



\* Corresponding Author

**Kareem Anwar Jasem**  
University of Wasit – College  
of Education for Pure  
Sciences

**Email:**

[Kjasem@uowasit.edu.iq](mailto:Kjasem@uowasit.edu.iq)

**Keywords:** Attitudinal  
and Behavioral Openness,  
Intellectual Humility

Article history:

Received: 2025-03-18

Accepted: 2025-04-28

Available online: 2025-08-01



## The Attitudinal and Behavioral Openness and its relation to intellectual humility among health employees

### ABSTRACT

The present study aims to examine Attitudinal and Behavioral Openness and Intellectual Humility among employees in the healthcare sector, as well as to investigate the correlation between these two variables. The study was conducted on a sample of 326 employees during the year 2025. To achieve the research objectives, the researchers utilized the Attitudinal and Behavioral Openness Scale developed by Caligiuri et al. (2000), consisting of 20 items, and the Intellectual Humility Scale developed by Ameen (2023), also consisting of 20 items. After verifying the validity and reliability of both scales, they were administered to the study sample. Data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The findings revealed that the participants demonstrated a high level of Attitudinal and Behavioral Openness and Intellectual Humility. Furthermore, a positive correlation was found between Attitudinal and Behavioral Openness and Intellectual Humility. Based on these findings, several recommendations and suggestions were proposed.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution License (CC BY 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>  
DOI: <https://doi.org/10.31185/wjfh.Vol21.Iss3.954>

## الانفتاح المواقفي والسلوكي وعلاقته بالتواضع

### الفكري لدى العاملين في القطاع الصحي

م.م. كريم انور جاسم / جامعة واسط  
كلية التربية للعلوم الصرفة

#### المُستخلص

هدف البحث الحالي الى التعرف على الانفتاح المواقفي والسلوكي والتواضع الفكري لدى العاملين في القطاع الصحي، فضلا عن التعرف على العلاقة الارتباطية بين الانفتاح المواقفي والسلوكي والتواضع الفكري. وقد اقتصر البحث الحالي على عينة بلغت (326) موظفا وموظفة للعام (2025). ولتحقيق أهداف البحث استعمل الباحثان مقياس الانفتاح المواقفي والسلوكي الذي أعده كاليجيوري، وآخرون (Caligiuri et al. (2000) والمتكون من (20) فقرة، ومقياس التواضع الفكري الذي أعده أمين (2023) والمتكون من (20) فقرة، وبعد التحقق من صدق وثبات المقياسين تم تطبيقهما على عينة البحث، وعبر استعمال البرنامج الإحصائي (SPSS) توصل الباحثان الى النتائج الآتية: وجود انفتاح موقفي وسلوكي لدى أفراد عينة البحث، ووجود تواضع فكري، فضلا عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الانفتاح المواقفي والسلوكي والتواضع الفكري، وقد تم وضع عددا من التوصيات والمقترحات في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث الحالي.

الكلمات المفتاحية : الانفتاح المواقفي والسلوكي، التواضع الفكري

#### الفصل الاول

##### تعريف بالبحث

##### مشكلة البحث:

لقد أدركت المؤسسات والمنظمات في بيئات العمل المعاصرة قيمة تعزيز بيئة تتسم بالانفتاح بين الموظفين، فإن الأبحاث حول هذا المتغير لا تزال غير وافية نسبياً، فقد أشارت بعض الدراسات في هذا السياق إلى أن الأفراد يكونون أكثر انفتاحاً على الإقناع عندما يعانون من ازدواجية عالية في المواقف تجاه الهدف، وهذا يعني أن الأفراد يكونون متناقضين عندما تحتوي مواقفهم تجاه شيء ما على عناصر إيجابية وسلبية متضاربة (Martin & Gita,2007,p.506). فضلا عن أن المواقف سوف تكون أقل مقاومة للإقناع كلما كانت بنيتها الأساسية أقل اتساقاً، إذ إن الأفراد يكونون أكثر عرضة للتأثر بآراء الآخرين عندما يعانون من مستويات أعلى من التناقض في المواقف تجاه قضية معينة، كما أن المستويات الأعلى من التناقض في المواقف تخلق شعوراً بعدم الارتياح، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى حث الأفراد إلى البحث عن معلومات توافقية حول الهدف من أجل حل الصراع وتقليل التنافر، وعليه فإن الموظفين الذين يظهرون مستويات ضعيفة من الانفتاح المواقفي يكونون أقل استعداداً للمشاركة في الحوار والتعاون، ومن المرجح أن لا يعزز الموظفون الذين يظهرون انفتاحاً سلوكياً ضعيفاً العلاقات الشخصية ولا يساهمون في ثقافة الثقة، ولا يسهلون تبادل المعرفة داخل المنظمة او المؤسسة (Kruglanski et al.,2005,p.351).

فضلا عن ذلك، فإن العوامل السياقية التي تؤثر على التواضع الفكري في مكان العمل تشكل نوعاً آخر من التعقيد البحثي في هذا المفهوم، إذ يمكن للبتابين في الثقافة التنظيمية وأنماط القيادة الإدارية أن يؤثر بشكل كبير على كيفية التعبير عن التواضع وإدراكه، ففي بيئات العمل شديدة التنافسية مثلاً، قد يكون الموظفون أقل ميلاً إلى إظهار التواضع بسبب الخوف من الحكم أو التهديدات المتصورة

لمكانتهم المهنية، كما أن هناك عقبة كبيرة أخرى لمفهوم التواضع الفكري، وهي إمكانية سوء تفسيره أو تبسيطه بشكل مفرط، فقد يُخطئ بعضهم في فهم التواضع الفكري على أنه افتقار إلى الثقة أو الحزم، وهو ما قد يؤدي إلى وصم الموظفين الذين يظهرون ميولاً إلى التواضع (Hopkin et al.,2014,p.51). واستناداً إلى ما تقدم، فإنه يمكن إبراز مشكلة البحث الحالي عبر التساؤل الآتي:

إلى أي مدى يظهر الانفتاح المواقفي والسلوكي والتواضع الفكري لدى العاملين؟ وما طبيعة العلاقة بينهما؟.

### أهمية البحث:

إن التنوع المحلي والمنافسة العالمية قد أدت إلى ظهور الحاجة إلى تطوير الموظفين من مهاراتهم في المنظمات والمؤسسات العاملين بها، فالمنظمات المحلية في الوقت الراهن تحتاج إلى أفراد منفتحين ومتقبلين للتنوع ويمكنهم تبني التنوع بوصفه مصدراً للميزة التنافسية لمنظماتهم، فالانفتاح المواقفي والسلوكي الذي يتميز بالاستعداد للاستماع إلى الأفكار الجديدة، وتبني التغيير، والانخراط بشكل بناء مع وجهات نظر متنوعة، هو ليس مجرد مهارة ناعمة، بل هو محرك حاسم لنجاح المنظمة إذ إن فهم أهميته يمكن أن يؤثر إيجاباً على استراتيجيات التوظيف، ويعزز ديناميكيات فريق العمل، ويعزز ثقافة الابتكار (Caligiuri et al.,2000,p.28). وفي جوهره، تكمن أهمية الانفتاح المواقفي والسلوكي في كونه يعكس عقلية الموظف تجاه التغيير والتنوع، فالأفراد الذين يظهرون مستويات مرتفعة من الانفتاح المواقفي والسلوكي هم أكثر عرضة لإدراك التغيير بوصفه فرصة للنمو وليس تهديداً، إذ إن هذه القدرة على التكيف تعد أمراً حيويًا في بيئة الأعمال السريعة الخطى اليوم، إذ تتطلب التطورات التكنولوجية ومتطلبات العمل المتغيرة التطور المستمر، فالموظفون الذين يرحبون بالأفكار الجديدة يساهمون في مرونة المنظمة، مما يمكن من التحول بسرعة استجابة للتحديات الخارجية، ومن ثم، فإن الانفتاح المواقفي والسلوكي يمكن أن يساعد في نهاية المطاف في تسهيل قبول التنوع الثقافي، وسيكون لدى الموظفين الأكثر انفتاحاً وجهات نظر أقل صرامة حول الصواب والخطأ، وما هو مناسب وغير مناسب، وما إلى ذلك، وينظرون إلى أفكارهم ومعاييرهم وأنماط سلوكهم على أنها صحيحة نوعاً ما وسوف يبذلون الكثير من الجهد لفهم الآخرين من الخلفيات الثقافية الأخرى (Ali & Osvaldo,2009,p.458). فضلاً عن ذلك، فإن أهمية الانفتاح المواقفي والسلوكي تكمن في التعبير عنه في التفاعلات البناءة بين الموظفين، وهو يشمل الاستعداد للمشاركة في الحوار وتبادل المعرفة وطلب الملاحظات، إذ إن المنظمات التي تروج للانفتاح المواقفي والسلوكي تخلق جوّاً تعاونياً يشعر فيه الموظفون بالتقدير والاحترام، فإن مثل هذه البيئة الشاملة في العمل تشجع الأفراد على التعبير عن آرائهم ومشاركة الحلول المبتكرة، والتي يمكن أن تعزز قدرات حل المشكلات وتحفز الإبداع (Martin & Gita,2007,p.507).

إلى جانب ذلك، أثار التواضع الفكري اهتماماً بحثياً في السنوات الأخيرة بوصفه موضوعاً مهماً، فتم تصور التواضع الفكري بوصفه سمة وفضيلة، إذ يعزز التواضع الفكري نتائج جيدة، كالمساهمة في تحقيق الانفتاح المواقفي والسلوكي للأفراد، فالأفراد المتواضعون فكرياً يفهمون ويقبلون أن قدراتهم المعرفية ليست مثالية وأن وجهات نظرهم قد تكون خاطئة في بعض الأحيان، وهذا من شأنه أن يحمي الأفراد من قبول وجهات النظر الحالية بشكل غير ناقد على أنها دقيقة بالضرورة، ومن ثم، فإن التواضع الفكري له أهمية في كونه يساهم في الصحة النفسية للأفراد التي تتضمن الانفتاح على المعلومات الجديدة التي قد تعمل على تحسين المعرفة الحالية، وفي هذا التصور، تتضمن الصحة النفسية استقلالاً صحياً بين الفكر والأنا، مما يعني أن الأفراد لن يشعروا بالتهديد من الخلافات الفكرية، ولن يكونوا واثقين بشكل مفرط من معرفتهم، وسيحترمون وجهات نظر الآخرين، وسيكونون منفتحين على مراجعة وجهات نظرهم عندما يكون ذلك ضرورياً (Krumrei-Mancuso & Rouse,2016,p.210). فضلاً عن ذلك، فإن إحدى أهم مزايا التواضع الفكري تتمثل في دوره في تعزيز التواصل الفعال، فالموظفون الذين يظهرون التواضع الفكري يميلون أكثر إلى الاستماع بنشاط إلى

زملائهم، والاعتراف بقيمة تباين وجهات النظر، إذ لا يعمل هذا الانخراط النشط على تسهيل المناقشات الأكثر ثراءً فحسب، بل إنه يعزز أيضًا بيئة يشعر فيها الموظفون بالأمان للتعبير عن أفكارهم دون خوف من العقوبة أو من الحكم عليهم سلباً، ونتيجة لهذا، يمكن للمنظمات والمؤسسات الاستفادة من مجموعة أوسع من الأفكار أثناء عمليات حل المشكلات، مما يؤدي إلى حلول أكثر شمولاً وإبداعاً، فالأفراد المتواضعون فكرياً يتمتعون بالمعرفة والذكاء، إذ إن هنالك ارتباط بين التواضع الفكري واكتساب المعرفة والذي قد يكون بسبب المعالجة الانتباهية التفاضلية عند التعرض لمعلومات جديدة، فقد يكتسب الأفراد المتواضعون فكرياً المزيد من المعرفة؛ لأنهم يولون المزيد من الاهتمام للمعلومات الجديدة (Deffler et al.,2016,p.256).

#### أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي الى التعرف على:

- 1- الانفتاح المواقفي والسلوكي لدى العاملين في القطاع الصحي.
- 2- التواضع الفكري لدى العاملين في القطاع الصحي.
- 3- العلاقة الارتباطية بين الانفتاح المواقفي والسلوكي والتواضع الفكري لدى العاملين في القطاع الصحي.

#### حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالموظفين من القطاع الصحي العاملين في بعض مؤسسات الصحة المحلية ضمن مركز محافظة واسط للعام (2025).

#### تحديد المصطلحات:

- 1- الانفتاح المواقفي والسلوكي:-- عرفه كل من:  
- كاليجوري، وآخرون (2000) Caligiuri et al.:  
المرونة في مواقف الفرد وسلوكياته والتي تؤدي إلى قدرة الفرد على العمل بفعالية في بيئات متعددة متنوعة Caligiuri et al. (2000,p.29).

- مارتن و جيتا (2007) Martin & Gita:

استعداد الأفراد للنظر في الأفكار ووجهات النظر والتجارب الجديدة وتقبلها، وهو مكون حيوي للتواصل الفعال والعلاقات الشخصية والتقدم المجتمعي (Martin & Gita,2007,p.506).

- بورست، وآخرون (2020) Borst et al.:

خصائص نفسية أو جوانب الذات المرتبطة بشكل عام بالمرونة ويشير إلى القدرة على التحكم في البيئة والتأثير عليها بنجاح (Borst et al.,2020,p.631).

تبنى الباحثان تعريف كاليجيوري، وآخرون (2000) Caligiuri et al. لكونهما تبنيا مقياسهم.

- التعريف الإجرائي:

الدرجة التي يحصل عليها المستجيب عبر إجابته عن فقرات مقياس الانفتاح المواقفي والسلوكي المتبنى من قبل الباحثين.

2- التواضع الفكري:- عرفه كل من:

- اليزابث، وآخرون (2019) Elizabeth et al.:

سمة نفسية تتضمن التسامح، والتعاطف، والإيثار، والإحسان، وقلة السعي إلى السلطة، وهو يسهل من اكتساب المعرفة من الآخرين، ومن ثم فهو لا يتعلق فقط بالوعي بحدود معرفة المرء، بل يشمل أيضًا الثقة في المعرفة التي يمتلكها المرء (Elizabeth et al.,2019,p.4)

- أمين (2023):

هو الاعتراف بأن الاختلاف في الأفكار والمعتقدات مع الآخرين هو ليس تهديدا بحد ذاته، بل الإدراك بأن الأفكار الشخصية يمكن أن تكون قابلة للخطأ ووجود انفتاح على وجهات نظر الآخرين على الرغم من تعارضها مع وجهات نظر الفرد (أمين،2023،ص.487).

- بوز و فازيو (2024) Bowes & Fazio:

الرغبة في الاعتراف بحدود وجهات نظر المرء والبقاء منفتحًا على الأدلة الجديدة وهو يرتبط بانخفاض قابلية تلقي المعلومات المضللة، لأنه يسهل القدرة أو الدافع للتوقف والتفكير والنظر في إمكانية أن تكون وجهات نظر المرء محدودة بالضرورة وأحيانًا خاطئة (Bowes & Fazio,2024,p.4).

- التعريف النظري:

تبنى الباحثان تعريف أمين (2023) لكونهما تبنيا مقياسه.

- التعريف الإجرائي:

الدرجة التي يحصل عليها المستجيب عبر إجابته عن فقرات مقياس التواضع الفكري المتبنى من قبل الباحثين.

## الفصل الثاني

### إطار نظري ودراسات سابقة

المحور الأول:- إطار نظري:

إن الانفتاح سواء على المستوى السلوكي أو على المستوى السلوكي، يشكل عدسة حاسمة لتقييم النهج الفردي والمجمعي في التعامل مع التنوع والابتكار والعلاقات الشخصية، ومن الناحية التاريخية، يمكن إرجاع مفهوم الانفتاح إلى الاستفسارات الفلسفية القديمة حول طبيعة المعرفة والذات، فقد أكد الإغريق، وخاصة من خلال أعمال سقراط وأفلاطون وأرسطو، الاستقصاء والحوار بوصفهما أساساً لاكتساب المعرفة، وفي القرنين التاسع عشر والعشرين، ساهم توسع التجارة العالمية والهجرة في تحفيز تطور الانفتاح السلوكي. وشهدت هذه الفترة إرساء نماذج اجتماعية جديدة اعترفت بأهمية التعددية الثقافية وأهمية احتضان الاختلاف. وبدأت مجالات علم الاجتماع والأنثروبولوجيا الناشئة في تأكيد الحاجة إلى الحساسية الثقافية وفهم وجهات النظر العالمية المتنوعة، من جانب آخر فرض كل من التنوع المحلي والمنافسة العالمية، نشوء الحاجة إلى نوع جديد من الموظفين في المنظمات، فالمنظمات المحلية اليوم تحتاج إلى أشخاص منفتحين ومتقبلين للتنوع وقادرين على احتضان التنوع كمصدر للميزة التنافسية لمنظمتهم، وفيما يتصل بالمنظمات التي توسع عملياتها على الصعيد العالمي، فإنها أيضاً لديها حاجة متزايدة إلى موظفين قادرين على العمل بكفاءة في بيئات أجنبية، مع زملاء وعملاء أجانب، وما إلى ذلك، وعلى هذا فإن التنوع الداخلي والدولي على حد سواء قد عزز الحاجة إلى موظفين يتمتعون بالشخصيات التي تمكنهم من التأقلم في المواقف الثقافية المتبادلة (Caligiuri et al.,2000,p.28).

وفضلاً عن ذلك، واستجابة لهذه الحاجة إلى الموارد البشرية، تحاول كثير من المنظمات اختيار الأفراد الذين يبدو أنهم يتمتعون بشخصيات أكثر تقبلاً للتنوع وبشكل عام، فإن سمات شخصية الأفراد هي خصائص دائمة تجعلهم أكثر استعداداً للتصرف بطرق معينة، في ظل مواقف معينة، فعلى سبيل المثال، من المرجح أن يشغل الأشخاص المنفتحون وظائف تتطلب التحدث أمام الجمهور أكثر من أولئك الانطوائيين، وعلى نحو مماثل، من المرجح أن يشغل الأشخاص المثقفون وظائف تتطلب مهارات معرفية أكثر من الأشخاص الأقل نداءً، وقد اقترح كثير من الباحثين نموذجاً للشخصية يتألف من خمسة عوامل (الخمسة الكبار للشخصية) والذي يشمل جميع سمات الشخصية بما فيها الانفتاح، إذ يفيد الانفتاح في المساعدة على تسهيل قبول التنوع الثقافي، إذ سيكون لدى الأفراد الأكثر انفتاحاً وجهات نظر أقل صرامة حول الصواب والخطأ، وما هو مناسب وغير مناسب، وما إلى ذلك، إذ إن أولئك الذين هم أقل انفتاحاً ينظرون إلى أفكارهم ومعاييرهم وأنماط سلوكهم على أنها صحيحة وأفكار ومعايير وأنماط سلوك الآخرين على أنها غير صحيحة وسوف يبذلون القليل من الجهد لفهم "الأشخاص من الثقافات والخلفيات الأخرى، لذا يأتي مفهوم الانفتاح المواقفي والسلوكي بوصفه تقبلاً لأفكار ومعايير وأنماط سلوك الآخرين ومرونة في التعامل معهم (Borst et al.,2020,p.617).

### الانفتاح المواقفي والسلوكي والقدرة على الإقناع:

في العملية المعقدة للتفاعل الانساني، يعمل مفهوم الانفتاح المواقفي والسلوكي بوصفه عنصر أساسي في عمليات الإقناع، إذ إن فهم هذا المفهوم لا يثري الفهم للفروق الفردية في تقبل التغيير فحسب، بل يعزز أيضاً قدرة الفرد على التعامل بشكل فعال مع الآخرين، ففي جوهره، يشير الانفتاح المواقفي والسلوكي إلى استعداد الفرد للنظر في أفكار ووجهات نظر جديدة، وهو سمة تتميز بالمرونة المعرفية والفضول والموقف غير الدفاعي تجاه الأفكار التي تتعكس مع المعتقدات الراسخة للفرد، كما يتعلق الانفتاح المواقفي والسلوكي باستعداد الفرد للانخراط في أفعال وسلوكيات تعكس هذه المرونة في المواقف (Martin & Gita,2007,p.506). وقد أشارت الأبحاث في هذا الصدد إلى أن الأفراد يكونون أكثر انفتاحاً على الإقناع عندما يعانون من تناقض كبير في المواقف تجاه الشيء المستهدف، فالمواقف تكون متناقضة عندما يتم تقييم الهدف بشكل إيجابي وسلب في الوقت نفسه، أي إن الأفراد يكونون متناقضين عندما تحتوي مواقفهم تجاه شيء ما على عناصر إيجابية وسلبية متضاربة وستكون المواقف أقل مقاومة للإقناع كلما كانت

بنيتها الأساسية أقل اتساقًا، ونظرًا لأن المواقف المتناقضة تتشكل من التقييمات الإيجابية والسلبية المتضاربة حول شيء ما، فإن بنيتها غير متسقة بطبيعتها ومن ثم تكون أكثر عرضة لمحاولات الإقناع، إذ يأتي الدعم لهذه الفكرة من اكتشاف أرميتاج وكونر (2000) Armitage and Conner في أن العاملين في المستشفيات الذين لديهم مستويات أعلى (مقابل مستويات أقل) من التناقض في المواقف تجاه الأنظمة الغذائية منخفضة الدهون كانوا أكثر إقناعًا برسالة مؤيدة للأنظمة الغذائية منخفضة الدهون، إذ إن الأفراد أكثر عرضة للتأثر بأراء الآخرين عندما يعانون من مستويات أعلى من التناقض في المواقف (Armitage & Conner, 2000, p.1422) إلى جانب ذلك، فإنه لا يمكن المبالغة في أهمية الانفتاح في سياق الإقناع، فالإقناع في الأساس هو محاولة للتأثير على معتقدات الآخرين أو مواقفهم أو سلوكياتهم والأفراد الذين يظهرون مستويات عالية من الانفتاح في المواقف والسلوكيات هم عادة أكثر استعدادًا للجهود الإقناعية فهم لا يتقبلون الأفكار الجديدة بسهولة أكبر فحسب، بل إنهم يميلون أيضًا إلى تجربة سلوكيات جديدة تتوافق مع هذه الأفكار، وهذا الانخراط الديناميكي ضروري للتواصل الفعال، وخاصة في البيئات التي يكون فيها التغيير ضروريًا مثل البيئات التنظيمية، أو السياقات العلاجية، أو حتى العلاقات الشخصية، وهذا يبرز دور الثقة والتعاطف في تعزيز الانفتاح، فعندما ينشئ القائمون على الاتصال علاقة مبنية على الثقة، فإنهم يخلقون بيئة يشعر فيها الأفراد بالأمان لتقبل الأفكار الجديدة دون خوف من الحكم، ويعزز التواصل المتعاطف الذي يتضمن الاستماع النشط والتحقق من صحة مشاعر الآخرين، هذا الانفتاح، ومع إدراك الأفراد للأصالة والاهتمام الحقيقي، يصبحون أكثر ميلًا إلى خفض دفاعاتهم ويصبحون متقبلين للرسائل المقنعة، وهذا يستند إلى أبحاث سابقة أظهرت أن التناقض يزيد من قابلية الإقناع، وعلى الرغم من أن الأفراد الذين يعانون من تناقض منخفض أو مرتفع قد يكون لديهم مستويات منخفضة من المعرفة حول قضية ما، فإن الأفراد الأكثر تناقضًا هم أكثر عرضة لقبول الرسائل بغض النظر عن التشخيص المتصور لمصدرهم (Martin & Gita, 2007, p.513).

