذج المفترض لمقياس الأساليب المفضلة لإدارة الصراع يؤكد تشبعه على العوامل الخمسة من خلال العديد من المؤشرات الدالة على جودة المطابقة؛ حيث وقعت النسبة بين كا ٢ ودرجات الحرية في المدى المثالي (١.٨٨٠)، وهي قيمة غير دالة حيث بلغ مستوى دلالاته ٠.١٥٣ وهي قيمة تدل على مطابقة النموذج بدرجة كبيرة لبيانات العينة، وارتفعت قيم حسن المطابقة؛ حيث بلغت قيمة مؤشر حسن المطابقة المعياري NFI (٠.٩٧٥)، وقيمة مؤشر حسن المطابقة المقارن CFI (٠.٩٨٨)، ومؤشر حسن المطابقة GFI (٠.٩٩٠)، ومؤشر حسن المطابقة المقارن AGFI (٠.٩٢٧)، ومؤشر حسن المطابقة المتزايد IFI (٠.٩٨٨)، وقيمة مؤشر حسن المطابقة النسبي RFI (٠.٨٧٧)، وقيمة مؤشر تاكر لوليس TLI (٠.٩٨٣)، بالإضافة إلى مؤشر رامسي RMSEA من أهم مؤشرات جودة المطابقة في التحليل العاملي التوكيدي وبلغت قيمته (٠.٠٧٦)، مما يؤكد تطابق النموذج مع بيانات العينة، وقبول النموذج المقترح.

ثالثاً: ثبات المقياس:

٢- حساب معامل ألفا كرونباخ Cronbach Alpha Coefficient: تم حساب ثبات المقياس عن طرق معامل ثبات " ألفا " وقد بلغت عينة الثبات "١٥٢" من الشباب من الذكور والإناث.

٢- ثبات التجزئة النصفية: تم حساب ثبات المقياس من خلال تجزئة كل مقياس فرعي إلى عبارات فردية وعبارات زوجية، وتم حساب معاملات الارتباط بين جزئي المقياس وتصحيح

معامل الارتباط باستخدام معادلة "جتمان" لعدم تساوي تباين نصفي المقياس للحصول على معامل الثبات الكلي، وفيما يلي نعرض لنتائج الثبات بالطريقتين السابقتين في جدول واحد، وذلك لإعطاء رؤية شاملة لثبات القائمة.

جدول (١٠): معاملات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية مقياس الأساليب المفضلة لإدارة الصراع (ن = ١٥٢)

المقياس	عدد البنود	التجزئة النصفية		ألفا كرونباخ
		قبل تصحيح الطول	بعد تصحيح الطول	
الأساليب المفضلة لإدارة الصراع	٣٣	٠.٦٨٤	٠.٨٣٧	٠.٧٦٩

ويتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الثبات مرتفعة بصورة دالة إحصائية، وهذا يعني أن المقياس يتمتع بقدر طيب من الثبات يبرر إمكانية استخدامه في قياس ما وُضع لقياسه. نتائج الدراسة وتفسيرها:

جدول (١١): التكرارات والنسب المئوية لمصادر الحصول على المعلومات
العينة الكلية ن = ٢٦٨

المصادر	التكرارات	النسبة المئوية
التلفزيون	٢٢٠	٨٢.١%
الإنترنت	١١٥	٤٢.٩%
الأصدقاء	٩٤	٣٥.١%
القيس	٨٥	٣١.٧%
كتب	٤٧	١٧.٥%
خبرة	١١	٤.١%

يتضح من الجدول السابق أن المصدر الأكثر شيوعاً للحصول على المعلومات هو التلفزيون بنسبة ٨٢.١%، مما يشير إلى أنه الوسيلة الأكثر انتشاراً وموثوقة بين العينة الكلية، ويأتي الإنترنت في المرتبة الثانية بنسبة ٤٢.٩%، مما يعكس الدور المتزايد للتكنولوجيا كمصدر للمعلومات، ثم المصادر الأخرى مثل الأصدقاء (٣٥.١%) والفيسبوك (٣١.٧%) وهنا تظهر أهمية الوسائط الاجتماعية والعلاقات الشخصية في الحصول على المعلومات، وأخيراً الكتب (١٧.٥%) والخبرة (٤.١%) هي أقل المصادر

استخدامًا، مما قد يعكس تراجع الاهتمام بالمواد المطبوعة والخبرة العملية كمصادر للمعلومات.

جدول (١٢): التكرارات والنسب المئوية لمصادر الحصول على المعلومات عينة

الذكور= ١٠٣

المصادر	التكرارات	النسبة المئوية
التلفزيون	٨٠	٪٧٧.٧
الانترنت	٥٣	٪٥١.٥
الأصدقاء	٢٠	٪١٩.٤
الفيس	٣٤	٪٣٣.٠
كتب	٣٦	٪٣٥.٠
خبرة	٧	٪٦.٨

يتضح من الجدول السابق أن التلفزيون أيضًا هو المصدر الأبرز بنسبة ٪٧٧.٧، ولكنه أقل قليلًا مقارنةً بالإثبات ، ثم الإنترنت (٪٥١.٥) الذي ينتشر أعلى بين الذكور مقارنة بالإثبات، مما قد يُفسر باستخدام الذكور للإنترنت بشكل أكثر مكثف أو تخصصي، وبعد ذلك تأتي الكتب بنسبة (٪٣٥.٠) وهي أعلى بين الذكور مقارنةً بالإثبات، مما قد يعكس اهتمامًا أكبر بالقراءة التقليدية ، ثم الأصدقاء (٪١٩.٤) والفيسبوك (٪٣٣.٠) يُظهران نسبيًا معتدلة، مع تفضيل أكبر للفيسبوك ، وأخيرًا الخبرة (٪٦.٨) تُظهر أن الذكور أكثر اعتمادًا على الخبرة مقارنةً بالإثبات.

جدول (١٣): التكرارات والنسب المئوية لمصادر الحصول على المعلومات عينة

الإثبات= ١٦٥

المصادر	التكرارات	النسبة المئوية
التلفزيون	١٤٠	٪٨٤.٨
الانترنت	٦٢	٪٣٧.٦
الأصدقاء	٦	٪١٩.٤
الفيس	٥١	٪٣٠.٩
كتب	١١	٪٦.٧
خبرة	٤	٪٢.٤

يتضح من الجدول السابق أن التلفزيون هو المصدر الأهم بنسبة ٨٤.٨%، وهي نسبة أعلى من الذكور، مما يشير إلى أن الإناث يفضلن مصادر المعلومات المرئية والمباشرة، يليه الإنترنت (٣٧.٦%) وهو أقل مقارنة بالذكور مما قد يعكس اختلاف أنماط الاستخدام أو الأولويات بين الجنسين، ثم الكتب (٦.٧%) هي الأقل شيوعاً بين الإناث، مما يُبرز فارقاً كبيراً مقارنة بالذكور، ثم الأصدقاء (١٩.٤%) والفيديو (٣٠.٩%) ، ثم الخبرة (٢.٤%) تُظهر أقل نسبة بين الإناث، مما يعكس انخفاض الاعتماد على التجربة الشخصية كمصدر.

نتائج الدراسة:

الفرض الأول: "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الأفكار النمطية (الإيجابية - السلبية) عن الإثيوبيين وبين الأساليب المفضلة لإدارة الصراع (الإجبار - التنازل - التعاون - التسوية - التجنب) لدى المصريين". للتحقق من صحة الفرض تم حساب معامل الارتباط المستقيم "بيرسون" بين المتغيرين، وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (١٤): معاملات الارتباط بين الأفكار النمطية والأساليب المفضلة لإدارة الصراع

لدى المصريين (ن = ٢٦٨)

التجنب	التسوية	التعاون	التنازل	الإجبار	الأساليب المفضلة لإدارة الصراع
					الأفكار النمطية
**٠.٥٠١	*٠.١٤٢	٠.٠٨١	**٠.٤٦٦	**٠.٤٦٥-	الإيجابية
*٠.١٢١-	٠.١٠٩-	*٠.١٥٤-	**٠.٤١٨-	**٠.٥٣١	السلبية

* دال عند ٠.٠٥

** دال عند ٠.٠١

أشارت النتائج إلى:

* وجود علاقة موجبة دالة إحصائية بين الأفكار النمطية الإيجابية وأساليب (التنازل، التجنب) عند مستوى الدلالة (٠.٠١)، في حين وجود علاقة موجبة دالة إحصائية بين الأفكار النمطية الإيجابية وأسلوب (التسوية) عند مستوى الدلالة (٠.٠٥).

* وجود علاقة سالبة دالة إحصائية بين الأفكار النمطية الإيجابية وأسلوب (الإجبار) عند مستوى الدلالة (٠.٠١).

* وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الأفكار النمطية السلبية وأسلوب (الإجبار) عند مستوى الدلالة (٠.٠١).

* وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً بين الأفكار النمطية السلبية وأسلوب (التنازل) عند مستوى الدلالة (٠.٠١)، * وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً بين الأفكار النمطية السلبية وأساليب (التعاون، والتجنب) عند مستوى الدلالة (٠.٠٥).

* عدم وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الأفكار النمطية الإيجابية وأسلوب (التعاون).

* عدم وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً بين الأفكار النمطية السلبية وأسلوب (التسوية).

وتؤكد النتائج السابقة على صحة الفرض المطروح بشكل جزئي.

أشارت النتائج إلى وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الأفكار النمطية الإيجابية وأساليب (التنازل، التجنب، التسوية)، وهنا فضل أفراد العينة اللجوء لأساليب سلمية، وأيقنوا أن الحل هو في الإدارة الحكيمة للصراع ووفقاً "لقدري حفني" فهذه الإدارة تحقق الدماء وتصور الحقوق. وهذا يتفق مع الدراسات العلمية لإدارة الصراع، والتي خلصت إلى نتائج من أهمها: ١- أن الاقدام على مواجهة عنف المعتدى بالعنف، قد تكون الوسيلة الأكثر نجاحاً وسرعة، ولكن لكي تؤتي ثمارها لابد أن تكون الجماعة الداخلية هي الأقوى والأقدر على الدوام، والا منيت بالهزيمة من الخصم (لديها من القوة والقدرة ما يمكنها من إنزال الهزيمة بالعدو)، وازداد المعتدى امعاناً في عدوانه، وليصبح امام الجماعة الداخلية حينئذ من خيار سوى الاستسلام والنزول على شروط المعتدى.

