

جامعة ابن خلدون - تيارت

University Ibn Khaldoun of Tiaret



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

Faculty of Humanities and social Sciences

قسم علم النفس والفلسفة والأرطوفونيا

Department of Psychology, Philosophy, And Speech Therapy

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د.

تخصص علم النفس العيادي

فعالية برنامج تدريبي قائم على مهارات التفكير الإيجابي لرفع مستوى الفاعلية

الذاتية لدى العمال

دراسة عيادية لخمسة حالات بمؤسسة سونالغاز تيارت \_أتمودجا\_

إشراف :

من إعداد :

- د. حامق محمد

➤ داود رميساء مروة

➤ خليل أمينة بشرى

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة	الأستاذ(ة)
رئيسا	أستاذ مساعد "أ"	قاضي مراد
مشرفا ومقررا	أستاذ مساعد "أ"	حامق محمد
مناقشا	أستاذ محاضر "ب"	حوتي سعاد

الموسم الجامعي: 2023 /2022

## شكر وعرفان

الحمد لله حمدًا يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه، وأشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له، وأشهد أن محمدًا عبد الله ورسوله، وصلى الله على نبيه وصفيه محمد صلاة تحل بها العقد وتنفرج بها الكرب وتقضى بها الحوائج وتنال بها الرغائب وتزيل بها الضرر وتهون بها الأمور الصعاب صلاة ترضيه وترضى بها عنا يا رب العالمين ..

أما بعد الآن وقد تم هذا العمل بفضل الله وتيسيره ومنه علينا بالإحسان فالحمد لله أولاً وآخراً ونتقدم بالشكر الجزيل لكل من كان له فضل وحق علينا ونخص بالشكر الأستاذ "حامق محمد" على قبوله الإشراف على مذكرتنا وتوجيهه لنا ليكون هذا العمل في أحسن صورة وأجودها، وقد تعلمنا منه وأخذنا عنه ما فيه نفع لنا في علمنا ، ونشهد الله أنه لم يبخل علينا جزاه الله عنا كل خير ، وكذلك نتقدم بالشكر والعرفان للجنة التحكيم الذين تكرموا بتحكيم البرنامج التدريبي وعلى رأسهم الأستاذة "قريصات الزهرة" معلمتنا التي أمتعتنا بدروس هامة وشيقة طوال العام، وكذلك الأستاذ "عرفوب محمد" و"بن عمارة الجيلاي" و"بلعربي عادل"، جميعهم لم يبخلوا علينا بوقت أو جهد بارك الله فيهم ،دون أن ننسى السيدة خيرة والسيد رئيس المصلحة والإطارات الذين عملنا معهم في مؤسسة سونالغاز نشكرهم على حسن استقبالهم وطيب معاملتهم لنا طوال فترة التربص فقد كانوا لنا خير معين لسير عملية التدريب وكامل طاقم العمل هناك، وإننا لممتنات لكل من ساعدنا ووقف معنا وساندنا بالدعاء والتشجيع ولم يبخل علينا بالنصح ولكل من علمنا ودرّسنا من أساتذتنا في علم النفس العيادي وفي مسيرتنا الدراسية كلها ونشكر لجنة المناقشة لقبول مناقشة هذه المذكرة ... ونسأل الله أن يجازيهم خير الجزاء ويبارك فيهم أجمعين ، وفي الختام اللهم إنفعنا بما علمتنا وعلمنا ما ينفعنا وزدنا علماً يا اارب ..

## إهداء

الحمد لله الذي أنعم وتفضل ..... رب الوجود الرحيم ومسبغ النعم الكريم  
إلى من بدأت بإقرأ رسالته ودعى للعلم أمته ... إمام المرسلين وخاتم النبيين  
سيدي رسول الله صلى الله عليه وسلم  
إلى حبيب الروح عماد البيت وقوته ، حامي أسوار قلبي وبراءة طفولتي ، مصدر عزتي  
وفخري ، وأمان خوفي أبي الذي يحيطني بالرعاية والحفظ أسأل الله أن يديمك تاجا  
على رؤوسنا وأساسا متينا لبيتنا .

أبي عبد الحكيم

إلى حبيبة الروح باسمه المحيا و وملاذ أسراري وباعثة السرور في قلبي ، جنتي  
وأمانني ، أمي صاحبتني التي ما رضيت أما ولا أختا ولا رفيقة سواها ..حفظك الله من كل  
سوء ومنّ عليك بالصحة والعافية ..

أمي ستي خليف

إلى من شد الله بهم أزري وآمن بهم وحدتي وجعلهم بساتين فرح تحفني ، أختي  
الكبرى فضيلة حبيبة قلبي وصديقتي ، إخوتي أحبائ قلبي وروحي بلقاسم وعبد الرشيد  
، عبد الباسط ومحمد حفظكم الله جميعا لي .

إلى رفيقة درب العلم مؤنسة الرحلة بشرى طيبة القلب رفيقة الملامح وسليمة الطوية  
أسأل الله أن يرزقك من الخير الكثير وأن يبارك في صحبتنا وأخوتنا إلى يوم الدين ،  
ولكل الصديقات والأخوات اللواتي أحبهن قلبي بصدق وفي وجه الله أسأل الله لكم  
التوفيق جميعا وأن يجمعنا الله على خير في جنة الفردوس الأعلى ...

وأخيرا أهدي هذا العمل لكل من أحبني و أحبته في الله ولم يسعني ذكره في هذا  
المقام ...

الرميساء

## إهداء :

الحمد لله الذي ما تم جُهد ولا ختم سعي إلا بفضلِهِ، بفضل من الله وتوفيقه والصلاة والسلام على خير الأنام محمد صلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه أما بعد:

أهدي عملي هذا إلى والديّ حفظهما الله

إلى نور حياتي ومصدر الدفء والأمان أُمي الحبيبة أطال الله في عمرها وبارك فيها..

إلى شمعة البيت وحبیب قلبي أبي الغالي حفظك الله وأدامك تاجا على رؤوسنا وأدام عليك الصحة والعافية .

إلى من تربطني بهم أسمى علاقة في الوجود إخوتي : جواد ومحمد.

إلى رفيقة دربي والأولى في تشجيعي رميساء التي تشاركنا مع العمل وكنا ثنائيا متفاهما بفضل الله ، أدعو الله أن يبارك صداقتنا .

إلى كل من كان لهم أثر على حياتي .

إلى كل من أحبهم قلبي أهدي رسالة تخرجني ....

أمنية بشرى

## الملخص :

كانت هذه الدراسة كمحاولة منا للكشف عن مدى فعالية برنامج تدريبي قائم على مهارات التفكير الإيجابي في رفع مستوى الفاعلية الذاتية لدى عمال مؤسسة سونالغاز بتصميم برنامج تدريبي قائم على المهارات التالية: مهارة الحديث الإيجابي للذات، القيادة الذاتية للتفكير وتحقيق الأهداف والضبط الإنفعالي، التوقع الإيجابي والتفاوض، المرونة الإيجابية، التقبل الإيجابي للإختلاف عن الآخرين ، تقبل المسؤولية الشخصية، حل المشكلات وإتخاذ القرارات وتم الإعتماد على منهجين في هذه الدراسة : المنهج العيادي والمنهج شبه التجريبي و تطبيق البرنامج التدريبي على عينة تمثلت في خمسة حالات يعملون في مصالح مختلفة من مؤسسة سونالغاز مع تطبيق مقياس التفكير الإيجابي من إعداد أسليم (2015) ومقياس الفاعلية الذاتية بدرية محمد (2016)، وقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي للتفكير الإيجابي والفاعلية الذاتية لصالح القياس البعدي وقد أثبتت النتائج أن للبرنامج التدريبي القائم على مهارات التفكير الإيجابي فعالية في تنمية الفاعلية الذاتية لدى عمال مؤسسة سونالغاز .

**الكلمات المفتاحية:** مهارات التفكير الإيجابي ، الفاعلية الذاتية .

### Summary:

This study aimed to investigate the effectiveness of a training program based on positive thinking skills in enhancing self-efficacy among workers at Sonelgaz Corporation. The training program was designed to focus on the following skills: positive self-talk, self-leadership in thinking and goal achievement, emotional regulation, positive anticipation and optimism, positive flexibility, positive acceptance of differences, personal responsibility, problem-solving, and decision-making. The study adopts two methodologies:

clinical and quasi-experimental approaches. The training program was implemented on a sample consisting of five individuals working in various departments of Sonelgaz Corporation, using the Positive Thinking Scale developed by ASleem (2015) and the Self-Efficacy Scale by Badria Mohamed(2016).

The study found significant differences between the pre-test and post-test mean scores of the experimental group in both positive thinking and self-efficacy measures, favoring the post-test assessment. The results demonstrated the effectiveness of the training program based on positive thinking skills in enhancing self-efficacy among workers at Sonelgaz Corporation.

**Keywords:** Positive thinking skills, self-efficacy.

الصفحة	العنوان
	كلمات نورانية
	شكر وعرقان
	إهداء
	إهداء
	فهرس المحتويات
1	مقدمة
<b>الدراسة النظرية</b>	
<b>الفصل الأول: التفكير الايجابي</b>	
8	تمهيد
9	1. مفهوم التفكير الإيجابي
16	2. مكونات التفكير الإيجابي
16	3. أنواع التفكير الإيجابي
19	4. نظريات التفكير الإيجابي
22	5. أبعاد التفكير الإيجابي
32	6. مراحل التفكير الإيجابي
34	7. مهارات التفكير الإيجابي
37	8. إستراتيجيات التفكير الإيجابي
44	9. سمات أصحاب التفكير الإيجابي
45	10. آثار التفكير الإيجابي والسلبي على العمل
46	11. العوامل المؤثرة في التفكير الإيجابي

49	خلاصة
<b>الفصل الثاني: الفاعلية الذاتية</b>	
51	تمهيد
52	1. مفهوم الفاعلية الذاتية
60	2. مكونات ومحددات الفاعلية الذاتية
61	3. أنواع الفاعلية الذاتية
65	4. النظريات المفسرة للفاعلية الذاتية
71	5. أبعاد الفاعلية الذاتية
73	6. التحليل التطوري للفاعلية الذاتية
74	7. مصادر الفاعلية الذاتية
78	8. توقعات الفاعلية الذاتية
79	9. استراتيجيات تحقيق الفاعلية الذاتية
80	10. سمات وخصائص الفاعلية الذاتية
84	11. آثار الفاعلية الذاتية
88	12. العوامل المؤثرة في الفاعلية الذاتية
90	خلاصة
92	إشكالية البحث والمفاهيم الإجرائية
<b>الدراسة الميدانية</b>	
<b>الفصل الثالث : الإجراءات المنهجية للبحث</b>	
103	تمهيد
103	1. الدراسة الاستطلاعية
104	2. منهج البحث

104	3. الدراسة الأساسية
104	3. 1 عينة الدراسة الأساسية
105	3. 2 خصائص العينة ومواصفاتها
106	3. 3 مجالات الدراسة الأساسية
106	4. أدوات الدراسة
106	4-1 المقابلة نصف الموجهة
106	4-2 مقياس التفكير الإيجابي
107	4-3 مقياس الفاعلية الذاتية
109	4-4 البرنامج التدريبي
<b>الفصل الرابع : عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة</b>	
119	1. عرض وتحليل محتوى المقابلات مع الحالات
130	2. عرض نتائج القياس القبلي لمقياس التفكير الإيجابي والفاعلية الذاتية والتعليق عليها
138	3. عرض نتائج القياس البعدي لمقياس التفكير الإيجابي والفاعلية الذاتية والتعليق عليها
154	4. تحليل ومناقشة نتائج التساؤل الفرعي الأول
156	5. تحليل ومناقشة نتائج التساؤل الفرعي الثاني
159	6. تحليل ومناقشة نتائج التساؤل الرئيسي
160	خلاصة النتائج العامة
162	خاتمة
163	التوصيات والاقتراحات
165	قائمة المصادر والمراجع
175	الملاحق



## قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
83	سمات الفاعلية الذاتية وفق العناصر الأربعة .	01
106	خصائص الحالات الخمسة .	02
108	مستويات التفكير الإيجابي.	03
110	مستويات الفاعلية الذاتية المدركة.	04
119	سير المقابلات مع حالات الدراسة .	05
131	مستويات التفكير الإيجابي والفاعلية الذاتية للحالات في القياس القبلي.	06
134	الدرجات التي تحصلت عليها الحالات في مقياس التفكير الإيجابي في بعد التوقعات الإيجابية نحو المستقبل .	07
135	مستويات الحالات في بعد المشاعر الإيجابية .	08
136	مستويات الحالات في بعد مفهوم الذات الإيجابي.	09
137	مستويات الحالات في بعد الرضا عن الحياة .	10
138	مستويات الحالات في بعد المرونة الإيجابية .	11
139	مستويات التفكير الإيجابي والفاعلية الذاتية للحالات في القياس البعدي .	12
142	الدرجات التي تحصلت عليها الحالات في مقياس التفكير الإيجابي في بعد التوقعات الإيجابية نحو المستقبل .	13
144	مستويات الحالات في بعد المشاعر الإيجابية .	14
146	مستويات الحالات في بعد مفهوم الذات الإيجابي.	15
148	مستويات الحالات في بعد الرضا عن الحياة .	16
150	مستويات الحالات في بعد المرونة الإيجابية .	17
152	نتائج القياسين القبلي والبعدي للحالات الخمسة في المقياسين.	18

## قائمة الأشكال والرسومات البيانية

الرقم	العنوان	الصفحة
01	أنواع التفكير الإيجابي	18
02	أبعاد التفكير الإيجابي والتي تمثل الخصال العشر للمفكر الإيجابي.	32
03	مهارات التفكير الإيجابي	37
04	إستراتيجيات التفكير الإيجابي	42
05	مكونات ومحددات الفاعلية الذاتية	61
06	أنواع الفاعلية الذاتية	64
07	مصادر الفاعلية الذاتية	78
08	معادلة الرضا الوظيفي	124
09	مفهوم الحتمية المتبادلة والتفاعل بين العوامل الثلاث	130
10	منحنى بياني لمستوى الفاعلية الذاتية لدى الحالات في القياس القبلي	132
11	منحنى بياني لمستوى التفكير الإيجابي للحالات في القياس القبلي	133
12	منحنى بياني لمستوى الفاعلية الذاتية لدى الحالات في القياس البعدي	140
13	منحنى بياني لمستوى التفكير الإيجابي للحالات في القياس البعدي	141
14	الفرق بين القياسين القبلي والبعدي في درجات الأداء على مقياس التفكير الإيجابي لبعد التوقعات الإيجابية	143
15	الفرق بين القياسين القبلي والبعدي في درجات الأداء على مقياس التفكير الإيجابي لبعد المشاعر الإيجابية	145
16	الفرق بين القياسين القبلي والبعدي في درجات الأداء على مقياس التفكير الإيجابي لبعد مفهوم الذات الإيجابي	147
17	الفرق بين القياسين القبلي والبعدي في درجات الأداء على مقياس التفكير الإيجابي	149

	لبعد الرضا عن الحياة	
151	الفرق بين القياسين القبلي والبعدي في درجات الأداء على مقياس التفكير الإيجابي لبعد المشاعر الإيجابية	18
157	الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للحالات في مقياس التفكير الإيجابي	19
158	الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للحالات في مقياس الفاعلية الذاتية	20

### قائمة الملاحق

الرقم	العنوان	الصفحة
01	المحاور وأسئلة دليل المقابلة المعتمدة في الدراسة	176
02	عرض المقابلات كما وردت مع الحالات الخمس كل على حدى	178
03	عرض جلسات البرنامج التدريبي	200
04	صور من البرنامج التدريبي وتطبيقاته	204
05	قائمة أسماء المحكمين للبرنامج التدريبي	207
06	إستبانة التفكير الإيجابي	208
07	مقياس الفاعلية الذاتية المدركة	211

# مقدمة

مقدمة:

يهدف علم النفس الإيجابي إلى دراسة العوامل التي تؤدي إلى تحسين جودة الحياة وزيادة المشاعر الإيجابية والرضا والتي تؤثر على الصحة النفسية والجسدية ككل كما يعتمد علماء النفس الإيجابي على مجموعة متنوعة من الأدوات والتقنيات لتعزيز عوامل القدرة على التكيف والتأقلم مع المشكلات والضغوط التي يمر بها الفرد في حياته بشكل عام ويعتبر التفكير الإيجابي من بين هذه العوامل فهو عملية تفكير تعتمد على توجيه الانتباه إلى الجوانب الإيجابية والمشرقة في الحياة، وإيجاد الحلول المناسبة للمشكلات المختلفة، وتغيير النظرة السلبية إلى نظرة إيجابية، ويشير البحث في علم النفس الإيجابي إلى أن التفكير الإيجابي يمكن أن يساعد على تحسين المزاج والشعور بالسعادة والرضا، ويمكن أن يساعد أيضا على تحسين الصحة النفسية والعقلية والجسدية، وزيادة الإنتاجية والإبداع وتحسين العلاقات الإجتماعية والعائلية، ومواجهة الصعوبات ويعرف التفكير الإيجابي بأنه عملية عقلية تهدف إلى تحويل التفكير السلبي إلى إيجابي، وبذلك يكون للأفراد تأثير إيجابي على صحتهم وحياتهم بشكل عام ويعتمد ذلك على إيجاد الجوانب الإيجابية في الأمور والتوقف عن التفكير السلبي والانغماس في الهموم والأحزان ويعتقد العالم سليجمان بأن التفاؤل والإيجابية تمثل الأساس للحياة السعيدة والناجحة يشير توفيق زايد (2009) بأن التفكير الإيجابي ليس مجرد مصطلح آخر يضاف إلى غيره من المصطلحات ولا أسلوبا جديدا من أساليب التفكير العصري فقط وإنما هو الطريق إلى حياة ناجحة ومعيار للذات التي لا ترضى بديلا عن أعلى مستويات التقدم والنجاح، بل هو الإختيار الذي يميز الحقائق عن الأوهام، وهو برنامج عملي يمكن من توظيف الطاقات الكامنة لأجل تحقيق المزيد من الأهداف عن طريق تنمية القدرات والإتجاهات وإثراء المواقف لتصبح أكثر فاعلية ونجاحا . (علا عبد الرحمان ، 2013 : 4)

وفي هذا الصدد تؤكد دراسات أخرى على أن التفكير الإيجابي يمكن أن يساعد في مقاومة الاكتئاب والقلق والتوتر وغيرها من المشاكل النفسية لذلك فإنه يمكن أن يصبح التفكير الإيجابي أسلوب حياة صحي ومفيدا للفرد وقد أشارت العديد من الدراسات على أن التفكير الإيجابي له تأثير كبير على الأفراد في مجال العمل لأنه من خلاله يمكن لهم تحقيق المزيد من الإنجازات والنجاح ففي دراسة أجريت عام 2015 أظهرت أن العاملين الذين يتمتعون بالتفكير الإيجابي يتمتعون بمزيد من السعادة والرضا في العمل ويحققون مستويات أعلى من الإنتاجية ، وأظهرت دراسة أخرى عام 2017 أن التفكير الإيجابي يساعد الأفراد على تحسين مهارات الاتصال والتفاعل الاجتماعي في مكان العمل لذلك فإنه يعمل على تحسين مستويات الإنتاجية والإبداع ، وتحسين العلاقات الاجتماعية بين الزملاء والمدراء، ويرفع مستويات الاستجابة والتعامل مع مختلف التغيرات في مكان العمل.

وتمثل الفاعلية الذاتية قدرة الفرد على تحديد أهدافه وتحقيقها بما يتوافق مع موارده وقدراته، وتساعده في تحسين عمله وإنتاجيته في مجالات الحياة ومن بين أهدافها رفع مستوى الأداء ، والتركيز على المهام المهمة، وتعزيز الثقة بالنفس كما تحقق الإحساس بالإنجاز والتوازن النفسي ويمكن استخدامها لتوفير التخطيط والتنظيم لإنجاز المهام بطريقة فعالة ولزيادة الابتكار والإبداع من خلال استكشاف الأفكار والخيارات، ويمكن فهم الفاعلية الذاتية على أنها القدرة على التحكم في التفكير والسلوك بهدف تحقيق الأهداف ومواجهة التحديات في الحياة بشكل فعال ، وقد قامت العديد من الدراسات العلمية بدراسة الفاعلية الذاتية وتأثيرها على مختلف جوانب الحياة و من بين الدراسات الشهيرة في هذا المجال، دراسة "باندورا (Bandura) "عام 1977، حيث تم اختبارها من خلال إيجاد علاقة بين الأفراد الذين يعتقدون بالقدرة على النجاح في مواجهة مشكلاتهم في الحياة، والأفراد الذين لا يعتقدون بفاعلية ذاتهم في التعامل مع الصعوبات ووجدت الدراسة أن الأفراد الذين يعتقدون بالفاعلية الذاتية ينجحون في التأقلم مع الصعوبات بشكل أفضل،

ويتمتعون بصحة نفسية ، ولا يعانون من الإحباط بسهولة وهناك دراسة أخرى شملت المراهقين، وتوصلت إلى أن الشباب الذين لديهم فاعلية ذاتية أقوى يتمتعون بنظرة أكثر إيجابية حيال الحياة، ويتمتعون بصحة نفسية أفضل وبشكل عام فإن الدراسات تشير إلى أن الفاعلية الذاتية لها تأثير إيجابي على الحياة النفسية والاجتماعية، ويمكن تحسينها بالتدريب والتطوير. ( Badura,A.1997 )

كما تشير أغلب الأبحاث إلى وجود علاقة إيجابية بين الفاعلية الذاتية والتفكير الإيجابي للعمال فالفاعلية الذاتية تتعلق بقدرة الفرد على التعامل مع التحديات والصعاب بطريقة فعالة، ومن ناحية أخرى يشير التفكير الإيجابي إلى القدرة على التفكير بشكل إيجابي حتى في الظروف الصعبة، واستخدام الأفكار والتصورات الإيجابية لتعزيز الحالة المزاجية والتأثير على النتائج المرجوة ويمكن أن يؤدي التفكير الإيجابي إلى زيادة الفاعلية الذاتية للعمال، من خلال تعزيز ثقتهم بقدرتهم على تحقيق الأهداف والتعامل مع التحديات بفعالية وكذلك يمكن لها أن تساعد العمال على تطوير التفكير الإيجابي، من خلال تحسين قدرتهم على التعامل مع الصعوبات والحفاظ على الايجابية ويمكننا القول بأن هاذين المتغيرين مترابطين فيما بينهما ويؤثر كل منهما على الآخر بطريقة ايجابية ويمكن أن يتحقق ذلك من خلال تنمية مهارات الفاعلية الذاتية وتحفيز التفكير الإيجابي عند العمال بتحسين مستوى التفاؤل والشعور بالثقة بالذات وزيادة الطاقة والحماس، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والأداء في الوظيفة ومن الجدير بالذكر أن التفكير الإيجابي يمكن تعلمه وتحسينه عن طريق التدريب على مهارات واستراتيجيات نذكر منها مهارة الحديث الايجابي للذات ومهارة القيادة الذاتية للتفكير ومهارة الضبط الإنفعالي ومهارة حل المشكلات وإتخاذ القرارات ، مهارة المسؤولية الشخصية ومهارة التقبل الإيجابي للذات ومهارة المرونة الإيجابية وكلها تمثل أبعاد أساسية في التفكير الإيجابي لتحسين الحالة المزاجية والصحية العامة، وتشجيع النمو الشخصي والاجتماعي وزيادة الفاعلية الذاتية وهناك العديد من الدراسات

والأبحاث التي درست الفاعلية الذاتية للعمال وأثرها على آدائهم في العمل كدراسة أجرتها جامعة هارفارد: وجدت أن العمال الذين يتقون بقدراتهم الشخصية ويعتقدون أنهم يستطيعون تحقيق الأهداف المطلوبة، يقدمون أداءً متفوقاً في العمل ويكونون أكثر إنتاجية وفاعلية ومن هنا ونظراً لأهمية هاذين المتغيرين ارتأينا ضرورة تصميم برنامج تدريبي لتنمية مهارات التفكير الإيجابي لدى العمال لرفع مستوى فاعليتهم الذاتية وقد تم تنفيذ البرنامج بنجاح وحقق نتائج ملموسة في تحسين قدرة العمال على التفكير الإيجابي ومستوى الفاعلية الذاتية وقد تم تقديم المحاضرات والنشاطات بشكل واضح ومنظم، مما ساعد على الفهم الجيد لأهداف البرنامج التدريبي وتحقيقها بالإضافة إلى الأنشطة التطبيقية التي كانت مفيدة في تعزيز المهارات التي تم تعلمها في البرنامج فكانت تجربة إيجابية ومفيدة للغاية وذلك بشهادة المتدربين.