### الانفتاح المواقفي والسلوكي والثقة بين الأفراد:

يعمل كل من الانفتاح والثقة عبر التفاعل الإنساني المعقد بوصفهما خيوطا أساسية لجمع الأفراد في نسيج اجتماعي متماسك، إذ إن هذان العنصران لا يشكلان جزءًا لا يتجزأ من العلاقات الشخصية فحسب، وأيضًا من الوظائف المجتمعية الأوسع، مثل تماسك المجتمع، والفعالية التنظيمية، والديناميكيات الشخصية، فيرى أرو (Arrow (1972 أن الثقة ضرورية لتحقيق النجاح الاقتصادي للمجتمع، فالثقة تشجع السلوك التعاوني وتمكن المجتمع من إنتاج نتائج فعالة اجتماعيًا، وتساهم الثقة في تحقيق أداء متفوق لجميع المؤسسات الاجتماعية عبر خفض تكاليف المعاملات وتعزيز أشكال التنظيم التكيفية، مثل العلاقات الشبكية، وتخفيف الصراعات وتسهيل الصياغة السريعة لمجموعات العمل المخصصة، من ناحية أخرى، يرتبط الانفتاح السلوكي بالطريقة التي يعبر بها الأفراد عن انفتاحهم من خلال الأفعال ويشمل ذلك الاستماع النشط، والتواصل الشفاف، والاستعداد لمشاركة الخبرات الشخصية والنقاط الضعيفة ولا تظهر مثل هذه السلوكيات رغبة الفرد في التواصل فحسب، بل إنها تشير أيضًا إلى جدارة الآخرين بالثقة، وعندما يلاحظ الأفراد هذه السلوكيات المنفتحة، فإنهم يميلون أكثر إلى المعاملة بالمثل، ومن ثم خلق تأثير دوري يعزز الثقة بين الأفراد (Ali & Osvaldo, 2009, p.458). إلى جانب ذلك، ينظر إلى الثقة بوصفها بنية متعددة الأوجه تتطور على أساس الانفتاح، وهي ضرورية لتسهيل التعاون والعمل الجماعي، سواء في العلاقات الشخصية أو في البيئات المهنية، فالثقة تسمح للأفراد بالشعور بالأمان في تبادل الأفكار والمجازفة، علما أن مساهماتهم سوف تحظى بالتقدير والاحترام، وفي المنظمات، ترتبط مستويات الثقة العالية بزيادة اندماج الموظفين في العمل، وتحسين الروح المعنوية، وتعزيز الإنتاجية بشكل عام، وعلى العكس من ذلك، فإن الافتقار إلى الثقة يعزز بيئة الشك؛ مما يعيق التواصل والتعاون بين الموظفين، كما يمكن ملاحظة التفاعل بين الانفتاح المواقفي والسلوكي والثقة في سياقات اجتماعية مختلفة، فعلى سبيل المثال، في البيئات التعليمية، يعمل المدرسون الذين يظهرون الانفتاح على أفكار ومشاعر الطلبة على

تعزيز جو الثقة المواتي للتعلم، ومن المرجح أن يتفاعل الطلبة مع المناهج الدراسية ومع بعضهم عندما يشعرون بالتقدير والفهم، وعلى نحو مماثل، في سياق العمل الجماعي، يكون الموظفون الذين يظهران الانفتاح والثقة أكثر ميلاً إلى مشاركة الأفكار، مما يؤدي إلى حلول مبتكرة وتحسين النتائج والأداء المهني (Guth et al.,2008,p.1294).

### نموذج العوامل الخمس الكبرى في الشخصية:

يتألف النموذج من خمسة مجالات واسعة النطاق هي الانفتاح، والضمير الحي، والانبساط، والتوافق، والعصابية، ويوفر عدسة شاملة يمكن من خلالها دراسة التفاعل بين السمات الشخصية والنتائج النفسية المختلفة، ومن بين هذه السمات، يبرز الانفتاح بسبب آثاره العميقة على المواقف والسلوك لدى الأفراد، ويرى النموذج أن الانفتاح يتسم بالميل إلى الإبداع والفضول والاستعداد للانخراط في أفكار وتجارب وقيم غير تقليدية جديدة، وغالبًا ما يظهر الأفراد الذين يتمتعون بهذه السمة تقضيلاً للتنوع على الروتين، واستيعاب المفاهيم الجديدة بسهولة والتكيف مع المواقف الجديدة، فإن هذا المجال حاسم لفهم الانفتاح في المواقف والسلوك، لأنه يؤثر بشكل مباشر على كيفية إدراك الأفراد للعالم من حولهم والتفاعل معه، ويرى النموذج أن سمات شخصية الأفراد هي خصائص دائمة تجعلهم أكثر استعدادًا للتصرف بطرق معينة، في ظل مواقف معينة، فعلى سبيل المثال، من المرجح أن يشغل الأفراد المنفتحون وظائف تتطلب التحدث أمام الجمهور أكثر من أولئك الانطوائيين، وعلى نحو مماثل، من المرجح أن يشغل الأفراد المتقنون وطاقم تتطلب مهارات معرفية أكثر من الأشخاص الأقل ذكاءً، إذ سيكون لدى الأفراد الأكثر انفتاحًا وجهات نظر أقل صرامة حول الصواب والخطأ، وما هو مناسب وغير مناسب (Caligiuri et al.,2000,p.28). وفضلاً عن ذلك، يرى النموذج أن الانفتاح يشير إلى الاستعداد لاحتضان التغيير وقبول وجهات نظر مختلفة والنظر في وجهات نظر بديلة، فالأفراد الذين يتمتعون بمستويات عالية من الانفتاح هم أكثر عرضة للانخراط في التفكير الناقد والتأمل في معتقداتهم ومواقفهم، ومن ثم تعزيز المرونة المعرفية، كما يميل هؤلاء الأفراد إلى تقييم أفكارهم ضد الأدلة الجديدة بدلاً من الالتزام الصارم بالمفاهيم المسبقة لديهم، فالانفتاح في المواقف يرتبط بشكل إيجابي بقيم مثل التسامح والتعاطف والوعي الاجتماعي وغالبًا ما يكون الأفراد الذين يحصلون على درجات عالية في هذا البعد أكثر تقبلاً للاختلافات في الثقافة وأسلوب الحياة وأنظمة المعتقدات، إذ تعزز هذه السمة بيئة مواتية للحوار والتعاون، مما يتيح في النهاية علاقات شخصية غنية وتعزيز التماسك الاجتماعي، كما يميل الأفراد الذين يظهران انفتاحًا في المواقف إلى متابعة التعلم مدى الحياة والنمو الشخصي، وغالبًا ما يسعون إلى تجارب متنوعة تتحدى وجهات نظرهم (Goldberg,1992,p.27). إلى جانب ذلك، فإن العلاقة المتبادلة بين الانفتاح على المواقف والانفتاح على السلوك تشكل أهمية بالغة فالانفتاح على المواقف كثيراً ما يحفز الانفتاح على السلوك، لأن الأفراد المنفتحين عقلياً هم أكثر ميلاً إلى البحث عن تجارب جديدة، وعلى العكس من ذلك، فإن الانخراط في أنشطة جديدة من شأنه أن يعزز ويوسع من انفتاح المرء على المواقف، مما يخلق تأثيراً دورياً يعزز كلا المجالين، وتؤكد هذه العلاقة المتبادلة أهمية تعزيز بيئة تشجع كلا النوعين من الانفتاح، وخاصة في السياقات التعليمية والتنظيمية (Caligiuri et al.,2000,p.44).

### مفهوم التواضع الفكري:

تؤدي المعتقدات المعرفية للأفراد دوراً حاسماً في اكتساب المعرفة، وتُظهر الأبحاث في هذا الشأن أن أولئك الذين يعتقدون أن المعرفة مؤكدة من المرجح أن يستخلصوا استنتاجات نهائية غير صحيحة من أدلة غامضة، وهذا يعني أن الأفراد يميلون إلى تحريف المعلومات لتتناسب مع معتقداتهم المعرفية؛ مما قد يؤثر على تفسيرهم للمعلومات واكتساب المعرفة، وقد أثار التواضع الفكري اهتماماً بحثياً في السنوات الأخيرة كموضوع مرتبط بالمعتقدات المعرفية، ففي الأبحاث السابقة، تم تصور التواضع الفكري كسمة

وفضيلة، فإذا عزز التواصل الفكري نتائج جيدة، مثل المساهمة في اكتساب السمات الفكرية، فإن هذا من شأنه أن يعزز تصور التواصل الفكري كفضيلة، وغالبًا ما يُنظر إلى التواصل، بشكل عام، على أنه فضيلة ذات صلة باكتساب المعرفة الجديدة، إذ تتضمن معظم تعريفات التواصل الاعتراف بحدود المرء، وببساطة، يتطلب التعلم التواصل لإدراك المرء أن لديه شيئاً يتعلمه، وقد ثبت ذلك من خلال ارتباط التواصل بالتعلم الأكاديمي الأفضل (Elizabeth et al.,2019,p.1).

إن التواصل داخل الفرد يقدم قيمة أكبر من التواصل العام عندما يتعلق الأمر باكتساب معرفة جديدة وأكثر دقة، فيمكن اعتبار التواصل داخل الفرد تواضعًا خاصًا بمجال الأفكار والمعتقدات والآراء فإن أحد تعريفات التواصل داخل الفرد هو الوعي بقابلية الفرد للخطأ الفكري، إذ يفترض هذا أن الأفراد المتواضعين فكريًا يفهمون ويقبلون أن قدراتهم المعرفية ليست مثالية وأن وجهات نظرهم قد تكون خاطئة في بعض الأحيان، ويحمي هذا الإدراك الأفراد من قبول وجهات النظر الحالية بشكل غير ناقد على أنها دقيقة بالضرورة، فالتواضع الفكري يشير إلى الاستعداد للاعتراف بحدود وجهات نظر المرء والبقاء منفتحًا على الأدلة الجديدة، وبناءً عليه، يجب أن يرتبط التواصل الفكري بتقبل أقل للمعلومات المضللة، لأنه قد يسهل القدرة أو الدافع للتوقف والتأمل والنظر في إمكانية أن تكون وجهات نظر المرء محدودة بالضرورة وأحيانًا خاطئة، وبعبارة أخرى، يعكس التواصل الفكري الاستعداد لتغيير رأي المرء ولكن فقط إذا كان هناك دليل على القيام بذلك، إذ يرتبط الإيمان بالمعلومات المضللة بشكل إيجابي بالانفتاح الانعكاسي (أي قبول المعلومات بشكل مفرط إلى الحد الذي يصبح فيه الشخص ساذجًا بدلاً من تمييز وتدقيق المعلومات، ومن ثم قد يكون التواصل الفكري "نقطة مثالية" بقدر ما كونه يسمح للأفراد بأن يكونوا منفتحين ومميزين للمعلومات وفاحصين لها (Bowes & Fazio,2024,p.1).