٢- ان المواجهة الناجحة لمواقف الحياة، بما فيها مواقف الصراع مع الجماعات تقتضي ان تتضمن عدة بدائل، تسمى بدائل السلوك الهجومي، وهذه تعتمد مهارات القدرة على الحوار، وتنفيذ آراء الخصم، وطرح البدائل، وارجاء الاشباع الآتي وبناء التحالفات، والتفاوض.. الخ. كل ذلك يقتضي ان تتحلّى الجماعة الداخلية بشجاعة مواجهة الذات، قبل ان تقدم على مواجهة الآخر (حفني، ٢٠١٢). ٣- أن تفضيل الحل السلمي على أسلوب الاجبار تتمثل في أن القضية المتنازع عليها وهى قضية المياه ، قضية وجود حياة (لا تحتمل المغامرة والتصرفات غير المحسوبة في ظل الظروف العالمية والمحلية)، والماء العذب هو مصدر الحياه للمصريين ولا يمكن استبداله بمورد آخر ، وهو يتدفق لنا من الطرف الإثيوبي ، ففي حاله استخدام أسلوب الإجبار قد تلجأ اثيوبيا لإجراءات مضادة هي

الأخرى منها عاقبة تدفق مياه النيل وهو ما يؤثر على "الامن المائي المصري" الذي هو احد مكونات الأمن عامة ، ومن ثم فضل أفراد العينة التفاوض مرجعه أن المياه العذبة لا غنى عنها، ولا يمكن استبدالها بشيء آخر، فهي مصدر قيم ومثير للصراع ، الذى يتطلب حنكة في ادارته(USAID, 2014)

وفيما يلي عرض هذه النتائج بالتفصيل:

أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الأفكار النمطية الإيجابية وأساليب (التنازل، التجنب)، يمكن تفسير ذلك من منطلق أن الأشخاص ذوي الأفكار الإيجابية قد يكونون أكثر ميلاً لتجنب الصراعات أو تقديم تنازلات للحفاظ على العلاقات الاجتماعية، فهؤلاء الأشخاص يرغبون في تجنب الصراعات أو تقليل التوترات، معتقدين أن الحفاظ على انسجام العلاقات هو هدف إيجابي، فيسعى هؤلاء الأشخاص إلى إيجاد حلول متوازنة ترضي الأطراف المختلفة. هذا يتفق مع النظريات التي تشير إلى أن التوجه الإيجابي نحو الآخرين يعزز سلوكيات تتجنب التصادم المباشر (Fenn & Gameson, 1992). فأشارت دراسة لـ (Ohbuchi & Atsumi, 2010) إلى أن أسلوب التجنب ساهم في الانسجام الجماعي مع الآخرين ، كما أوضحت دراسة أخرى بواسطة (Hewstone & Brown, 2005) أن الاتصال الإيجابي بين الجماعات يعزز من التصورات الإيجابية، مما يؤدي إلى تحسين إدارة الصراع والتوجه نحو التنازل والتعاون، كما أشار (Baron, 1991) أن هناك اختلاف في الأساليب المفضلة لإدارة الصراع عبر الثقافات المختلفة في بعض الثقافات، فبينما تعتبر التسوية أكثر قبولاً في بعض الثقافات ، نجد أن هناك ثقافات أخرى تُقدّر التنافس والقيادة، فتتميز الثقافات الآسيوية (مثل اليابان والصين وكوريا) بالطابع الجماعي فتركز هذه الثقافات على المجموعة أكثر من الفرد، مما يجعل التسوية من الأساليب المفضلة لإدارة الصراع للحفاظ على التناغم الاجتماعي والعلاقات الجيدة، كما تميل هذه الثقافات إلى تجنب المواجهات المباشرة للحفاظ على الاحترام المتبادل، كما تتميز الثقافات الإفريقية (مثل دول غرب ووسط أفريقيا) بالترابط الاجتماعي فتقدر هذه الثقافات العلاقات الاجتماعية مع الآخرين، مما يجعل أسلوب التسوية أكثر قبولاً وفعالية، كما أن الاعتماد على الحكمة الجماعية واتخاذ القرارات بشكل جماعي يعزز استخدام أساليب إدارة الصراع التي تضمن رضا الجميع ، وعلى الجانب الآخر توجد الثقافات التي تُقدّر التنافس

والقيادة وهي الثقافات الغربية الفردية (مثل الولايات المتحدة والمملكة المتحدة وكندا) فتركز على تحقيق الأهداف الفردية والتميز الشخصي، مما يجعل أسلوب التنافس مفضلاً في العلاقات مع الآخرين، فيميل الأفراد إلى المواجهة المباشرة والتعبير الصريح عن آراءهم، مما يسهل استخدام أسلوب التنافس في إدارة الصراعات.

كما أظهرت النتائج علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الأفكار النمطية الإيجابية وأسلوب التسوية، فأشارت دراسة (Lim, 2009) أن التناغم في العلاقات يعزز من استخدام أسلوب التسوية، وذلك بهدف الوصول لحلول مشتركة، مما يسهم في تقوية العلاقات بين الجماعات بشكل إيجابي. كما أشارت دراسة (Tehrani & Yamini, 2020) إلى أن الأفراد الذين يتمتعون بسمات شخصية معينة مثل الانفتاح والتقبل للآخرين يميلون إلى استخدام أسلوب التسوية بشكل أكبر.

على الجانب الآخر، وجدت بعض الدراسات أن التبني المفرط للأفكار النمطية الإيجابية قد يؤدي إلى التوجه نحو أساليب معينة مثل التجنب كنوع من السلبية في التعامل مع الصراعات فقد أوضح (Lee & Fiske 2006) أن الأفكار النمطية الإيجابية قد تكون سطحية وتخفي تحيزات أعمق، مما قد يؤدي إلى تجنب الصراع بدلاً من حله بشكل فعال، وفي نفس الاتجاه أشارت دراسة (Vorauer et al, 2000) أن التركيز على الأفكار النمطية الإيجابية قد يقلل من الانتباه إلى الفروقات الفردية ويعزز من التجنب كوسيلة لإدارة الصراع.

كما أظهرت النتائج علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الأفكار النمطية الإيجابية وأسلوب (التسوية)، ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن الأفكار النمطية الإيجابية تعزز تقليل التوترات، مما يسهل تبني أسلوب التسوية كوسيلة لإدارة الخلافات بفعالية (De Dreu & Weingart, 2003)، فأسلوب التسوية هو أحد أساليب إدارة الصراع حيث يسعى الفرد إلى إيجاد حل يرضي أطراف الصراع لتقليل التوترات إلى مستوى معين واستعادة الهدوء، هذا الأسلوب يعكس الرغبة في الحفاظ على العلاقات وتقليل التوترات (Thomas, 2008). ودعماً لهذه العلاقة، وجدت دراسة (Lim, 2009) أن التقدير الإيجابي للفئات الأخرى يسهم في تعزيز الانسجام وزيادة الرغبة في الحفاظ على العلاقات، مما يدفع الأفراد إلى استخدام أسلوب التسوية بشكل متكرر، كما أشارت دراسة قام بها (Czopp et

(al,2015) إلى أن الأفراد الذين يمتلكون تصورات إيجابية عن العلاقات الاجتماعية يميلون أكثر إلى استخدام أساليب التعامل البناءة.

على الجانب الآخر، أوضح (Fiske, 1988) أن الأفكار النمطية الإيجابية تشير إلى التصورات العامة الإيجابية التي يحملها الأفراد تجاه مجموعة معينة من الأشخاص بناءً على خصائص معينة مثل العرق، الجنس، أو الثقافة، على الرغم من أن هذه الأفكار قد تبدو إيجابية، إلا أنها قد تؤدي إلى تبسيط مفرط أو توقعات غير واقعية (Fiske, 1998)، كما أشارت دراسة (Harvey, 2002) أن الأفكار النمطية الإيجابية قد تؤدي أحياناً إلى التقليل من أهمية الصراع الحقيقي أو تجاهل القضايا الجوهرية.

وأشارت النتائج إلى وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً بين الأفكار النمطية الإيجابية وأسلوب (الإجبار)، وهذه النتيجة تشير إلى أن الأفراد ذوي الأفكار الإيجابية يفضلون تجنب استخدام القوة أو الإجبار في حل المشكلات. فعندما تكون الأفكار النمطية إيجابية، فإن الأفراد قد يكونون أقل ميلاً لاستخدام أساليب قسرية أو إجبارية في تعاملهم مع الآخرين، حيث يفضلون أساليب أكثر مرونة وتعاوناً وطبقاً لنظرية الهوية الاجتماعية، عندما يحمل الأفراد أفكاراً نمطية إيجابية حول الجماعات الأخرى، فإن ذلك يقلل من اللجوء إلى الأساليب العدوانية أو الإجبارية (Devine, 2014; Tajfel & Turner, 1986). وأوضح (Bass & Avolio, 1994) أن القادة الذين يمتلكون تصورات إيجابية عن فرقهم يفضلون استخدام أساليب قيادة تشجيعية وتحفيزية بدلاً من الأساليب القسرية. هذا النهج يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين والتزامهم، مما يقلل من احتمالية اللجوء إلى الإجبار كوسيلة للتحفيز أو إدارة الصراعات وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Devine, 1989) التي أشارت إلى أن الأفكار النمطية الإيجابية يمكن أن تقود الأفراد إلى اتخاذ سلوكيات أقل قسرية وأكثر تسامحاً تجاه الآخرين. إذ أن الأشخاص الذين يحملون صوراً نمطية إيجابية عن فئات اجتماعية معينة، يتجنبون استخدام أساليب الإجبار في التعامل معهم.

على الجانب الآخر، هناك دراسات أشارت إلى أن الأفكار النمطية الإيجابية لا تؤدي بالضرورة إلى تقليل استخدام أساليب الإجبار فأشارت (Bar- Tal, 1998) إلى أن تعميم الأفكار الإيجابية يؤدي إلى تعزيز مفاهيم السيطرة على الآخرين، حيث إن الأفكار النمطية

لا تكون دائماً موجهة نحو تقليل القسر، بل أحياناً قد تعزز منه إذا كانت تتضمن رؤية متعالية تجاه الآخر.

كما أوضحت النتائج وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً بين الأفكار النمطية السلبية وأسلوب (التنازل- التعاون - والتجنب) فهناك عديد من الدراسات التي توصلت الى أن الأفكار النمطية عن الجماعات التي تكون في حاله صراع سواء صراعات حدودية أو تشعر بالتهديد الواقعي أو الرمزي من قبل دولة أو جماعة أخرى أو حتى تهديد على الوظائف والامتيازات الاجتماعية ، تنسم بالسلبية ، وتتفق ايضاً مع النظريات التي عرضنا لها وخاصة نظريه الصراع الواقعي ونظرية الهوية الاجتماعية ونظريه التهديد ومن هذه الدراسات دراسة "ميخائيل سليمان" الذي أشار إلى أنه من المعتاد حينما تتورط دولتان في صراع ما، فإن كل منهما تستدمج صوره سلبية عن عدوها وحلفاؤه، وصورة ايجابية عن نفسها و المناصرين لها. وتسعى كل منها لتمير هذه الصور للرأي العام العالمي، واقناعه بصحتها، لاستمالة الى صفها والتأثير على سياساته بشأن القضية موضع الصراع (ميخائيل سليمان، ١٩٨٧) ، ودراسة (Stephan et al , 2000) والتي هدفت للتعرف على الاتجاهات المتبادلة بين الامريكيين والمكسيكيين ، انطلاقاً من وجود تاريخ عريض من التهديد والصراعات بين المكسيك أمريكا ، فقد حدثت حرب كبيرة بينهما ، ونشبت عدة صراعات حدودية ، وأيضاً مشكلات الهجرة ، وأشارت نتائج الدراسة إلى تصور نظرية التهديد ، فالتهديد الواقعي وثيق الصلة بالاتجاهات السلبية بسبب اتفاقيه النافتا التي يراها المكسيكيون في غير صالحهم. ولم يشعر الامريكيون بالتهديد الرمزي لثقافتهم من جانب الثقافة المكسيكية لأنهم في وضع الدولة المهيمنة ثقافياً على مستوى العالم. وكانت هناك علاقة موجبة دالة بين اتجاهات المكسيكيين نحو الامريكيين والقلق الناشئ من العلاقة بينهم وكذلك الافكار النمطية السلبية عنهم وكانت أقل شدة فيما يتعلق بالتهديد الرمزي. ويرى الباحثون ان التهديد الرمزي ربما لا يكون بارزا بالنسبة للجماعات التي تقتقد للنموذ (Stephan et al, 2000)

كما أوضحت النتائج وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الأفكار النمطية السلبية وأسلوب (الإجبار) ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى ما ذكره (Tajfel & Turner, 1986) من أن تصنيف الأفراد ضمن جماعات مختلفة يعزز التحيزات والتمييز ضد هذه

الجماعات الأخرى، هذه التحيزات يمكن أن تؤدي إلى اعتماد أساليب أكثر صرامة في التعامل مع هذه الجماعات، فالأفراد الذين يحملون أفكارًا سلبية تجاه الآخرين أقل احتمالاً لاستخدام التنازل كوسيلة لإدارة الصراعات، ربما لأن الأفكار النمطية السلبية تخلق مشاعر بعدم الثقة أو العداء تجاه الآخرين، مما يقلل من استعدادهم لتقديم التنازلات Rubin et al, 1994).