وتهدف الدراسة الحالية إلى استكشاف تأثير البرنامج المقترح القائم على مهارات التفكير الإيجابي التي نسعى من خلالها إلى تحسين مستوى الفاعلية الذاتية لدى عينة الدراسة، وكذلك تحديد العوامل التي قد تؤثر على فعالية البرنامج وتقييم رضا المشاركين وتوصياتهم ، فيما تكمن أهميته في الإشارة إلى المزيد من المعلومات والحقائق عن التفكير الإيجابي والفاعلية الذاتية وكذا التعريف بأهمية استخدام مهارات التفكير الإيجابي في تنمية الفاعلية الذاتية و زيادة وعي العمال والقائمين على التسيير بضرورة التدريب على مهارات التفكير الإيجابي من خلال التقنيات والإستراتيجيات المختلفة وتحفيزهم على استخدامها في المواقف الصعبة والتحديات التي تعرقل آدائهم، وكذا التأكيد على الدور الذي يلعبه التفكير الإيجابي في فاعلية الذات والذي انعكس بشكل إيجابي على المعتقدات المعرفية للعمال في مجال العمل بصفة خاصة وفي أسلوب الحياة بصفة عامة.

وقد جاءت فكرة إختيار هذا الموضوع إنطلاقاً من حاجة العمال لخدمات التدريب في ظل كثرة الضغوطات التي يشهدونها في بيئة العمل المشحونة بالضغوطات والقلق



والطاقة السلبية والإجهاد النفسي والجسدي وضرورة مساعدتهم على تجاوز مختلف المشكلات وذلك عن طريق تقديم الخدمات التدريبية بغية تنمية مهارات التفكير الإيجابي لديهم ، دون أن ننسى الدور الذي تلعبه البرامج التدريبية في تحسين مستوى الأفراد في كل المجالات وخاصة في هذا البحث المتمثل في السعي لتحسين مستوى الفاعلية الذاتية كما يساهم في إثراء البحث العلمي في هذا المجال من خلال معالجة هذا الموضوع .

وقد شملت دراستنا أربعة فصول كالتالي :

### الفصل الأول :

يضم هذا الفصل التفكير الإيجابي من خلال التطرق إلى مفهومه ومكوناته وأهم أنواعه ، كما تناولنا أهم نظريات التفكير الإيجابي و أبعاده بالإضافة إلى ذكر مراحل ثم عرض مفصل لأهم مهارات التفكير الايجابي المستخدمة وتم الإشارة إلى استراتيجيات وسمات التفكير الإيجابي وأبرز العوامل المؤثرة فيه.

### الفصل الثاني:

يضم هذا الفصل الفاعلية الذاتية من خلال التطرق إلى مفهومها ومكوناتها ومحدداتها وعرض أنواعها وأهم النظريات المفسرة لها وكذا أبعاد ومصادر وتوقعات الفاعلية الذاتية واستراتيجيات تحقيقها وأهم سمات وخصائص الفاعلية الذاتية وعرض آثارها وأخيرا العوامل المؤثرة فيها .

### الاطار العام للدراسة :

وقد تم فيه صياغة الإشكالية وعرضها وتحديد تساؤلاتها الفرعية ، بالإضافة إلى تحديد مفاهيم الدراسة والتعاريف الإجرائية لكلا المتغيرين.

### الفصل الثالث:

وخصصناه لعرض الإجراءات المنهجية للدراسة، حيث تم التطرق إلى الدراسة الاستطلاعية بما فيها من منهج وعينة البحث ومواصفاتها والمجال الزمني والمكاني للدراسة وأخيرا الأدوات المستعملة فيها.

### الفصل الرابع:

خصص هذا الفصل لعرض أهم النتائج التي توصلنا إليها، و التعليق على نتائج كل من القياس القبلي والبعدي لكلا المتغيرين وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج المتحصل عليها.

# الفصل الأول: التفكير الإيجابي

تمهيد

مفهوم التفكير الإيجابي

مكونات التفكير الإيجابي

أنواع التفكير الإيجابي

نظريات التفكير الإيجابي

أبعاد التفكير الإيجابي

مراحل التفكير الإيجابي

مهارات التفكير الإيجابي

إستراتيجيات التفكير الإيجابي

سمات أصحاب التفكير الإيجابي

آثار التفكير الإيجابي والسلبي على العمل

العوامل المؤثرة في التفكير الإيجابي

خلاصة

## تمهيد :

كلنا نمر بمواقف صعبة وربما تكون متشابهة ، لكن ما يجعل صحتنا النفسية تتدهور ليس الموقف ذاته إنما تفكيرنا حول الموقف وتفسيرنا للموضوعات بشكل سلبي وكارثي هو ما يؤدي إلى تدهور حالنا وتطوره من السيء إلى الأسوء، فما يقوله الإنسان لنفسه من قبيل التهويل والمبالغات هي أخطاء في التفكير تسبب مشاعر سلبية ومن ثم تؤدي إلى السلوك الخاطئ؛ هذا ما يمنع من الإتجاه نحو النشاط الهادف لتغيير الموقف وتجاوز أزمة الفشل والشعور بالعجز ضمن ذلك الحدث الذي يمر به، وهكذا ظهر مفهوم التفكير الإيجابي أحد تطبيقات علم النفس الإيجابي وهو فرع من فروع علم النفس الحديث الذي نادى به مارتن سليجمان ليؤسس من خلاله لرؤية جديدة تهتم بتحسين جودة الحياة وتحقيق السعادة.

## 1- مفهوم التفكير الإيجابي:

### 1-1-1 تعريف التفكير:

1-1-1-1 لغة: التفكير في اللغة مشتق من مادة الفكر بكسر الفاء وهو إعمال النظر في الأشياء، والتفكير أسم التفكير وهو التأمل .(إسماعيلي يامنة ، 2019 : 175 )

وقد جاء في لسان العرب لابن منظور : فكّر من الفكر والفكر وهو إعمال الخاطر في الشيء. ( ابن منظور، 2011 : 210 )

### 1-1-2-1 التعريف في معجم الوسيط:

الفكر هو إعمال العقل في المعلوم للوصول إلى معرفة المجهول ، التفكير : هو إعمال العقل في مشكلة للتوصل إلى حلها. ( المعجم الوسيط ، 2004 : 698 )

### 1-1-3-1 تعريف موسوعة علم النفس التربوي:

بأنه كل نشاط ذهني أو عقلي يتضمن سيلا من الأفكار تبعثه وتثيره مشكلة أو مسألة تحتاج إلى حل، فهو لا يحدث إلا إذا سبقته مشكلة تتحدى عقل الفرد .فالتفكير مفهوم افتراضي يتضمن سيلا أو تواردا غير منظم من الأفكار والصور والذكريات والإنطباعات العالقة في الذهن . ( عدنان يوسف ، 2013 : 13 )

### 1-1-4-1 تعريف جودت سعادة:

بأنه عبارة عن مفهوم معقد يتألف من ثلاثة عناصر تتمثل في العمليات المعرفية المعقدة وعلى رأسها حل المشكلات ، والأقل تعقيدا كالفهم والتطبيق ، بالإضافة إلى معرفة خاصة بمحتوى المادة أو الموضوع مع توفر الإستعدادات والعوامل الشخصية المختلفة ، ولا سيما الإتجاهات والميول. (أمال جمعة ، 2015 : 24 )

**1-1-5 تعريف ديبيونو (De Bono, 2003)**

بأنه لا يوجد تعريف واحد مُرضٍ للتفكير ، لأن معظم التعريفات مُرضية عند أحد مستويات التفكير ، فقد يقول قائل أن التفكير نشاط عقلي ويقول آخر أنه المنطق وتحكيم العقل وكل هذا صحيح عند مستوى معين وعموما فإنه يرى أن التفكير عبارة عن إستكشاف مُتروٍّ للخبرة للوصول إلى هدف ، وقد يكون هذا الهدف هو تحقيق الفهم ، أو إتخاذ قرار ما ، أو حل المشكلات أو الحكم على الأشياء ، أو القيام بعمل ما . (محمد بكر نوفل، 2010 : 25 )

**1-2 تعريف علم النفس الإيجابي:**

كانت بداية علم النفس الإيجابي Positive Psychology على يد عالم النفس الأمريكي مارتن سليجمان (1999) Martin E.P.Seligman والذي كان رئيساً لجمعية علماء علم النفس في الولايات المتحدة الأمريكية ، وقد شرح هذا الفرع من فروع علم النفس في كتابه السعادة الحقيقية بقوله هو إستخدام الحديث في علم النفس الإيجابي لتبيين ما لديك من إمكانيات لحياة أكثر إنجازاً ، والمنشور في عام 2002 والذي تم ترجمته في عام 2005 من طرف صفاء الأعسر وآخرون . (النجار ، أبو النصر، 2020 : 28 )

ويعرف علم النفس الإيجابي بالدراسة العلمية للسعادة الإنسانية ، وتدقيق معاني الحياة بدلا من البقاء على قيد الحياة فقط في عالم مجهد .

وهو علم الذات والخبرات الإيجابية التي تهتم بتحسين جودة الحياة ، والوقاية من الأمراض التي تنشأ عندما تكون الحياة بلا قيمة وبلا معنى . (رانيا إبراهيم ، 2017 : 22 )

## 1-3 التداول المفاهيمي للتفكير الإيجابي:

عرّف (Seligman, 1980) التفكير الإيجابي (Positive thinking) بأنه نمط من التفكير يمثل قدرة الفرد على استخدام عقله الباطن ، للتأثير على حياته العامة بطريقة تساعده على بلوغ أماله وتحقيق أحلامه .

وعرّف (Garber, 1980) التفكير الإيجابي:

بأنه نمط تفكيري يمثل الأنشطة والأساليب التي يستخدمها الفرد لمعالجة المشكلات باستخدام قناعات عقلية بناءة وباستخدام إستراتيجيات القيادة الذاتية للتفكير وتدعيم ثقة الفرد في النجاح. وعرّفه (Winer et Simpson, 1989) بأنه تدريب أو نتائج تركيز العقل بشكل ثابت على كل ما هو جيد وبناء، وبذلك يقضي على الأفكار السلبية والتدميرية.

وقد عرفه (Yearlery, 1990) بأنه استراتيجيات في الشخصية، وأنه الميل والرغبة والنزعة لممارسة سلوكيات أو تصرفات تجعل حياة المتعلم ناجحة وتقوده إلى أن يكون متعلماً إيجابياً . وتم تعريفه من قبل (Bell & Hinnant, 1991) بأنه التفاؤل بكل ما تحمله هذه الكلمة من معنى والنظر الى الجميل في كل شيء والبحث عن الجانب المثير في الحياة وإن كانت ومضة ضوء. (رزوقي وسهيل ، 2018 : 217 )

أما (Kondo, 1994) فيرى أنه قدرة المتعلم الإرادية على تقويم أفكاره ومعتقداته والتحكم فيها ،وتوجيهها تجاه تحقيق ما توقعه من النتائج الناجحة ، وتدعيم حل المشكلات، ومن خلال تكوين أنظمة وأنساق عقلية منطقية ذات طابع تفاؤلي؛ تسعى إلى الوصول لحل المشكلة.

(رزوقي وسهيل، 2018: 219)

وعرفه (David 1994):

بأنه ذلك التفكير الذي ينسجم مع أهدافنا العامة، وقيمنا الأساسية في الحياة، ويقود إلى تحقيق السعادة والفاعلية الاجتماعية والإبداع والايجابية.

وعرفه (Ying Ling, 1994) التفكير الايجابي : بأنه فهم المواقف غير السارة بطريقة مثمرة وأكثر إيجابية. أي أن الفرد يعتقد أن الأفضل سيحدث وليس الأسوأ أي انه يتضمن التوقعات الايجابية، التفاؤل والتحكم في العمليات العقلية، حب التعلم والتفتح المعرفي الشعور بالرضا التقبل الايجابي للاختلاف عن الآخرين الذكاء الوجداني، التقبل غير المشروط للذات وتقبل المسؤولية الشخصية. (رزوقي وسهيل، 2018 : 219 )

كما يرى ادوارد دي بونو في كتابه القبعات الست للتفكير : التفكير الإيجابي يجب أن يجمع بين حب الإستطلاع والطمع والرغبة في جعل الأشياء تحدث، ويضيف أن تقييمنا لقيمة الشيء هو الذي يضيف الإيجابية على العمل ويجعله تأملياً إيجابياً. ( إدوارد دي بونو، 2001 )

وقد قدم كل من سليجمان وميهالي ( Seligman et Mihalyi, 2000 ) تعريفاً للتفكير الايجابي في الشخصية بأنه مجموعة استراتيجيات موجودة في الشخصية بدرجات متفاوتة عند البشر منها التفاؤل والذكاء الوجداني والرضا وتقبل الذات الغير المشروط والكفاءة الشخصية والإنجاز وتحقيق الذات والمشاركة الوجدانية ، والعطاء ، والتشجيع على المودة والحب والتفتح والإفتاح على الخبرة والحكم الأخلاقي ومهارات التفاعل الإجتماعي والإحساس بالجمال والتسامح والمثابرة والإبداع والحكمة والتطلع نحو المستقبل والتلقائية ...إلخ من الإستراتيجيات التي تجعل الفرد أكثر مسؤولية وتحضراً. ( سعودي كريمة، 2022 : 53 )



ترى فيرا بيفر 2002 أن التفكير الإيجابي هو الإنتفاع بقابلية العقل اللاواعي للإقتناع بشكل إيجابي، بأن الفرد يستخدم قدرة عقله الباطن (اللاواعي) لتحقيق أهدافه.

( فيرا بيفر، 2011 : 12 )

وعرف (Ruhi, 2010) التفكير الايجابي (Positive thinking) بأنه تفكير بطريقة معينة ومنطقية تبعد عنه التوتر والانفعالات السلبية : الحقد ، الكره الخوف، القلق، التوتر، الكآبة) وتكسبه انفعالات إيجابية ( التقبل الطمأنينة ،الهدوء، النفسي، الفرح والسرور . السعادة، الثقة، التفاؤل ...) وقدرته على اكتساب سلوك جديد يساعده على حل المشكلات التي تواجهه.

( رزوقي وسهيل ، 2018 : 221 )

عرف فريدريكسون (Fredrickson,2013) التفكير الإيجابي بأنه سلوك عقلي يتغلغل في التفكير والكلمات والتخيلات الخاضعة للنمو والتوسع والنجاح، ويتصرف الشخص ذو التفكير الإيجابي بأنه يرى الجانب الإيجابي في كل المواقف الحياتية. (منال حسن، 2016 : 12)

وعرفه (محمود، 2018) بأنه عملية وجدانية معرفية بها مشاعر إيجابية تجعله أكثر مرونة وتفاؤلاً ووثوقاً في إمكاناته وقدراته وأكثر تحكما في انفعالاته وتقبلاً للمسؤولية الشخصية عند مواجهة مشكلات الحياة مما يساعده على الوصول إلى حلول إيجابية لهذه المشكلات .

( إيمان عادل، 2021 : 451 )

كما تعتمد مشاعرنا على أفكارنا والعكس صحيح، و هذا هو السبب في أن التفكير الإيجابي يمكن أن يساعدنا في التغلب على الموقف الذي نجده مرهقاً وصعباً ، ويمكن أن يقودنا هذا النوع من المواقف إلى صياغة أنواع مختلفة من الأفكار السلبية غير الموضوعية.

(Simon L Dolan, 2009 : 190)

يرى (محمد، 2020) أنه نمط من أنماط التفكير يجعل الفرد يكيف عقله على التعامل مع الأفكار والمواقف والمشكلات بصورة سهلة وبتقنة ومهارة مما ينتج عنها نتائج إيجابية .

( إيمان عادل، 451 : 2021 )

إن التفكير الإيجابي (Positive Thinking) كثيراً ما يبدأ بالتحدث مع الذات ؛ و هو سبل لا ينتهي من الأفكار غير المعلنة التي تمر خلال العقل كل يوم، وهي أفكار آلية يمكن أن تكون إيجابية أو سلبية، إن بعضاً من الحديث مع الذات يمكن أن يكون أساسه منطقياً أو سببياً، والبعض الآخر منه يمكن أن يظهر من اعتقادات خاطئة يصنعها الفرد بسبب فقدان المعلومات ، إذا كانت الأفكار التي يتصفحها عقل الفرد سلبية غالباً فإن وجهة نظره للحياة يُرجح أن تكون متشائمة وإذا كانت أفكارا يغلب عليها الإيجابية، فمن المرجح أن يكون متفائلاً، وهو الشخص الذي يتدرب على التفكير الإيجابي. (رزوقي وسهيل ، 2018: 225 )

وكذلك فإن التفكير الإيجابي هو القدرة على التركيز على ما لديك بدلاً من التركيز على ما ليس لديك ، فهو يتعلق بإدراك الوقت الذي تكون فيه سعيداً والقدرة على تقدير ما لديك الآن ، وإدراك الأشياء التي حدثت لك و العثور على شيء جيد حتى في أكثر الأحداث إيلاًماً كما يتعلق الأمر بالتطلع إلى المستقبل بتقنة ، لأنك تعلم أنه يحمل أشياء جيدة بالنسبة لك.

(Sue Hadfield, 2012: 3)

يرى مصطفى حجازي أن التفكير الإيجابي يمثل أبرز جوانب الإقتدار الإنساني إذ أنه لاشك الأداة الأكثر فاعلية في التعامل مع مشكلات الحياة وتحدياتها فالعقبات والصعوبات والمعوقات والسلبيات على إختلافها لا تحل عملياً إلا من خلال التفكير الإيجابي الذي وحده يوفر المخارج وسيكشف إمكانات الحلول، التفكير الإيجابي بالتالي ليس مجرد مقارنة منهجية

بل هو توجه يعبؤ الطاقات ويستخرج الظاهرة منها كما الكامنة من أجل حل المشكلات ، كما أنه يشكل العلاج الناجع للحفاظ على المعنويات وحسن الحال النفسي.

( مصطفى حجازي ، 2012 : 38 )

#### 1-4 تعقيب على تعريفات التفكير الإيجابي:

مما سبق ومن خلال إستعراضنا لمجموعة من تعريفات التفكير الإيجابي وفق سلم زمني من الأقدم إلى الأحدث لمختلف العلماء والباحثين تعددت التعريفات وفق ذلك ، فمنهم من قال بأنه تركيز العقل والتفكير على الجوانب الإيجابية من المواقف والتوقع الإيجابي للنتائج ، وهناك من يرى أنه استخدام العقل الباطن لبلوغ وتحقيق الأهداف والتكيف مع المواقف وجعل الإنسان أكثر مرونة وتفاؤلا ، والبعض ركز على كونه قدرة المتعلم على حل المشكلات وإتباع مجموعة إستراتيجيات في الشخصية من بينها : التفاؤل ، الذكاء الوجداني ، الرضا ، والكفاءة الشخصية وتقبل الذات غير المشروط وتحقيق الذات ، المشاركة الوجدانية و الإنجاز وغيرها من الصفات الإيجابية ، كما أعتبر التفكير الإيجابي أداة فعالة في حل المشكلات .

من خلال هذه التعريفات يمكننا أن نستنبط تعريفا شاملا للتفكير الإيجابي:

هو الإعتقاد بحدوث الأفضل وتوقع الجانب الإيجابي من المواقف مع إحساس بالتفاؤل والأمل وتبني الأفكار الإيجابية وإتباع استراتيجيات لبلوغ الأهداف وإيجاد حلول عقلانية ومنطقية للمشاكل التي تواجهنا مع التكيف في المواقف الصعبة ، كما لا يفوتنا أن الإيجابية لا تعني المثالية وتجاهل الجانب السلبي بل هو إدراك جيد للمواقف في كلا الجانبين مع محاولة تغليب الإيجابي منها و توقع النتائج الجيدة والتفاؤل بالإمكانات والقدرات التي يمتلكها الإنسان مع السعي إليها على الوجه الصحيح بإكتساب سلوكيات إيجابية جديدة تساهم في تغيير الموقف إلى الأفضل من خلال استراتيجيات عملية لإكتساب مهارات التفكير الإيجابي .

## 2- مكونات التفكير الإيجابي:

يشير بيترسون أن التفكير الإيجابي هو تفكير تفاؤلي نحو قدرات الذات وإمكانياتها على تحقيق أهدافها، وبعد قيامه بالعديد من الدراسات توصل إلى أن التفكير الإيجابي يتضمن ثلاث مكونات:

المكون المعرفي : ويتمثل في التوقعات الإيجابية بشأن نجاح الفرد في تحقيق أهدافه .

المكون الإنفعالي : يتضمن مشاعر الفرد الإيجابية حول أداء المهمة وانخفاض مستوى القلق .

المكون الدافعي : يتمثل في دوافع الفرد وتوجهه نحو إنجاز أهدافه .

( مهريّة الأسود ، 2020 : 26 )

## 3- أنواع التفكير الإيجابي:

للتفكير الإيجابي عدة أنواع نذكرها باختصار كما يلي :

### 3-1 التفكير الإيجابي لتدعيم وجهات النظر :

هذا النوع من التفكير يستخدمه بعض الناس لكي يدعم وجهة نظره الشخصية في شيء معين وبذلك يقنع نفسه بأنه على صواب حتى لو كانت النتيجة سلبية ، هذا النوع من التفكير قد يكون له فائدة لو كان يدعم فكرة تساعد الشخص والآخرين .