### التواضع الفكري واكتساب المعرفة:

يؤدي التواصل الفكري دوراً محورياً في عملية اكتساب المعرفة، ففي عالم يتسم بانتشار المعلومات السريع والنماذج المتطورة باستمرار، فإن التفاعل بين التواصل الفكري والسعي إلى المعرفة أصبح أكثر أهمية من أي وقت مضى، ففي جوهره، يتضمن التواصل الفكري الاعتراف بالقيود المعرفية لدى الفرد والانفتاح الحقيقي على الأفكار الجديدة، والأفراد الذين يتسمون بالتواضع الفكري هم أكثر ميلاً إلى الانخراط في التفكير التأملي، مما يسمح لهم بمناقشة افتراضاتهم وتحيزاتهم، وهذه العملية التأملية ضرورية لاكتساب المعرفة الفعالة، لأنها تشجع الأفراد على البحث عن وجهات نظر متنوعة وتقييم المعلومات التي يواجهونها بشكل نقدي، وعبّر إعطاء الأولوية للفهم على حساب تأكيد المعتقدات القائمة في ذهن الفرد، إذ يمكن للأفراد المتواضعين فكرياً توسيع آفاقهم المعرفية وتطوير فهم أكثر دقة للمواضيع المعقدة، فإن القدرة على اكتساب المعرفة الجديدة أمر ضروري للحياة اليومية المنتجة، بما في ذلك تحقيق الأهداف الأكاديمية والمهنية، وتميل المؤسسات الأكاديمية وأصحاب العمل والمجتمع بشكل عام إلى تقدير اكتساب المعرفة كمهارة (Elizabeth et al.,2019,p.2). وعلاوة على ذلك، يعزز التواصل الفكري التعاون والحوار، وهما عنصران أساسيان للتعليم الفعال، والأفراد الذين يجسدون هذه السمة يكونون عادة أكثر تقبلاً للملاحظات والنقد البناء، إذ يخلق هذا الانفتاح بيئة تعليمية تعاونية، إذ يمكن للأقران تبادل المعرفة بحرية، مما يؤدي إلى نمو إدراكي أكثر قوة، وتشير الأبحاث في هذا الشأن إلى أن الأفراد الذين ينخرطون في مناقشات مع نظرائهم المتواضعين فكرياً هم أكثر عرضة لاكتساب معلومات جديدة وتطوير رؤى أعمق، فإن إمكانية تصور أن التواصل الفكري فضيلة ذات صلة باكتساب معرفة جديدة، فإنه يمكن أن يرتبط التواصل الفكري بشكل إيجابي بهذه المفاهيم، إذ تقدم الأبحاث السابقة دعماً للروابط بين التواصل الفكري ومؤشرات التعلم مثلًا، ارتبط التواصل الفكري بالمعرفة العامة للأفراد والأماكن والأحداث، وذاكرة التعرف الأفضل وهذا يتفق مع التصور العام بأن الأفراد المتواضعين فكرياً يتمتعون بالمعرفة والذكاء، كما لوحظ العكس، وهو أن الافتقار إلى الوعي بحدود معرفة المرء، وهو أحد سمات الافتقار إلى التواصل الفكري،

أكثر شيوعاً بين الأشخاص الأقل معرفة، وعلى نحو مماثل، ارتبطت ثقة الطلاب الجامعيين المفرطة في صحة الإجابات المختارة في اختبار الاختيار من متعدد، التي قد تكون علامة على الغطرسة الفكرية، بدرجات أقل في الاختبار، كما اقترح ديفلر وآخرون (2016) Deffler et al. أن الارتباط بين التواضع الفكري واكتساب المعرفة قد يكون بسبب المعالجة الانتباهية التفاضلية عند التعرض لمعلومات جديدة وقد يكتسب الأفراد المتواضعون فكرياً المزيد من المعرفة لأنهم يولون المزيد من الاهتمام للمعلومات الجديدة. (Deffler et al.,2016,p.255).

### التواضع الفكري وأساليب التفكير:

يعزز التواضع الفكري التفكير المنهجي، الذي يتسم بمعالجة المعلومات بشكل واع ومنهجي، فالأفراد الذين يتسمون بالتواضع الفكري هم أكثر ميلاً إلى الانخراط في التفكير التأملي، وتقييم معتقداتهم ومعتقدات الآخرين بشكل ناقد، إذ تشجع هذه الصفة التأملية على الفحص الدقيق للأدلة او المعلومات، مما يؤدي إلى استنتاجات مدروسة، فلقد أشارت الدراسات في هذا الشأن الى أن الأفراد الذين يتسمون بمستويات أعلى من التواضع الفكري يميلون إلى البحث عن وجهات نظر متنوعة، مع الإدراك بأن فهمهم قد يكون غير مكتمل أو معيب ومن ثم، فإن هذا الانفتاح يعزز مهاراتهم التحليلية ويشجع على اتخاذ قرارات أكثر استنارة، لكن الأفراد الذين لديهم انخفاضاً في مستوى التواضع الفكري يميلون إما إلى تجاهل قابليتهم للخطأ الفكري أو الاهتمام المفرط به وقد يكونون متقنين بالحاجة النفسية إلى أن يُنظر إليهم على أنهم أذكاء، أو على حق في تفكيرهم، أو متفوقون فكرياً (Elizabeth et al.,2019,p.3). الى جانب ذلك، فإن التفكير الاندفاعي الذي غالباً ما يكون عبارة عن رد فعل ويستند إلى العواطف بدلاً من التفكير الدقيق، يمكن أن يعيق ممارسة التواضع الفكري، فالأفراد الذين يعتمدون على التفكير الاندفاعي قد يظهرون ثقة مفرطة في معتقداتهم، ويظهرون مقاومة للمعلومات الجديدة التي تتعارض مع وجهات نظرهم الراسخة وهذا الإحجام عن التعامل مع وجهات نظر بديلة يمكن أن يقلل من تطور التواضع الفكري، مما يؤدي إلى فهم ضيق للقضايا المعقدة وعلى هذا النحو، يعمل التواضع الفكري على مواجهة قيود التفكير الاندفاعي عبر تعزيز نهج أكثر شمولاً للتعامل المعرفي، فضلاً عن أن التواضع الفكري يتضمن وعياً غير مهدد بقابلية الفرد للخطأ الفكري، والذي ينبع من استقلال صحي بين العقل والأنا، لذلك، فإن التواضع الفكري سيحرر الأفراد من تشتيت المخاوف الأناثية حول حدودهم الفكرية أو صحتهم أو تفوقهم، مما سيحررهم بدوره من التركيز على المعلومات والأفكار والتفكير دون تشتيت المخاوف الأناثية حول عقولهم، واستكشاف المعرفة بطريقة منفتحة مع مراعاة إدراكهم بأن وجهات نظرهم الحالية قد تكون غير صحيحة، فضلاً عن أن يكونوا حازمين في السعي الشخصي وراء المعرفة دون مخاوف أناثية حول كيفية رؤية الآخرين لوجهات نظرهم، ولهذا الأسباب، تم افتراض أن التواضع الفكري يسمح بتعبير أعمق وأقل إرهاقاً عن الحاجة إلى الإدراك، والتأمل المعرفي، والاندماج الفكري، والفضول، والانفتاح الفكري، والتفكير المنفتح (Jones,2012,p.696).

### نظرية التوازن في الحكمة:

جاء بهذه النظرية ستيرنبرج (1998) Sternberg وهي تفترض أن التواضع الفكري يعد بعداً من أبعاد الحكمة ، فالفرد المتواضع فكرياً لديه إحساس مرتفع بهويته الذاتية والرغبة في تحقيق المكانة والرخاء، إذ ترى النظرية أن التواضع الفكري لا يتعلق فقط بأحاساس الفرد بهويته، ولكن أيضاً بالعلاقات الاجتماعية الإيجابية مع الآخرين، فإن نظرية التوازن في الحكمة تقدم إطاراً شاملاً لفهم الحكمة، ومن ثم التواضع الفكري، فالحكمة وفقاً لهذه النظرية تجسد تفاعلاً متناغماً بين الأبعاد المعرفية والعاطفية عبر مراعاة متوازنة للعوامل الشخصية والاجتماعية، وفي جوهرها، تشير النظرية الى أن اتخاذ القرار الحكيم يتطلب دمج المعرفة والخبرة والبصيرة مع الاعتراف بتعقيد الوجود البشري، فالتواضع الفكري إنما يعكس اعتراف الفرد بحدود معرفته الخاصة وتقديره لوجهات

نظر الآخرين، إذ تسمح هذه الميزة الأساسية بالانفتاح على وجهات نظر بديلة وتعزز بيئة مواتية للتعلم والنمو التعاوني، فعبّر قبول أن فهم أو إدراك المرء غير مكتمل، يمكن للأفراد تنمية رؤى واتصالات أعمق مع الآخرين (Zmigrod et al.,2019,p.201). وترى النظرية أن التواضع الفكري للفرد هو أكثر قيمة من الذكاء التحليلي وذلك على الرغم من اهتمام المجتمع والمؤسسات به، فالتواضع الفكري يسمح بالتوسط بين العطرسة الفكرية وإنكار الذات، كما أن التواضع الفكري يتجاوز الذكاء المجرد، ويشمل سلسلة من العمليات التأملية والتقييمية، وهذا التمييز بالغ الأهمية إذ يبرز التواضع الفكري هنا بوصفه عنصراً أساسياً للحكمة، مما يحث الأفراد على التنقل في مساعيهم الفكرية بروح من الفضول بدلاً من التعصب، وهذا التواضع يشجع على السعي المستمر وراء المعرفة والاعتراف بالقيمة الكامنة في وجهات النظر المتنوعة، وفي عالم يتميز بالاستقطاب والانقسام، يمكن أن يؤدي تعزيز التواضع الفكري إلى تيسير الحوار البناء وحل المشكلات بشكل تعاوني، وعبر تعزيز البيانات التي يتم فيها احترام الآراء المختلفة وتمحيصها، يمكن للمجتمعات الاستفادة من الذكاء الجماعي الذي يأتي من الحكمة الحقيقية (Hopkin et al.,2014,p.53). واستناداً إلى ما تقدم، يرى الباحثان أن نظرية التوازن في الحكمة تقدم رؤى عميقة في العلاقة بين الحكمة والتواضع الفكري، فعبّر تسليطها الضوء على منظور متوازن يجمع بين الفهم المعرفي والذكاء العاطفي، فإن النظرية تعمل على إثراء المساعي الفكرية الفردية وتعزيز المجتمع الأكثر انسجاماً وتعاوناً.

#### المحور الثاني:- دراسات سابقة:

#### أولاً:- دراسات تناولت الانفتاح المواقفي والسلوكي:

##### أ- دراسات عربية:

لم يجد الباحثان دراسات محلية أو عربية تناولت مفهوم الانفتاح المواقفي والسلوكي وفقاً لما قاما به من بحث موسع يخص هذا المتغير.