وأشارت النتائج إلى وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً بين الأفكار النمطية السلبية واسلوب (التنازل)، وتعني هذه النتيجة أن الأفراد الذين يحملون أفكارًا سلبية تجاه الآخرين أقل احتمالاً لاستخدام التنازل كوسيلة لإدارة الصراعات. فالأفراد الذين يتبنون الأفكار النمطية السلبية غالباً ما يملكون تصورات متحيزة تجاه الآخرين بناءً على جنسهم، أو عرقهم، أو خلفيتهم الثقافية. هذا التحيز يجعلهم أقل قدرة على رؤية التنازل كوسيلة فعالة لإدارة الصراعات. فيفضلون تبني مواقف أكثر صرامة للدفاع عن تصوراتهم المسبقة، فالتنازل الذي يعتبر أسلوباً تصالحياً، قد لا يكون الخيار المفضل لأولئك الذين يتمسكون بتصورات سلبية عن الجماعات الأخرى أو الأفراد، مما يعيق التواصل الفعال والانفتاح على الآراء الأخرى. فالأفكار النمطية السلبية غالباً ما تخلق حاجزاً نفسياً بين الفرد والآخرين، مما يؤدي إلى زيادة العداء أو التحيز ضد الجماعات المختلفة، ورؤيتهم بشكل سلبي ومهين، وبالتالي يصعب عليهم التنازل أو تقديم تنازلات للحفاظ على علاقة إيجابية أو لحل الخلافات (Pruitt & Kim, 2003 Fenn & Gameson, 1992). فأوضح (Tajfel & Turner, 1986) في نظرية الهوية الاجتماعية أن الأفراد يفضلون تبني مواقف متحيزة وغير مرنة تجاه الجماعات الخارجية عندما يتبنون أفكاراً نمطية سلبية، مما يفسر العلاقة السالبة بين الأفكار النمطية السلبية وأسلوب التنازل

كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً بين الأفكار النمطية السلبية وأساليب (التعاون، والتجنب) وتعني هذه النتيجة أن الفرد الذي يحمل أفكاراً نمطية سلبية لا يستخدم أساليب التعاون أو التجنب. فأوضح (Thomas & Kilmann, 2007) انه في بعض المواقف التي لا تتطلب تدخلاً فورياً أو عندما يكون الصراع غير مهم بالنسبة للفرد، يلجأ الفرد لأسلوب التجنب، ولكنه قد يؤدي إلى تفاقم المشكلة مع مرور الوقت إذا تم استخدامه بشكل مفرط، فهذا الأسلوب غير فعال في إدارة الصراعات العميقة أو المستمرة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Harvey, 2002) التي أشارت إلى أن الأفكار السلبية تجعل الأفراد أقل ميلاً للتعاون أو التجنب، فالأفكار النمطية السلبية تؤدي إلى تعميق الفجوات بين الأطراف المتنازعة، مما يجعل الوصول إلى إدارة عادل وصادق أكثر صعوبة.

على الجانب الآخر أوضح (Markus & Kitayama, 2014) أن الأطفال في مدارس هونج كونج وتايوان يميلون إلى التعاون مع المنافسين حتى في سياقات المكافآت التنافسية، حيث يتم تقييم المعارضين المحتملين بشكل أكثر إيجابية مقارنة بالآخرين الذين لا يُعتبرون منافسين.

الفرض الثاني: توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات الذكور ومتوسط درجات الإناث على متغيرات الدراسة (الأفكار النمطية والأساليب المفضلة لإدارة الصراع) " للتحقق من صحة الفرض تم حساب اختبار (ت) بين الذكور والإناث، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (١٥): دلالة الفروق بين الذكور والإناث في كل من الأفكار النمطية والأساليب المفضلة لإدارة الصراع

الاتجاه الفروق	مستوي الدلالة	قيمة (ت)	الإناث ن=١٦٥		الذكور ن=١٠٣		الأساليب المفضلة لإدارة الصراع
			ع	م	ع	م	
-	غير دال	٠.٩٣٤	٥.٥٢٧	١٩.٧٧	٥.٧٢٥	٢٠.٤٣	الاجبار
-	غير دال	١.١٥٥-	٣.٥٣٨	١٨.٥٢	٣.٦٨١	١٨.٠٠	التنازل
-	غير دال	١.٦٤٥-	٣.١٠٥	٣٠.٢١	٣.٧٠٧	٢٩.٤٩	التعاون
-	غير دال	١.٤٠٩-	٣.٦١٩	٢٧.٨٤	٣.٧٣٧	٢٧.١٩	التسوية
-	غير دال	٠.٦٢٤-	٣.٥٧٢	١٧.٤٣	٤.٦٢٦	١٧.١٠	التجنب
الذكور	دال عند ٠.٠٠١	٢.٩٠٥	٥.٩٧٦	٢٨.٣١	٦.٣٦٠	٣٠.٥٤	الأفكار النمطية الإيجابية
الإناث	دال عند ٠.٠٠١	٢.٨٢٦-	١٣.٢٨٠	٦٨.٧٩	١٥.٤٦٨	٦٣.٥٨	الأفكار النمطية السلبية

أولاً: النتائج المتعلقة بالأساليب المفضلة لإدارة الصراع:

لا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث على أساليب الصراع (الاجبار - التنازل - التعاون - التسوية - التجنب) يشير هذا إلى أن الذكور والإناث لديهم مستويات مقاربة من الأساليب المفضلة لإدارة الصراع.

ثانياً: النتائج التي تتعلق بالأفكار النمطية (الإيجابية والسلبية)

- توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث على الأفكار النمطية الإيجابية لصالح الذكور (قيمة ت= ٢.٩٠٥ = دالة عند ٠.٠٠١). يشير هذا إلى أن الذكور يميلون إلى تحقيق درجات أعلى في الأفكار النمطية الإيجابية مقارنة بالإناث.
- توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث على الأفكار النمطية السلبية لصالح الإناث (قيمة ت= ٢.٨٢٦ = دالة عند ٠.٠٠١). يشير هذا إلى أن الإناث لديهم أفكار نمطية سلبية أعلى مقارنة بالذكور.

وتؤكد النتائج السابقة على صحة الفرض المطروح بشكل جزئي.

أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في الأساليب المفضلة لإدارة الصراع ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء التحول الاجتماعي والثقافي الذي يقلل من الفروق بين الجنسين، فمع تطور المجتمع نحو المساواة بين الجنسين في العديد من المجالات، بما في ذلك بيئات العمل والتفاعل الاجتماعي، أصبح الرجال والنساء أكثر تشابهاً في الاستراتيجيات التي يستخدمونها لإدارة الصراعات (Webster et al, 2019) حيث أن زيادة المشاركة النسائية في الحياة العامة قد ساهمت في تعزيز أدوار متشابهة في الاستجابة لإدارة الصراع. ومن الممكن أن الاستراتيجيات المفضلة في إدارة الصراع تكون أكثر تأثراً بشخصية الفرد ونوع الصراع وطبيعته أكثر من كونها متأثرة بجنس الفرد. فالفرق الفردية في الشخصية قد تكون العامل الأكثر تأثيراً على الأساليب المفضلة لإدارة الصراع وليس الجنس (De Dreu & Gelfand, 2008). فأشارت دراسة Al-Hamdan (et al, 2011) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الأساليب المفضلة لإدارة الصراع ، ووجد كل من (Holt & DeVore, 2005) أن الفروق بين الجنسين في الأساليب المفضلة لإدارة الصراع كانت ضئيلة، وأن الثقافة والدور التنظيمي لهما تأثير أكبر على اختيار أسلوب الصراع، وأشارت دراسة (Brewer et al,

(2002) إلى أن الفروق البيولوجية ليس لها أي تأثيرا و دور في تحديد الأسلوب الأمثل في إدارة الصراع، بينما يلعب الدور التنظيمي والأدوار الجندرية المكتسبة من بيئة العمل دورا أكبر في تحديد الأساليب المفضلة لإدارة الصراع من الجنس. وفي نفس الاتجاه أشارت دراسة كل من (Gunkel, et al, 2016; Doucet, et al, 2009) أن الجنس ليس مؤثرا قويا على أساليب الصراع، بينما كانت القيم الثقافية أكثر تأثيرا. ودراسة (Korabik et al, 1993) التي هدفت لمعرفة أساليب إدارة الصراع لدى المديرين وفعاليتهم القيادية، مع التركيز على تأثير الجنس، وجدت أن الجنس ليس عاملا مؤثرا بشكل كبير في أساليب إدارة الصراع

والجدير بالذكر أن النتائج السابقة تعارضت مع نتائج دراسة أجراها (Werner, 2010) التي أشارت إلى وجود فروق طفيفة بين الجنسين، وفضلا عن ذلك فقد لوحظ أن الإناث فضلن أسلوب التسوية، بينما فضل الذكور أسلوب المواجهة في إدارة الصراع، كما أظهرت دراسة أجراها كل من (Sorenson & Hawkins, 1995) " أن الذكور مالوا أكثر لتفضيل الأسلوب التنافسي في إدارة الصراع مقارنة بالإناث اللاتي فضلن الأسلوب التعاوني الصريح في إدارة الصراع. وفي نفس الاتجاه انتهت دراسات (Greeff & de Bruyne, 2000; Levant, 1996; Coccoft & Ting-Toomey, 1994) تفضيل الذكور - مقارنة بالإناث - استخدام أسلوب التجنب في إدارة الصراع في محاولة للتخفيف من حدة القلق الذي يعاني منه. فيما أشارت دراسة (Oluwakemi et al, 2014) إلى أن الإناث فضلن الأسلوب التنافسي بصورة أكبر، مقارنة بالذكور الذين فضلوا أسلوب التجنب، كما أشارت دراسة (Flight & Davidson, 2005) إلى أن الذكور مالوا لاستخدام أسلوب الإكراه، أما دراسة (Spyridon, 2008) فأشارت إلى أن الإناث أكثر ميلا لاستخدام أسلوب التسوية في إدارة الصراع، ونظرا لأن التسوية تعتبر عموما بناءً وتعاونيا، فإن فالدراسة أشارت إلى أن النساء قد يمتلكن موقفاً بناءً وتعاونيا أكثر في الصراع من نظرائهن من الرجال

كما أشارت نتائج دراسة (Dildar & Amjad, 2017) إلى أن الإناث غالبا ما يتبنين أسلوب التعاون في إدارة الصراعات، حيث يفضلن البحث عن حلول تضمن تحقيق التوافق بين الأطراف المعنية وتعزز من العلاقات الاجتماعية. في المقابل، يميل الذكور إلى

استخدام أساليب المنافسة أو الهجوم عند التعامل مع الصراعات، مما يعكس توجههم نحو فرض السيطرة في مواقف الصراع.