### 3-2 التفكير الإيجابي بسبب التأثير بالآخرين :

هذا النوع من التفكير يكون فيه الشخص إيجابيا لأنه تأثر بشخص آخر سواء كان ذلك من الأقارب أو الأصدقاء أو حتى برنامج قد شاهدته في التلفاز ، هذا التفكير قد يكون تأثيره سلبيا على بعض الذين يتأثرون بالآخرين ولكن يفقدون الحماس بعد فترة بسيطة ، ويشعرون بالإحباط

ومن الممكن أن يكون تأثيره إيجابيا ، ويدفع الشخص أن يبدأ هو أيضا ، ولا يضيع وقته في السلبيات والشكوى ، بل في الفعل والتقييم والتعديل حتى يصل إلى أهدافه .

### 3-3 التفكير الإيجابي بسبب التوقيت:

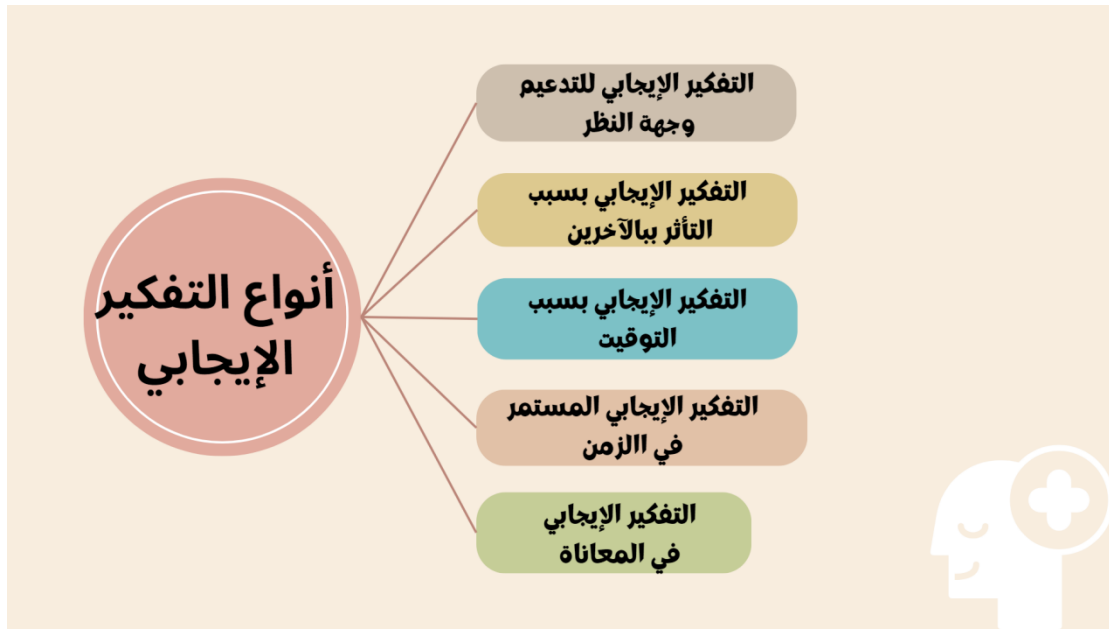
يمكن إستغلال هذا النوع من التفكير الإيجابي المرتبط بتوقيت لتحسين سلوكياتنا وأيضا لبناء عادات إيجابية جديدة ، كما يكتسب الناس من سلوكيات في شهر رمضان ، وفي الأشهر الروحانية .

### 3-4 التفكير الإيجابي المستمر في الزمن:

هذا النوع من التفكير الإيجابي هو أفضل وأقوى أنواع التفكير لأنه لا يتأثر بالمكان أو الزمان أو المؤثرات بل هو عادة عند الشخص مستمرة في الزمن فسواء واجه الشخص تحديا أم لا، فهو دائما يشكر الله سبحانه وتعالى ، ثم يفكر في الحل والبدائل والإحتمالات حتى أصبحت عادة يعيش بها في حياته ، الشخص من هذا النوع تجد حياته متزنة وسعيدة وهادئة.

### 3-5 التفكير الإيجابي في المعاناة :

هناك نوع من الناس عندما يواجه صعوبات فهو يقترب أكثر من الله سبحانه وتعالى ثم يفكر في كيفية التعامل مع التحدي والإستفادة منه وتحويله إلى خبرة ومهارة ، وهناك نوع آخر من الناس إن واجهته صعوبات في حياته يجعله سلبيًا وناقما على كل شيء ، فتجد تفكيره سلبيًا وتركيزه يكون على أسوأ الإحتمالات وأحاسيسه سلبية ، مما يؤثر على سلوكياته و علاقاته على كل ركن من أركان حياته . ( علا عبد الرحمان ، 2013 : 19 )



الشكل رقم (01) يمثل أنواع التفكير الإيجابي.

### 3-6 أنواع أخرى للتفكير الإيجابي :

التفاؤل : هو النظر إلى الجانب المشرق من الأوضاع ، وتوقع أفضل النتائج من أي تتابع للأحداث والتفاؤل يشكل دافعية قوية ، كما أنه يعد أفضل خطوة من خطوات النجاح .

الذكاء الوجداني: وهو القدرة على الإدراك الجيد للإنفعالات والمشاعر النفسية وفهمها وتسييرها وصياغتها بوضوح وتنظيمها وفق المواقف الإجتماعية التي تتطلبها العلاقات الإيجابية .

الرضا: هو تقبل الذات غير المشروط وقوة الشخصية والنجاح وتحقيق الذات والمشاركة الوجدانية والعطاء والحب والإنفتاح على الخبرة ، والتشجيع على المودة والحكم الأخلاقي ، ومهارات التفاعل الإجتماعي والإحساس بالجمال والتسامح والمثابرة والتطلع نحو المستقبل والإبداع والحكمة التلقائية . ( بوضياف نوال ، 2021 : 290 )

## 4- نظريات التفكير الإيجابي:

## 1-4 نظرية سليجمان Seligman 1988:

يرجع مفهوم التفكير الإيجابي للعالم سليجمان وآخرون ،حيث ركز من خلال هذا المفهوم على تعديل الأفكار المغلوطة وإستبدال الأفكار السلبية التشاؤمية والإنهزامية بالأفكار الواقعية والإيجابية منطلقا من فكرة رئيسية مفادها " أن المنحى المفرط نحو المرض قد تجاهل فكرة الإنسان المتفتح للإمكانيات ، كما تجاهل أن السلاح الفعال هو بناء الإقتدار الإنساني ".

( يوسف اسليم ، 2017 : 27 )

أكدت نظرية سليجمان أن الطريقة التي نفسر بواسطتها الأشياء أو الأحداث هي الأكثر تأثيرا على سلوكنا الحالي والمستقبلي ، أكثر من وقوعها ؛ وقد يكون لها مضامين سيئة أو جيدة على صحتنا النفسية والجسدية ، كما أشار سليجمان أن التفاؤل يمكن تعلمه فنحن لسنا متفائلين أو متشائمين بالفطرة، والمتفائل يعتقد أن الإحباط والفشل وخيبة الأمل هي تحدي وإعاقة مؤقتة بعكس المتشائم . ( أحمد علي ، 2019 : 28 )

قسم سليجمان الناس إلى أصحاب أسلوب تفسيري إيجابي وأصحاب أسلوب تفسيري سلبي وما يترتب على كل تصنيف من طريقة تفكير معينة ، فقد يؤدي التفسير التشاؤمي إلى الإصابة بالأمراض لأن صاحب هذا الأسلوب يميل إلى تعميم المحنة على وضعيات الحياة المختلفة وإطلاق أحكام عامة مع إدراكه لها على أنها دائمة مع جلد الذات ولوم النفس ، أما صاحب التفسير المتفائل فإنه يدرك المحنة والخسارة على أنها إنتكاسة مؤقتة ومحدودة وأن هناك بدائل عنها وإمكانيات أخرى يمكن إتباعها من أجل الإنطلاق من جديد ، فهو يحافظ على إيجابية النظرة إلى الذات وقدراتها وإمكاناتها وتقديرها على عكس صاحب التفسير المتشائم ذو النظرة الإنهزامية للأمور والكف عن الفعل والمبادرة من أجل التغيير.

## 4-2 نظرية ألبرت أليس : ( نظرية العلاج العقلاني الانفعالي السلوكي ) :

ما تتميز به هذه النظرية أنها حاولت الجمع بين أفكار النظرية السلوكية وأفكار المدرسة المعرفية وأضافت أيضا البعد الإنفعالي حيث كان اسمها في القديم العلاج العقلاني السلوكي ولكن أليس طورها إلى العقلاني الانفعالي السلوكي وقسم البشر إلى نوعين : مخلوقات عقلانية ( نمط تفكير عقلائي)، ومخلوقات غير عقلانية ( نمط تفكير غير عقلائي) ، وكانت نظريته الشخصية تهتم بالجانب المعرفي من الشخصية أي يتبع الاتجاه المعرفي لأنه يركز على التفكير ويقول إن نمط التفكير الذي تتعلمه من والديك والبيئة هو المسؤول عن تعاستك أو سعادتك حيث روج لفكرة رائعة وهي أن الإنسان هو الذي يسبب التعاسة لنفسه والمسؤولية كاملة عليه والتفكير اللاعقلاني سيقود للتعاسة وإلى انفعالات غير صحية .

وكذلك تسمى نظرية ABC حيث ترمز A إلى الأحداث والمواقف والظروف السلبية غير السارة، ويرمز B إلى المعتقدات و الأفكار التي يؤمن بها الفرد وتمثل قناعاته، ويرمز C إلى النتائج والآثار وركز على النتائج الانفعالية إما مشاعر أو سلوكيات ، وتوجد علاقة قوية بين هذه الثلاثة حيث التفكير في الحدث أو الموقف هو الذي يسبب المشاعر السلبية والسلوك الانهزامي والأحداث ليست السبب وإنما كيف فسرت هذه الأحداث وتهدف طريقة أليس إلى تعليم التفكير العقلاني حيث يتم تعديل الأفكار والجمل والعبارات والحديث الإيجابي مع النفس بإعادة البناء المعرفي للفرد. ( إيمان عادل ، 2020 : 458 )

## 4-3 نظرية هاريسون وبراميسون Harrison et Bramson :

توضح هذه النظرية أساليب التفكير التي يفضلها الأفراد وطبيعة الإرتباط بينها وبين سلوكهم الفعلي ، كما توضح ما إذا كانت هذه الأساليب ثابتة أم قابلة للتغير، وكيف تنمو الفروق بين الأفراد في أساليب التفكير، وقد أوضحت هذه النظرية أن الطفل يكتسب عددا من



الإستراتيجيات يمكنه تخزينها وتنمو هذه الإستراتيجيات وتزدهر خلال مرحلتي المراهقة والرشد ك نماذج أساسية في الحياة العملية ، مما يؤدي إلى تفضيل استراتيجيات خاصة.

وقد صنف التفكير في هذا النموذج إلى خمسة أساليب هي :

أسلوب التفكير الإيجابي: يقصد به قدرة الفرد على التواصل لبناء أفكار جديدة مختلفة تماما عما يفعله الآخرون .

أسلوب التفكير المثالي : وهو قدرة الفرد على تكوين وجهات نظر مختلفة تجاه الأشياء والميل إلى التوجه المستقبلي .

أسلوب التفكير العلمي : هو قدرة الفرد على التحقق مما هو صحيح أو خاطئ بالنسبة للخبرة الشخصية المباشرة وحرية التجريب والتفوق في إيجاد طرائق جديدة لعمل الأشياء .

أسلوب التفكير التحليلي : هو قدرة الفرد على مواجهة المشكلات بطريقة منهجية والإهتمام بالتفاصيل والتخطيط قبل إتخاذ القرار .

أسلوب التفكير الواقعي : هو قدرة الفرد على إعتداد الملاحظة والتجريب وأن الأشياء الواقعية هي ما نمر به في حياتنا الشخصية . (سعودي كريمة ، 2022 : 56)

#### 4-4 نظرية قيادة المخ لهيرمان Herman:

تعرض هذه النظرية أربعة أساليب للتفكير توضح الطرائق التي يتعامل بها الأفراد مع العالم وهي:

الأسلوب المنطقي: هو القدرة على بناء قاعدة معرفية تساعد على فهم ودمج الأبنية والأنظمة والعمليات المعرفية.

الأسلوب التنظيمي : من أهم خصائصه جدولة وتنظيم الأنشطة و الإهتمام بالتفاصيل ووضع أهداف والتحرك نحوها.

الأسلوب الإجتماعي: يتمثل في القدرة على الإتصال والتأثير على الآخرين وفن التعامل مع الغير .

الأسلوب الإبتكاري : يتمثل في تخيل البدائل وتخطي الحواجز والعقبات والحصول على أفكار جديدة . (يوسف اسليم ، 2017 : 21)

#### 4-5 نظرية التوسع والبناء لصاحبها (Fredrikson , 1998):

يرى فريدركسون أن الانفعالات الإيجابية ذات طبيعة توسيعية فهي توسع نطاق التفكير لدى الناس ، كما أنها تبني مواردهم الشخصية المستدامة إذ أن الانفعالات الإيجابية توسع مجال الرؤية والخيارات والقرارات والبدائل السلوكية وإن الإهتمام بالانفعال الإيجابي يحفز الاستكشاف والانفتاح على معطيات جديدة وتجارب متزايدة مما يؤدي إلى توسع مدى الذات ومن خلال خبرات الانفعال الإيجابية يطور الناس ذواتهم ويصبحون أكثر ابداعا ومعرفة ومرونة استيعابية واندماجا اجتماعيا وصحة نفسية .(بوضياف نوال ، 2021 : 293)

#### 5- أبعاد التفكير الإيجابي:

#### 5-1 أبعاد التفكير الإيجابي عند (Seligman & Pawelski , 2003):

حيث أشار إلى أن أبعاد التفكير الإيجابي تتضمن خمسة أبعاد هي :

#### 5-1-1 التوقعات الإيجابية نحو المستقبل:

وتعني التوقعات البناءة التي تهدف إلى تحقيق مكاسب في مختلف جوانب حياة الفرد الشخصية والاجتماعية والمهنية في المستقبل .

### 5-1-2 المشاعر الإيجابية :

وتعني تمتع الشخص بالانفعالات التي تتمحور حول التعاطف والسعادة والطمأنينة في العلاقات الشخصية والاجتماعية مع الآخرين.

### 5-1-3 مفهوم الذات الإيجابي:

ويعني نظرة الفرد الإيجابية نحو ما يمتلكه من أفكار وقوى ومعتقدات وقدرات مختلفة.

### 5-1-4 الرضا عن الحياة:

ويعني تقييم الفرد لنوعية الحياة التي يعيشها وفقاً لأفكاره ومعتقداته وقيمه ومدى رضاه عنها.

### 5-1-5 المرونة الإيجابية:

وتعني قدرة الفرد الذهنية الإيجابية على تغيير أفكاره ومعتقداته بما يناسب الموقف وخصائصه وضغوطه ليكون قادراً على مواجهته. (حنان موسى، 2020 : 220)

وحدد (إبراهيم، 2011) عشرة أبعاد للتفكير الإيجابي وهي: التوقعات الإيجابية والتفاؤل، الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العقلية العليا، حب التعلم والتفتح المعرفي الصحي، الشعور العام بالرضا، التقبل الإيجابي للاختلاف عن الآخرين السماحة والأريحية، الذكاء الوجداني، التقبل غير مشروط للذات، تقبل المسؤولية الشخصية والمجازفة الإيجابية،

### 5-2 أبعاد التفكير الإيجابي عند (محمد، 2013):

حيث حدد خمسة أبعاد للتفكير الإيجابي هي:

التوقعات الإيجابية والتفاؤل: وتعني زيادة مستوى التفاؤل وما يتوقعه الفرد من نتائج إيجابية في حياته الشخصية والاجتماعية والمهنية.

### 5-2-1 الضبط الانفعالي والتحكم العقلي في الانفعالات:

ويعني قدرة الفرد على ضبط انفعالاته وتوجيهها بعقلانية في اتجاهات سليمة.

### 5-2-2 التقبل الإيجابي للاختلاف مع الآخرين:

ويعني مجموعة من الاتجاهات والأفكار والسلوك التي تتحدد معاً لتدل على تقبل الفرد للآخرين والتعايش مع أنواع مختلفة من البشر بالرغم من اختلافهم .

### 5-2-3 تقبل المسؤولية الشخصية:

وتعني قدرة الفرد على تقبل الدور الإيجابي وتحمل المسؤولية بسعادة ورضا.

### 5-2-4 وتقبل الذات غير المشروط :

وتعني التفكير القائم على الاعتزاز بالنفس والتسامح معها عند الخطأ .

وحددت (شهد، 2017) أربعة أبعاد للتفكير الإيجابي هي :

التوقعات الإيجابية نحو المستقبل، المشاعر الإيجابية، مفهوم الذات الإيجابي، المرونة الإيجابية.

وحدد (علي وعبدو، 2018) خمسة أبعاد للتفكير الإيجابي هي:

التوقعات الإيجابية والتفاؤل ، الضبط الانفعالي، الذكاء الوجداني، تقبل المسؤولية ،المجازفة الإيجابية.

وحدد (عبد الحليم، 2019) ثلاثة أبعاد للتفكير الإيجابي لمعلمة الروضة هي: الرضا عن

المؤسسة ، الرضا عن العلاقة مع الزملاء ، الرضا عن الوظيفة.(حنان موسى، 2020 : 221)

في ضوء ما تم عرضه من أبعاد للتفكير الإيجابي التي تناولها العديد من الباحثين في دراساتهم السابقة لاحظنا أن هناك اتفاقاً في بعض الأبعاد وتنوعاً وتعددًا في البعض الآخر، ومن ثم تعددت طرق القياس لهذا المتغير بما يتناسب مع العينة فهناك مقاييس إتمدت على عشرة أبعاد وأخرى على خمسة فقط .

### 3-5 الأبعاد العشرة من المقياس العربي للتفكير:

#### 1-3-5 حب التعلم والتفتح المعرفي الصحي:

يتسم الإيجابيون باتجاهات إيجابية نحو إمكانيات التغيير والتطور الاجتماعي والشخصي، بما في ذلك من اهتمام بالمعرفة وحب التعلم والمعرفة بما هو جديد وملائم لتحقيق الصحة النفسية. ويصف موريانو (Maurizio, 2003) الشخص الإيجابي بأنه يتطلع لمعرفة الجديد من المعلومات وهو قادر على النقاش وإبداء الرأي ويتسم تفكيره بالمرونة، ويعطي حلول ناجحة للمواقف، وهو قادر على تحقيق الجودة في حياته والتخلص من أفكاره لو اتضح له خطأها . كما أشارت دراسة ريبيل ومارتن (Real & Martin, 2000) أن الأفراد الذين يستخدمون التفكير الإيجابي لديهم القدرة على تحقيق الأهداف واتخاذ القرارات والتعلم بصورة صحيحة، ويتسم أصحاب التفكير الإيجابي أيضاً بالنظرة الإيجابية لأهمية العلاج النفسي والثقة فيما يقدمه المعالج من نصائح وتوجيهات ويتراكم لديهم نتيجة لذلك رصيد معرفي ومعلومات عن الصحة والسعادة وكيف نتعامل مع مواقف الخوف والقلق والاكتئاب والاضطراب النفسي أكثر من العاديين ؛ فالتفتح على ما هو جديد عامل مهم في تكوين سلوك إيجابي، وإذا كان المرء أسيراً لنموذج فكري محدد فإن هذا يجعل تفكيره سلبياً.

## 5-3-2 التقبل غير المشروط للذات وتقديرها:

تقبل الذات أو تقدير الذات هو مصطلح تناوله كارل روجرز (k.Rogers) حيث عرفه بأنه اتجاهات الذات التي تتطوي على مكونات انفعالية وسلوكية ، أما في الموسوعة النفسية فتقدير الذات هو سمة شخصية تتعلق بالقيمة التي يعطيها الفرد لشخصيته، وهو أن يعرف الفرد ذاته وما تتطوي عليه من قدرات وعمليات وجدانية معرفية سلوكية والتي تؤثر على تصرفاته، ويتم ذلك من خلال معرفة نقاط الضعف والقوة، فالفرد في حاجة دائمة لأن يعرف جوانب الضعف لديه، وكذلك جوانب القوة. ذلك أن المعرفة هي الأساس الذي يبني عليه الفرد مواقفه وقراراته، والوعي بالذات يعني الانتباه المستمر للحالة الداخلية للشخص، أي التأمل فيما يقوم به العقل وما يصدر عنه من خبرات بما فيها من مشاعر.

إنه الصورة الإيجابية التي يكونها الفرد حول نفسه، إذ يشعر بأنه إنسان ناجح جدير بالتقدير وتتمو لديه الثقة بقدراته، وإيجاد الحلول لمشكلاته، ولا يخاف من المشكلات التي تعترضه بل يواجهها بكل إرادة وبافتراض أنه سينجح فيها ويحددها إبراهيم أنها تعني أن تتقبل ذاتك وتعرف قيمتها. وتقبل الذات يعني الرضا بما تملك من إمكانيات وتجنب عدم تحقير الذات أمام الآخرين بهدف الحصول على انتباههم أو عطفهم أو حتى مجرد لفت الأنظار. وتقبل الذات يتضمن جانباً كبيراً من العقلانية لأنك لا تتضايق وتتذمر من الأمور الخارجة عن إرادتك، كما يشجعك تقبلك لذاتك على المجازفات الهادفة لإقامة علاقات اجتماعية قائمة على الاحترام والحب المتبادل مع الآخرين ويتصف الشخص المتقبل لذاته بحب الاختلاط بالآخرين ومشاركتهم أعمالهم والاستقلالية والمبادرة الخاصة، بالإضافة إلى تمتعه بنظرة موضوعية واقعية لقدراته وأهدافه.

ويشير كونيل (Connel) أن من خصائص المفكرين إيجابياً أن لديهم الميل والقوة الدافعة لتحقيق ذواتهم وتحسين صورهم. (سلمى محمد، 2018: 28)

عن العنزي 2007، إنهم أكثر وعياً بجوانب القوى التي تحتاج إلى تطوير وأنماط الفشل في أدايمهم، ويقبلون الأمور الصعبة على أنها طريق لنجاح عال، ويشجعون أنفسهم على اكتساب فرص للتغيير والتطوير.

### 5-3-3 تقبل المسؤولية الشخصية:

يعرف ميللر (Miller) المسؤولية الاجتماعية بأن يكون تفكير الفرد وسلوكه ورغباته وأهدافه نحو السلوك المسؤول والذي يتضمن الاهتمام بالآخرين واحترام حقوقهم واحترام التقاليد والأعراف والقيم الاجتماعية وعدم الشعور بالمسؤولية الذاتية نحو الجماعة التي ينتمي إليها .

كما ذكر هندرسون (Handerson) أن المسؤولية الاجتماعية هي سمة من السمات الشخصية، وحقبة أساسية من حقائق الحياة، تظهر من خلال انسجام الفرد وأصالته، وواجباته، وقراراته وفرديته .وبالتالي فإن الشخص المسؤول اجتماعياً من وجهة نظر هندرسون هو الشخص المستجيب لنفسه ولأفعاله تجاه الآخرين، كما أنه يستجيب لمهامه وواجباته المختلفة .