##### ب- دراسات اجنبية:

#### 1- دراسة كاليجوري، وآخرون (2000) Caligiuri et al.:

#### (مقياس الانفتاح المواقفي والسلوكي: تطوير المقياس والتحقق من صحة البناء)

هدفت الدراسة إلى التحقق من صحة مقياس الانفتاح المواقفي والسلوكي لدى عينة من الموظفين، وأجريت الدراسة في جامعة روتجرز Rutgers في الولايات المتحدة، وتألفت العينة من (200) من موظفي الشركات الحكومية، واستعمل الباحثون مقياس الانفتاح المواقفي والسلوكي، وتوصلت الدراسة إلى وجود خصائص سيكومترية جيدة لمقياس الانفتاح المواقفي والسلوكي فضلاً عن توافر ووجود انفتاح من الناحيتين الموقفية والسلوكية لدى أفراد عينة البحث (Caligiuri et al.,2000,p.27).

#### 2- دراسة تيني و بيتي (2022) Teeny & Petty:

#### (العزو العاطفي وعلاقته بالانفتاح على المواقف لدى الآخرين ذوي الآراء المتعارضة)

هدفت الدراسة الى التعرف على الانفتاح المواقفي فضلا عن تعرف العلاقة الارتباطية بين العزو العاطفي والانفتاح المواقفي لدى عينة من الموظفين في المؤسسات الحكومية، وأجريت الدراسة في جامعة اوهايو Ohio في الولايات المتحدة، وتألفت العينة من (155) موظفا، واستعمل الباحثان مقياسي العزو العاطفي والانفتاح المواقفي، وتوصلت الدراسة الى وجود انفتاح في المواقف لدى أفراد عينة البحث فضلا عن وجود علاقة ارتباطية بين العزو العاطفي والانفتاح المواقفي (Teeny & Petty,2022,p.1).

ثانيا:- دراسات تناولت التواضع الفكري:

أ- دراسات عربية:

1- دراسة الكفائي (2022):

### (التواضع الفكري على وفق بعض المتغيرات لدى أساتذة الجامعة)

هدفت الدراسة الى التعرف على التواضع الفكري، فضلا عن تعرف التواضع الفكري على وفق متغيرات الجنس (ذكور- إناث) والتخصص ( إنساني- علمي) واللقب العلمي (مدرس مساعد- مدرس- أستاذ مساعد-أستاذ )، وأجريت الدراسة في جامعة القادسية في العراق، وتألفت العينة من (336) مدرسا ومدرسة من أساتذة الجامعة، واستعمل الباحث مقياس التواضع الفكري، وتوصلت الدراسة الى وجود تواضع فكري لدى أفراد عينة البحث، فضلا عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التواضع الفكري تعود لمتغير الجنس (ذكور- إناث) ولصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التواضع الفكري تعود لمتغير التخصص (علمي- إنساني)، كما أظهرت النتائج بان الأساتذة من حاملي لقب الأستاذ والأساتذة المساعد لديهم تواضعا فكريا دالا إحصائيا مقارنة بحاملي لقب المدرس المساعد والمدرس (الكفائي،2022،ص1).

2- دراسة امين (2023):

### (التسامي بالذات وعلاقته بالتواضع الفكري لدى طلبة الدراسات العليا)

هدفت الدراسة الى التعرف على التواضع الفكري فضلا عن تعرف العلاقة الارتباطية بين التسامي بالذات والتواضع الفكري لدى طلبة الدراسات العليا من كلية التربية، وأجريت الدراسة في جامعة حلوان في مصر، وتألفت العينة من (210) طالبا وطالبة، واستعمل الباحث مقياسي التسامي بالذات والتواضع الفكري، وتوصلت الدراسة الى وجود تواضع فكري لدى أفراد عينة البحث فضلا عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين التسامي بالذات والتواضع الفكري (امين،2023،ص479).

ب- دراسات اجنبية:

1- دراسة اليزابث، وآخرون (2019). Elizabeth et al.

هدفت الدراسة الى التعرف على التواضع الفكري فضلا عن تعرف العلاقة الارتباطية بين التواضع الفكري واكتساب

المعرفة لدى موظفي الجامعة، وأجريت الدراسة في جامعة بيردلين Pepperdine في الولايات المتحدة، وتألقت العينة من (1189) موظفا، واستعمل الباحثون مقياسي التواضع الفكري واكتساب المعرفة، وتوصلت الدراسة الى وجود تواضع فكري لدى أفراد عينة البحث فضلا عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين التواضع الفكري واكتساب المعرفة (Elizabeth et al.,2019,p.1).

2- دراسة شونا و أربير (2022) Shauna & Arber:

### (العلاقة بين التواضع الفكري والمعتقدات العلمية الزائفة والتفكير التأمري والقابلية للأخبار الكاذبة)

هدفت الدراسة الى تعرف التواضع الفكري فضلا عن تعرف العلاقة الارتباطية بين التواضع الفكري والمعتقدات العلمية

الزائفة والتفكير التأمري والقابلية للأخبار الكاذبة لدى موظفي القطاع الصحي، وأجريت الدراسة في جامعة أتلانتا Atlanta في الولايات المتحدة، وتألقت العينة من (120) موظفا، واستعمل الباحثان مقياسي التواضع الفكري والمعتقدات العلمية الزائفة والتفكير التأمري والقابلية للأخبار الكاذبة، وتوصلت الدراسة الى وجود تواضع فكري لدى أفراد عينة البحث فضلا عن وجود ارتباطا سلبيا قويا بين التواضع الفكري وتأبيد/تصديق المعلومات المضللة، ووجود ارتباط بين التواضع الفكري والتفكير التأمري والقابلية لتصديق الأخبار الكاذبة والتأثر بها، فضلا عن عدم وجود ارتباط بين التواضع الفكري والمعتقدات العلمية الزائفة (Shauna & Arber,2022,p.1).

Arber,2022,p.1)

## الفصل الثالث

### منهج البحث وإجراءاته

تضمن هذا الفصل عرضا للإجراءات التي قام بها الباحثان لغرض تحقيق أهداف البحث وهي على النحو الآتي:

#### أولاً:- منهج البحث:

لما كان البحث الحالي يهدف لتعرف العلاقة الارتباطية بين الانفتاح المواقفي والسلوكي والتواضع الفكري لدى العاملين في القطاع الصحي، فقد اعتمد الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي؛ وذلك لأنه يتلاءم وطبيعة البحث وأهدافه.

#### ثانياً:- مجتمع البحث:

تضمن مجتمع البحث الحالي موظفي القطاع الصحي العاملين في رئاسة صحة واسط والمستشفيات والمراكز الصحية في مركز محافظة واسط للعام (2025)، ولتحديد مجتمع البحث قام الباحثان بزيارة (شعبة الإحصاء رئاسة صحة واسط)، فقد بلغ عدد مجتمع البحث (2172) موظفا وموظفة موزعين بواقع (913) موظفا، و (1259) موظفة.

#### ثالثاً:- عينة البحث الأساسية:

استعمل الباحثان الأسلوب الطبقي العشوائي في اختيار عينة البحث الأساسية، واعتمدا معادلة ستيفن سامبثون في تحديد حجم عينة البحث، إذ تألفت عينة البحث وفقا لهذه المعادلة من (326) موظفا وموظفة، توزعوا بواقع (159) موظفا و(167) موظفة، وكما موضح في جدول (1).

## جدول (1)

عينة البحث الأساسية موزعة وفقا لمتغير الجنس (ذكور- اناث)

ت	مكان العمل	الجنس		المجموع
		ذكور	اناث	
1	رئاسة صحة واسط	34	40	74
2	المستشفيات	72	79	151
3	المراكز الصحية	53	48	101
	المجموع	159	167	326

رابعا: أدوات البحث:

أولاً:- مقياس الانفتاح المواقفي والسلوكي:

بعد اطلاع الباحثين على الادبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغير البحث، فقد حصلنا على مقياس الانفتاح المواقفي والسلوكي، والذي أعده كاليجيوري، وآخرون (2000) Caligiuri et al.، وقد تألف من (20) فقرة، ولغرض التحقق من صدق الترجمة قام الباحثان بترجمة المقياس إلى اللغة العربية ومن ثم إعادة ترجمة النسخة العربية هذه إلى اللغة الانكليزية عن طريق خبير متخصص باللغة الانكليزية<sup>1</sup>، ومن ثم عرضت الترجمتين للمقياس (العربية والانكليزية) مع النسخة الأصلية على ثلاثة خبراء متخصصين في اللغة الانكليزية<sup>2</sup> للتأكد من صدق الترجمة، وقد تبين أن فقرات المقياس كانت صالحة من حيث الترجمة، ومن ثم، قام الباحثان بمراجعة فقرات المقياس للتأكد من ملاءمتها للبيئة العراقية، إذ جرت بعض التغييرات الطفيفة على بعض الفقرات لكون بعضها احتوى على مفاهيم غير مألوفة، وبعضها الآخر تعارض مع العادات الاجتماعية المحلية، فضلا عن وجود كلمات ومواقف يصعب فهمها ضمن السياق المحلي، وبعد ذلك، ولغرض التحقق من صحة الصياغة اللغوية للمقياس فقد عُرض على خبير متخصص في اللغة العربية<sup>3</sup>. وبعد التحقق من صدق ترجمة المقياس وسلامته من الناحية اللغوية عُرضت النسخة العربية منه على مجموعة محكمين في العلوم التربوية والنفسية لبيان صلاحية الفقرات وكما هو موضح في الصدق الظاهري للمقياس.

أ- صلاحية الفقرات:

لغرض التحقق من صلاحية فقرات المقياس في صيغته الأولية، فقد عُرض على مجموعة محكمين في العلوم التربوية والنفسية، وطلب منهم إبداء ملاحظاتهم وأرائهم حول صلاحية الفقرات، وبعد جمع آراء المحكمين وتحليلها تم اعتماد الفقرات التي حازت على نسبة اتفاق (80%) فأكثر (وفقا لمعيار بلوم)، إذ اعتمد الباحثان هذه النسبة معيارا لصلاحية الفقرات كما تبدو ظاهريا، كما موضح في جدول (2).

## جدول (2)

آراء المحكمين حول صلاحية فقرات مقياس الانفتاح المواقفي والسلوكي

1 ا.م.د. احمد جندى علي/ كلية التربية الاساسية- جامعة بابل.

2 ا.م.د. قاسم عيسى، ا.م.د. رزاق نايف، ا.م.د. صالح مهدي عداي/ كلية التربية للعلوم الانسانية- جامعة بابل

3 ا.م.د. محمد عبد الحسن/ كلية التربية للعلوم الانسانية- جامعة بابل.

النسبة المئوية للاتفاق	المعترضين	الموافقين	عدد المحكمين	عدد الفقرات	ارقام الفقرات
100%	صفر	5	5	20	1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20

يظهر من جدول (2) ان جميع الفقرات حصلت على نسبة اتفاق (100%) وقد تم اعتمادها، وبذلك بقي المقياس مكونا من (20) فقرة ولم تستبعد أي فقرة.

ب- تجربة وضوح التعليمات والفقرات:

لغرض تعرّف وضوح تعليمات وفقرات المقياس، ولحساب معدّل الوقت المطلوب للإجابة، طُبّق المقياس على عيّنة استطلاعية قوامها (15) موظفا وموظفة ومن غير عينة البحث الأساسية، فقد كانت إجابات أفراد عيّنة وضوح التعليمات والفقرات بحضور الباحثين كي يجيبا عما يطرحونه من استفسارات، ولقد تبين أن تعليماته وفقراته كانت واضحة ومفهومة للعيّنة، وإن متوسط الوقت المستغرق للإجابة كان قد بلغ (8) دقائق.