كما أشارت دراسة (Brahnam et al, 2005) إلى أن النساء أكثر ميلاً لاستخدام أسلوب التعاون في إدارة الصراع ، فالنساء يمتلكن سمات أكثر فعالية في حل النزاعات مقارنةً بنظرائهن من الرجال، كما أشارت إلى أن الرجال أكثر ميلاً إلى تجنب الصراع.

كما أشارت النتائج إلى وجود فروق بين الذكور والإناث على الأفكار النمطية الإيجابية لصالح الذكور، وفروق بين الذكور والإناث على الأفكار النمطية السلبية لصالح الإناث. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء طبيعة كل من الرجل والمرأة، الذي تلعب التنشئة الاجتماعية في تحديده الدور الأكبر والجوهري، ويشير مصطلح التنشئة إلى " الطريقة التي يتعلم بمقتضاها الطفل قيم واتجاهات مجتمعهم وما ينتظر به من أدوار مستقبلية عند الكبر"، وهي عملية مستمرة وممتدة، فالطريقة التي تتربى عليها الفتاة في أسرته تختلف عن الطريقة التي يتربى عليها الفتى حيث تتربى الانثى على الطاعة المطلقة سواءً للآب، أم للأُم، أم الأخوة الذكور ، أم الزوج، أو الرجال عموماً، مما يجعلها تؤثر وتفضل الخضوع والوداعة وتجنب المواجهات لحماية لنفسها، ورغبة في البقاء، سلاحها البكاء استعطافاً للآخر الذي غالباً يكون ذكراً سواءً كان في صورة أب، أم أخ أكبر، أم زوج، أم الرجال عموماً، خلاف ما نجده عند الذكور، فهم أكثر جراءة، وشجاعة، وميلاً للمواجهة وفرض السيطرة والتحكم (السلاموني، ٢٠١٥؛ Heilman, 2012)

كما تعكس الأدوار الجنسانية التقليدية تصورات محددة حول صفات الذكور والإناث. غالباً ما يُنظر إلى الذكور على أنهم لديهم قوة وحزم، وقدرة تنافسية، وثقة بالنفس، والرغبة في تحمل المسؤولية، مما يعزز تشكيل الأفكار النمطية الإيجابية لديهم، بينما ينظر للإناث بأنهم مدفوعات بالعواطف بشكل مفرط، وغير عقلانيات ولديهم حساسية شخصية، مما يعزز تشكيل الأفكار النمطية السلبية لديهم (Tabassum & Nayak, 2021; Fiske, et al, 2002)

الفرض الثالث: توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات بين الأكبر سناً والأصغر سناً على متغيرات الدراسة (الأفكار النمطية الأساليب المفضلة لإدارة الصراع). للتحقق من

صحة الفرض تم حساب اختبار (ت) بين الأكبر سنًا والأصغر سنًا، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (١٦): دلالة الفروق بين الأكبر سنًا والأصغر سنًا في كل من الأفكار النمطية

والأساليب المفضلة لإدارة الصراع

الاتجاه الفروق	مستوي الدلالة	قيمة (ت)	الأصغر سنًا ن=٨٢		الأكبر سنًا ن=٦٨		الأساليب المفضلة لإدارة الصراع
			ع	م	ع	م	
-	غير دال	٠.٩٠٦	٥.٤٥٧	١٩.٨٩	٥.٥٣٨	١٩.٠٧	الاجبار
-	غير دال	١.١٩٨	٣.٦٤٢	١٨.٦٦	٣.٦٦٥	١٧.٩٤	التنازل
-	غير دال	٠.٨٧٧	٣.٣٤٨	٣٠.١١	٤.١٣٧	٢٩.٥٧	التعاون
-	غير دال	٠.٤٨٠	٣.٨٤٧	٢٧.٦٣	٤.٠٦١	٢٧.٣٢	التسوية
-	غير دال	٠.٦٠٨	٣.٦٩٣	١٧.٦٥	٤.٢٨٦	١٧.٢٥	التجنب
الأكبر سنًا	دال عند ٠.٠٥	٢.٠٠٢-	٥.٦٥٩	٢٨.٨٣	٦.٨١٥	٣٠.٨٧	الأفكار النمطية الإيجابية
الأصغر سنًا	دال عند ٠.٠٠١	٣.٦٣٨	١٣.٤٠٨	٦٩.٨٥	١٥.٩٠٦	٦١.١٥	الأفكار النمطية السلبية

أولاً: النتائج التي تتعلق بالأساليب المفضلة لإدارة الصراع

○ عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الأكبر سنًا والأصغر سنًا على الأساليب المفضلة لإدارة الصراع (الاجبار - التنازل - التعاون - التسوية - التجنب) (قيمة ت = غير دالة). يشير هذا إلى أن الأكبر سنًا والأصغر سنًا لديهم مستويات متقاربة من الأساليب المفضلة لإدارة الصراع.

ثانياً: النتائج التي تتعلق بالأفكار النمطية (الإيجابية والسلبية)

○ توجد فروق دالة إحصائية بين الأكبر سنًا والأصغر سنًا على الأفكار النمطية الإيجابية لصالح الأكبر سنًا (قيمة ت=٢.٠٠٢ = دالة عند ٠.٠٥). يشير هذا إلى أن الأكبر سنًا يميلون إلى تحقيق درجات أعلى في الأفكار النمطية الإيجابية مقارنة بالأصغر سنًا.

○ توجد فروق دالة إحصائية بين الأكبر سنًا والأصغر سنًا على الأفكار النمطية السلبية لصالح الأصغر سنًا (قيمة ت=٣.٦٣٨ = دالة عند ٠.٠١). يشير هذا إلى أن الأصغر سنًا لديهم أفكار نمطية سلبية مقارنة بالأكبر سنًا.

وتؤكد النتائج السابقة على صحة الفرض المطروح بشكل جزئي.

أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق بين الأكبر سنًا والأصغر سنًا على أساليب الصراع، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء التقدم التكنولوجي والتغيرات الاجتماعية، فالتعرض لنفس التقنيات وأنماط الاتصال، تجعل الفروقات بين الأجيال أقل وضوحًا (Shaikh et al, 2023; Gok,2016)، مما يؤدي إلى تشابه في أساليب التعامل مع الصراعات (Greeff& de Bruyne,2000)

فأشارت (Carstensen,1995) دراسة أن أساليب إدارة الصراع التي وجدت بين الأزواج الأكبر سنًا تشبه إلى حد كبير تلك الموجودة لدى الأزواج الأصغر سنًا. كما أشارت دراسة (Civelek & Dincyurek,2008) إلى أن البالغين يفضلون استخدام أساليب إدارة الصراع مماثلة لتلك التي يستخدمها المراهقون في المواقف المشابهة. كما أشار Rahim, (1983) أن المتغيرات الديموغرافية مثل العمر لها تأثير أقل على أساليب إدارة الصراع مقارنة بالعوامل التنظيمية والشخصية.

على الجانب الآخر أشار (Gbadamosi et al,2014) إلى أن الطلاب الأكبر سنًا استخدموا أسلوب التجنب بينما الطلاب الأصغر سنًا استخدموا أساليب التسوية والتكيف، كما أشار (Wafa & Lim, 1997) أن العمر كان له تأثير على أساليب إدارة الصراع، مشيرًا إلى أنه مع تقدم المرء في السن، يؤثر العمر على الأدوار التي يُتوقع منه أن يلعبها ويتحكم بشكل كبير في أنماط السلوك المقبولة. وكشفت نتائج الدراسة عن أن كبار السن الماليزيين أقل ميلًا إلى اختيار أسلوب التجنب وأقل ميلًا إلى الانسحاب من مواقف الصراع، وقد يرتبط هذا بالأهمية القوية التي يعلقها الماليزيون على العمر والأقدمية، وأشارت دراسة (Havenga, 2006) إلى أن المجموعة الأصغر سنًا (٣٦ عامًا أو أقل) تميل لاستخدام أسلوب الإيجار مقارنة بالمجموعة الأكبر سنًا من (٣٦ إلى ٤٥ عامًا)، وأشارت دراسة (Asma, 2024) إلى أن الأفراد الأكبر سنًا يفضلون استخدام أسلوب التعاون والتسوية، بالنسبة للذكور، يرتبط العمر إيجابيًا بأسلوب التعاون وسلبًا

بأسلوب التنافس، مما يشير إلى أن الذكور الأكبر سنًا هم أكثر عرضة لتبني نهج تعاوني وأقل عرضة للانخراط في إدارة النزاعات التنافسية، بالنسبة للإناث، يرتبط العمر إيجابيًا بأسلوب التعاون والتسوية، بينما يرتبط بشكل سلبي بالأسلوب التنافسي، مما يشير إلى زيادة في السلوكيات التعاونية مع التقدم في السن.

كما أشارت النتائج إلى وجود فروق بين الأكبر سناً والأصغر سناً على الأفكار النمطية الإيجابية لصالح الأكبر سناً، ووجود فروق دالة إحصائية بين الأكبر سناً والأصغر سناً على الأفكار النمطية السلبية لصالح الأصغر سناً ويمكن تفسير الفروق بين الأكبر سناً والأصغر سناً في الأفكار النمطية بأنه مع التقدم في العمر، يكتسب الأفراد الأكبر سناً خبرات حياتية متنوعة وتفاعلات اجتماعية أعمق، قد تؤثر على تشكيل وجهات نظرهم وأفكارهم وهذا يؤدي إلى تشكيل الأفكار النمطية الإيجابية. كما قد يكون لدى الأصغر سناً خبرات حياتية أقل وتفاعلات اجتماعية محدودة مع جماعات مختلفة، مما يجعلهم أكثر عرضة لتبني الأفكار النمطية السلبية بسبب نقص المعرفة والتجربة المباشرة. كما يميلون إلى استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والإنترنت بشكل أكبر، وهنا قد يتعرضون لمحتوى يروج للأفكار النمطية السلبية أو التحيزات، مما يؤثر على تصوراتهم ومعتقداتهم. أشارت دراسة (Chan et al,2012) أنه تحدث تغيرات مع التقدم في العمر، مثل زيادة في الاستقرار العاطفي وتقليل مستويات السلوك المندفع مما يعزز تشكيل الأفكار النمطية الإيجابية، كما أشارت إلى أن الظروف الاقتصادية والاجتماعية تؤثر على الأفكار النمطية المتوقعة من مختلف الفئات العمرية، مثل الضغط الاقتصادي الذي قد يؤدي إلى زيادة في مرونة الأفراد الأكبر سناً. أشارت دراسة (Rothermund & de Paula,2023) أن العوامل الثقافية والاجتماعية تلعب القيم والتقاليد المجتمعية دوراً كبيراً في تشكيل الأفكار النمطية لدى الفئات العمرية، كما تساهم وسائل الإعلام في تعزيز الصور النمطية من خلال تمثيل الجماعات بطرق معينة.