ومن خلال ما سبق نجد أن الاحساس بالمسؤولية سواء كان على المستوى الشخصي أو الاجتماعي هو أحد أهم ركائز الصحة النفسية والمشاركة الإيجابية، وهي شعور مركب من الثقة بالنفس وتقبل الآخرين. (سلمى محمد، 2018: 29)

### 5-3-4 الضبط الانفعالي والتحكم بالعمليات العقلية العليا:

تشير إلى القدرة على التحكم بالانفعالات السلبية، تحويلها إلى انفعالات إيجابية وهزيمة القلق والاكئاب وممارسة مهارات الحياة الاجتماعية والمهنية بفعالية ، كما أنها القدرة على تنظيم الانفعالات والمشاعر وتوجيهها لتحقيق الانجاز والتفوق واستعمال المشاعر والانفعالات في صنع أفضل القرارات، وفهم كيف يتفاعل الآخرون بالانفعالات المختلفة، وذلك بما يتلائم مع متطلبات الصحة النفسية وتنمية رصيده المعرفي المناسب لعمليات التوافق النفسي والاجتماعي

وحسب ابراهيم فإن الفرد الايجابي شخص سعيد يتصف بالرؤية المشرقة، والقدرة على إدارة الأزمات وعلى انتقاء استراتيجيات المواجهة الإيجابية والضبط الشخصي للمشاعر والأفكار السلبية عند مواجهة مختلف التوترات وضغوط الحياة ومما سبق نجد أن الضبط الانفعالي سمة من سمات المفكر الإيجابي، ومهارة من مهاراته فهو يقوده إلى كسب المواقف لصالحه، وتجنب المشاكل وزيادة القدرة على التفكير والتصرف بشكل جيد.

و تشير مهارات إدارة المشاعر إلى تنظيم المشاعر المعرفية التي يمكن للناس من خلالها تعديل مشاعرهم وعواطفهم بشكل صحيح. (Ashori and Najafi, 2021)

بالنظر إلى الارتباط الإيجابي بين تنظيم العاطفة المعرفية وزيادة الثقة بالنفس بالإضافة إلى ظهور سلوكيات إجتماعية أفضل ، فليس من المستغرب أن تؤثر هذه البنية متعددة الأبعاد (استراتيجيات تنظيم العاطفة التكيفية أو غير القادرة على التكيف) على مهارات حل المشكلات المعرفية المتضمنة في صنع القرار والقدرة على التفكير النقدي .

(Mohamed Ali et les autres,2022: 02)

### 5-3-5 التوقعات الإيجابية والتفاؤل:

التفاؤل شكل من أشكال التفكير الإيجابي ويعرف على نطاق واسع بأنه الميل إلى توقع أفضل النتائج الممكنة والتركيز على جوانب الأمل في الموقف ، ويعرف المفكرون الإيجابيون أن الأشياء السيئة تحدث لكنهم يؤمنون بأن كل شيء سيعمل بالطريقة التي يفترض أن يعمل بها ، ويعرفون أنهم في الطريق إلى تحقيق أهدافهم وهذا سبب أنهم لا زالوا قادرين على التحلي بموقف متفائل. (Erin kirkegaard, 2005 : 18,19 )

وقد عرفه شاير وكارفر: (Sheer & Carver ,1998) بأنه النظرة الإيجابية والإقبال على الحياة والاعتقاد بإمكانية تحقيق الرغبات في المستقبل، بالإضافة إلى الاعتقاد باحتمال حدوث



الخير أو الجانب الجيد من الأشياء بدلاً من حدوث الشر أو الجانب السيء، ويضيفان في نص أحدث: أن التفاؤل استعداد يكمن في داخل الفرد الواحد للتوقع العام لحدوث الأشياء الجيدة أو الإيجابية، أي توقع النتائج الجدية للأحداث القادم ، يؤكدان على وجود الفروق الفردية الثابتة في التفاؤل، كما يبرهنان على وجود علاقة بين التفاؤل وبعد الصحة البدنية، حيث أن التفاؤل يوظف استراتيجيات فعالة لدى الفرد للتغلب على الضغوط الواقعة لديه . ويضيف هذان المؤلفان أن التفاؤل يرتبط بالتوقعات التي لا تتعلق بموقف معين، لذلك يعتقد كل من شاير وكارفار أن التفاؤل يحدد للناس الطريق لتحقيق أهدافهم ولذا فإن التوقعات التفاؤلية اتجاه الأحداث سوف تساعد الأفراد على تحقيق أهدافهم بدلاً من فقدان الأمل في تحقيقها . ( طارق إلياس، 2017: 17)

### 5-3-6 المجازفة الإيجابية:

يعرف هرتزل (Artzel, 2000) المجازفات الإيجابية بأنها الطرائق التي تعتمد على موازنة السلبيات والايجابيات لنمط وطبيعة الموقف الخطر، أي أنها تتطلب أخذ المخاطرة لكن بشكل مدروس، حيث تنظر هذه الفكرة إلى أن حياتنا تتطوي على المخاطرة بشكل أو بآخر، والخطر شيء لا بد من وجوده، وهدفنا ليس التخلص من الخطر وإنما تخفيف آثاره قدر الإمكان إن الأفراد الإيجابيون لديهم حب المغامرة المحسوبة إنهم ليسوا سلبيين، لا يكتفون بالفكرة بل يقومون بتجريبها، إنهم ذوو إرادة قوية للمجازفة .

والإيجابيون يتسمون بقدرات أعلى من حيث حب الاستطلاع والرغبة في اكتشاف المجهول وتقبل الغموض، ومن ثم يكونوا أكثر قدرة على اتخاذ القرارات الإيجابية الفعالة والمجازفة المحسوبة، ولهذا نجدهم يفضلون الأعمال التي تتطلب التفكير واتخاذ القرارات أكثر من الأعمال الروتينية المعتادة.

أصدقاؤهم ومعارفهم متنوعون في ميولهم وطرقهم في التفكير والتفاعل يفضلون النشاطات

الإبداعية والتي تتطلب قدراً مرتفعاً من الأصالة والابتكار يطورون مناخاً أسرياً يسمح لمن حولهم بالنمو والتنوع وحب الاستطلاع يقدرّون على اتخاذ قرارات هامة وهي التي تصفهم بالإيجابية والفاعلية .

### 5-3-7 الشعور العام بالرضا:

هو الشعور العام بالرضا عن النفس والسعادة بتحقيق الأهداف العامة في الحياة بما في ذلك مستوى المعيشة والإنجاز والتعليم. وهو قدرة الفرد على أن يستجيب استجابات توافقية تجاه المثيرات التي تواجهه، وإدراكه تقبل الآخرين له، وتقبله لذاته بدرجة مرتفعة.

ويتميز صاحب التفكير الإيجابي بالقوى والموارد النوعية الايجابية التي تدعم السعادة والرضا عن الحياة، فهو يتمتع بشخصية جازمة، ويعيش متحرراً من ضيق الأفق، ويتمتع برحابة صدر، وفهم واسع وعقلية منفتحة، وشخصية كاريزماتية محبوبة.

### 5-3-8 الذكاء الوجداني:

هو قدرة الإنسان على التعامل الإيجابي مع ذاته و مع الآخرين ، حيث يحقق أكبر قدر من السعادة لنفسه و لمن حوله.

وهو جملة من المهارات النفسية التي يعيش بها و يحتاج إليها الإنسان فمنها قدرة الإنسان على تفهم مشاعره و التعامل معها بشكل إيجابي . ( طارق إلياس، 2017 : 17 )

وهو كذلك القدرة على مراقبة الحالة المزاجية والعواطف وإستخدام تلك المعلومات لتوجيه الأفكار والسلوكيات فهو يشمل فهم وإدراك العواطف عند حدوثها وإدارتها وإستخدامها، وكذلك فهم وتجربة مشاعر الآخرين ، وقد تم التعرف على الذكاء العاطفي بإعتباره أهم مفهوم إجتماعي نفسي يعتبر أحد العناصر الحاسمة لنجاح الحياة والرفاهية النفسية وقد تم شرحه في المقام

الأول من قبل ( Mayer and Salovey, 1987 ) بأنه مهارات وقدرات بما في ذلك الإستمرار بالرغم من العوائق والتعامل مع الإندفاع وعدم الرضا ، وإدارة عقليات الفرد ، ومنع المعاناة من التأثير على قدرة التفكير والتعاطف والتفاؤل ويشمل خمسة مجالات رئيسية : الوعي بالذات ، التنظيم الذاتي ، المهارات الإجتماعية ، التحفيز والتعاطف . ( Qinghwa Lu , 2022 )

ويتضمن الذكاء العاطفي الآتي:

قدرة الفرد على التحكم بعواطفه والتمييز بينها وبين عواطف الآخرين واستخدام هذه المعلومات لتوجيه تفكيره وأعماله وتصرفاته كما أن عواطفنا تتبع من أربعة أبنية أساسية هي:

- القدرة على الفهم الدقيق والتقدير الدقيق والتعبير الدقيق عن العاطفة.
  - القدرة على توليد المشاعر حسب الطلب عندما تسهل فهم الشخص لنفسه أو لشخص آخر.
  - القدرة على فهم العواطف والمعرفة التي تنتج عنها.
  - القدرة على تنظيم العواطف لتطوير النمو العاطفي والفكري وكل واحد من هذه الأبنية السابقة سيساعد على تطوير المهارات المعينة التي تشكل معا ما يسمى الذكاء العاطفي.
- إن الذكاء العاطفي ينمو ويتطور بالتعلم والمران على المهارات والقدرات التي يتشكل منها.

( طارق إلياس ، 2017 : 18 )

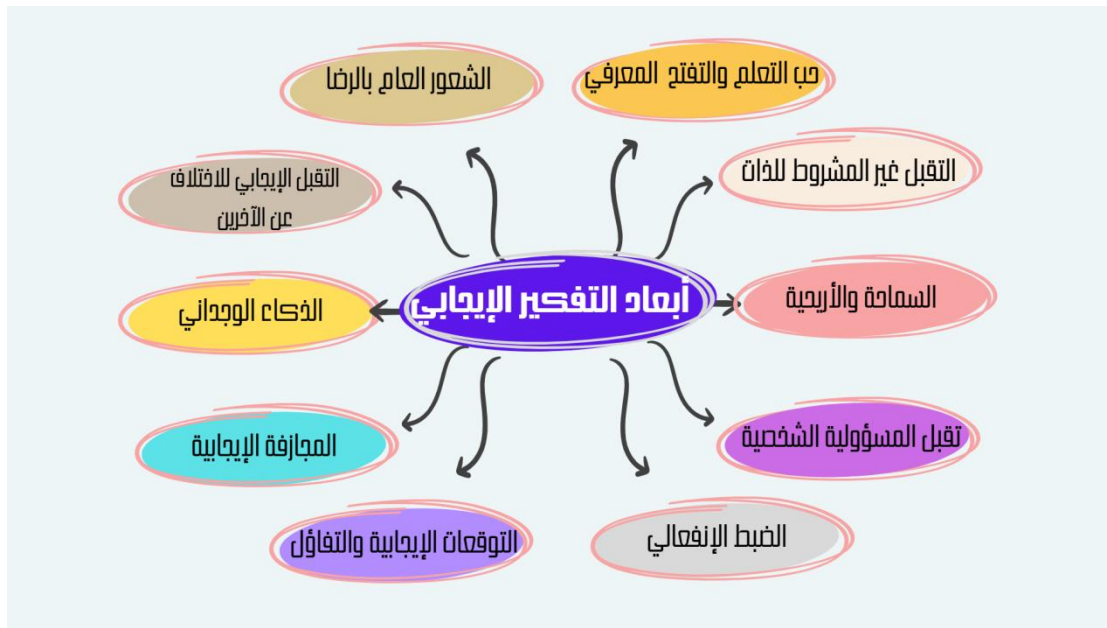
### 5-3-9 التقبل الإيجابي للاختلاف عن الآخرين:

وهو تبني أفكار وسلوكيات اجتماعية تدل على تفهم الاختلاف بين الناس كحقيقة، والدعوة إلى تشجيع الاختلاف، والنظر إليه بمنظور إيجابي متفتح.

### 5-3-10 السماحة والأريحية:

وتعني تبني أفكار وسلوكيات تنظر للماضي الذي عاشه الفرد بتسامح، بصفته أمر مضي وانقضى، ومن المؤسف أن تظل مقيدا به وأن نتقبل الواقع ، وما فيه من تحديات دون أن تغفل

عما به من أمور مستحيلة لا يمكن تغييرها، والقبول بما لا يمكن تغييره ويعني أيضا قلة الشكوى أو كثرة التذمر فالناجح لا يعرف الشكوى ولا يتذمر طوال الوقت من الأشياء الخارجة عن إرادته. (محمد حمود ، 2017 : 122)



الشكل رقم (02) يمثل أبعاد التفكير الإيجابي والتي تمثل الخصال العشر للمفكر الإيجابي.

### 6- مراحل التفكير الإيجابي المتفائل:

حتى يكون تفكيرك واقعيًا وإيجابيًا ومنطقيًا ومرتزنا في حل المشكلات، هناك مرحلتان يمر بهما:

#### 1-6 المرحلة الأولى:

شعورك تجاه نفسك:

إذا شعر الشخص بإحترامه لذاته ومحبته لها، ولم يشعر بأنه أقل من الآخرين أصبح شعوره نحو ذاته إيجابياً، شعور الشخص إيجابياً نحو ذاته له تأثير كبير في نجاح الإنسان ورؤيته لأفاق مستقبلية جديدة، وحتى يستطيع الشخص أن ينظر إلى نفسه بإيجابية لابد أن تتوفر لديه:

1. الثقة بمقدرته على النجاح .

2. أن ينظر إلى العمل الذي يؤديه بإيجابية.

3. أن يكون لديه إخلاص للجهة التي يعمل بها.

لا يمكن للإنسان أن ينظر إلى نفسه باحترام إذا كان يمارس عملاً لا يشعر بأهميته، أو أنه لا يبذل كل ما لديه من جهد في عمله وفي النهاية كيف يحقق النجاح وهو لا يبذل الجهد الذي يوصله إلى النجاح، فتحقيق ذلك غير ممكن حتى يصبح بذل الجهد لدى الإنسان عادة وجزء من شخصيته و من سلوكه و قيمه وإعتقاداته التي يؤمن بها .

كما يشعر الإنسان غير المخلص في عمله بالذنب، لكنه لا يدرك ذلك مع زحمة الأفكار وزحمة العمل كما إن شعور الشخص بالذنب بشكل متكرر يدمر شخصية الإنسان، ويحرمه من الشعور الإيجابي بنفسه، كيف سيسعى إلى التطور بشخصيته وبذاته بالتعاسة والتشاؤم والسواد، وسيصبح ، وبطريقة تصرفاته وهو يواصل جلد نفسه بالشعور بالذنب في النهاية ستنطبع أيامه هذا الشخص عاجزاً عن القيام بعمله. (أسامة خيري ، 2014 : 63)

## 6-2 المرحلة الثانية:

شعورك تجاه المستقبل:

ان المتفائل هو شخص ينظر إلى المستقبل بأنه يخبئ العديد من المواقف والأحداث السارة، يمكنك أن تسأل نفسك عدة أسئلة لتعرف هل أنت شخص متفائل أم لا، كيف تنتظر إلى المستقبل ؟ هل تخطط للمستقبل أم تدع الأحداث تحدث من تلقاء نفسها؟

هل أنت من المغرمين بتذكر الماضي والحنين إليه؟

ما هي صورة المستقبل الذي تنتظره ؟

إذا كنت شخصاً متفاءلاً فالنجاح سيكون حليفك، وإذا لم يوجد لديك التفاؤل بالقدر الكافي، فعليك أن تعود نفسك على النظر إلى المستقبل بمنظار أبيض متفائل، فالتفاؤل ليس شعوراً مبنياً على الخيال إنما على حقائق إقناع أنفسنا بأهدافنا وبأننا قادرون على تحقيقها، فيولد لدينا الكثير من التصميم والتفاؤل الذي يجعلنا قادرين على القيام بالأعمال الصعبة بحماس، لذلك إجعل التصميم المتفائل أسلوباً لك في التفكير والسلوك . (أسامة خيري، 2014: 64)

### 7- مهارات التفكير الإيجابي:

#### 7-1 مهارة الحديث الإيجابي للذات:

حديث الذات هو حوارات عقلية يجريها الفرد بينه وبين نفسه ، يتناول فيها بعض الأفكار والقناعات التي يحدد من خلالها مكانته وقدرته على حل مشكلة تواجهه وكذلك توجيهه إلى عمله والتركيز عليه . (محمد محمود، 2017 : 109)

وكذلك يتمثل فيما يصدر عن الإنسان من أقوال وأفعال وهو في الحقيقة ترجمة لما في ذهنه من أفكار عن ذاته وعمن حوله وعن الحياة عموناً، وتشكل تلك الأفكار جزءاً من يتعرض له العقل من مصادر التشكيل الداخلي والخارجي.

إن الحوار الداخلي الذي يجريه أي شخص مع نفسه له أهمية كبيرة في تعديل سلوكه وتوجيه ذاته نحو حل المشكلات، ويشير كل من يرودرسيك وتالي إلى أن حديث الذات يستخدم كأداة للتوجيه الذاتي في حل المشكلات المعرفية .

وذكر مارتن سليجمان أن هناك شروطاً للتحدث مع النفس لرسم صورة إيجابية داخل العقل الباطن وهي:

أن تكون الأفكار إيجابية مثل : أنا قوي ، أنا أستطيع الإمتناع عن التدخين.

أن تدل الأفكار على الوقت الخاص مثل : لا تقل أنا سوف اكون قويا قل أنا قوي.

أن يصاحب الأفكار الإحساس القوي بمضمونها حتى يقبلها العقل الباطن أن تكرر الأفكار عدة مرات إلى أن تتبرمج تماما . (محمد محمود ، 2017 : 110 )

## 7-2 مهارة حل المشكلات:

يشار إليها على أنها القدرة على تحديد المشكلة وجمع المعلومات ذات الصلة وتحليلها وتنفيذ حل مناسب وذلك يتطلب مصادر متعددة للمعلومات. (Xiaojun Cao ,2022: 2)

كما تمثل محاولة لإيجاد طريقة مناسبة لبلوغ هدف في حال أن الهدف لا يمكن بلوغه مباشر وبمعنى آخر هي محاولة للتغلب على العوائق في سبيل إنجاز هدف ما ، وتختلف عن عملية صناعة القرار التي تتضمن الاختيار من بين خيارات عدة وحل المشكلة يمثل جهد الفرد أو الجماعة لتقليص أو إزالة العوائق التي تحول دون بلوغ الأهداف .على أن عملية حل المشكلات تتطلب اتخاذ عدد من القرارات أو المفاضلة بين خيارات عدة متى ما تم لمن يواجه مشكلة تحديد المشكلة وكيف يمكن حلها . (دخيل بن عبد الله، 2014 : 177)

تتضمن مهارة حل المشكلات مزيجا من ردود الأفعال السلوكية والمعرفية والعاطفية التي تظهر عندما يواجه الشخص مشاكل يومية للتكيف مع الأفعال الجوهرية والتغلب على الضغوط الناشئة عنها ، ووفقا لذلك يحاول البحث عن مصادر مختلفة وتطبيق إستراتيجيات مفيدة، كما وتتضمن مهارات حل المشكلة المكونات الثلاثة للثقة بالنفس وهي الإيمان بالقدرة على الحل والإستعداد لتجاهل المشكلات أو مواجهتها، وإستخدام طرق وإستراتيجيات للتحكم في السلوك والعزيمة على فعل ذلك . (Mohammed Ali , 2022 : 2)

### 3-7 مهارة التخيل الإيجابي :

يعد التخيل عملية عقلية عليا ونشاط فكري هام وهو المحرك الأساسي لكل نشاطات العملية الإبداعية الابتكارية سواء كان ذلك علميا أو فلسفيا وهو من موضوعات علم النفس المعرفي الأكثر غموضا لإحتوائه على مفاهيم غامضة.

ويشير نائر غازي إلى أن تطبيق مهارة التخيل تتمثل في إستخدام الخيال والصورة العملية لتوسيع المدرك وإستخدام الحواس الخمس للمساعدة على التصور وتوليد أكبر عدد من الأفكار.

( فاطمة لبصير، 2019 : 19 )

### 4-7 مهارات التوقع الإيجابي :

يعرف ستالارد بول (2008) التوقع بأنه الشعور بالتصميم والمثابرة والرغبة الصادقة في المحاولة والنجاح وتعزيز الإنجاز بشكل إيجابي.

ويذكر سيد محمد خير الله (2008) أن التفكير الإيجابي هو إستعداد شخصي للتوقع الإيجابي للأحداث وهو نظرة أمل نحو المستقبل تجعل الفرد يتوهج أكثر وينتظر حدوث الخير ويقوده إلى النجاح وإن ما تعتقده سيتحول إلى حقيقة عندما نمحه مشاعرنا، وكلما إشتدت قوة إعتادنا وإرتفعت العاطفة التي تطبقها إليه يتعاضم بذلك تأثير الإعتاد على السلوك وعلى كل شيء يحدث لنا ويظل الأشخاص الناجحون والسعداء محتفظين على الدوام بإتجاه نفسي من التوقع الذاتي والإيجابي.

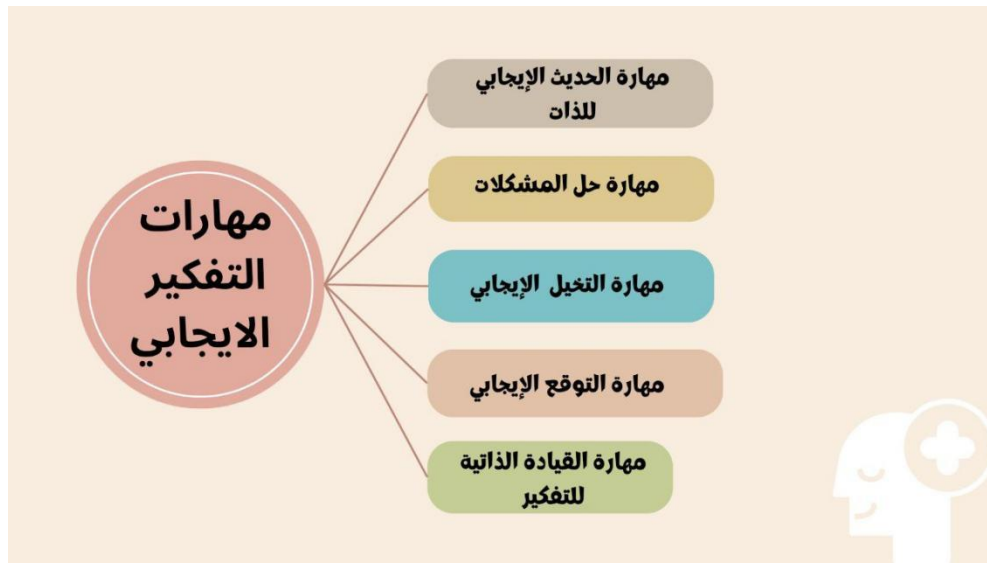
### 5-7 مهارة القيادة الذاتية للتفكير:

إن الأفراد يمتلكون الحرية والقدرة الكاملة على إختيار طريقة تفكيرهم وتسمح القيادة الذاتية للتفكير من إكتشاف الفرد لجوانب القوة التي لديه وتوظيف وإستخدام الأساليب والأنشطة لإدارتها والتي تجعله أكثر تحكما و بصورة إرادية في إتجاهات ومسارات تفكيره ، ويستطيع



الأفراد تطبيق القيادة الذاتية برصد وإدارة أنشطتهم العقلية والتحكم فيها والإستعانة بعمليات التحدث الذاتي والتخيل الإيجابي والذين لهما دور كبير في إستحضار الصيغ اللفظية المناسبة التي توجه تفكير الفرد وتقوده للعمل في تنظيمات وتخطيطات محددة.