ج- التحليل الإحصائي للفقرات:

طبق المقياس على عينة تحليل إحصائي بلغت (100) موظف وموظفة، ومن غير عينة البحث الأساسية، إذ أشار نانلي Nunnally إلى أن نسبة عدد أفراد العيّنة إلى عدد فقرات المقياس يجب أن لا تقل عن خمسة أفراد مقابل كل فقرة من فقرات المقياس وذلك لتقليل فرصة المصادفة في عملية التحليل الإحصائي (Nunnally, 1978: 262). وقد تمثلت إجراءات صدق وثبات مقياس الانفتاح المواقفي والسلوكي بما يأتي:

1- القوة التمييزية لفقرات مقياس الانفتاح المواقفي والسلوكي:

استخرج الباحثان القوة التمييزية للفقرات بطريقة المجموعتين الطرفيتين، وقد قاما بتصحيح جميع استمارات المستجيبين والبالغ عددها (100) استمارة، وإيجاد الدرجة الكلية لكل استمارة، وترتيب الاستمارات تنازليا وفقا للدرجة الكلية لكل استمارة، واختيار نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى وأدنى الدرجات والبالغ عددها (27) استمارة لكل مجموعة من المجموعتين العليا والدنيا، ومن ثم، طبق الباحثان الاختبار التائي T-Test لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا، كما موضح في جدول (3).

جدول (3)

القيمة التائية		المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
الجدولية	المحسوبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
2.00	5,27	1,161	3,43	0,803	4,26	1
	5,31	1,034	2,83	0,975	3,67	2
	5,31	1,109	1,91	1,414	2,98	3
	6,28	1,284	2,73	1,108	3,91	4
	5,27	1,162	3,43	0,805	4,26	5
	7,13	1,170	3,14	0,855	4,28	6
	8,63	1,192	2,83	0,855	4,23	7
	10,90	1,072	2,98	0,725	4,54	8
	8,50	0,977	2,91	0,905	4,17	9
	7,92	1,139	2,95	0,743	4,15	10
	10,68	1,046	2,86	0,771	4,41	11
	6,62	1,233	3,26	0,841	4,36	12
	7,95	0,922	2,67	0,955	3,84	13
	7,13	1,171	3,43	0,853	4,28	14
	5,20	1,115	2,86	1,148	3,79	15
	6,28	1,285	2,73	1,109	3,91	16
	5,52	1,348	2,40	1,236	3,52	17
	7,60	1,118	2,56	1,153	3,91	18
	5,84	1,120	3,09	0,851	4,00	19
	5,61	1,207	3,28	0,792	4,19	20

يظهر من جدول (3) أن القيمة التائية المحسوبة لجميع الفقرات كانت أكبر من القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (52) وهي دالة إحصائياً، مما يعني أن هذه الفقرات لها القدرة على التمييز في السمة المقاسة بين المفحوصين، وبذلك لم تستبعد أي فقرة من فقرات المقياس.

2- علاقة ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

استعمل الباحثان معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية له، كما موضح في جدول (4).

#### جدول (4)

علاقة ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الانفتاح المواقفي والسلوكي

ت	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	ت	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية
1	0.31	11	0.52
2	0.36	12	0.38
3	0.38	13	0.48
4	0.43	14	0.44
5	0.30	15	0.43
6	0.45	16	0.43
7	0.51	17	0.39
8	0.58	18	0.45
9	0.46	19	0.35
10	0.50	20	0.33

يظهر من جدول (4) أن قيمة (ر) المحسوبة لجميع الفقرات كانت أعلى من قيمة (ر) الجدولية البالغة (0,178) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (98) وبذلك تم قبول جميع الفقرات وبقي المقياس بصيغته النهائية مؤلفاً من (20) فقرة.

3- مؤشرات ثبات المقياس:

## 1- طريقة الاختبار - إعادة تطبيق الاختبار:

تم تطبيق المقياس على عينة ثبات بلغ عددها (20) موظفا وموظفة بمدة زمنية فاصلة مدتها أسبوعان بين التطبيقين الأول والثاني، وقام الباحثان عبر استعمال معامل ارتباط بيرسون بإيجاد العلاقة بين نتائج التطبيقين الأول والثاني للمقياس، واستعمالا معيار فوران Foran للحكم على جودة معامل الثبات، إذ أشار فوران الى أن الثبات يمكن أن يعد جيدا إذا كان معامل تفسيره المشترك (مربع معامل الثبات) أعلى من (50%)، (Foran,1961:384). وكما هو موضح في جدول (5).

## 2- طريقة الفا- كرونباخ:

استعمل الباحثان طريقة ألفا- كرونباخ لاستخراج معامل الثبات لمقياس الانفتاح المواقفي والسلوكي لنفس أفراد عينة التحليل الإحصائي البالغة (100) موظفا وموظفة، و جدول (5) يوضح ذلك.

## جدول (5)

قيم معاملات الثبات ومعاملات التفسير المشترك لها لطريقتي الاختبار - إعادة تطبيق الاختبار والفا- كرونباخ لمقياس الانفتاح المواقفي والسلوكي

المتغير	معامل الثبات بطريقة		
	الفا- كرونباخ	معامل التفسير المشترك	الاختبار - إعادة تطبيق الاختبار
الانفتاح المواقفي والسلوكي	0,75	%59	0,77

## د- وصف المقياس وطريقة تصحيحه:

تكوّن المقياس في صيغته النهائية (ملحق 1) من (20) فقرة، وإن الاستجابة على فقرات المقياس مؤلفة من خمسة بدائل هي: (تنطبق بدرجة كبيرة جدا، تنطبق بدرجة كبيرة، تنطبق بدرجة متوسطة، تنطبق بدرجة قليلة، لا تنطبق ابدا)، إذ يعطى البديل الأول خمسة درجات، والبديل الثاني أربع درجات، والبديل الثالث ثلاث درجات، والبديل الرابع درجتين، والبديل الخامس درجة واحدة، وكانت أعلى درجة للمقياس قد بلغت (100) درجة وأقل درجة بلغت (20) درجة بمتوسط فرضي قدره (60) درجة.

## ثانيا:- مقياس التواضع الفكري:

بعد اطلاع الباحثين على الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغير البحث، حصلنا على مقياس التواضع الفكري، الذي أعده أمين (2023)، وقد تألف من (20) فقرة، ولغرض التحقق من صدق المقياس الظاهري فقد تم عرضه على مجموعة محكمين في العلوم التربوية والنفسية لبيان صلاحية الفقرات كما هو موضح في الصدق الظاهري للمقياس.

## أ- صلاحية الفقرات:

لغرض التحقق من صلاحية فقرات المقياس في صيغته الأولى، فقد عُرض على نفس مجموعة المحكمين لمقياس الانفتاح المواقفي والسلوكي وطلب إليهم إبداء ملاحظاتهم وآرائهم حول صلاحية الفقرات، وبعد جمع آراء المحكمين وتحليلها تم اعتماد الفقرات التي حازت على نسبة اتفاق (80%) فأكثر (وفقا لمعيار بلوم)، إذ اعتمد الباحثان هذه النسبة معيارا لصلاحية الفقرات كما تبدو ظاهريا، كما موضح في جدول (6).

### جدول (6)

آراء المحكمين حول صلاحية فقرات مقياس التواضع الفكري

النسبة المئوية للاتفاق	المعترضين	الموافقين	عدد المحكمين	عدد الفقرات	ارقام الفقرات
100%	صفر	5	5	20	1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20

يظهر من جدول (6) أن جميع الفقرات حصلت على نسبة اتفاق (100%) وقد تم اعتمادها، وبذلك بقي المقياس مكونا من (20) فقرة ولم تستبعد اي فقرة.

ب- تجربة وضوح التعليمات والفقرات:

لغرض تعرّف وضوح تعليمات وفقرات المقياس، ولحساب معدل الوقت المطلوب للإجابة، طُبّق المقياس على ذات العينة الإستطلاعية لمقياس الانفتاح المواقفي والسلوكي، فقد كانت إجابات أفراد عينة وضوح التعليمات والفقرات بحضور الباحثين كي يجيبا عما يطرحونه من استفسارات، ولقد تبين أن تعليماته وفقراته كانت واضحة ومفهومة للعينة، وان متوسط الوقت المستغرق للإجابة كان قد بلغ (6) دقائق.

ج- التحليل الإحصائي للفقرات:

طبق المقياس على ذات عينة التحليل الإحصائي لمقياس الانفتاح المواقفي والسلوكي والبالغة (100) موظف وموظفة، وقد تمثلت إجراءات صدق وثبات مقياس التواضع الفكري بما يأتي:

1- القوة التمييزية لفقرات مقياس اجترار الإساءة البينية:

استخرج الباحثان القوة التمييزية للفقرات بطريقة المجموعتين الطرفيتين، وقد اتبعا في ذلك نفس خطوات استخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس الانفتاح المواقفي والسلوكي كما موضح في جدول (7).

### جدول (7)

القيمة التائية		المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
الجدولية	المحسوبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
2.00	5,06	0,762	1,72	0,697	2,30	1
	6,92	0,865	1,95	0,525	2,73	2
	5,33	0,715	2,20	0,504	2,72	3
	5,17	0,705	1,58	0,691	2,15	4
	7,32	0,661	2,16	0,431	2,80	5
	7,50	0,787	1,86	0,528	2,65	6
	9,81	0,660	1,63	0,587	2,59	7
	9,47	.0,813	1,84	0,469	2,83	8
	9,11	0,635	1,49	0,551	2,35	9
	7,32	0,663	2,16	0,432	2,80	10
	7,87	0,643	1,75	0,614	2,53	11
	6,33	0,667	1,74	0,724	2,43	12
	8,55	0,691	1,53	0,651	2,43	13
	7,71	0,655	1,65	0,709	2,48	14
	2,63	0,645	2,31	0,668	2,58	15
	5,06	0,764	1,72	0,693	2,30	16
	5,90	0,705	2,05	0,535	2,63	17
	7,28	0,650	1,95	0,555	2,64	18
	9,47	0,815	1,84	0,467	2,83	19
	7,87	0,644	1,75	0,617	2,53	20

يظهر من جدول (7) أن القيمة التائية المحسوبة لجميع الفقرات كانت أكبر من القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (52) وهي دالة إحصائياً، مما يعني أن هذه الفقرات لها القدرة على التمييز في السمة المقاسة بين المفحوصين، وبذلك لم تستبعد أي فقرة من فقرات المقياس.

2- علاقة ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

استعمل الباحثان معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية له كما موضح في جدول (8).

جدول (8)

علاقة ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس التواضع الفكري

ت	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	ت	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية
1	0.30	11	0.44
2	0.37	12	0.37
3	0.34	13	0.45
4	0.30	14	0.46
5	0.38	15	0.31
6	0.41	16	0.34
7	0.50	17	0.43
8	0.52	18	0.49
9	0.45	19	0.45
10	0.37	20	0.41

يظهر من جدول (8) أن قيمة (ر) المحسوبة لجميع الفقرات كانت أعلى من قيمة (ر) الجدولية البالغة (0,178) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (98) وبذلك تم قبول جميع الفقرات وبقي المقياس بصيغته النهائية مؤلفاً من (20) فقرة.