الفرض الرابع: وينص هذا الفرض على أنه "يمكن أن تسهم الأفكار النمطية (الإيجابية- السلبية) عن الإثيوبيين في التنبؤ بالأساليب المفضلة لإدارة الصراع (الإجبار - التنازل - التعاون - التسوية - التجنب) لدى المصريين"، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدمت تحليل الانحدار التدريجي:

جدول (١٧): تحليل الانحدار التدريجي للأفكار النمطية السلبية على الإجبار كأسلوب لإدارة الصراع

المتغيرات المنبئة	نسبة المساهمة	قيمة ف	معامل الانحدار	معامل الانحدار المعياري	قيمة ت	الثابت	المعادلة التنبؤية
الأفكار النمطية السلبية	٠.١٨٥	٦٠.٥٦ دال عند ٠.٠٠١	٠.١٦٨	٠.٤٣١	٧.٧٨ دال عند ٠.٠٠١	٨.٨٠	درجة الإجبار = ٨.٨٠ + (٠.١٦٨) درجة الأفكار النمطية السلبية

يتضح من الجدول السابق أن الأفكار النمطية السلبية تسهم بنسبة ١٨.٥% في التنبؤ بالإجبار كأسلوب لإدارة الصراع مما يشير إلى أن الأفكار النمطية السلبية تتنبأ بأسلوب الإجبار، فكلما ارتفعت درجة الأفكار النمطية السلبية ارتفعت درجة الإجبار كأسلوب لإدارة الصراع، فالأساليب العدائية في إدارة الصراع، مثل الإجبار غالباً ما تكون نتيجة مباشرة للأفكار السلبية التي تجعل الأفراد يتبنون موقفاً متشدداً وغير من تجاه الأطراف الأخرى (Tjosvold,2008)، فالأفكار السلبية تساهم في زيادة التوتر والصراع بين الجماعات، مما يجعل من الصعب تحقيق التعاون والتفاهم بين الأفراد المختلفين ، هذا التأثير السلبي يعزز من استخدام أساليب إدارة الصراع مثل الإجبار كوسيلة لتحقيق الأهداف الشخصية أو الجماعية (Kochan,1974؛ Sherif, 2015) فالأفكار النمطية السلبية تجعل الأفراد يتبنون موقفاً متشدداً وغير من تجاه الأطراف الأخرى، فذكر (Dovidio& Gaertner,2004) أن التفكير السلبي تجاه الآخرين يؤدي إلى أساليب عدائية أو قسرية في التعامل مع المواقف.

جدول (١٨): تحليل الانحدار التدريجي للأفكار النمطية الإيجابية على الإجبار كأسلوب لإدارة الصراع

المتغيرات المنبئة	نسبة المساهمة	قيمة ف	معامل الانحدار	معامل الانحدار المعياري	قيمة ت	الثابت	المعادلة التنبؤية
الأفكار النمطية الإيجابية	٠.٠٧٠	٢٠.٠٢ دال عند ٠.٠٠١	-٠.٢٣٩	-٠.٢٦٥	٤.٤٧ دال عند ٠.٠٠١	٢٦.٩٨	درجة الإجبار = ٢٦.٩٨ + (-٠.٢٣٩) درجة الأفكار النمطية الإيجابية

يتضح من الجدول السابق أن الأفكار النمطية الايجابية تسهم بنسبة ٧% في التنبؤ بالإجبار كأسلوب لإدارة الصراع مما يشير إلى أن الأفكار الإيجابية تتنبأ بأسلوب الإجبار، فكلما ارتفعت درجة الأفكار النمطية الإيجابية انخفضت درجة الإجبار كأسلوب لإدارة الصراع، فالتفاعل الإيجابي بين الجماعات يمكن أن يقلل من التحيزات والأفكار النمطية السلبية، وبالتالي يعزز من استخدام أساليب إدارة الصراع التعاونية بدلاً من الإجبارية (Gaertner & Dovidio, 2014)، فالأفراد الذين يحملون أفكارًا إيجابية يفضلون تبني أساليب إدارة الصراع التعاونية، مثل التفاوض والتواصل الفعال، بدلاً من اللجوء إلى الإجبار والتنافس، هذه الأساليب تساهم في تقليل التوتر وزيادة فرص التوصل إلى حلول (Kochan, 1974)، فالأفكار النمطية الإيجابية تساهم في تعزيز التفاهم والثقة بين أعضاء المجموعة، مما يقلل من احتمالية استخدام أساليب إدارة الصراع الإجبارية، هذه الأفكار تعزز من رؤية الأفراد للأطراف الأخرى بصفات إيجابية، مما يسهل الوصول إلى حلول وسطى وبناءة (Pettigrew, 1998).

جدول (١٩): تحليل الانحدار التدريجي للأفكار النمطية الإيجابية على التنازل كأسلوب التنازل لإدارة الصراع

المتغيرات المنبئة	نسبة المساهمة	قيمة ف	معامل الانحدار	معامل الانحدار المعياري	قيمة ت	الثابت	المعادلة التنبؤية
الأفكار النمطية الإيجابية	٠.٠٧١	٢٠.١٨ دال عند ٠.٠٠١	٠.١٥٤	٠.٢٦٦	٤.٤٩ دال عند ٠.٠٠١	١٣.٨٣	درجة التنازل = ١٣.٨٣ + (٠.١٥٤) درجة الأفكار النمطية الإيجابية

يتضح من الجدول السابق ان الأفكار النمطية الايجابية تسهم بنسبة ٧% في التنبؤ بالتنازل كأسلوب لإدارة الصراع مما يشير إلى أن الأفكار النمطية الإيجابية تتنبأ بأسلوب التنازل لإدارة الصراع ، فكلما ارتفعت درجة الأفكار النمطية الإيجابية ارتفعت درجة التنازل كأسلوب لإدارة الصراع، ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال ما يتسم به أسلوب التنازل من محاولة التقليل من الفروق والتركيز على النقاط المشتركة لتلبية احتياجات الطرف الآخر، كما يتضمن هذا الأسلوب عنصرًا من التضحية بالنفس، وقد يتخذ شكل

الكرم غير الأناني، أو الأعمال الخيرية، أو الطاعة لأوامر شخص آخر، فالفرد الذي يميل إلى التنازل يتجاهل احتياجاته الخاصة لتلبية احتياجات الطرف الآخر، هذا الفرد يطلق عليه "ممتص الصراعات"، أي "الشخص الذي يكون رد فعله تجاه فعل عدائي يُدركه من طرف آخر منخفض العدائية أو حتى يتسم بالود الإيجابي (Fenn & Gameson, 1992)

وفي هذا الصدد أشار بارون (Baron, 1991) أن هناك اختلاف في تفضيلات أساليب إدارة الصراع عبر الثقافات المختلفة في بعض الثقافات، فبينما تعتبر التسوية أكثر قبولاً في بعض الثقافات، نجد أن هناك ثقافات أخرى تُقدّر التنافس والقيادة، فتتميز الثقافات الآسيوية (مثل اليابان والصين وكوريا) بالطابع الجماعي فتركز هذه الثقافات على المجموعة أكثر من الفرد، مما يجعل التسوية أساليب مفضلة لإدارة الصراع للحفاظ على التناغم الاجتماعي والعلاقات الجيدة، كما تميل هذه الثقافات إلى تجنب المواجهات المباشرة للحفاظ على الاحترام المتبادل، كما تتميز الثقافات الإفريقية (مثل دول غرب ووسط أفريقيا) بالترابط الاجتماعي فتقدر هذه الثقافات العلاقات الاجتماعية مع الآخرين، مما يجعل أسلوب التسوية أكثر قبولاً وفعالية، كما أن الاعتماد على الحكمة الجماعية واتخاذ القرارات بشكل جماعي يعزز استخدام أساليب إدارة الصراع المفضلة التي تضمن رضا الجميع، وعلى الجانب الآخر توجد الثقافات التي تُقدّر التنافس والقيادة وهي الثقافات الغربية الفردية (مثل الولايات المتحدة والمملكة المتحدة وكندا) فتركز على تحقيق الأهداف الفردية والتميز الشخصي، مما يجعل أسلوب التنافس مفضلاً في العلاقات مع الآخرين، فيميل الأفراد إلى المواجهة المباشرة والتعبير الصريح عن آراءهم، مما يسهل استخدام أسلوب التنافس في إدارة الصراعات.

على الجانب الآخر فالأفكار النمطية السلبية غالباً ما تخلق حاجزاً نفسياً بين الفرد والآخرين، مما يؤدي إلى زيادة العداء أو التحيز ضد الجماعات المختلفة، ورؤيتهم بشكل سلبي ومهين، وبالتالي يصعب عليهم التنازل أو تقديم تنازلات للحفاظ على علاقة إيجابية أو لحل الخلافات (Pruitt & Kim, 2003 Fenn & Gameson, 1992)

كما أوضحت دراسة (Ufkes et al, 2012) أن الأفكار النمطية السلبية يمكن أن تزيد من مشاعر الغضب والاحتقار، مما قد يؤدي إلى تفضيل أساليب أكثر صرامة في التعامل مع الصراع بدلاً من التنازل.

جدول (٢٠): تحليل الانحدار التدريجي للأفكار النمطية الإيجابية على التجنب كأسلوب لإدارة الصراع

المتغيرات المنبئة	نسبة المساهمة	قيمة ف	معامل الانحدار	معامل الانحدار المعياري	قيمة ت	الثابت	المعادلة التنبؤية
الأفكار النمطية الإيجابية	٠.٠٩٠	٢٦.٤٢ دال عند ٠.٠٠١	٠.١٩٤	٠.٣٠١	٥.١٤ دال عند ٠.٠٠١	١١.٦٤	درجة التجنب = ١١.٦٤ + (٠.١٩٤) درجة الأفكار النمطية الإيجابية

يتضح من الجدول السابق ان الافكار النمطية الايجابية تسهم بنسبة ٩% فى التنبؤ بالتجنب كأسلوب لإدارة الصراع.