(فاطمة لبصير، 2019 : 20)



الشكل رقم (03) مهارات التفكير الإيجابي

### 8- إستراتيجيات التفكير الإيجابي:

#### تعريف الاستراتيجية Strategy:

يعرف قاموس وبستر (Webster 1972) الاستراتيجية بأنها نظام متكامل مسؤول عن وضع الأهداف، واختيار وتكوين الأسلوب أو الطريقة المفضلة ثم مراقبة الأداء .

هذا وتتصف الإستراتيجية غالبا بالتخطيط وتوجيه دور كبير للعمليات العقلية ، وتعتبر الاستراتيجية هي الطريقة التي تسعى للوصول إلى الهدف .(مجدي عبد الكريم، 1995 : 17)

وتتمثل استراتيجيات التفكير الإيجابي فيما يلي:

### 8-1 استراتيجية التجزئة :

عبارة عن فصل السلوكيات التي حدثت في المواقف أو التجربة تفصيلاً دقيقاً وتصنيفاً إلى دقائق متناهية الصغر أي فصل سلوكيات هؤلاء المتعلمين سواء كانت ايجابية أو سلبية إلى أجزاء صغيرة ثم نتعامل مع كل جزء على حدة رجوعاً للأسباب والدوافع التي دعتهم لفعلها وحتى نجد التفسير لها ونحلها بسهولة .

أحياناً يعمم المتعلم شيئاً سلبياً عن نفسه، مثل الفشل أو القلق أو الوحدة أو الخوف، فيقول أنا فاشل، أو أنا قلق، أو أنا خائف من المستقبل، أو أنا ذاكرتي ضعيفة جداً، أو تركيزي ضعيف: فيسبب لنفسه اعتقاداً سلبياً بمنعه من التقدم فالهدف من استراتيجية التجزئة هو تجزئة هذا الحكم والتعميم السلبي إلى مكونات أصغر مما يجعل الشخص يدرك الحكم بإدراك آخر إيجابي، يساعده على التعامل مع الأجزاء كل على حدة بثقة وسهولة تامة.

### 8-2 كيفية استخدام هذه الإستراتيجية:

فكر في حكم حكمته على نفسك أو فرضه عليك الآخرون واكتبه داخل دوائر. فكر في الأحاسيس التي سببها لك هذا الحكم والفرص التي ضاعت منك بسببه.

. قم بتجزئة هذا الحكم إلى أجزاء صغيرة ... واكتب الأجزاء في دوائر متفرعة من دائرة الحكم.

. فكر في الحل لكل جزء على حدة.

. لاحظ أحاسيسك الآن.

### 8-3 اكتشاف المواهب :

الموهبة هي طاقات تطالب باستغلالها، ورغبة في كل متعلم لتحقيق ذاته، وعزم متواصل على تطوير الذات واحترامها، وتحقيق الإنجازات، وداخل كل منا قدرات، قد يخرج بعضها إلى دائرة

الضوء، حيث يستفيد منها المتعلم، ويفيد، وقد يظل بعضها كامناً في دائرة الظلام، لا يتم اكتشافه على مدى حياته.

ويحتاج كل رجل في مرحلة ما من عمره أن يكتشف مواهبه، لأن الموهبة كنز مدفون داخل كل متعلم يجب التنقيب عنه وإخراجه.

#### 8-4 استراتيجيات البدائل:

لا يستطيع الوصول إلى القمة أو أن يعرف الطريق إلى النجاح سوى شخص يمتلك أكثر من فكرة وحلول مختلفة ومتنوعة لحل مشكلة واحدة، بمعنى أنه إذا واجه مشكلة فإنه يمكنه حلها بثتى الطرق والحلول وبذلك يمكنه الوصول إلى القمة ؛ أي أن النجاح يعتمد على المرونة التامة والتحرك السريع ببدائل وأفكار جديدة، تجعل الشخص يستفيد من الفرص المتاحة.

#### 8-5 استراتيجيات إعادة التعريف :

فالشخص الذي يفكر في نفسه على أنه خجول، كانت نتيجة تعريفه لنفسه هو شعوره بأنه أقل من الآخرين مما يسبب له الاعتقاد بأنه ضعيف، أما عندما يغير التعريف ويصبح الاستماع قوة تجعله يشعر بالرضا عن نفسه، فيزيد تقديره الذاتي وثقته في نفسه، وبذلك يتحول التعريف من الضعف إلى القوة.

#### 8-6 استراتيجيات تغيير التركيز:

ويمكن تعريفها على أنها مجموعة من الأسئلة التي نسأل عنها بطريقة واعية عندما نواجه مشاكل وصعوبات مختلفة فهي تقييم ما نمتلكه من خبرة عن الحياة وتحدياتها فيتصرف الشخص إما بطريقة سلبية أو إيجابية وتكون النتيجة على حسب الطريقة أي أنها بمثابة تقييم داخلي لتجارب الحياة، فلو كان هذا التقييم سلبياً، يتصرف الشخص بطريقة سلبية والعكس، فعندما يكون التقييم الداخلي إيجابياً، تكون النتائج إيجابية.

وعندما تركز وتصوب الاهتمام نحو شيء ما او تحد ما فان العقل يقوم بإلغاء ومحو أي معلومات يختزنها لكي يسيطر ويخلي مكاناً للفكرة التي يركز ويضع انتباهه عليها لتشمل كل العقل والتفكير وعندما نغير التركيز ونحوه نحو شيء ما أو فكرة ثانية فلا بد ان تقسح مجالاً في العقل لتركيز بديلاً .

ما الذي يجب عليك ان تبدأ القيام به الآن لكي تحصل على ما تريد بعد أن أجبت على هذه الأسئلة ، ماهو شعورك ؟

ستجد أن هناك فرقاً لأن التركيز الأول كان سلبياً و لكن التركيز الثاني إيجابي و يقودك إلى الحل ، لذا من اليوم استخدم إستراتيجية التركيز الإيجابي مع أي تحد تريد أن تحوله من سلبى إلى إيجابي . (رزوقي وسهيل، 2018 : 233 )

#### 7-8 استراتيجية تغيير الماضي:

ليس الماضي إلا كنزاً من المهارات والخبرات والتجارب بدونها يتخبط المتعلم في ظلام ، كما أننا لا نستطيع أن نغير الماضي لأنه ماضى ولكن يمكننا أن نغير وجهة نظرنا في تجارب الماضي، فنتعلم منها ثم نحدث فيها التغييرات التي نريدها ونتخيل أنفسنا وكأننا نرجع بالذاكرة للماضي مرة أخرى، وفي نفس التجربة ونحن نتصرف فيها كما كنا نريد تماماً وبذلك نكون قد غيرنا الواقع من تحديات إلى مهارات وخبرات.

كيفية استخدام استراتيجية تغيير الماضي :

فكر في تجربة سلبية حدثت لك في الماضي.... فكر في تجربة محددة ولاحظ تعبيرات وجهك وتحركات جسمك، وأحاسيسك، وسلوكك.

فكر في المهارات التي تعلمتها من هذه التجربة.

. الآن تخيل أنك تعود بالزمن إلى الماضي وتواجه نفس التحدي... ضع التعبيرات ، وتحركات الجسم التي تتاسبك ... واستخدم المهارات التي تعلمتها.

لاحظ أحاسيسك ... ستجد أن الأحاسيس أصبحت أفضل لأنك استخدمت المهارات والخبرات التي تعلمتها من المرة الأولى... فأصبح إدراكك وتفكيرك إيجابيا... وبالتالي الأحاسيس عادية وإيجابية.

الآن تخيل أنك في المستقبل وتواجه تحدياً من نفس النوع ولاحظ تصرفاتك وأحاسيسك... ستجد أن عقلك أصبح ماهراً في التعامل مع هذا النوع من التحديات ،كرر هذه الاستراتيجية... لكي تجعل الماضي كنزاً من التجارب والخبرات والمهارات.

#### 8-8 استراتيجية المثل الأعلى:

استراتيجية المثل الأعلى تتعلق بتبني وجهة نظر ومعتقدات وقيم شخص نعتبره مثلاً أعلى لنا في مجال معين ثم نتصرف كما لو كان هو شخصياً متواجداً في وقت تحدّ ما نواجهه في حياتنا، ستجد أن أفكارك اكتسبت مهارة وخبرة من مثلك الأعلى وستجد أن أسلوبك أصبح مماثلاً له في قوته وإيجابيته ، وبذلك تصبح أكثر مهارة وإيجابية في التعامل مع التحديات.

#### 8-9 استراتيجية الشخص الآخر:

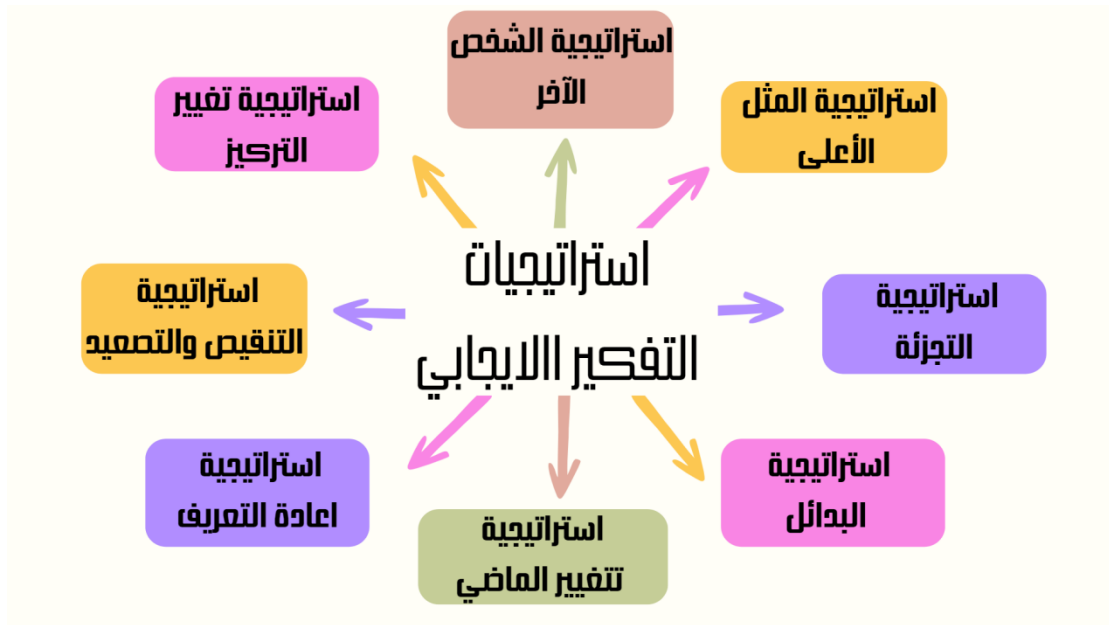
وهي استراتيجية تساعدنا على رؤية الأمور من وجهة نظر ذلك الشخص ! فيصبح عندنا مرونة أكبر في التعامل مع التحديات وتحويلها من سلبية إلى إيجابية ،ولكي تحصل على نتائج إيجابية من هذه الاستراتيجية يجب أن تكون صادقاً تماماً وأنت تتقمص شخصية الشخص الآخر وكأنك فعلاً هو، وبذلك تستطيع تقييم الموقف .

#### 8-10 استراتيجية التنقيص والتصيد:

اعمل على تنقيص ما لا تريد، وعلى تصعيد ما تريد، حتى ينتهي تماماً ما لا تريد.

8-11 استراتيجيات النتائج الإيجابية :

نحن نتعلم من الفشل أكثر مما نتعلم من النجاح، ونكتشف ماذا نفعل عندما نكتشف ما لا نفعل.



الشكل رقم (04) يمثل إستراتيجيات التفكير الإيجابي .

وأشار (دبليو، 2003) بأن هناك استراتيجيات أخرى وقواعد لإكتساب التفكير الايجابيتتمثل في:

ـ التوقع الايجابي للأمر:

يذهب الكثير من الباحثين في هذا المجال إلى أن التفكير في أمر ما والتركيز عليه هو أحد القوانين الرئيسية في توجيه حياة المتعلم سلبيًا أو ايجابيا ،وهذا ما أكده حيث قال أن كل ما نفكر فيه تفكيراً مركزاً في عقولنا الواعي ينغرس ويندمج في خبراتنا.

**\_ بناء الهوية الايجابية للذات :**

هوية الذات هي الصورة الذهنية التي يحملها المتعلم عن نفسه و إحساسه بذاته و للهوية الأثر الكبير في تحديد فكر المتعلم و قيمه و سلوكه .(رزوقي و سهيل ، 2018 : 234 )  
بالإضافة إلى استراتيجيات أخرى نذكر منها :

**إستراتيجية التحدث الذاتي Self – talk Strategy :**

يرى المحارب ( 2000 ) أن للحوار الداخلي أهمية كبيرة في تعديل السلوك والأفكار وتشير Brashia Mika أنه قد ظهر في الأونة الأخيرة العديد من البرامج التي تساهم في رفع كفاءة الأفراد بإستخدام هذه الإستراتيجيات ، وقد درجت تحت عناوين مختلفة منها برامج القوة الداخلية والتي من خلالها يشعر الفرد بالفاعلية والسعادة .( بن عيشة و ركزة ، 2020 : 176 )

**إستراتيجية التعلم المنظم ذاتيا Self organized learning :**

حيث نجد أن لهذه الإستراتيجية إرتباط وثيق بالتفكير الإيجابي لأنها تحقق درجة عالية من الوعي بعملية التفكير أثناء القيام بعملية التعلم ومن خلال ذلك يستطيع المتعلم الوصول إلى التفكير الإيجابي عندما يشتركون من خلال الحوار الداخلي وطلب العون والمساعدة من الآخرين كالأقران والمعلمين والأسرة وترتيب بيئة التعلم و كذلك الإحتفاظ بالمعلومات والمراقبة الذاتية .

**إستراتيجية التعلم التعاوني Cooperative learning :**

حيث يتصف دور الطالب في هذه الإستراتيجية بالإيجابية من حيث إنجاز المهام التي توكل إليه ضمن المجموعة التي يعمل معها كما انه يقوم بالعديد من الأدوار منها البحث عن المعلومات و البيانات وجمعها و تنظيمها و إنتماء المعلومات المتصلة بالدرس وربط الخبرات

السابقة بالمواقف الجديدة وتوجيه زملائه في المجموعة نحو إنجاز المهام و التفاعل مع الآخرين في الإطار الجماعي التعاوني والإسهام بوجهات نظر تنشط الموقف التعليمي.

### إستراتيجية النمذجة Modeling Strategy:

وتفيد هذه الإستراتيجية في إكساب سلوكيات جديدة ، وأيضا في تقليل أو زيادة بعض السلوكيات الموجودة لدى الفرد ، ومن الأنواع الشائعة النمذجة :  
النمذجة الحية: حيث يقوم النموذج بالأداء بوجود المتدرب.

النمذجة المصورة: حيث يشاهد المتدرب النموذج وهو يقوم بالأداء من خلال وسائل إيضاحية مثل الأفلام.

النمذجة من خلال المشاركة: حيث يقوم النموذج بالأداء أمام المتدرب ، ويقوم المتدرب بمراقبة النموذج ، ثم يقوم بتأدية نفس الأداء بمساعدة النموذج .(بن عيشة وركزة، 2020 : 177)

### إستراتيجية القيمة العليا:

تهدف إلى توسيع أفاق الفرد، فيرى القيمة في أي تحد ، مما يجعل أحاسيسها هادئة و متزنة و تتطور الأمور للأفضل في مثل تلك الحالة . (سهام أحمد، 2020 : 7)

### 9- سمات أصحاب التفكير الإيجابي:

#### تعريف الخصال العشر للمفكر الإيجابي:

بعد دراسة سيكولوجية عميقة قام بها مركز بيل، قدم المركز التعريفات التالية للخصال العشر واقترح على القارئ أن يفكر بتعريف معين ما لهذه الخصال قبل قراءته لتعريفات المركز حتى يتمكن من مقارنتها بعد ذلك:



التفاؤل: الإيمان بالنتائج الإيجابية وتوقعها حتى في أصعب المواقف والأزمات والتحديات.

الحماس: امتلاك أعلى مستويات الاهتمام والطاقة والمشاعر والتحفيز الذاتي الإيجابي.

الإيمان وهو الاعتقاد بالذات وبالآخرين والإيمان بالقوى الروحية الأعلى التي تقدم الإرشاد والمساعدة لدى احتياج المرء لها.

التكامل: الالتزام الفردي بالشرف والانفتاح والعدل والعيش وفق المعايير الشخصية.

الشجاعة: الإرادة للقيام بالمغامرات وقهر المخاوف حتى ودون ضمان النتائج.

الثقة: القناعة بمقدرات وطاقات وإمكانيات المرء (التصميم، المضي الشاق نحو الهدف والسبب والغرض).

الصبر : الإرادة على انتظار الفرصة، استعداد المرء لذاته وللآخرين.

الهدوء : التحلي برباطة الجأش والتفكير، والقدرة على الموازنة في مواجهة الصعاب والتحديات والأزمات اليومية .

التركيز :الاهتمام الموجه عبر وضع الأهداف وتحديات الأولويات .

( دبليو فنتنرلا، 2003 : 111 )

## 10- آثار التفكير الايجابي والسلبى على العمل:

للتفكير الإيجابي في العمل فوائد كثيرة:

فهو الباعث على استنباط الأفضل لدى الموظفين، أي يمثل سر الأداء العالي ،وهو أهم و أحد العوامل لتقديم الخدمات المتميزة.

يحفز الإبداع والابتكار، ويعزز بيئة العمل بالانفتاح والصدق والثقة.

ويدعم روابط العلاقات الشخصية الداخلية التي تعتبر الأساس في إتمام الأعمال، ويوفر الكثير من الأموال.

أثر التفكير السلبي في الأعمال:

التفكير الإيجابي هو ضغط للنفقات المالية وتستحق مزاياه الاهتمام الزائد فحسب إحصائيات مكتب العمل الأمريكي، تخسر الشركات ما يقارب الـ 3 مليارات دولار سنوياً بسبب السلبية، وهذا يكون على شكل الهدر الناتج عن التذمر والترثرة واللغط وتقويض جهود الآخرين، هذا بالإضافة إلى التكاليف الناتجة عن عدم رضا الزبائن وعن فقدان النية الطيبة. فالزبائن الذين يحصلون على خدمات ضعيفة سوف يبحثون عن البدائل، فغالباً ما يغضب الزبائن عندما تقابل شكاوهم بمواقف سلبية مما يضطرهم إلى اتخاذ إجراءات أكثر صرامة. (دبليو فنترلا، 2003: 28)

## 11- العوامل التي تؤثر في التفكير الإيجابي:

### المناخ الأسري:

لا يوجد هناك من المؤسسات أو الهيئات التي تستطيع أن تلعب الدور الذي تلعبه الأسرة في حياة الأفراد، ومن أهم السمات المميزة لهذا المناخ الأسري:

تشجيع الأبناء على الاستقلالية في التفكير وإتباع أسلوب الحوار والنقاش والتفاهم وليس أسلوب إلقاء الأوامر وأسلوب الطاعة العمياء، وذلك من خلال ما تقدمه من شعور بالأمن والاطمئنان للطفل، والتخلص ما أمكن من أساليب التربية غير السوية كالقسوة والتهديد والتوبيخ، والسخرية والعقاب البدني والمعنوي، أو التدليل الزائد، والإهمال، أو التذبذب وعدم الثبات في أسلوب معاملة الأبناء وكذلك توفير مثيرات متنوعة ومختلفة وعديدة أمام الأبناء لإتاحة الفرصة لديهم للاختيار ما يناسب قدراتهم وميولهم واتجاهاتهم وتنمية حب الاستطلاع عند الأبناء وتعزيزه لديهم

من أجل تطوير قدراتهم العقلية والإبداعية مما يساهم في إتاحة فرصة التفكير العقلاني والإيجابي لهم.

### شعور الفرد بالنقص والدونية:

ويعتبر هذا العامل من العوامل المهمة التي تؤثر في نمط وأسلوب التفكير لدى الفرد فتجعله تفكيراً ايجابياً أو سلبياً، وهناك عدة أسباب تؤدي إلى إحساس الفرد بالنقص والدونية أهمها :  
التربية غير السوية :يؤكد معظم علماء النفس على أن التربية والتنشئة الخاطئة لها تأثير خطير في تكوين الفرد النفسي والاجتماعي وتوجيه سلوكه توجيهاً سويماً، فإن قامت التربية والتنشئة على الخوف والتوتر والانفعال والصراع الدائم والمتكرر يؤثر ذلك على تبني الطفل للأفكار الإيجابية أو السلبية .

### الحرمان والقيود الاجتماعية:

فإنها تؤدي إلى بلورة شخصية مضطربة لدى الأفراد وهذا ينعكس في سلوكه وفي استعداده للإصابة بالأمراض النفسية والعقلية ، لذا فإنه لا بد من توفير أساليب تربية يسودها التعاطف والحنان بين أفراد الأسرة، وتوفير تربية تحترم الفرد وتتقبل مشاعره.

(خير منى وآخرون، 2018 : 27)

### الثقافة السائدة والنظام الاجتماعي والسياسي السائد:

إن مفاهيم الإيجابية وما يرتبط بها من استراتيجيات التفكير ليست قاصرة على ثقافة أو حضارة أو عرق أو دين، إنها توحى بالإمكانات الهائلة التي يمكن أن يتطور بها أي مجتمع يمكنه أن يعزز لدى أفرادها السلوك الإيجابي، فسلوك الأفراد وتفكيرهم يختلف ما بين الأنظمة السياسية الرجعية التي تسعى إلى إشعار مواطنيها بالعجز والضعف، وبين الأنظمة الديمقراطية المتقدمة التي تسعى إلى تطوير شخصيات الأفراد وتحرير أفكارهم من القيود والرجعية.