3- مؤشرات ثبات المقياس:

- الاختبار- إعادة تطبيق الاختبار:

تم تطبيق المقياس على نفس عينة ثبات مقياس الانفتاح المواقفي والسلوكي وقام الباحثان عبر استعمال معامل ارتباط بيرسون بإيجاد العلاقة بين نتائج التطبيقين الأول والثاني، واستعملا معيار فوران Foran للحكم على جودة معامل الثبات، كما هو موضح في جدول (9).

جدول (9)

قيم معامل الثبات ومعامل التفسير المشترك له لطريقة الاختبار-إعادة تطبيق الاختبار لمقياس التواضع الفكري

معامل الثبات بطريقة		المتغير
معامل التفسير المشترك	الاختبار- إعادة تطبيق الاختبار	
62%	0,79	التواضع الفكري

د- وصف المقياس وطريقة تصحيحه:

تكون المقياس في صيغته النهائية (ملحق 2) من (20) فقرة، وإن الاستجابة على فقرات المقياس مؤلفة من ثلاثة بدائل: (تنطبق عليّ بدرجة كبيرة، تنطبق عليّ بدرجة متوسطة، لا تنطبق عليّ ابداً)، إذ يعطى البديل الأول ثلاث درجات، والبديل الثاني درجتين، والبديل الثالث درجة واحدة، وكانت أعلى درجة للمقياس قد بلغت (60) درجة وأقل درجة بلغت (20) درجة بمتوسط فرضي قدره (40) درجة.

#### خامسا:- التطبيق النهائي:

لغرض تحقيق أهداف البحث الحالي، وبعد التأكد من صدق أداتي البحث وثباتهما، فقد أصبح مقياسي الانفتاح المواقفي والسلوكي والتواضع الفكري في صيغتهما النهائية جاهزان للتطبيق النهائي، فقد بدأ الباحثان بتطبيق أداتي البحث على عينة البحث الأساسية وقوامها (326) موظفا وموظفة من موظفي القطاع الصحي في مركز محافظة واسط للمدة (من 9 الى 24 من الشهر 2 للعام 2025).

#### سادسا:- الوسائل الإحصائية:

استعان الباحثان بالبرمجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات على النحو الآتي:

لإيجاد القوة التمييزية بطريقة المجموعتين الطرفيتين للفقرات لمقياسي الانفتاح المواقفي والسلوكي والتواضع الفكري.

2- معامل ارتباط بيرسون:

لاستخراج علاقة ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياسين، واستخراج ثبات المقياسين بطريقة الاختبار - إعادة تطبيق الاختبار، وايضا لإيجاد العلاقة الارتباطية بين الانفتاح المواقفي والسلوكي والتواضع الفكري.

3- معادلة ألفا- كرونباخ:

لاستخراج معامل ثبات مقياس الانفتاح المواقفي والسلوكي.

## الفصل الرابع

### عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها

#### الهدف الأول:

تعرف الانفتاح المواقفي والسلوكي لدى العاملين في القطاع الصحي.

لأجل تحقيق هذا الهدف، طبق الباحثان مقياس الانفتاح المواقفي والسلوكي على عينة البحث الأساسية البالغة (326) موظفا وموظفة، وبعد تفرغ البيانات ومعالجتها إحصائيا استعمل الباحثان الاختبار التائي لعينة واحدة وتم إيجاد المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة على المقياس، إذ بلغ المتوسط الحسابي (61.24) بانحراف معياري قدره (1.68)، وكما موضح في جدول (10):

#### جدول (10)

يبين القيمة التائية المحسوبة والجدولية لمقياس الانفتاح المواقفي والسلوكي

مستوى الدلالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	العينة	المتغير
	الجدولية	المحسوبة					
0.05							
دال	1.96	13.33	1.68	60	61.24	326	الانفتاح المواقفي والسلوكي

يظهر من جدول (10) أن القيمة التائية المحسوبة (13.33) هي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (325)، وهذا يشير الى امتلاك أفراد عينة البحث للانفتاح المواقفي والسلوكي، فقد اتفقت نتيجة هذا الهدف مع نتيجة دراسة كاليجيوري، وآخرون (2000) Caligiuri et al. ودراسة تيني وبيتي (2022) Teeny & Petty اللتين

أشارتنا إلى امتلاك عينة البحث للانفتاح المواقفي والسلوكي، ويمكن أن يفسر الباحثان هذه النتيجة على وفق نموذج العوامل الخمس الكبرى في الشخصية الذي يرى ان الانفتاح يتسم بالميل إلى الإبداع والفضول والاستعداد للانخراط في أفكار وتجارب وقيم غير تقليدية جديدة، وغالبًا ما يظهر الأفراد الذين يتمتعون بهذه السمة تفضيلاً للتنوع على الروتين، واستيعاب المفاهيم الجديدة بسهولة والتكيف مع المواقف الجديدة، فإن هذا المجال حاسم لفهم الانفتاح في المواقف والسلوك، لأنه يؤثر بشكل مباشر على كيفية إدراك الأفراد للعالم من حولهم والتفاعل معه، إذ إن سمات شخصية الأفراد هي خصائص دائمة تجعلهم أكثر استعدادًا للتصرف بطرق معينة، كما يرى النموذج أن الانفتاح يشير إلى الاستعداد لاحتضان التغيير وقبول وجهات نظر مختلفة والنظر في وجهات نظر بديلة، فالأفراد الذين يتمتعون بمستويات عالية من الانفتاح هم أكثر عرضة للانخراط في التفكير الناقد والتأمل في معتقداتهم ومواقفهم، ومن ثم تعزيز المرونة المعرفية، كما يميل هؤلاء الأفراد إلى تقييم أفكارهم ضد الأدلة الجديدة بدلاً من الالتزام الصارم بالمفاهيم المسبقة لديهم، فالانفتاح في المواقف يرتبط بشكل إيجابي بقيم مثل التسامح والتعاطف والوعي الاجتماعي.

### الهدف الثاني:

تعرف التواضع الفكري لدى العاملين في القطاع الصحي.

لأجل تحقيق هذا الهدف، طبق الباحثان مقياس التواضع الفكري على عينة البحث الأساسية، وبعد تفرغ البيانات ومعالجتها إحصائياً استعمل الباحثان الاختبار التائي لعينة واحدة وتم إيجاد المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة على المقياس، إذ بلغ المتوسط الحسابي (42.11) وانحراف معياري قدره (1.75)، كما موضح في جدول (11):

### جدول (11)

#### يبين القيمة التائية المحسوبة والجدولية لمقياس التواضع الفكري

مستوى الدلالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	العينة	المتغير
	الجدولية	المحسوبة					
0.05							
دال	1.96	21.97	1.75	40	42.11	326	التواضع الفكري

يظهر من جدول (11) ان القيمة التائية المحسوبة (21.97) هي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (325)، وهذا يشير إلى امتلاك أفراد عينة البحث للتواضع الفكري، فقد اتفقت نتيجة هذا الهدف مع نتيجة دراسة كل من الكفائي (2022)، أمين (2023)، اليزابث، وآخرون (Elizabeth et al. (2019)، شونا و أربير Shauna & Arber (2022)، التي أشارت جميعها إلى امتلاك عينة البحث للتواضع الفكري، ويمكن أن يفسر الباحثان هذه النتيجة على وفق نظرية التوازن في الحكمة التي ترى أن التواضع الفكري يعد بعداً من إبعاد الحكمة، فالفرد المتواضع فكراً لديه إحساس مرتفع بهويته الذاتية والرغبة في تحقيق المكانة والرخاء، إذ ترى النظرية أن التواضع الفكري لا يتعلق فقط بإحساس الفرد بهويته، ولكن أيضاً بالعلاقات الاجتماعية الإيجابية مع الآخرين، كما ترى النظرية أن التواضع الفكري للفرد هو أكثر قيمة من الذكاء التحليلي وذلك على الرغم من اهتمام المجتمع والمؤسسات به، فالتواضع الفكري يسمح بالتوسط بين الغطرسة الفكرية وانكار الذات، كما أن التواضع الفكري

يتجاوز الذكاء المجرد، ويشمل سلسلة من العمليات التأملية والتقييمية، وهذا التمييز بالغ الأهمية؛ إذ يبرز التواضع الفكري هنا بوصفه عنصراً أساسياً للحكمة، مما يحث الأفراد على التنقل في مساعيهم الفكرية بروح من الفضول بدلاً من التعصب.

### الهدف الثالث:

تعرف العلاقة الارتباطية بين الانفتاح المواقفي والسلوكي والتواضع الفكري لدى العاملين في القطاع الصحي.

لأجل تحقيق هذا الهدف، استعمل الباحثان معامل ارتباط بيرسون الذي بلغ (0.41) وبغرض معرفة معنوية دلالة معامل الارتباط استعمل الباحثان الاختبار الثاني الخاص بمعامل الارتباط وتحويل قيمة معامل ارتباط بيرسون إلى القيمة التائية المقابلة، كما موضح في جدول (12):

### جدول (12)

الاختبار الثاني لمعرفة معنوية دلالة معامل ارتباط بيرسون

مستوى الدلالة 0.05	درجة الحرية	القيمة التائية		قيمة الارتباط	العينة
		الجدولية	المحسوبة		
دال	324	1.96	8.090	0.41	326

يظهر من جدول (12) وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (324) إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة لمعامل الارتباط (8.090) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96)، إذ يمكن تفسير هذه النتيجة بالقول ان الأفراد المنفتحين على الأفكار الجديدة ولديهم الاستعداد لتعديل أفعالهم استناداً إلى ما يتعلمونه، فمن المرجح أيضاً أن يكونوا متواضعاً فكرياً، ذلك أن الانفتاح المواقفي والسلوكي يجعلهم يرون قيمة في معرفة وخبرات الآخرين، فضلاً عن أن التواضع الفكري هو اعتراف الفرد بأن معرفتك الشخصية تبقى محدودة ومن الطبيعي أن يكون على خطأ، فالشخص المتواضع فكرياً لديه استعداد للاعتراف بأخطائه، وطلب المساعدة، والتعلم من الآخرين، وهو يرى أن الاعتراف بالجهل فرصة للنمو، وفي مكان العمل، فإن هذا المزيج ذو قيمة كبيرة، فالموظفون المنفتحون، والقادرون على التكيف، والمتواضعون فكرياً هم أكثر عرضة للمساهمة في الابتكار والتعاون بشكل فعال والتعلم من أخطائهم وانهم أكثر عرضة للتعامل بنجاح مع التحديات الجديدة وخلق ثقافة التعلم والتحسين المستمر.

### الاستنتاجات:

1- يمتلك أفراد عينة البحث من العاملين في القطاع الصحي انفتاحاً موقفياً وسلوكياً ربما بسبب طبيعة عملهم التي تتطلب التعلم المستمر والاحاطة بكل جديد في الطب لإنقاذ حياة المرضى وتحسين طرق العلاج.

2- يمتلك أفراد عينة البحث تواضعاً فكرياً يمكنهم من التعامل مع تفكير وأمزجة الآخرين من المرضى والمراجعين وأداء عملهم بشكل مهني.

3- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الانفتاح المواقفي والسلوكي وبين التواضع الفكري ربما يرجع لكون أن الأفراد المنفتحين فكرياً هم أكثر عرضة لإدراك إخطائهم والتحدث بشأنها واتخاذ مثل هذه الأخطاء التي قد تحصل فرصة للنمو المهني والتعلم مما يعزز تواضعهم الفكري أكثر.