أظهر تحليل الانحدار التدريجي أن الأفكار النمطية الإيجابية تتنبأ بأسلوب التجنب لإدارة الصراع، فكلما ارتفعت درجة الأفكار النمطية الإيجابية ارتفعت درجة التجنب كأسلوب لإدارة الصراع، فأوضح (De Dreu & Weingart, 2003) بأن الأفكار الإيجابية تعزز الثقة والتفاهم بين الأفراد، مما يسهل تبني أسلوب التجنب كوسيلة لحل الخلافات بفعالية، فالأفكار الإيجابية حول العلاقات قد تؤدي إلى تجنب الصراع المتعلق بالعلاقات للحفاظ على الانسجام الجماعي. كما أوضح (Tjosvold, 2008) أن الأفكار الإيجابية تؤثر على استراتيجيات الأساليب المفضلة لإدارة الصراع داخل المنظمات، فالأفكار الإيجابية تشجع على تجنب الصراعات للحفاظ على بيئة عمل متعاونة.

وأشارت دراسة (Shaikh, 2023) إلى أن "الأدوار الجندرية" هي العامل الرئيسي الذي يتنبأ بأسلوب إدارة الصراع، وليس الجنس البيولوجي، فأظهرت النتائج أن الأفراد الذين يتبنون الأدوار الجندرية الذكورية أو الأندروجينية (الذين يدمجون صفات الذكورة والأنوثة) يميلون إلى استخدام أسلوب "الهيمنة" و"التجنب" في التعامل مع الصراعات، ويعتمد ذلك على طبيعة الصراع. في المقابل، يظهر الأفراد الذين يتبنون الأدوار الجندرية الأنثوية ميلاً أكبر إلى أسلوب "التعاون" و"التجنب" في حل الصراعات.

الخاتمة:

حاول الباحثون في الدراسة الحالية تسليط الضوء على أبعاد نفسية واجتماعية وثقافية عميقة في كيفية تعامل شرائح متعددة في مجتمع الصعيد مع أزمة سد النهضة من خلال إدراكهم ومعتقداتهم وأراءهم النمطية عن الاثيوبيين، وفي ضوء نتائج الدراسة، يمكن صياغة التوصيات التالية:

- تعزيز الصورة الإيجابية من خلال تبني وسائل الإعلام والمؤسسات التعليمية خطاباً يعزز من الصورة الذهنية الإيجابية عن الشعوب الأفريقية بصفة عامة، والشعب الأثيوبي على وجه الخصوص، لما لذلك من أثر إيجابي في تبني أساليب أكثر تعاونية وسلمية (مثل أساليب: التعاون - التسوية - والتنازل - وتجنب الإجبار) في إدارة الصراعات.
- توصي الدراسة أيضاً - في ضوء أن الشرائح التي تم استهدافها في الدراسة الحالية من أعضاء هيئة التدريس والطلاب والخريجين - أن تتبنى المؤسسات التعليمية برامج تدريبية حول أساليب الصراع البناء مثل التسوية والتعاون والتنازل، وتجنب الصراعات تسهم في تشكيل عقلية تسعى إلى تجنب النزاعات والصراعات، وتحافظ على انسجام العلاقات وصولاً إلى حلول متوازنة ترضي جميع أطراف النزاع.
- ضرورة دمج موضوعات التنوع الثقافي وفهم الآخر وأهميته في المناهج الجامعية لتعزيز الإدراك الإيجابي للشعوب المختلفة، ومكافحة التصورات والمعتقدات والأراء النمطية السلبية.
- ونوصي أيضاً - في ضوء ما أشارت إليه الدراسة من وجود فروق دالة بين الذكور والإناث على الأفكار النمطية الإيجابية لصالح الذكور، ووجود فروق دالة بين الذكور والإناث على الأفكار النمطية السلبية لصالح الإناث - بضرورة مراعاة تلك الفروق في تصميم المحتوى الإعلامي والثقافي والتربوي الذي يتناول العلاقات المصرية والأثيوبية، وأساليب إدارة الصراع المفضلة.
- ونوصي أيضاً - في ضوء ما أشارت إليه الدراسة من وجود فروق دالة بين الأكبر سناً والأصغر سناً على الأفكار النمطية الإيجابية لصالح الأكبر سناً، ووجود فروق دالة إحصائياً بين الأكبر سناً والأصغر سناً على الأفكار النمطية السلبية لصالح الأصغر - بضرورة إعداد حملات توعية لكل فئة عمرية وفقاً لخصائصها المعرفية والنفسية.

- اجراء المزيد من البحوث عن هذا الموضوع الهام على شرائح مصرية أخرى لتقديم رؤى أكثر شمولية وتعبيراً عن الآراء والتصورات والمعتقدات النمطية للمصريين عن الأثيوبيين في سياق أزمة سد النهضة.
- وأخيراً وليس بأخر نوصي صناع القرار بالتخلي بالحكمة التي دائما تتحلى بها الدبلوماسية المصرية في حل صراعاتها مع الآخر حرصاً منها على تجنب النزاعات والصراعات، وحافظاً على انسجام العلاقات وصولاً إلى حلول متوازنة ترضي جميع أطراف النزاع.

المراجع:

- جرينبرج، جيرالد، بارون، روبرت (٢٠٠٩). إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة: رفاعي، رفاعي محمد، بسيوني، إسماعيل علي، الرياض: دار المريخ للنشر.
- حفني، قدرى (٢٠١٢). *العنف بين سلطة الدولة والمجتمع*. القاهرة: مكتبة الأسرة المصرية.
- حمدي، أبو القاسم (٢٠١٩): محاضرات مقدمة لطلبة السنة الأولى ماستر شعبة علوم التسيير في مقياس: إدارة الصراع التنظيمي والأزمات التنظيمية، جامعة عمار تليجي بالأغواط، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- خليفة، عبد اللطيف محمد (٢٠٠٦). علاقة التعصب الديني والمذهبي بالشخصية أحادية العقلية لدى طلاب الجامعة. *حوليات مركز البحوث والدراسات النفسية*. كلية الآداب. جامعة القاهرة. الحولية الثانية. الرسالة الأولى
- خليل، محمد سيد، محمود، مجدة أحمد، المستكاوي، طه أحمد، أبو طبرة، منى حسين (٢٠٠٤). صورة الذات والآخر: دراسات في التفاعل الاجتماعي. دار الحريري للطباعة.
- السلموني، حسام حافظ محمد (٢٠١٦). العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وأساليب إدارة الصراع لدى طلاب الجامعة. *مجلة كلية الآداب، ع ١٤، ج ٢*. ٣٠٤-٢٤١.
- سليمان، ميخائيل (١٩٨٧) صورة العرب في عقول الأمريكيين. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
- العشري، وائل محمد محمد. (٢٠١٩) أطر تقديم قضية سد النهضة في الصحافة المصرية والسودانية والإثيوبية خلال عام ٢٠١٨. *المجلة المصرية لبحوث الإعلام، ٦٧، ١٨٩-٢٧٣*.
- عطوة، أحمد (١٩٩٤). سيكولوجية التعصب. في: زين العابدين درويش، سهير فهم، طريف شوقي، الحسن عبد المنعم، أسامة أبو سريع، أحمد عطوة، شعبان جاب الله. *علم النفس الاجتماعي أسسه وتطبيقاته*. صص ٢٧٥-٣٠٢. القاهرة: مركز النشر لجامعة القاهرة.
- ليبيب، الطاهر (١٩٩٩). صورة الآخر: العربي ناظرًا ومنظورًا إليه. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
- المستكاوي، طه أحمد (١٩٩٦). صورة الإسرائيليين كما يدركها المصريون؛ دراسة نفسية. رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية الآداب، جامعة عين شمس.
- مطر، هادي عبد الحسين (٢٠١٤). إدارة الصراع في المنظمات دراسة نظرية لأسباب ومراحل الصراعات، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، ٤(١)، ٢٠-١.

Asma, M. (2024). Age and Gender Differences in Conflict Resolution Styles among Adults. *Asian Journal of Integrated Social and Behavioural Sciences*, 1, p.30-35

Bowen, K. (2015). Representing Persia: A discourse analysis of the American print media's coverage of Iran. *MEDIA LSE MSc Dissertation Series*, 36.

Brewer, N., Mitchell, P., & Weber, N. (2002). Gender role, organizational status, and conflict management styles. *International journal of conflict management*, 13(1), 78-94.

Eagly, A. H., & Kite, M. E. (1987). Are stereotypes of nationalities applied to both women and men? *Journal of personality and social psychology*, 53(3), 451.

Ellemers, N., Spears, R., & Doosje, B. (1997). Sticking together or falling apart: In-group identification as a psychological determinant of group commitment versus individual mobility. *Journal of personality and social psychology*, 72(3), 617.

Erlich, H. (2002). *The Cross and the River: Ethiopia, Egypt, and the Nile*. Boulder, CO: Lynne Rienner Publishers.

Khan, B., & Bibi, Z. (2012). An Inquiry into Conflict Management Strategies: Study of Higher Education Institutions in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Online Submission*, 2(5), 24-36.

Quist, R. M., & Resendez, M. G. (2002). Social dominance threat: Examining social dominance theory's Dominance Theory of prejudice as legitimizing myths. *Basic and Applied Social Psychology*, 24(4), 287-293

Rothgerber, H. (1997). External intergroup threat as an antecedent to perceptions in in-group and out-group homogeneity. *Journal of personality and social psychology*, 73(6), 1206.

Scheepers, D. T., & Ellemers, N. (2019). Social identity theory. In K. Sassenberg & M. Vliek (Eds.), *Social psychology in action: Evidence-based interventions from theory to practice* (pp. 129-143). Springer International Publishing

Tehrani, H. D., & Yamini, S. (2020). Personality traits and conflict resolution styles: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 157, 109794.

Terracciano, A., & McCrae, R. R. (2007). Perceptions of Americans and the Iraq invasion: Implications for understanding national character stereotypes. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38(6), 695-710.

Ting-Toomey, S., Oetzel, J. G., & Yee-Jung, K. (2001). Self-construal types and conflict management styles. *Communication Reports*, 14(2), 87-104.

Abd El-Megid, N. S. (2024). *Crafting Lives: Experiences of Ethiopian Refugees in Cairo* (Master's thesis, The American University in Cairo (Egypt)).

Abdelhamid, N. (2024). *The experiences of Ethiopian refugees in Egypt following the political tension between Egypt and Ethiopia due to the Grand Ethiopian Renaissance Dam* (Master's thesis). The American University in Cairo.

Al-Hamdan, Z., Shukri, R., & Anthony, D. (2011). Conflict management styles used by nurse managers in the Sultanate of Oman. *Journal of clinical nursing*, 20(3-4), 571-580.

Alibeli, M. A., & Yaghi, A. (2012). Theories of prejudice and attitudes toward Muslims in the United States. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(1), 21-29.

Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Reading/Addison-Wesley

Angelovska, S. (n.d.). *The significance of stereotypes and prejudice in conflict resolution: The case of North Macedonia*, 110-119

Azar, E. E., & Burton, J. W. (1986). *International Conflict Resolution: Theory and Practice* (Brighton).

Bandura, A. (2002). Social cognitive theory in cultural context. *Applied psychology*, 51(2), 269-290.

Baron, R. A. (1991). Positive effects of conflict: A cognitive perspective. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4, 25-36.