## وسائل الإعلام المختلفة:

وجد أن هناك تأثيراً مباشراً لوسائل الإعلام المختلفة لا سيما التلفاز والبيت الفضائي على سلوك المشاهدين وتفكيرهم، كما وجد تأثير ملحوظ للمشاهدة التلفازية في مبادئ الأفراد ومدى تقبلهم وقدرتهم على التكيف مع المعايير الاجتماعية، كما أن سهولة الوصول إلى المعلومات الغزيرة جدا باستخدام تقنيات في متناول الجميع مثل الشبكة العنكبوتية، تؤدي إلى ركون الأفراد إلى هذه الوسائل والتقنيات دون أن يستخدموا تفكيرهم. (هناك محمود، 2020 : 17 )

## خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل تم التعريف بمفهوم التفكير الإيجابي وعرض أبعاده من بينها: التوقعات الإيجابية، مفهوم الذات الإيجابي، والمرونة الإيجابية والمشاعر الإيجابية والشعور العام بالرضا، وذكر بعض التوجهات النظرية التي فسرت التفكير الإيجابي وكذا تم التطرق إلى مكونات التفكير الإيجابي وإستراتيجياته التي تنمي وتطور هذا النمط من التفكير ، بالإضافة إلى أهم مهارات التفكير الإيجابي وتم الحديث عن العوامل المؤثرة فيه وكذلك آثار التفكير الإيجابي والسلبي على العمل، وعليه فإن التفكير الإيجابي له دور في تحسين حياة الأفراد وفي مساعدتهم على حل المشكلات كما يسمح لهم بالقيام بالمهام الصعبة بنجاح بناء على ما يصدرونه من توقعات وأحكام حول قدرتهم على بلوغ الأهداف المرجوة من خلال فاعليتهم الذاتية والتي سيتم تناولها في الفصل الموالي.

# الفصل الثاني: الفاعلية الذاتية

تمهيد

مفهوم الفاعلية الذاتية

مكونات ومحددات الفاعلية الذاتية

أنواع الفاعلية الذاتية

النظريات المفسرة للفاعلية الذاتية

أبعاد الفاعلية الذاتية

التحليل التطوري للفاعلية

مصادر الفاعلية

توقعات الفاعلية

استراتيجيات تحقيق الفاعلية

سمات وخصائص الفاعلية

آثار الفاعلية الذاتية

العوامل المؤثرة في الفاعلية

خلاصة

## تمهيد:

عند مواجهة الفرد لتحديد ما، فإنه قد يشعر أن بإمكانه النظر إليه على أنه تهديد للأمان أو فرصة يمكن إستغلالها وتحويلها إلى هدف معين، وتعتبر الفاعلية الذاتية أحد النماذج التي تم تبنيها في علم النفس الإيجابي، على أنها الإيمان بالذات والتفاؤل في الوصول إلى غاياتنا، وتحقيق نتائج مرضية في مختلف النشاطات التي نقوم بها، إذ يرى عالم النفس الأمريكي ألبرت باندورا بأنها إيمان الذات بقدرتها في السيطرة على مختلف المواقف والأحداث التي تؤثر بحياتنا.

## 1- مفهوم فاعلية الذات:

## 1-1 مفهوم الذات:

بالنظر إلى تعريف الذات في اللغة تبين أن مجمل ما جاء في المعجم يدل على النفس، والشخص، والسريرة المضمرة.

ويتمحور التعريف الاصطلاحي للذات حول المجموع الكلي لأفكار الفرد ومشاعره التي يدركها في قرارة نفسه عن مختلف نواحي حياته والتي تميزه عن غيره، ومن التعريفات الموضحة لذلك أن الذات بناء معرفي يتكون من أفكار المرء عن مختلف نواحي وجوده.

وتعرف كذلك بأنها النظام الديناميكي للمفاهيم والقيم والأهداف والمثل التي تقرر الطريقة التي يسلكها الفرد ، وأنها مفهوم افتراضي شامل يتضمن جميع الأفكار والمشاعر عند الفرد التي تعبر عن خصائص جسمه وعقله وشخصيته، ويشمل ذلك معتقداته وقيمه وقناعاته، كما يشمل خبراته السابقة وطموحاته.(منى عبد القادر، 1439: 2013)

وقد أطلق روجر على هذه الذات اسم الذات المدركة وميز روجر بين الذات المدركة والذات الاجتماعية، فبينما تشير الذات المدركة إلى أفكار الفرد وتصورات لذاته كما يدركها هو ، فإن الذات الاجتماعية تشير إلى أفكار الفرد وتصورات لذاته والتي يعتقد ان الآخرين يتصورونها نحوه، ويتمثل الفرد هذه التصورات من خلال التفاعل الاجتماعي مع الآخرين.

وتحدث روجر أيضا عن (الذات المثالية) وهي تمثل التصورات والأفكار التي يسعى الفرد أن تكون محددات لذاته.(عبد الله أبو زعيزع ، 2008 : 230 )

التعريفات حسب ترتيبها الزمني وهي:

1- يعرفه جيرسليد: بأنه كل الأفكار والمشاعر التي لدى الفرد عن نفسه، والتي تتعلق بخصائصه الجسمية والعقلية، وسماته الشخصية، بالإضافة إلى معتقداته وقيمه وآرائه التي



يعتقها، وتصوره لماضيه وجذوره الاجتماعية، وتوقعاته المستقبلية.

2- كما يعرفه سبنسر ونفايد (Spencer and Nevid, 1980) بأنه الإنطباع الذي يكونه الفرد عن نفسه، أو إدراك الفرد لنفسه، ويشمل ذلك السمات أو الخصائص التي يعتبرها مهمة بالنسبة له، وتقييمه لهذه السمات.

3- أما سيد خير الله (1981) فيعرف مفهوم الذات بأنه مجموعة من العمليات التأملية التي يستدل عليها بواسطة سلوك ملحوظ أو ظاهر.

4- تعريف طلعت منصور: هو صورة الشخص عن نفسه، كما تتمايز عن الأشخاص الآخرين بهوية ذاتية و له مساره النهائي ويتأثر بالتعلم ويخضع للتغيير ويمكن دراسته بالطرق والإجراءات العلمية. (خالد المختار، 2016 : 26)

### 1-2 مفهوم الفاعلية: Effectiveness

حتى يمكن اعتبار استجابة ما ابداعية فإنها يجب أن تكون ذات فائدة وقيمة للشخص أو المجتمع هذا ما نعني بكونها فعالة ، وفي بعض الحالات يكون تقييم الفاعلية مباشرا، بينما في بعض الأحيان لا يكون بنفس السهولة ، وذلك لأن الفاعلية مفهوم نسبي ، فما يكون فعالا في موقف ما ربما لا يكون فعالا في موقف آخر ، وقد تكون استجابة انفعالية ما مفيدة للجماعة ولكنها ضارة بالذات (مثل الأفعال البطولية) او قد تسبب ضررا حاليا ولكنه يتحول فيما بعد الى شيء نافع أو العكس، وقد أكد أفريل، Averill على أن فاعلية الاستجابة قد تكون عرضة لإعادة التقييم، وعلى سبيل المثال فان جاليلو قد تمت معاقبته واضطهاده على أفكاره الجديدة قبل أن يتم الاعتراف به وتكريمه لاحقا. (سهيلة عسكر، ياسمين كريم، 2018 : 742)

## 1-3 مفهوم فاعلية الذات:

على الرغم من أن مصطلح "فاعلية الذات" efficacy-Self حديث نسبياً، إلا أن الاهتمام بالمعتقدات المتعلقة بالتحكم الشخصي له تاريخ طويل في الفلسفة وعلم النفس فقد كافح سبينوزا وديفيد هيوم و جون لوك، وويليام جيمس ، ومؤخراً جيلبرت رايل جميعهم من أجل فهم دور الإرادة في السلوك الإنساني و تعد نظريات دافعية التأثير ،والدافعية للإنجاز والتعلم الإجتماعي والعجز من بين النظريات العديدة التي سعت نحو استكشاف العلاقات بين تصورات الكفاءة الشخصية والسلوك الإنساني والرفاهية النفسية ،ومع ذلك فإن مقالة باندورا عام 1977، أضفت طابعا رسميا لمفهوم الكفاءة المتصورة أو المدركة على أنها "فاعلية الذات"، التي تم تعريفها بوضوح، وتم إدراجها في نظرية تشرح كيفية تطورها وتأثيرها على السلوك البشري.

(أحمد صابر الشركسي ، راقية جلال الدويك ، 2022 : 207)

كما و تعتبر فاعلية الذات من بين المواضيع التي شغلت الكثيرين من الباحثين في علم النفس ذلك أنها تركز على الفرد في حد ذاته، من خلال استخراج إمكانياته الكامنة واستغالها في أداء المهام بالطريقة المطلوبة وفي الوقت المحدد، بحيث يتماشى ذلك مع أهداف المؤسسة ومع متطلباتها التنظيمية وجودة مخرجاتها، كما أن تحقيق الفاعلية التنظيمية يحتاج إلى وجود موارد بشرية قادرة على تحمل المسؤوليات وحل المشكلات والمخاطرة في التعامل مع مختلف المواقف.

كما يركز مفهوم فاعلية الذات حسب محدي وداود على ما يمكن أن يقدمه الفرد للمنظمة من طاقة وجهد من أجل تحقيق نتائج إيجابية وذلك من خلال القدرة على التحكم في الأوضاع والمواقف مع إصدار السلوكيات المطلوبة في الوقت المطلوب، إضافة إلى قدرته على التنبؤ بمختلف الفرص والمخاطر المحيطة بالمنظمة بما يحقق أهدافها ويكسبها ميزة تنافسية في عالم

المنظمات. (سناني وبوعطيط، 2022 : 3)

وقد ثبت أن مفهوم الفاعلية الذاتية يمثل أداة تنبؤ بمدى النجاح في الأعمال الريادية أقوى بكثير مما تمثله السمات الشخصية الأخرى، ويورد راوخ وفريس النتائج التي توصلت إليها الدراسات التجريبية والتي أظهرت أن رجال الأعمال الرياديين الناجحين يسجلون نتائج في مستوى الإيمان بالفاعلية الذاتية أعلى من مستويات الأشخاص الآخرين.

(راينر زيتلمان، إبتسام الخضراء، 2022 : 87)

كما أنها تعد إحدى موجهات السلوك، فالفرد الذي يؤمن بقدرته يكون أكثر نشاطا و تقديرا لذاته و يمثل ذلك مرآة معرفية للفرد، وتشعره بقدرته على التحكم في البيئة، حيث يعكس معتقدات الفرد عن ذاته و قدرته على التحكم في معطيات البيئة من خلال الأفعال و الوسائل التكيفية التي يقوم بها، والثقة بالنفس في مواجهة ضغوط الحياة.(جولتان حسن، 2013 : 420)

#### 1-4 التداول المفاهيمي للفاعلية الذاتية:

لمفهوم فاعلية الذات تعاريف متعددة، نذكر منها:

#### تعريف باندورا ( Bandura):

هي مجموعة الأحكام الصادرة عن الفرد ، والتي تعبر عن معتقدات حول قدرته على القيام بسلوكيات معينة ،ومرونته في التعامل مع المواقف الصعبة والمعقدة وتحدي الصعاب ، ومدى مثابرتة لإنجاز المهام المكلف بها .

#### تعريف كريتش (Kirsch, 1985):

ثقة الشخص في قدراته على انجاز السلوك بعيدا عن شروط التعزيز.

ويرى سيرفون وبيك (Cervone &Peake,1986) أن معتقدات الأفراد حول فاعلية الذات تحدد مستوى الدافعية و ينعكس ذلك على المجهود التي يبذلونه في أعمالهم، وكذلك على المدة التي يستطيعون من خلالها الصمود في مواجهة العقبات والمشكلات ،كما أنه كلما زادت ثقة

الفرد في فاعلية الذات زاد المجهود والإصرار على تخطي العقبات، فعندما يواجه الفرد موقفا ما و يكون لديه شكوك في قدراته الذاتية فإنه يقلل من مجهوده ، مما يؤثر على محاولة حل المشكلات بطريقة ناجحة.

### تعريف سايرز وآخرون :

هي مجموعة التوقعات العامة التي يمتلكها الشخص والتي تقوم على الخبرة الماضية وتؤثر على توقعات النجاح في المواقف الجديدة ،لأنها تعمم في مواقف أخرى.

(ايمان عباس الخفاف، 2013 : 148)

### تعريف جيست وميتشرل (Grist et Mitchell, 1992):

إن أحكام الذات تتضمن أحكام الأفراد على مدى قدرتهم على انجاز مهمة محددة ، كما تشمل الحكم على التغييرات التي تطرأ على فاعلية الذات أثناء اكتساب الفرد للمعلومات والقيام بالتجارب .

### تعريف فسيل (Vasil, 1992):

هي إدراك الفرد لقدراته على أداء سلوك ما بنجاح والذي يستمد ويصاغ من خلال الخبرات الإجتماعية.

### تعريف صالح 1993:

إنها الإدراك الذاتي لقدرة الفرد في أداء السلوك الذي يحقق نتائج مرغوبة في أي موقف معين وتوقعاته عن كيفية الأداء الحسن وكمية الجهد والنشاط والمثابرة المطلوبة عند تعامله مع المواقف والتنبؤ بمدى النجاح في تحقيق ذلك السلوك.

**تعريف هالينان وداينهير (Hallinan et Dannaher, 1994):**

هي إعتقادات الأفراد في قدرتهم على الأداء في مجالات معينة وعلى إحراز الأهداف وإنجاز السلوك.

**تعريف باندورا (Bandura, 1994):**

هي إعتقادات الناس حول إمكاناتهم لإنتاج المستويات المحددة للأداء التي تمارس تأثيراً في حياتهم. (إيمان عباس الخفاف، 2013 : 149)

**تعريف (David, 1995):**

الفاعلية الذاتية هي بناء يشير إلى تصور الفرد لمهاراته وقدراته على التصرف بفاعلية وكفاءة ، وكيف تؤثر المعتقدات على الإجراءات وسلوكيات المواجهة ، والمواقف والبيئات التي يختار الأفراد الوصول إليها ، واستمراره في الأداء. ( David . R strauser ,1995 : 7 )

**تعريف ميرفي (Murphy, 1997):**

هي ميكانيزم ينشأ من خلال تفاعل الفرد مع البيئة واستخدامه لإمكانياته المعرفية ومهاراته الإجتماعية والسلوكية الخاصة بالمهمة و تعكس ثقة الفرد وقدرته على النجاح في الأداء .

**تعريف شوازر (Schwurzer, 1998):**

هي توقعات النتيجة النهائية المتحققة من إدراك النتائج المحتملة من نشاط الفرد وتشير إلى السيطرة على النشاط الشخصي للفرد أو قوته.

**تعريف مادكس (Maddux, 1998):**

هي إعتقاد الفرد بقابليته العامة على عمل الأشياء التي ستوصله إلى مايريده في الحياة .

### تعريف ريكار (Regehr, 2000)

هي عملية معرفية عاملية تحدث توقعات يتمكن الفرد بموجبها من حل المشكلات ومواجهة التحديات الجديدة (إيمان عباس الخفاف ، 2013 : 149 )

### تعريف الشعراوي 2000:

هي مجموعة أحكام صادرة عن الفرد والتي تعبر عن معتقداته على القيام بسلوكيات معينة ومرونته في التعامل مع المواقف الصعبة والمعقدة وتحدي الصعاب ومدى مثابرتة للإنجاز ويتضمن هذا المفهوم القدرة على التحكم في ضغوط الحياة وتجنب المواقف التقليدية والصمود أمام خبرات الفشل والمثابرة للإنجاز .

### تعريف الألوسي 2001:

هي أحكام الفرد بخصوص قدراته الذاتية الناتجة من المحصلة الكلية لخبرات النجاح والفشل في حياته بشأن مبادرتة للقيام بسلوك معين وبالجهد الذي يبذله في ذلك السلوك وبمثابرتة عليه رغم المعوقات في مواقف الحياة. (إيمان عباس الخفاف ، 2013 : 150 )

### ويرى عادل العدل 2001:

هي ثقة الفرد الكامنة في قدراته خلال المواقف الجديدة او المواقف ذات المطالب الكثيرة وغير المألوفة أو هي إعتقادات الفرد في قواه الشخصية مع التركيز على الكفاءة في تفسير السلوك دون الإعتماد على مصادر أخرى. (إيمان عباس الخفاف، 2013 : 150 )

### أما المزروع 2007:

فاعتبر فاعلية الذات إحدى موجهات السلوك فالفرد الذي يؤمن بقدرته يكون أكثر نشاطا وتقديرا لذاته، ويمثل ذلك مرآة معرفية للفرد، وتشعره بقدرته على التحكم في البيئة، حيث تعكس

معتقدات الفرد عن ذاته وقدرته على التحكم في معطيات البيئة من خلال الأفعال والوسائل التكيفية التي يقوم بها، والثقة بالنفس في مواجهة ضغوط الحياة.

(بن مريجة مصطفى ، 2014 : 44)

### تعقيب على التعريفات:

من خلال التعريفات التي أوردها العلماء والباحثون حول مفهوم الفاعلية الذاتية يمكننا إعطاء تعريف شامل لكل ما سبق:

الفاعلية الذاتية هي أحكام الفرد حول معتقداته عن قدرته على المرونة في التعامل مع المواقف، والمثابرة على الإنجاز وكذلك مجموع معتقداته الإفتراضية عن إمكانياته في انتاج مستويات محددة من الأداء والتوقعات العامة للنتائج المحتملة التي تقوم على الخبرات الماضية المؤثرة على توقعات النجاح كما تعتبر فاعلية الذات ميكانيزم ينشأ تفاعل الفرد مع البيئة وإحدى موجهاً سلوك الفرد الذي يؤمن بقدراته على التكيف مع مختلف المواقف وثقة الشخص بقدرته على أداء مهمة معينة ومواجهة الضغوط والتحديات والتهديدات التي تعترضه في سبيل تحقيقه لأهدافه.

### 2- مكونات و محددات الفاعلية الذاتية:

يشير باندورا (Bandura, 1986) إلى عدد من العوامل التي تعتبر محددات للفاعلية الذاتية ولها أثرها الفعال على دافعية السلوك لدى الفرد وهي:

#### 1-2 الإختيار (choice):

يقوم الأفراد بإختيار الأنشطة والبيئة التي سيعملون بها او من خلالها يختارون الأنشطة التي يستطيعون التكيف معها ومعالجتها بنجاح ، وتجنب الأنشطة التي تفوق قدراتهم ولا يستطيعون التكيف معها.

## 2-2 الجهد والمثابرة Effort and persistance:

إن الفاعلية الذاتية القوية والعالية والإيجابية تنتج جهدا مثابرا يؤدي إلى تخطي الصعوبات والمشاكل والقيام بحماس والنجاح فيه، وبالمقابل فالفاعلية الذاتية المتدنية والشك بالنفس وعدم الثقة كل ذلك يؤدي إلى التقاعس عن العمل والإستسلام وعدم المواجهة.

(عبد الله حجات إبراهيم، 2009 : 83،84 )

## 2-3 المثابرة على الجهد لتحقيق المبادرة :

هي التصدي للعوائق التي تعترض الجهد الذي يبذله الفرد في أدائه للمبادرة ومقدار تكيفه لمطالب البيئة التي تواجهه. (ايمان عباس الخفاف، 2013 : 151)

## 2-4 التفكير واتخاذ القرار Thinking and making decision:

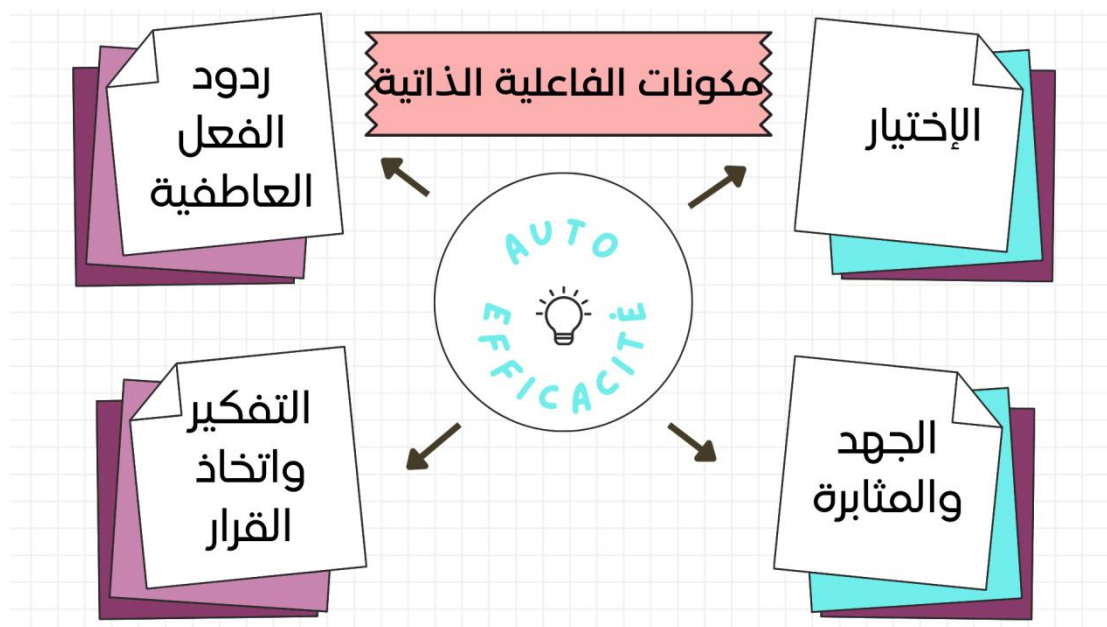
الأفراد الذين لديهم ايمان بفاعليتهم في حل المشكلات يكون لديهم القدرة على التفكير واتخاذ القرار عند إنجاز المهمات المعقدة وعلى عكس الأفراد الذين لديهم شك وعدم الثقة بفاعليتهم الذاتية عند حل المشاكل يكون نمط تفكيرهم سطحيا

## 2-5 ردود الفعل العاطفية Emotional Reactions:

إن الأفراد الذين يتمتعون بالفاعلية الذاتية مرتفعة يركزون في تفكيرهم على متطلبات وتحديات المهمة ويتجاوبون مع تحديات المهمة او النشاط بأداء حماسي ومتفائل وفي المقابل إن الأفراد الذين يعانون من الشعور بعدم الفاعلية الذاتية وعدم الثقة بالنفس يشعرون بالقلق والإحباط وتوقع الفشل والشعور بالنقص والتشاؤم وعدم القيام بالمهمات.

(عبد الله حجات إبراهيم، 2009 : 83، 84)





الشكل رقم (05) يمثل مكونات و محددات الفاعلية الذاتية .