#### التوصيات:

1- دعم الانفتاح المواقفي والسلوكي لدى هذه الفئة من الموظفين بشكل أكبر عبر تعزيز ثقافة الحوار والاحترام المتبادل، وإنشاء نظام تشجيعي يكافئ السلوكيات الإيجابية مثل التعاون، المبادرة، والانفتاح، وتوفير مساحات آمنة للتعبير عن الأفكار والشكاوى، مثل صناديق الاقتراحات أو لقاءات دورية مع الإدارة.

2- تعزيز التواضع الفكري عبر تعزيز ثقافة التعلم المستمر، واختيار مديري يتميزون بالإنصات والتقبل والنقد الذاتي، ومكافأة الموظفين الذين يظهرون استعداداً للاعتراف بأخطائهم، والتعلم من الآخرين، ومشاركة المعرفة دون تعالٍ.

3- وبغرض تنمية كل من الانفتاح المواقفي والسلوكي والتواضع الفكري لدى عينة البحث، فإنه يجب أن تكون القيادة والإدارة نموذجاً لهذه السلوكيات، فالمدراء الذين يعتبرون بحدودهم وامكاناتهم الشخصية، ويظهرون استعداداً للتعلم، يمكن ان يكونوا قدوة جيدة لموظفيهم.

#### المقترحات:

1- إجراء دراسات وصفية مماثلة عن الانفتاح المواقفي والسلوكي وعلاقته بمتغيرات أخرى مثل الصحة النفسية، التفكير الناقد، الذكاء العاطفي.

2- إجراء دراسات وصفية مماثلة عن التواضع الفكري وعلاقته بمتغيرات أخرى من قبيل كفاءة الذات المهنية، التسامي بالذات، التوجه الأخلاقي.

3- إجراء دراسة مقارنة حول دور الثقافة التنظيمية في تعزيز العلاقة بين الانفتاح المواقفي والتواضع الفكري: دراسة مقارنة بين القطاع الصحي والتعليمي في العراق.

#### المصادر العربية والاجنبية:

امين، ثناء سيد. (2023). "التسامي بالذات وعلاقته بالتواضع الفكري لدى طلبة الدراسات العليا". مجلة جامعة حلوان. مجلد (29). عدد (6). مصر.

الكفائي، ارتقاء يحيى حافظ. (2022). "التواضع الفكري على وفق بعض المتغيرات لدى أساتذة الجامعة". مجلة كلية التربية الأساسية- جامعة واسط. مجلد (5). عدد (8). العراق.

<https://doi.org/10.31185/wjfh.Vol20.Iss3.659>

Ali M. Ahmed & Osvaldo Salas. (2009). "The Relationship between Behavioral and Attitudinal Trust: A Cross-cultural Study". Review of Social Economy. 67(4): 457-482.

- Armitage, Christopher J. & Conner, Mark. (2000). "Attitudinal Ambivalence: A Test of Three Key Hypotheses". *Personality and Social Psychology Bulletin*. 26 (11): 1421–1432.
- Borst, R. T., et al., (2020). "The Attitudinal, Behavioral, and Performance Outcomes of Work Engagement: A Comparative Meta-Analysis Across the Public, Semipublic, and Private Sector". *Review of Public Personnel Administration*. 40(4): 613-640.
- Bowes, S. M., & Fazio, L. K. (2024). "Intellectual humility and misinformation receptivity: A meta-analytic review". *advances.in/psychology*. 2. e940422.
- Caligiuri, P. M., Jacobs, R. R., & Farr, J. L. (2000). "The Attitudinal and Behavioral Openness Scale: Scale development and construct validation". *International Journal of Intercultural Relations*. 24(1): 27–46.
- Deffler, S. A., Leary, M. R., & Hoyle, R. H. (2016). "Knowing what you know: Intellectual humility and judgments of recognition memory". *Personality and Individual Differences*. (96): 255–259.
- Deffler, S. A., Leary, M. R., & Hoyle, R. H. (2016). "Knowing what you know: Intellectual humility and judgments of recognition memory". *Personality and Individual Difference*. (96): 255–259.
- Elizabeth J. Krumrei-Mancuso et al., (2019). "Links between intellectual humility and acquiring knowledge". *The Journal of Positive Psychology*.
- Foran, J.G. (1961): a note on Method of Measuring reliability, *Journal of educational Psychology*, NewYork- USA.
- Goldberg, L. R. (1992). "The development of markers for the Big-Five factor structure". *Psychological Assessment*. (4): 26-42.
- Guth, W., Levati, M. V. & Ploner, M. (2008). "Social Identity and Trust—An Experimental Investigation". *Journal of Socio-Economics*. 37(4): 1293–1308.
- Hopkin, C. R., Hoyle, R. H., & Toner, K. (2014). "Intellectual humility and reactions to opinions about religious beliefs". *Journal of Psychology and Theology*. 42(1): 50–61.
- Hopkin, C. R., Hoyle, R. H., & Toner, K. (2014). "Intellectual humility and reactions to opinions about religious beliefs". *Journal of Psychology and Theology*. 42(1): 50–61.
- Jones, W. E. (2012). "Higher education, academic communities, and the intellectual virtues". *Educational Theory*. (62): 695–711.
- Kruglanski, Arie W. et al., (2005). "Says Who? Epistemic Authority Effects in Social Judgment". in *Advances in Experimental Social Psychology*. Vol. 37. 345–92.
- Krumrei-Mancuso, E. J., & Rouse, S. V. (2016). "The development and validation of the comprehensive intellectual humility scale". *Journal of Personality Assessment*. (98): 209–221.
- Martin R. Zemborain & Gita Venkataramani Johar. (2007). "Attitudinal Ambivalence and Openness to Persuasion: A Framework for Interpersonal Influence". *Journal of Consumer Research*. Vol. 33(4): 506-514.

Nunnally, J. (1978): Psychometric Theory. New York. McGraw Hill Company.

Shauna M. Bowes & Arber Tasimi. (2022). "Clarifying the relations between intellectual humility and pseudoscience beliefs, conspiratorial ideation, and susceptibility to fake news". Journal of Research in Personality. Volume 98. June. 104220.

Teeny, J. D., & Petty, R. E. (2022). "Attributions of emotion and its relationship attitude openness among people with opposing views". Journal of Experimental Social Psychology. 102. 1–11.

Zmigrod, L. et al., (2019). "The psychological roots of intellectual humility: The role of intelligence and cognitive flexibility". Personality and Individual Differences. (141): 200–208.

الملاحق:

### ملحق (1)

مقياس الانفتاح المواقفي والسلوكي

بصيغته النهائية

عزيزي الموظف... الموظفة:

تحية طيبة:

يعرض عليك الباحثان مجموعة من الفقرات المعبرة عما تشعر به، وامام كل فقرة خمسة بدائل للاجابة، يرجى قراءة كل فقرة من فقرات المقياس بعناية والى اجابة عليها بصدق وموضوعية عبر وضع علامة (√) تحت أحد البدائل، كما يرجو الباحثان عدم ترك اي فقرة بدون اجابة، علماً أنه لا توجد اجابة صحيحة أو خاطئة، اذ تعد الاجابة صحيحة عندما تعبر عن حقيقة مشاعرك وان اجابتك هي للاغراض البحث العلمي فقط..  
شاكران تعاونك معنا...

ت	الفقرات	تتطبق بدرجة كبيرة جدا	تتطبق بدرجة كبيرة	تتطبق بدرجة متوسطة	تتطبق بدرجة قليلة	لا تتطبق ابدا
1	ان البيعة الخارجية التي توفرها لي دائرتي تمثل فرصة رائعة لي.					
2	السفر حول العالم هو أولوية في حياتي.					
3	ان الثقافات الأخرى تبهرنني.					
4	لقد أمضيت وقتاً ممتعاً عندما كنت في خارج القطر .					
5	سافرت الى خارج القطر قبل سن 18 عاماً.					
6	أجيد التحدث بلغة أخرى.					
7	تم نقلي لمسافات كبيرة (على سبيل المثال، من محافظة إلى أخرى، أو إلى الخارج).					

					8	لقد درست لغة أجنبية.
					9	ارحب بالخلفيات العرقية لأصدقائي وزملائي في العمل.
					10	ان الانتماءات الدينية لأصدقائي او زملائي في العمل هي مختلفة.
					11	يجيد أصدقائي التحدث بلغات أخرى.
					12	أهداف أصدقائي المهنية واهتماماتهم وتعليمهم هي متنوعة.
					13	أقوم بزيارة المعارض الفنية والمتاحف.
					14	أحضر المسرح والحفلات الموسيقية وما إلى ذلك.
					15	أشاهد الأفلام الأجنبية.
					16	أسافر داخل البلد كثيرا.
					17	أتناول الطعام في مجموعة متنوعة من المطاعم التي أصحابها اجانب.
					18	أحضر المهرجانات للثقافات الأخرى.
					19	اهتم بقراءة المجلات التي تتناول الأحداث العالمية.
					20	أشاهد أخبار العالم على شبكات التلفزيون.

## ملحق (2)

## مقياس التواضع الفكري

## بصيغته النهائية

عزيزي الموظف... الموظفة:

تحية طيبة:

يعرض عليك الباحثان مجموعة من الفقرات المعبرة عما تشعر به، وامام كل فقرة ثلاث بدائل للاجابة، يرجى قراءة كل فقرة من فقرات المقياس بعناية والاجابة عليها بصدق وموضوعية عبر وضع علامة (√) تحت أحد البدائل، كما يرجى الباحثان عدم ترك اي فقرة بدون اجابة، علماً أنه لا توجد اجابة صحيحة أو خاطئة، اذ تعد الاجابة صحيحة عندما تعبر عن حقيقة مشاعرك وان اجابتك هي للاغراض البحث العلمي فقط..

شاكران تعاونك معنا...

ت	الفقرات	تنطبق علي بدرجة كبيرة	تنطبق علي بدرجة متوسطة	لا تنطبق علي ابدأ
1	اهتم بالبحث عن كل ما هو جديد.			
2	امرن نفسي على تنظيم افكاري.			
3	اهتم بمعرفة ما يدور حولي من احداث.			
4	اسأل عن امر لا افهمه دون خجل.			

5	اشعر بالسعادة عند اكتساب أفكار جديدة.
6	ارحب بوجهات النظر المختلفة.
7	اتقبل الاختلاف في وجهات النظر.
8	أرى ان لكل شخص الحق في الإفصاح عن رأيه.
9	اتحكم في انفعالاتي عندما يتم انتقاد افكاري او اراني.
10	اغير من اراني عندما يقنعني الآخرون بعدم صحتها.
11	اتراجع عن قراراتي عندما يقنعني الآخرون بعدم صحتها.
12	اسعى لتوليد اكبر عدد من الأفكار غير المألوفة.
13	اتعامل مع من يختلف معي فكريا.
14	اسعى لإيجاد حلول بديلة للمشكلات.
15	الجا لمساعدة الآخرين حينما تواجهني مشكلة مستعصية.
16	أؤمن بفكرة ان انتقاد الآخرين لفكري هو ليس انتقادا لذاتي.
17	أؤمن ان لدي بعض المعتقدات الفكرية الخاطئة.
18	لا اشعر بالضيق نتيجة الاختلاف الفكري مع زملائي.
19	اتجاهل من يحاول الاستهزاء بأفكاري.
20	اتقرب من الأشخاص الذين يتبنون وجهات نظري.