Bar-Tal, D. (1996). Development of social categories and stereotypes in early childhood: The case of "the Arab" concept formation, stereotype and attitudes by Jewish children in Israel. *International journal of intercultural relations*, 20(3-4), 341-370.

Bar-Tal, D. (1997). Formation and change of ethnic and national stereotypes: An integrative model. *International Journal of Intercultural Relations*, 21(4), 491-523

Bar-Tal, D. (1998). Societal beliefs in times of intractable conflict: The Israeli case. *International Journal of Conflict Management*, 9(1), 22-50.

Bar-Tal, D. (2011). Introduction: Conflicts and social psychology. In *Intergroup conflicts and their resolution* (pp. 1-38). Psychology Press.

Bar-Tal, D. (Ed.). (2011). *Intergroup Conflicts and Their Resolution: A Social Psychological Perspective*. Psychology Press.

Bar-Tal, D., & Labin, D. (2001). The effect of a major event on stereotyping: Terrorist attacks in Israel and Israeli adolescents' perceptions of Palestinians, Jordanians and Arabs. *European Journal of Social Psychology*, 31(3), 265-280

Bar-Tal, D., & Teichman, Y. (2005). *Stereotypes and Prejudice in Conflict: Representations of Arabs in Israeli Jewish Society*. Cambridge University Press.

Bar-Tal, D., & Teichman, Y. (2009). *Stereotypes and prejudice in conflict: Representations of Arabs in Israeli Jewish society*. Cambridge University Press.

Bar-Tal, Y., Bar-Tal, D., & Cohen-Hendeles, E. (2006). The influence of context and political identification on Israeli Jews' views of Palestinians. *Peace and Conflict*, 12(3), 229-250

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. sage.

Bayeh, E. (2015). New development in the Ethio-Egypt relations over the hydro-politics of Nile: Questioning its true prospects. *International journal of political science and development*, 3(3), 159-165.

Belay, Y. D. (2014). Kemant (ness): the quest for identity and autonomy in Ethiopian federal polity. *Developing Country Studies*, 4(18), 157-167.

Biliouri, D. (1997, March). Environmental issues as potential threats to security. In *38th annual convention of the International Studies Association, Toronto* (pp. 18-21).

Bordens, K. S., & Horwitz, I.A (2008). *Social Psychology*. 3rd ed , New york FreeLoad Press

Bowen, K. (2015). Representing Persia: A discourse analysis of the American print media's coverage of Iran. *MEDIA LSE MSc Dissertation Series*, 36.

Brahnam, S. D., Margavio, T. M., Hignite, M. A., Barrier, T. B., & Chin, J. M. (2005). A gender-based categorization of conflict resolution. *Journal of Management Development*, 24(3), 197-208

Brown, R. (2010). *Prejudice: Its Social Psychology*. 2nd ed, Oxford: Wiley-Black Well.

Brown, R., & Hewstone, M. (2005). An integrative theory of intergroup contact. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 37, pp. 255-343). Elsevier Academic Press.

Carstensen, L. L., Gottman, J. M., & Levenson, R. W. (1995). Emotional behavior in long-term marriage. *Psychology and aging*, 10(1), 140.

Chan, W., McCrae, R. R., De Fruyt, F., Jussim, L., Löckenhoff, C. E., De Bolle, M., & Terracciano, A. (2012). Stereotypes of age differences in personality traits: Universal and accurate? *Journal of personality and social psychology*, 103(6), 1050.

Chávez, R. (2003). Ethnic stereotypes: Hispanics and Mexican Americans. *Images that injure: Pictorial stereotypes in the media*, 2, 93-102.

Chin, J. L. & Trimble, j. E. (2004) . *The Psychology of Prejudice and Discrimination*. Westport : Praeger.

Civelek, A. and Dincyurek, S. (2008), "The determination of conflict resolution strategies of university students, that they use when they have conflicts with people", *Journal of The Behavior Analyst Today*, Vol. 9 Nos 9.3 & 9.4, p. 215.

Coccroft, B., & Ting-Toomey, S. (1994). Face work in japan and the United State, *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 18, 469-506

Cuddy, A. J., Fiske, S. T., & Glick, P. (2008). Warmth and competence as universal dimensions of social perception: The stereotype content model and the BIAS map. *Advances in experimental social psychology*, 40, 61-149.

Czopp, A. M., Kay, A. C., & Cheryan, S. (2015). Positive stereotypes are pervasive and powerful. *Perspectives on Psychological Science*, 10(4), 451-463

Dana, J. (2005). Conflicts of interest and strategic ignorance of harm. *Conflicts of interest: Challenges and solutions in business, law, medicine, and public policy*, 206-23.

De Dreu, C. K., & Gelfand, M. J. (Eds.). (2008). *The psychology of conflict and conflict management in organizations* (pp. 3-54). New York: Lawrence Erlbaum

De Dreu, C. K., & Weingart, L. R. (2003). Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: a meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 88(4), 741.

Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of personality and social psychology*, 56(1), 5.

Devine, P. G. (2014). Automatic and controlled processes in prejudice: The role of stereotypes and personal beliefs. In *Attitude structure and function* (pp. 181-212). Psychology Press.

Dildar, S., & Amjad, N. (2017). Gender differences in conflict resolution styles (CRS) in different roles: A systematic review. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 15(2), 37-41.

Dogan, S. (2000). Turkey as "Other" and being "Othered"—The "images" and "representations" of Turkey in Western Europe and the role they play in the "othering" of Turkey. *Unpublished MA Thesis*. University of Essex.

Doucet, L., Jehn, K. A., Weldon, E., Chen, X., & Wang, Z. (2009). Cross-cultural differences in conflict management: an inductive study of Chinese and American managers. *International Journal of Conflict Management*, 20(4): 355-376.

Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2004). Aversive racism. *Advances in experimental social psychology*, 36, 4-56.

Emerson, R., & Cook, K., (1978). Power, equity and commitment in exchange networks, *American sociological Review*, 43, 721-725. Fernandez, M. & Castro, Y., (2004). Sex differences on the Five personality factors in Spanish student, *Psychological Reports*, 95 (1), 101-106.

Fenn, P., & Gameson, R. (Eds.). (1992). *Construction conflict management and resolution*. Taylor & Francis.

Fiske, S. T. (1998). Stereotyping, prejudice, and discrimination. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (4th ed., pp. 357–411). McGraw-Hill.

Fiske, S. T., Cuddy, A. J., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878–902.

Flight, S., & Davidson, J. A. (2005, November). The influence of gender role stereotype on conflict resolution style. In *Proceedings of the Australian Psychology Society's* (Vol. 62, p. 62-65).

Gaertner, S. L., & Dovidio, J. F. (2014). *Reducing intergroup bias: The common ingroup identity model*. Psychology Press

- Galtung, J. (2004). Transcend and transform: An introduction to conflict work. Paradigm.

Gbadamosi, O., Ghanbari Baghestan, A., & Al-Mabrouk, K. (2014). Gender, age and nationality: Assessing their impact on conflict resolution styles. *Journal of Management Development*, 33(3), 245-257.

Gerbner, G., Gross, L., Morgan, M., Signorielli, N., & Shanahan, J. (2002). Growing up with television: Cultivation processes, [in:] J. Bryant, D. Zillmann (eds.), *Media Effects: Advances in Theory and Research*.

Gok, T. (2016). The Effects of Social Networking Sites on Students' Studying and Habits. *International journal of Research in Education and Science*, 2(1), 85-93.

Greeff, A. & de Bruyne, T.(2000). Conflict Management Marital Satisfaction, *Journal of Sex and Martial Therapy*, Vol. 26, 321- 334.

Group of Nile Basin (GNB), Cairo University. (2013). *Cairo University's report on Ethiopia's Great Renaissance Dam*. Egyptian Chronicles. Retrieved from [https://web.mit.edu/12.000/www/m2017/pdfs/ethiopia/cairo.pdf].

Gunkel, M., Schlaegel, C., & Taras, V. (2016). Cultural values, emotional intelligence, and conflict handling styles: A global study. *Journal of World Business*, 51(4), 568-585.

Harvey, J. (2002). Stereotypes and moral oversight in conflict resolution: What are we teaching?. *Journal of philosophy of education*, 36(4), 513-527.

Hass, J., Waechter, S., & Krause-Ono, M. (2017). *The dialectics of auto- and hetero-stereotypes in the perception of German and Japanese students* (Doctoral dissertation, Muroran Institute of Technology) .

Havenga, W. (2006). Relationships between gender/age–status differences and conflict management styles in small business. *Retrieved on August, 24, 2011.*

Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in organizational Behavior*, 32, 113-135.

Holt, J. L., & DeVore, C. J. (2005). Culture, gender, organizational role, and styles of conflict resolution: A meta-analysis. *International Journal of Intercultural Relations*, 29(2), 165-196.

Hopkins, N., & Murdoch, N. (1999). The role of the ‘other’ in national identity: exploring the context-dependence of the national ingroup stereotype. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 9(5), 321-338.

Jehn, K., (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of in-group conflict, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 40, 256-282.

Jensen- Campbell, L., & Graziano, W., (2005). Methodologies for studying personality processes in interpersonal conflict. *International Negotiation*, 10(1) 165-182.

Johnson, D., Johnson, R., & Tjosvold, D., (2000). Constructive controversy: The value of intellectual opposition. In M. Deutsch and P. T Coleman (Eds.), *The handbook of conflict resolution: Theory and Practice*, San Francisco: Jossey-Bass, 65-85.

Kelley, H., & Thomas, K., (1975). Interpersonal conflict-handling behavior as reflection of Jungian personality dimensions. *Psychological Reports*, 37, 971-980.

Kilmann, R. H., & Thomas, K. W. (1975). *Interpersonal conflict-handling behavior as reflections of Jungian personality dimensions*. *Psychological Reports*, 37(3 Pt 1), 971–980.

Kloskowska, A., (1993). Cultural polymorphism and national stereotypes. *Polish Sociological Review*, 177-186.

Kochan, T. A. (1974). The Resolution of Conflict: Constructive and Destructive Processes.

Koenig, A. M., & Eagly, A. H. (2014). Evidence for the social role theory of stereotype content: observations of groups' roles shape stereotypes. *Journal of personality and social psychology*, 107(3), 371.

Koomen, W., & Bähler, M. (1996). National stereotypes: Common representations and ingroup favouritism. *European Journal of Social Psychology*, 26(2), 325-331.

Korabik, K., Baril, G. L., & Watson, C. (1993). Managers' conflict management style and leadership effectiveness: The moderating effects of gender. *Sex roles*, 29, 405-420.

Lee, T. L & Susan T. Fiske. (2006). Not an outgroup, not yet an ingroup: Immigrants in the stereotype content model. *International Journal of Intercultural Relations*, 30(6), 751-768.

Levant, R. (1996). The new psychology of men, professional psychology: Research and Practice, vol. 27, (3), 259-265.

Levy, S. R., & Hughes, J. M. (2009). Development of Racial and Ethnic Prejudice Among Children. In :T. Nelson (Eds.). *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination*. (PP.23-39). New York: Taylor & Francis Group.

Lim, L. L. (2009). The influences of harmony motives and implicit beliefs on conflict styles of the collectivist. *International Journal of Psychology*, 44(6), 401-409.