### 3- أنواع فاعلية الذات :

يرى باندورا أن فاعلية الذات هي أحكام الأفراد على قدراتهم لتنظيم وانجاز بعض الأعمال حيث تتطلب تحقيق أنواع واضحة من الأداء و للفاعلية الذاتية أنواع ،هي:

#### أولاً- الفاعلية القومية **Population –Efficacy**:

ترتبط الفاعلية القومية لا يقدر المواطنون على السيطرة عليها مثل انتشار تأثير التكنولوجيا العالية والتغير الإجتماعي السريع ، والفروق بين جماعات السلطة والنفوذ التي لا يمكن التوفيق بينها ، والأحداث التي تجري في أجزاء أخرى من العالم وقد يكون لها تأثير على من يعيشون في مناطق بعيدة عنها . (جابر عبد الحميد، 1990: 447 )

#### ثانياً- الفاعلية الجماعية **Collective –Efficacy**:

هي مجموعة تؤمن بقدراتها وتعمل في نظام جماعي لتحقيق المطلوب منها ، ويشير باندورا إلى أن الأفراد يعيشون غير منعزلين إجتماعيا ،و أن الكثير من المشكلات والصعوبات التي

يواجهونها تتطلب الجهود الجماعية والمساندة لإحداث أي تغيير فعال ، وإدراك الأفراد لفاعليتهم الجماعية يؤثر فيما يقبلون على عمله كجماعات ومقدار الجهد الذي يبذلونه وقوتهم التي تبقى لديهم اذا فشلوا في الوصول إلى النتائج ، وأن جذور فاعلية الجماعة تكمن في فاعلية أفراد هذه الجماعة ومثال ذلك فريق كرة القدم إذا كان يؤمن في قدراته على الفوز ضد فريق منافس فتصبح لديه بذلك فاعلية جماعية مرتفعة والعكس صحيح. (زريبي أحلام ، 46: 2018)

### ثالثاً- فاعلية الذات العامة Generalized Self –Efficacy:

هي قدرة الفرد على أداء السلوك الذي يحقق نتائج إيجابية ومرغوبة في موقف معين، والتحكم في الضغوط الحياتية التي تؤثر على سلوك الأفراد ، وإصدار التوقعات الذاتية عن كيفية أدائها للمهام والأنشطة التي يقوم بها والتنبؤ بالجهد والنشاط و المثابرة اللازمة لتحقيق العمل المراد القيام به.

### رابعاً- فاعلية الذات الخاصة Specific Self –Efficacy:

هي أحكام الأفراد الخاصة والمرتبطة بمقدرتهم على أداء مهمة معينة في نشاط محدد ، حيث يرى Schunk ,1987 أن الفاعلية الذاتية تؤدي إلى بذل جهد كبير في سبيل انجاز السلوك. (إيمان عباس ، 2013: 159 )

فهي مقتصرة على مهمات محددة، مثل الرياضيات (الأشكال الهندسية) أو اللغة العربية (الإعراب، التعبير) حيث تشمل توقعات الفاعلية الذاتية الخاصة في مجالات خاصة على المشكلات التي يمكن أن تواجه أشخاصا محددين أو مجموعات خاصة كجماعة المدخنين مثلاً. (بدرية محمد ، 34: 2016)

**خامسا - فاعلية الذات الأكاديمية Academic Self –Efficacy:**

هي إدراك الفرد لقدرته على أداء المهام التعليمية بمستويات مرغوب فيها ،و هي تتأثر بعدد من المتغيرات منها حجم الفصل الدراسي والعمر الدراسي ومستوى الاستعداد الأكاديمي ويرى (Norwich,1987) أن الفاعلية الذاتية ذات أثر بالغ في الأداء المدرسي بمجالاته المختلفة إلا أنه يرتبط بعوامل أخرى هي ظروف الأداء وصعوبة المهمة والإستثارة .

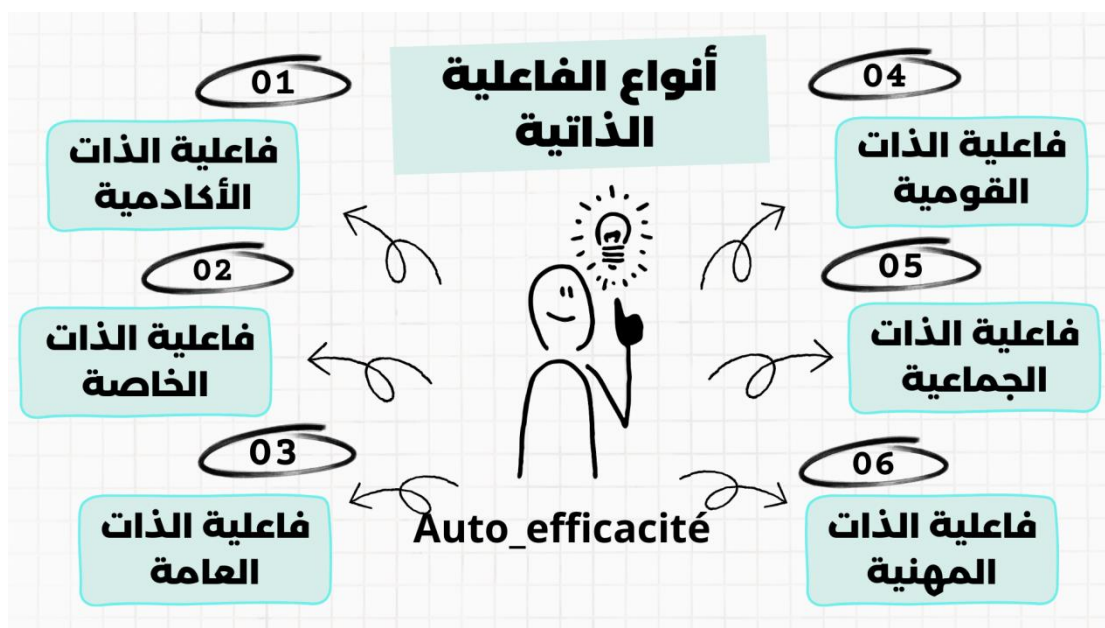
(ايمان عباس الخفاف، 2013 : 159)

**سادسا\_ فاعلية الذات المهنية :**

تعرف فاعلية الذات المهنية بأنها: "الإعتقاد أو الثقة بأداء مهام الوظيفة الواحدة، وهي تصف الناس بكفاءتهم المهنية، ولذلك يرتبط بها اختيار المهنة والنجاح المهني وتحقيق الأهداف، بالإضافة إلى الإلتزام والتركيز والإستمتاع.

ويمكن أن تتنوع فاعلية الذات وفق المجالات المهنية المختلفة كمثال على ذلك فاعلية الذات المهنية للمعلم وفاعلية الذات المهنية للطبيب، وللمحامي، وعندما تتنوع فإنها ستختلف من مهنة لأخرى.

ومما سبق يتضح أن فاعلية الذات تتنوع حسب العموم والخصوص (فاعلية الذات العامة والخاصة) وحسب المجال (أكاديمية ومهنية...)، وطالما ارتبطت بالمعتقدات فيمكن أن تتعدد الأنواع وتختلف ويمكن أن يجد الباحثون أنواعا أخرى لفاعلية الذات وفق مجالات البحوث المتنوعة. ( بوناب وبوسعيد ، 2020 : 36 ، 37)



الشكل رقم (06) يمثل أنواع الفاعلية الذاتية .

#### 4- النظريات المفسرة للفاعلية الذاتية :

##### 1-4 النظرية الإجتماعية المعرفية:

ضمن إطار نظرية التعلم المعرفية يقترح باندورا أن النشاط الإنساني ينطوي على تفاعلات متبادلة بين العوامل المعرفية والسلوكية والبيئية، وتتضح هذه التبادلية ضمن مفهوم مهم في نظرية باندورا، هو: تصور الفاعلية الذاتية، أو المعتقدات حول قدرات فرد ما، لتعلم سلوكيات محددة وتأديتها، أو إنجازها عند مستويات معينة. وتظهر أبحاث كثيرة أن إيمان الطلاب بالفاعلية الذاتية يؤثر في كل من اختيارهم للمهام، وجهودهم، ومثابرتهم، وتحصيلهم (Schunck,1995)، ويتأكد إحساس الطلاب بفاعليتهم عند انخراطهم في مهام، ويلاحظون تقدمهم ويراقبونه، وعندما تتناسب المكافأة مع الجهد، ولكن عندما لا ترتبط المكافأة بالأداء، فقد يستنتج الطلاب أنهم لا يمتلكون القدرات الضرورية فلا يتوقعون النبوغ.

(روبرت ستيرتنيرغ، جانيت ديفيدسون، 2009 : 162 )

ويرى باندورا في نظريته الاجتماعية المعرفية (1986) ، أن الفاعلية الذاتية تتمثل في كيفية إنشاء الناس لأحكامهم وتأثيراتهم على قدرتهم الخاصة في مواجهة التحديات كما تتعلق بإدراك الشخص لقدرته على أداء المهام بشكل مستقل عن الآخرين.

(Sophia et david, 2008 : 196)

وتعتبر الفاعلية الذاتية نظرية في علم نفس الدوافع تربط اعتقادات الناس حول قدراتهم مع أدائهم المهمات ومنجزات حياتهم. تكمن جذور النظرية في ملاحظة أن الناس الذين يؤمنون إيماناً قوياً بقدراتهم الشخصية يميلون إلى أداء أفضل وإنجاز أكبر، في حين أن الناس الذين يشكون في قدراتهم ينفرون من المهمات الصعبة ويميلون إلى إنجاز أقل، يستند الإحساس بفاعلية الذات إلى التجربة الماضية، وملاحظة سلوك الناس الآخرين، والتغذية الراجعة من جهة الآخرين. ارتبطت النظرية في المقام الأول بعمل ألبرت باندورا "الأسس الاجتماعية للفكر والعمل". ( كريغ كالهون ، 2002 : 655 )

وقد تم تقديم مصطلح الفاعلية الذاتية من طرف (Bandura, 1977) كجزء من كتابه "النظرية الاجتماعية المعرفية"، واستخدم مفهوم الحتمية المتبادلة لشرح أن هناك تأثيراً متبادلاً بين كل عامل من العوامل السلوكية والشخصية والبيئية وتمثل الفاعلية الذاتية معتقدات الفرد حول قدرته على التنظيم وتنفيذ العمل المطلوب لتحقيق إنجازات معينة.

(MURAT BURSAL,2009 : 650)

وبالتالي ، فإن السلوك ليس ببساطة نتيجة البيئة والشخص ، تماماً كما أن البيئة ليست ببساطة نتيجة الشخص والسلوك إذا فالتغيير في أحد المكونات له آثار على المكونات الأخرى فعلى سبيل المثال ، إذا فقد الفرد وظيفته خلال فترة الركود ، فإن نقص المال سيؤثر على سلوكه ورفاهيته . (باندورا ، 1995).

ومنه فإن التعامل مع بيئة الفرد ، وفقاً لباندورا (1986) ينطوي على مجموعة معقدة من السلوكيات. يجب من خلالها تنظيم المهارات الفرعية المعرفية والاجتماعية والسلوكية في مسارات عمل متكاملة لممارسة بعض السيطرة على الأحداث التي تؤثر على حياة الناس.

(Lillie et Elizabeth , 2002 :9)

ولقد توصل "بندورا" إلى تأصيل مفهوم فاعلية الذات من خلال تحقيق توازن دقيق بين مكونين أساسيين لبناء النظرية وهما:

التأمل الإبداعي والملاحظة الدقيقة، وقد قامت نظرية فاعلية الذات على معطيات مستمدة من دراسة الإنسان نفسه ، وتعتبر الفاعلية حسب هذه النظرية عن مستوى الثقة التي يمتلكها الفرد لمواجهة الضغوطات والتعامل معها .

ويضيف فرانك 2881 بأن الفاعلية الذاتية تؤدي دوراً كبيراً في تحفيز الأفراد باعتبارها مفتاح القوى المحركة لسلوكهم الذي يعتمد بشكل أساسي على معتقداتهم حول فاعليتهم بقدراتهم السلوكية المطلوبة .

وفيما يلي أهم الافتراضات النظرية والمحددات التي تقوم عليها النظرية المعرفية الاجتماعية لبندورا:

1 - إن معظم أنواع السلوك ذات هدف معين، وموجهة عن طريق القدرة على التفكير المستقبلي.

2 - يتعلم الفرد عن طريق ملاحظة سلوك الآخرين ونتائجها.

3 - إن معظم أنواع السلوك ذات هدف معين، وموجهة عن طريق القدرة على التفكير المستقبلي.

4 - يمتلك الفرد القدرة على عمل الرموز التي تسمح بإنشاء نماذج داخلية للتحقق من فاعلية التجارب قبل القيام بها، وتطوير مجموعة مبتكرة من الأفعال، والإختيار من خلال التنبؤ بالنتائج، والإتصال بين الأفكار المعقدة وتجارب الآخرين.

5 - يمتلك الفرد القدرة على التنظيم الذاتي عن طريق التأثير على التحكم المباشر في سلوكه وعن طريق اختيار أو تغيير الظروف البيئية التي تؤثر على السلوك، كما يضع الأفراد معايير شخصية لسلوكهم وقيمونه بناء على هذه المعايير، وهذا يمكنهم من بناء حافز ذاتي يدفع ويرشد السلوك.

6 - يمتلك الفرد القدرة على التأمل الذاتي والقدرة على التحليل وتقييم الأفكار والخبرات الذاتية، وهذه القدرات تتيح التحكم الذاتي في السلوك .

7 - أن قدرات الفرد هي نتيجة تطور الميكانيزمات والأبنية النفسية العصبية المعقدة التي تتفاعل مع بعضها لتحديد السلوك وتزويده بالمرونة اللازمة.

8 - تتفاعل الأحداث البيئية والعوامل الخارجية مع السلوك بطريقة متبادلة، فالأفراد يستجيبون معرفيا وانفعاليا وسلوكيا إلى الأحداث البيئية، ومن خلال القدرات المعرفية يمارسون التحكم في سلوكهم الذاتي والذي يؤثر على الحالات المعرفية والإنفعالية، وهذا يترجمه مبدأ الحتمية المتبادلة الذي يعتبر من أهم إفتراضات النظرية المعرفية الإجتماعية.

( كعيوش، زريمش : 2019 : 45 )

#### 2-4 نظرية شيل وميرفي (Shell & Murphy)

يشير كل منهما لفاعلية الذات بأنها: ميكانيزم ينشأ من تفاعل الفرد مع المحيط مع استخدام قدراته المعرفية والمهارات الاجتماعية والسلوكية الخاصة بالموقف، حيث يعكس ثقة الفرد بنفسه

وإمكانيته للنجاح في أداء الموقف، أما الناتج النهائي للسلوك يتحدد من خلال العلاقة ما بين أداء الموقف بنجاح وما يتصوره الفرد عن طبيعة هذه المخرجات.

ويظهر من خلال النظرية أن التوقعات عند الفرد بما يتعلق بالفاعلية الذاتية تعبر عن ادراكه لقدراته المعرفية، وكذلك مهاراته الاجتماعية والسلوكية الخاصة بالأداء أو المهمة المتضمنة في السلوك، وهذا بدوره ينعكس على مدى ثقة الفرد بنفسه، والقدرة على التنبؤ بما يلزم الموقف من إمكانيات، والقدرة على استخدامها في أداء الموقف، وفاعلية الذات تنبع من السمات الشخصية العقلية، الاجتماعية، الانفعالية. (منذر يوسف سلمان، 2017 : 17 )

#### 3-4 نظرية التوقع Expectancy Value Theory .

وضع أسس هذه النظرية فكتور فروم وتفترض أن الإنسان يستطيع إجراء عمليات عقلية كالتهكير قبل الإقدام على سلوك محدد ، ومن فروض نظرية التوقع ما يلي:

- أي فرد يعمل في أي وظيفة سوف يختار سلوكاً واحداً بين عدد من بدائل السلوك الذي يحقق أكبر قيمة لتوقعاته.

- إن الإنسان عندما يقوم بنشاط معين فستكون النتائج المتوقعة ذات نفع يعود عليه وعلى عمله.

- يلعب عنصر التوقعات دوراً مهماً في جعل الإنسان يتخذ قراراً في اختيار نشاط معين من بين البدائل العديدة المتاحة ووفقاً لذلك تكون المعادلة كالتالي :

الدافعية = ( التوقع × الوسيلة × منفعة العوائد ) . (نبيهة صالح السامرائي ، 2017 : 80 )

والدافعية لدى الفرد للقيام بعمل ما هي نتاج لهذه العناصر الثلاث التي تشكل المعادلة وهي كالتالي:

التوقع: التنبؤ أن مجهوداته ستؤدي أداء عمل ما.



الوسيلة: التنبؤ أن هذا العمل وسيلة لحصول الفرد على العوائد المادية.

المنفعة: تنبؤ الفرد أن العائد الذي يحصل عليه ذو منفعة له.

وهذه العناصر بمثابة تقدير ذاتي للفرد. وبإختلاف الأفراد يختلف التقدير، وعليه فإن هذه

العناصر تمثل عناصر إدراكية . ( بوناب وبوسعيد ، 2020 : 42 )

#### 4-4 نظرية شفارتسر (Schwarzer)

ينظر شفارتسر للفاعلية الذاتية على أنها عبارة عن بعد ثابت من أبعاد الشخصية، تتمثل فيقناعات ذاتية، وفي القدرة على التغلب على المتطلبات والمشكلات الصعبة التي تواجه الفرد خلال المواقف ، وأن توقعات الفاعلية الذاتية تنسب لها وظيفة توجيه السلوك، وتقوم على التحضير أو الإعداد للتصرف، وضبطه والتخطيط الواقعي له، لأنها تؤثر في الكيفية التي يشعر ويفكر بها الناس، فهي ترتبط على المستوى الانفعالي بصورة سلبية مع مشاعر القلق والاكئاب والقيمة الذاتية المنخفضة، وترتبط على المستوى المعرفي بالميل التشاؤمية وبالانقليل من قيمة الذات، ويبين "شفارتسر" أنه كلما كان اعتقاد الإنسان بامتلاكه سلوكيات توافقية من أجل التمكن من حل مشكلة ما بصورة عملية، كان أكثر اندفاعاً لتحويل هذه القناعات أيضاً إلى سلوك فاعل ،وعندما يواجه الفرد مشكلة أو موقفاً ما يتطلب الحل، فإن الفرد قبل أن يقوم بسلوك معين يعزو لنفسه القدرة على القيام بهذا السلوك، وهذا ما يشكل الشق الأول من الفاعلية الذاتية، في حين يشكل إدراك هذه القدرة الشق الثاني منها ، أي عندما يكون مقتنعاً على أساس من المعرفة والقدرة، بأنه يمتلك الفاعلية اللازمة للقيام بسلوك ما بصورة ناجحة فإنه بذلك يوجه سلوكه نحو جهة معينة. (ولاء سهيل، 2016 : 30)

## 4-5 تعقيب على النظريات :

من خلال استعراضنا للنظريات المفسرة للفاعلية الذاتية يتبين لنا أنها تمثل مجموعة قناعات واعتقادات وتصورات حول إمكانيات الفرد المتمثلة في المرونة مع الأحداث التي يواجهها في حياته والثقة بالقدرة على تجاوز التحديات وإنجاز المهمات المطلوبة وتحقيق الأهداف التي يسعى إليها والتكيف ضمن مختلف البيئات التي يعمل ضمنها ، ومن جملة هذه النظريات

الإفتراضات التي قامت عليها نظرية التعلم الإجتماعي المعرفي لباندورا صاحب السبق في هذا الشأن والتي قدمت لنا تصورا مبسطا حول مفهوم الفاعلية الذاتية باعتبارها تفاعلا بين العوامل المعرفية والسلوكية والبيئية فيما يسمى بالاحتمية المتبادلة لشرح التأثير المتبادل بين تلك العناصر وأهميتها في تشكيل الفاعلية وكذلك لإبراز الدور الذي تلعبه في تحفيز الأفراد لبذل الجهد والمثابرة بناء على معتقدات الفرد حول إمكانياته وقدراته والثقة فيها كقوة محركة للسلوك ودافعة لتحقيق الاهداف وتعزيز الإدراك الإيجابي نحو الذات ، فيما يرى كل من شيل وميرفي الفاعلية الذاتية على أنها ميكانيزم ينشأ من تفاعل الفرد ومحيطه وتوفر القدرات المعرفية والمهارات الإجتماعية القائمة على ثقة الفرد في نفسه للتكيف مع المحيط ، ويضيف شفارتسر أنها بعد ثابت من أبعاد الشخصية وان توقعات الفاعلية هي ما يوجه السلوك نحو الفعل وفي نظرية التوقع لفيكتور فروم افتراض عن قدرة الفرد على اجراء عمليات عقلية قبل الإنتقال إلى ذلك السلوك من خلال التوقعات التي تختار نشاطا مناسبا من بين البدائل المتاحة.

## 5- أبعاد الفاعلية الذاتية:

يشير باندورا (Bandura, 1994) إلى وجود ثلاثة أبعاد تعبر عن الفاعلية الذاتية وهي:

الفاعلية الذاتية المعرفية:

وهي إدراك الفرد لقدراته في ضبط أفكاره العقلانية واللاعقلانية.

الفاعلية الذاتية الإنفعالية:

وتشير إلى إدراك الفرد لقدرته على ضبط الإنفعالات السارة منها والغير السارة .

الفاعلية الذاتية السلوكية :

وهي تعبر عن قدرة الفرد في ترجمة الفاعلية الذاتية المعرفية والإنفعالية إلى فاعلية ذاتية

سلوكية إيجابية. (عبد الله إبراهيم، 2010 : 87)

وكذلك يحدد باندورا ثلاث أبعاد للفاعلية الذاتية مرتبطة بالأداء، ويرى أن معتقدات الفرد عن فاعلية شخصيته تختلف تبعاً لهذه الأبعاد:

1. قدر الفاعلية Magnitude: ويقصد به مستوى قوة دوافع الفرد في المجالات والمواقف المختلفة، ويختلف هذا المستوى تبعاً لطبيعة أو صعوبة الموقف ويبدو قدر الفاعلية بصورة أوضح عندما تكون المهام مرتبة وفقاً لمستوى الصعوبة والاختلافات بين الأفراد في توقعات الفاعلية، ويمكن تحديدها بالمهام البسيطة المتشابهة، ومتوسطة الصعوبة، ولكنها تتطلب مستوى أداء شاق في معظمها. ومع ارتفاع مستوى الفاعلية الذاتية لدى الأفراد فإنهم لا يقبلون على مواقف التحدي، وقد يرجع السبب في ذلك إلى تدني مستوى الخبرة والمعلومات السابقة. (هاني أحمد، 2016: 27)

2. العمومية generality: يشير "باندورا" 1977 هنا إلى انتقال توقعات فاعلية الذات من موقف إلى مواقف متشابهة، فالشخص يستطيع النجاح في أداء مهام مقارنة بنجاحه في أداء مهام متشابهة، وفي هذا الصدد يذكر أن العمومية تحدد من خلال مجالات الأنشطة المتسعة في مقابل المجالات المحددة، وأنها تختلف باختلاف عدد من الأبعاد مثل: درجة تشابه

الأنشطة، والطرق التي تعبر بها عن الإمكانيات أو القدرات السلوكية والمعرفية والوجدانية، ومن خلال التفسيرات الوصفية للمواقف، وخصائص الشخص المتعلقة بالسلوك الموجه.