Liu, J. H. (2012). A cultural perspective on intergroup relations and social identity. *Online readings in psychology and culture*, 5(3), 5.

Malim, T., Birch, A., Malim, T., & Birch, A. (1998). Conflict and cooperation. *Introductory Psychology*, 614-647.

Markus, H. R., & Kitayama, S. (2014). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. In *College student development and academic life* (pp. 264-293). Routledge.

Marx, K., & Engels, F., (1964). *The communist manifesto* (P. M. Sweezy, Trans.). New York: Modern Reader Press. (Original work published 1894).

Messina, E. G. (2004). Psychological perspectives on the stigmatization of Italian Americans in the American media. *The Psychotherapy Patient*, 13(1-2), 87-121
Niemann, Y. F. (2001). Stereotypes about Chicanas and Chicanos: Implications for counseling. *The Counseling Psychologist*, 29(1), 55-90.

Miller, K. (2015). *Organizational communication: Approaches and processes*. Cengage Learning:stamford.

Moghaddam, F. M., & Taylor, D. M. (1994). *Theories of intergroup relations: International social psychological perspectives*. Bloomsbury Publishing USA.

Morgan, R., & Hunt, S., (1994). The commitment-trust theory of relationship marketing, *Journal of Marketing*, 58, 20-38

Myers, D.(2010 A). *Social Psychology*. 10th ed, New York: Mc Graw-Hill Companies Inc.

Ndiayea, I. A., & Ndiayea, B. (2014). Sociocultural stereotypes in media and intercultural communication (Africa in the Polish media). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 154, 72-76.

Nietzel, B. (2016). Propaganda, psychological warfare and communication research in the USA and the Soviet Union during the Cold War. *History of the Human Sciences*, 29(4-5), 59-76.

North Central College. (2022, September 13). *Why is conflict resolution important?* <https://www.northcentralcollege.edu/news/2022/09/13/why-conflict-resolution-important>

Ohbuchi, K. I., & Atsumi, E. (2010). Avoidance brings Japanese employees what they care about in conflict management: Its functionality and “good member” image. *Negotiation and Conflict Management Research*, 3(2), 117-129.

Oluwakemi, G., Abbas, G., Khalil, A., (2014). Gender,age and nationality: Assessing their Impact on conflict resolution styles, *Journal of Management development*, vol. 33, No. 3, pp. 245-257.

Pettigrew, T. F. (1998). Intergroup contact theory. *Annual review of psychology*, 49(1), 65-85.

Poppe, E., & Linssen, H. (1999). In-group favouritism and the reflection of realistic dimensions of difference between national states in Central and Eastern European nationality stereotypes. *British Journal of Social Psychology*, 38(1), 85-102.

Rahim, M. A. (1983). A measure of styles of handling interpersonal conflict. *Academy of Management journal*, 26(2), 368-376.

Ranganayakulu, K. C. S. (2005). *Organisational behaviour*. Atlantic Publishers & Dist: New Delhi.

Rothermund, K., & de Paula Couto, M. C. P. (2023). Age stereotypes: Dimensions, origins, and consequences. *Current Opinion in Psychology*, 101747.

Rubin, J. Z., Pruitt, D. G., & Kim, S. H. (1994). *Social conflict: Escalation, stalemate, and settlement*. McGraw-Hill Book Company.

Sergent, M. T., Woods, P. A., & Sedlacek, W. E. (1992). University student attitudes toward Arabs: Intervention implications. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 20(3), 123-131.

Shaikh, A. R., Alhoori, H., & Sun, M. (2023). YouTube and science: models for research impact. *Scientometrics*, 128(2), 933-955.

Shaikh, S. (2023). Conflict management, effect of gender in different enterprises: Empirical literature review. *Sustainable Business and Society in Emerging Economies*, 4(1), 1-10.

Shamir, M., & Sagiv-Schifter, T. (2006). Conflict, identity, and tolerance: Israel in the Al-Aqsa intifada. *Political Psychology*, 27(4), 569-595.

Sheridan, L. P., & Gillett, R. (2005). Major world events and discrimination. *Asian Journal of Social Psychology*, 8(2), 191-197.

Sherif, M. (2015). *Group conflict and co-operation: Their social psychology*. Psychology Press.

Sinha, A. K. P., & Upadhyaya, O. P. (1960). Change and persistence in the stereotypes of university students toward different ethnic groups during Sino-Indian border dispute. *The Journal of Social Psychology*, 52(1), 31-39.

Skitka, L. J., Bauman, C. W., & Mullen, E. (2004). Political tolerance and coming to psychological closure following the September 11, 2001, terrorist attacks: An integrative approach. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(6), 743-756.

Small, M. (1974). How we learned to love the Russians: American media and the Soviet Union during World War II. *The Historian*, 36(3), 455-478.

Sorenson, P., Hawkins, K., and Sorenson, R., (1995). Gender, psychological type and conflict style preference, *Management Communication Quarterly*, vol. 9 (1), 115-126.

Sosina, A. (1994). Ethiopia's foreign policy. *Ethioscope*, 1(1), 3-10.

Spyridon, L. I. (2008). Conflict management styles and the gender. (Unpublished master's thesis). City University

Stangor, C. (2009). The study of stereotyping, prejudice and discrimination within social psychology: A quick history of theory and research In TD Nelson (Ed.), *Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination* (pp. 1-22). *Hadboken: Taylor & Francis*.

Stephan , W., & Stephan, C.(2001). *Improving Intergroup Relations*. California, Sage publication, Inc.

Stephan, W. G. (2008). Psychological and communication processes associated with intergroup conflict resolution. *Small group research*, 39(1), 28-41.

Stephan, W. G., Diaz-Loving, R., & Duran, A. (2000). Integrated threat theory and intercultural attitudes: Mexico and the United States. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 31(2), 240-249.

Stephan,W. G.,Ybarra, O., &Morrison, K. R. (2009).Intergroup Threat Theory. In: T. Nelson (Eds.). *Handbook of prejudice, stereotyping and discrimination*.PP.43-55) ,New York: Taylor & Francis Group.

Stroescu, O. C., & Popa, D. (2012). Ethnic stereotyping in the Greek history textbooks, 1974-1988. Main aspects of the educational language used for depicting the Turks. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 5124-5127.

Stroescu, O. C., & Popa, D. (2012). Representations of turks in the Greek press during the aegean crises of 1976 and 1987. Reinforcing history textbooks stereotypes. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 47, 2134-2139.

Tabassum, N., & Nayak, B. S. (2021). Gender stereotypes and their impact on women's career progressions from a managerial perspective. *IIM Kozhikode Society & Management Review*, 10(2), 192-

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 7-24). Chicago: Nelson-Hall. Taylor, S., Peplau, L., & Sears, D. (2006). *Social Psychology*. 12th ed, New York: Prentice-Hall International, Inc.

Thakore, D. (2013). Conflict and conflict management. *Iosr Journal Of Business And Management (Iosr-Jbm)*, 8(6), 07-16.

Thomas, K. W. (2008). Thomas-kilmann conflict mode. *TKI Profile and Interpretive Report*, 1(11).

Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (2007). *Conflict mode instrument*. Langara College.

Tjosvold, D. (2008). The conflict-positive organization: It depends upon us. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(1), 19-28.

Ufkes, E. G., Otten, S., van der Zee, K. I., Giebels, E., & Dovidio, J. F. (2012). The effect of stereotype content on anger versus contempt in "day-to-day" conflicts. *Group Processes & Intergroup Relations*, 15(1), 57-74.

United States Agency for International Development (USAID). (2014). *Water and conflict: A toolkit for programming*. Washington, DC: USAI

Vorauer, J. D., Hunter, A. J., Main, K. J., & Roy, S. A. (2000). Meta-stereotype activation and the avoidance of intergroup interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(4), 676-697.

Vuković, M. (2008). The identification of water conflict and its resolution. *FACTA UNIVERSITATIS-Philosophy, Sociology, Psychology and History*, (01), 81-93.

Wafa, S.A. and Lim, I.T. (1997), "Malaysian managers: a study of their personality traits and conflict handling behavior", *Asian Journal of Management Research Rev*, Vol. 32, pp. 42-54.

Webster, K., Chen, C., & Beardsley, K. (2019). Conflict, peace, and the evolution of women's empowerment. *International Organization*, 73(2), 255-289.

Weitz, B., & Jap, S., (1995). Relationship marketing and distribution channels, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 23(4), 305-320.

Werner, H., (2010). Gender and age differences in conflict management within small businesses, *Journal of Human Resource Management*, vol. 6, No. 1, 22-28.

Whitley, B. E., & Kite M. E. (2010). *The Psychology of Prejudice and Discrimination*. 2nd ed , New York :Wadsworth.

Zárate, M. A., Garcia, B., Garza, A. A., & Hitlan, R. T. (2004). Cultural threat and perceived realistic group conflict as dual predictors of prejudice. *Journal of experimental social psychology*, 40(1), 99-105

Zarkada, A. (2001). Stereotyping in international business. In C. Cooper, S. Cartwright, & C. Earley (Eds.), *The International Handbook of Organizational Culture and Climate* (pp. 391–406). Wiley.

Zhang, L. (2015). Stereotypes of Chinese by American college students: Media use and perceived realism. *International Journal of Communication*, 9, 20.

Zhu, L. (2007). *Media effects on Chinese and American stereotypes in college settings* (Doctoral dissertation, The University of Texas at Arlington).

Zhuk, S. (2014). Hollywood's insidious charms: The impact of American cinema and television on the Soviet Union during the Cold War. *Cold War History*, 14(4), 593–617.

The Relative Contribution of Stereotypes about Ethiopians in Predicting the Preferred Conflict Management Styles among Egyptians in the Grand Ethiopian Renaissance Dam (GERD) Crisis

Abstract

The study aimed to identify the relative contribution of stereotypes about Ethiopians in predicting the preferred conflict management styles among Egyptians regarding the Grand Ethiopian Renaissance Dam crisis, to examine the relationship between stereotypes about Ethiopians and preferred conflict management styles among Egyptians concerning the crisis, and to detect differences in the degree of stereotypes and preferred conflict management styles according to gender and age. The main sample consisted of 268 participants (university students, graduates, and faculty members), including 103 males (38.4%) and 165 females (61.6%), aged between 19 and 62 years. The researchers applied a stereotype scale developed by themselves and a conflict management styles scale prepared by Al-Salamoni (2016). The results revealed a statistically significant positive correlation between positive stereotypes and the accommodation, avoidance, and compromise styles, and a statistically significant negative correlation between positive stereotypes and the competing style. There was a statistically significant positive correlation between negative stereotypes and the competing style and a statistically significant negative correlation between negative stereotypes and the accommodation, collaboration, and avoidance styles. Statistically significant differences appeared between males and females in positive stereotypes favoring males and in negative stereotypes favoring females. No statistically significant differences were found between genders in preferred conflict management styles. Statistically significant differences were found between older and younger participants in positive stereotypes favoring the older group and in negative stereotypes favoring the younger group, with no significant differences in conflict management styles between age groups. Negative stereotypes predicted the use of the competing style, while positive stereotypes predicted the use of competing, accommodation, and avoidance styles to manage conflict.