(تيتة وعطالله، 2017: 42)

3. القوة أو الشدة : Strength تتحدد قوة الفاعلية الذاتية لدى الفرد في ضوء خبراته السابقة، ومدى ملائمتها للموقف، فالمعتقدات الضعيفة عن الفاعلية الذاتية تجعل الفرد أكثر قابلية للتأثر بما يلاحظه، ولكن الأفراد ذوي المعتقدات القوية عن فاعليتهم الذاتية لديهم قدرة على المثابرة في مواجهة الأداء الضعيف. (هاني أحمد ، 2016 : 27 )

#### 6- التحليل التطوري لفاعلية الذات :

يرى باندورا إن المتغيرات المختلفة للحياة تقدم أنماطا للكفاءة المطلوبة من أجل الأداء الناجح وفيما يلي أهم التطورات التي تؤثر في فاعلية الذات وهي:

#### نشأة الشعور بالسيادة الشخصية:

يتكون الشعور بالفاعلية الذاتية في الطفولة المبكرة من خلال إدراك الطفل أنه مقبول وبنال استحسان الآخرين لاسيما الوالدين، إن القبول والإستحسان من قبل الوالدين يجعلان الأبناء يشعرون بالقيمة والكفاية والإقتدار فإذا صاحب القبول والقيمة تشجيع من الوالدين يتكون لدى الأبناء شعور بالفاعلية الذاتية ويستمر هذا الشعور حتى مرحلة المراهقة والشباب .

#### الأسرة :

باعتبارها المؤسسة الإجتماعية الأولى التي يستقي منها الفرد هويته الذاتية وإنتمائه للآخرين مع إشباع حاجاته إلى الأمن والطمأنينة من خلال علاقاته مع أفراد أسرته فهي تعد المؤشر الأول سلبي او إيجابيا على نمو الفاعلية الذاتية لدى الأبناء .

## الرفاق :

يستطيع الطفل من خلال علاقته بالأقران زيادة معرفته الذاتية بقدراته وتتأثر الفاعلية الذاتية برأي الآخرين والذين يحتكون به باستمرار ويشكلون أهمية في حياته أو الذين يملكون تقديم الثواب أو توقع العقاب عليه وهذا ما يؤدي بدوره إلى أن يعزز الفاعلية الذاتية .

## المدرسة :

هي نظام إجتماعي تربوي تعد من أهم العوامل المؤثرة على فاعلية الذات حيث أن نمط النظام المدرسي بما يحتويه من مكونات يؤثر في فاعلية الفرد الذاتية، كما أن الطريقة التي يسلكها المعلمون في تعاملهم مع طلابهم لها دور في فاعلية الذات .

## نمو فاعلية الذات من خلال الفترات الإنتقالية :

إن فترات النمو التي يمر بها الفرد هي تحديات جديدة للتكيف مع فاعلية الذات تبدأ من مرحلة المراهقة التي هي الفترة الواقعة بين نهاية الطفولة وبداية الرشد وتتفرد بتغيرات البلوغ وما يرتبط بها من طفرة في النمو الجسمي وتغيرات في أبعاد الجسم ، أما في مجال النمو العقلي فتزداد قدرته على التفكير التجريدي ويبدأ في تجريب هذه القدرات وفحص أفكاره المتعلقة بمن هو وبعالمه الحالي ، وبما سيكون عليه في المستقبل التي يزيد فيها شعور المراهقين بالفاعلية بواسطة تعليمهم كيف يتعاملون بنجاح ، أما في فترة الرشد فتكون بداية المجال المهني الإنتاجي الذي يعد تحدياً تحولياً في مرحلة الرشد المبكرة حيث توجد العديد من الطرق التي من خلالها تساهم إعتقادات فاعلية الذات في التطور المهني والنجاح في الأهداف المهنية ، أما في فترة الشيخوخة ، فالكثير من القدرات البيولوجية تتناقض مع التقدم في السن و ذلك يتطلب منهم

إعادة تقييم فاعلية الذات ( ايمان عباس الخفاف ، 2013 )

7- مصادر الفاعلية الذاتية :

يرى باندورا (Bandura, 1971) أن هناك 4 مصادر يكون الفرد من خلالها معتقداته عن فاعليته الذاتية وهي :

1-7 الإنجازات الأدائية:

تتمثل الإنجازات الأدائية في خبرات الفشل والنجاح التي مرت بالفرد ، وهذا المصدر من أهم المصادر وأكثرها تأثيرا على فاعلية الذات ، والأداء الناجح للفرد في المواقف التي يمر بها يزيد من توقعات الفاعلية بينما الإخفاق يؤدي إلى خفضها ، والإنجازات الأدائية تعمل على تعزيز الإحساس بالفاعلية الشخصية فالذين لديهم إحساس قوي بفاعلية الذات ترتفع مجهوداتهم في المواقف الصعبة ويقبلون المهمة الصعبة كتحدى منهم ولديهم سرعة في إستعادة الإحساس بالفاعلية الشخصية عقب الإخفاق وعلى العكس من ذلك نجد الاشخاص الذين لديهم إحساس منخفض بفاعلية الذات يبتعدون عن المهام الصعبة ويدركونها في الغالب كتهديدات شخصية.

2-7 الإقناع اللفظي:

يسمى أيضا الإقناع الاجتماعي ويعتبر وسيلة ثالثة لتعزيز معتقدات الناس وإقناعهم أنهم يمتلكون القدرات لإتقان أنشطة معينة وذلك لأجل حشد المزيد من الجهد على عكس ما لو كان لديهم شكوك ذاتية في قدراتهم إذ أن معتقدات تأكيد الذات تنمي المهارات والشعور بالفاعلية الذاتية. (Banda, 1995 :4)

وقد يكون للإقناع اللفظي وحده قوة محدودة لزيادة الفاعلية المتصورة بشكل مستدام ، ولكنه يمكن أن يدعم التغيير الشخصي إذا كان التقييم الإيجابي ضمن حدود واقعية.

(Bandura ,2019 : 166)

ويذكر باندورا أن الإقناع اللفظي يعني الحديث الذي يتعلق بخبرات معينة للآخرين والإقناع بها من قبل الفرد أو معلومات تأتي إلى الفرد لفظيا عن طريق الآخرين فيما قد يكسبه نوعا من التغريب في الأداء ويؤثر في سلوك الشخص أثناء محاولاته لأداء المهمة وإن الإقناع الجماعي وحده يملك حدودا معينة لخلق حس ثابت بالفاعلية الذاتية لكن يمكن أن يساهم في النجاحات التي تتم من خلال الأداء التصحيحي. (طارق عبد الرؤوف، 2018 : 166)

### 3-7 إجتياز خبرات متقنة Inactive Mastery Experience :

وفقاً لباندورا (2003)، فإن "الخبرات النشطة للإتقان هي أكثر المعلومات المؤثرة على الفاعلية لأنها توضح أكثر من غيرها أن الشخص يمكنه حشد ما هو مطلوب للنجاح " وبالتالي، فإن الأداء السابق والنجاحات والإخفاقات توفر معلومات عن الشعور بالكفاءة الذاتية. ونتيجة لذلك فإن النجاحات التي تحققت تمنح الفرد دلالة حقيقية لقدرته على التصرف في سياق معين وتعزز بشكل إيجابي الإيمان بالفاعلية الذاتية، على الرغم من الإخفاقات التي حدثت، كما وتسمح التجارب غير المباشرة أو التعلم الاجتماعي للفرد بتقييم قدراته من خلال مراقبة أداء الآخرين. (Zoé & Laurence ,2015 :12)

و يكتسب الفرد معلومات شخصية مؤثرة من خلال مايقوم به من أعمال وخبرات ويتعلم من خبرته الأولى معنى النجاح والشعور بالسيطرة على البيئة أي ان الإنجاز الشخصي مصدر مهم لشعورنا بالفاعلية الذاتية. (يوسف العتوم، 2006 : 120 )

### 4-7 الخبرات الإبدالية Vicarious Experiences :

لا يعتمد الأشخاص فقط على خبرتهم للحصول على معلومات حول قدراتهم. تتأثر تقييمات الفعالية جزئياً بالتجارب غير المباشرة التي تتم بوساطة إنجازات صاغها الآخرون. وبالتالي ، فإن النمذجة هي أداة فعالة أخرى تسهل الفعالية الشخصية. (Bandura , 2019 : 145)

ويقيم الفرد نفسه بإمكانية القيام بأعمال وسلوكات متعددة عندما يلاحظ أن من يشبهونه قادرون على القيام بها والعكس صحيح مثال: يعتقد الطالب أن بإمكانه حل مسألة رياضية صعبة عندما يرى زميله يحلها بسهولة. (عدنان يوسف العتوم ، 2006 : 120)

### 5-7 الاستثارة الإنفعالية:

أطلق باندورا من قبل على هذا المصدر تسمية الإستثارة الإنفعالية ( Emontional tation Consul ) بينما سماه فيما بعد بالحالات الفيزيولوجية والعاطفية ( Physiological and effectives states ) ، وهي فكرة واحدة لعل الهدف منها هو إبراز الجانب الفيزيولوجي والعاطفي معا، وحسب ماسي (Massey,1981) فإن الإستثارة الإنفعالية أو الحالات الفيزيولوجية والعاطفية هي درجة وكثافة العاطفة التي يختبرها الفرد ويكتسبها في المواقف المختلفة، وهي أيضا تؤثر على الفاعلية ، فعندما يكون الفرد مبتهجا فإنه يكون له تأثير مختلف على الفاعلية عكس ما لو كان المرء قلقا، وخاصة إذا كانت نسبة القلق مرتفعة. ويذكر باندورا (1977) أن الإستثارة الإنفعالية تظهر في المواقف الصعبة و التي تتطلب مجهودا كبيرا، وتعتمد على الموقف و تقييم معلومات القدرة فيما يتعلق بالفاعلية الذاتية، وأن القلق والإجهاد يؤثران عليها، وأن الإستثارة الإنفعالية المرتفعة يمكنها أن تضعف الفاعلية، وأن الأشخاص يعتمدون جزئيا على الإستثارة الفيزيولوجية في الحكم على فاعليتهم.

وهناك دور عكسي بينهما ؛ فكلما إنخفضت الحالات الفيزيولوجية و العاطفية زادت قوة الفاعلية الذاتية، لذلك فإن حالات الإخفاق و القلق والإجهاد يجب ألا تتعدى المستوى المقبول حتى لا يصاب الفرد بالوهن والسلبية و تدني فاعليته الذاتية. ( معروف محمد ، 2019 : 45 )

كما أن الإنفعال الشديد يخفض الأداء عادة والإستثارة ترتبط بتغير مجموعة من المتغيرات أهمها:

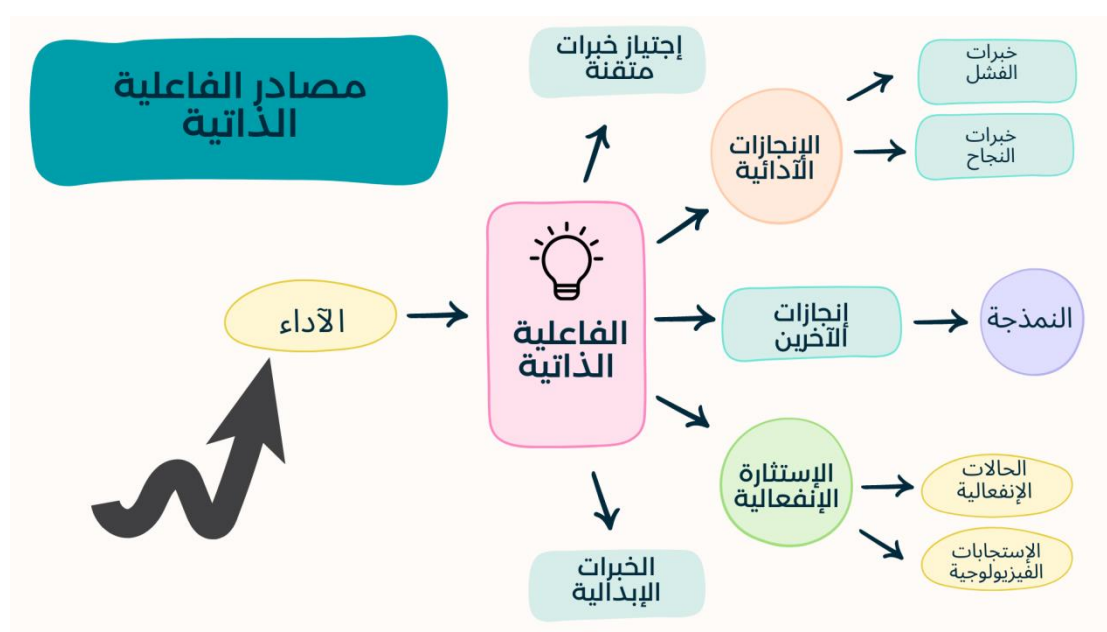
1. مستوى الإستثارة.



2. الدافعية المدركة للإستثارة الإنفعالية.

3. طبيعة العمل. ( سامر تيسير، 2018 : 27 )

مما سبق فإن معتقدات الفاعلية الذاتية تبنى من أربعة مصادر رئيسية للمعلومات: الخبرات النشطة للإتقان، والتي تعمل كمؤشر للقدرة ؛ الخبرات البديلة أو النمذجة ، والتي تعدل معتقدات الفاعلية من خلال نقل المهارات والمقارنة مع ما يفعله الآخرون ؛ الإقناع اللفظي والأشكال ذات الصلة من التأثير الاجتماعي التي تؤكد أن الشخص لديه قدرات معينة ؛ بالإضافة إلى الحالات أو العوامل الفيزيولوجية والعاطفية ؛ والتي من خلالها يقوم الناس بتقييم قدرتهم وقوتهم وضعفهم بشكل جزئي . ( Francis ,2009 : 56 )



الشكل رقم (07) يوضح مصادر الفاعلية الذاتية.

### 8- توقعات الفاعلية الذاتية :

فاعلية الذات لدى الفرد تنمو من خلال إدراك الفرد لقدراته وإمكاناته الشخصية ومن خلال تعدد الخبرات التي يمر بها في حياته حيث تعمل هذه الخبرات في مساعدة الفرد على التغلب على

المواقف الضاغطة التي تواجهه ويؤكد باندورا على أن الشخص عندما يواجه موقف معين فإنه يقيم الموقف من خلال نوعين من التوقعات وهي :

#### أولاً: توقع النتيجة:

ويشير ذلك الى تقويم الفرد لسلوكه الشخصي الذي يؤدي إلى نتيجة معينة.

#### ثانياً: توقع الفاعلية:

ويشير ذلك إلى إعتقاد الشخص وقناعته بأنه يستطيع تنفيذ السلوك الذي يتطلب حدوث النتيجة بشكل ناجح وعلى ضوء ذلك صاغ باندورا نظريته عن فاعلية الذات وأن توقعات الفاعلية لدى الفرد عندما تكون في تزايد تكون مصادر الفرد كافية لمواجهة الموقف وبالتالي يصبح الموقف أقل تهديداً للفرد. (محمد سالم السيد وآخرون، 2020 : 18)

### 9- إستراتيجيات تحسين الفاعلية الذاتية:

الفاعلية الذاتية هي مهارة نفسية يمكن تطويرها، ودمج الإستراتيجيات التالية لتحسينها:

الاحتفال بالنجاح: تلعب تجارب الإتيقان دوراً حاسماً في إنشاء الفاعلية الذاتية ، في الواقع حدد باندورا هذا على أنه الطريقة الأكثر فعالية لخلق شعور قوي بالإيمان بالنفس بحيث يبني النجاح إيماناً قوياً بقدرة الشخص.

مراقبة الآخرين: حدد باندورا أيضاً التجارب غير المباشرة التي تم الحصول عليها من خلال نمذجة الأقران كطريقة مهمة لتطوير الفاعلية الذاتية ، إذ أن رؤية الآخرين وهم يبذلون الجهد والنجاح يمكن أن يزيد من الإيمان بالقدرة على النجاح.

البحث عن البيانات الإيجابية: يمكن أن يساعد سماع التعليقات الإيجابية من الآخرين أيضاً في تحسين الإحساس بالفاعلية الذاتية.

الوعي بالأفكار والمشاعر: إذا وجد شخص نفسه متوترا قبل حدث صعب، فقد لا شعر بالثقة في قدراته على التعامل مع المهمة التي يقوم بها، لذلك يمكن البحث عن طرق لخلق عادة جديدة للمساعدة في إدارة الأفكار والعواطف، ويجب القيام دائما بتخصيص وقت قبل الأحداث للتركيز وتهدئة العقل بتقنيات التنفس.

التعرف على النفس: يجب على كل شخص أن يتعرف على نفسه ويمكن بدأ ذلك من خلال الاستمتاع إلى الأفكار ثم البدء في كتابة يوميات عن تلك الأفكار التي تدور في ذهنه، ثم القيام بتحليل سبب وجود الأفكار السلبية.

زيادة الكفاءة: يمكن زيادة الكفاءة من خلال اغتنام الفرص والخبرات وصقل المهارات، والإستفادة من كل ما هو جديد.

تحديد أهداف صغيرة قابلة للتحقيق: غالبا ما يرتكب الناس خطأ جعل أهدافهم كبيرة جدا وعندما يفشلون في تحقيقها يصابون بالإحباط، لذلك يجب استهداف شيء أكثر قابلية للتحقيق.

(غنامي و حفاري، 2022: 33)

## 10- سمات وخصائص الفاعلية الذاتية :

يذكر باندورا (1997) أن هناك خصائص عامة يتميز بها ذوي فاعلية الذات المرتفعة والمنخفضة، فحسب نظرية "باندورا" فإن فاعلية الذات تركز على كيفية تفكير الأشخاص وكيف يشعرون وما هي سلوكياتهم، فالشعور المنخفض بفاعلية الذات يرتبط بالاكتئاب والعجز والقلق وبالتشاؤم حول الآداءات والتطور الشخصي والتقدير المنخفض للذات، وعليه فإن خصائص فاعلية الذات المرتفعة للذين لديهم إيمان قوي في قدراتهم هي :

1- تميزهم بمستوى عال من الثقة بالنفس.

2- لديهم قدر عالي من تحمل المسؤولية.

- 3- يستعيدون سريعا شعورهم بفاعلية الذات في حالات الفشل.
  - 4- يواجهون المواقف المهذرة بفاعلية تضمن لهم التحكم في أنفسهم وانفعالاتهم .
  - 5- يتمتعون بمثابرة عالية في مواجهة العقبات التي تقابلهم .
  - 6- امتلاك فعالية الذات مما يزيد من إنجازاتهم وأداء اتهم الشخصية، كما تقلل من حالات القلق والضغط والتعرض للاكتئاب.
  - 7- يتصفون بالتفاؤل.
  - 8- لديهم القدرة على التخطيط للمستقبل.
  - 9- يركزون على الأهداف بطموح.
- بينما سمات ذوي فاعلية الذات المنخفضة للذين يشكون في قدراتهم:
- 1- يركزون على النتائج الفاشلة .
  - 2- لديهم أفكار متشائمة وتجدهم يشكون في قدراتهم أمام المهام الصعبة.
  - 3- يتصفون بالطموح الضعيف وعدم الالتزام .
  - 4- يستسلمون بسرعة .
  - 5- يركزون على الصعوبات وعلى الموانع التي سيواجهونها أكثر من تركيزهم على النجاح، مما يجعلهم ينسحبون من مواجهة هذه الصعاب .
  - 6- أكثر عرضة لحالات الاكتئاب والضغط والقلق. (صونيا دودو، 2017 :32)

### الفاعلية الذاتية العالية والمتدنية Efficacy –High et low self

يمكن تطوير فهم أفضل للفاعلية الذاتية من خلال المقارنة بين الذاتية العالية والمتدنية وفق أربعة عناصر هي : العمليات المعرفية والدافعية والعمليات الإنفعالية وعمليات الإختيار

(عبد الله إبراهيم حجات ، 2010)

يذكر باندورا (1997) أن هناك خصائص عامة يتميز بها ذوي فاعلية الذات المرتفعة ،كما و يشير صديق، (1986) إلى وجود مظاهر عديدة لفاعلية الذات يتصف بها الشخص الفعال ومنها:

#### 1 الثقة بالنفس وبالقدرات:

لعل من أهم صفات الشخص الواثق من نفسه قدرته على تحديد أهدافه بنفسه، والواثق من نفسه يقوم بأصعب الأعمال ببسر بالغ، والفرد الفعال لديه القدرة على أن يثق فيما يسعى إليه، ومن ثم يصبر ويثابر على تحقيقه، والثقة بالنفس هي طاقة دافعة تعين صاحبها على مواجهة شتى المواقف الجديدة .

#### 2 المثابرة:

المثابرة سمة فعالة روحها السعي، وهي تعين الفرد على إخراج طموحاته من داخله إلى حيز الوجود، والمثابرة تعني الاستمرارية وانتقال الفرد من نجاح إلى نجاح، والشخصية الفعالة نشطة حيوية لا تفتر همتها مهما صادفها من عقبات ومواقف محبطة.

#### 3 القدرة على إنشاء علاقات سليمة مع الآخرين:

تعتمد فاعلية الفرد على تكوين علاقات قوية وسليمة مع الآخرين، فالشخص الفعال تكون لديه القدرة على إنشاء علاقات سليمة مع الآخرين بما له من سمات المرونة والشعور بالانتماء، والذكاء الاجتماعي وهذا يعتبر السلاح الفعال لدى الفرد في هذا المجال وكلما كانت علاقات

الفرد قوية مع الآخرين كلما كان توافقه أفضل وخاصة توافقه الاجتماعي، وعدم وجود علاقات سليمة مع الآخرين من شأنه أن يصيب الفرد بالشعور بالعزلة الاجتماعية.

#### 4 القدرة على تقبل وتحمل المسؤولية الاجتماعية:

تحمل المسؤولية أمر له قيمته ، فلا يقدر على حملها إلا شخص يكون مهياً انفعالياً لتقبل المسؤولية، ويبدع عند أداء واجبه مستخدماً كل طاقاته وقدراته، ويقدر على التأثير في الآخرين، ويتخذ قراراته بحكمة، ويثق الآخرون فيه وفي قدراته على تحمل المسؤولية الاجتماعية ، ويختار الأهداف المناسبة القادر على تحمل مسؤوليتها وتنفيذها، ويتصف بالواقعية فيما يتعلق بقدراته أو ظروف بيئته، ويحكم سلوكه الالتزام الخلفي، والشخص السوي هو الذي يعتبر نفسه مسؤولاً عن أفعاله وتصرفاته ولديه القدرة على تحمل المسؤولية التي تساعده ، وتمكنه من الخروج عن حدود خبرته إلى الاستفادة من خبرته إلى الاستفادة من خبرة الآخرين بما يحقق التواصل بينه وبين أفراد مجتمعه .

#### 5 البراعة في التعامل مع المواقف التقليدية :

وهي من مظاهر فاعلية الذات المرتفعة فالفرد ذو الفاعلية المرتفعة يستجيب للمواقف الجديدة بطريقة ايجابية وقادر على مواجهة المشكلات ، ويعدل من نفسه وأهدافه وفق ظروف البيئة، فهو مرن و يدرك ببصيرته الأسلوب الأمثل لحل المشكلات، ويتقبل الأساليب والأفكار الجديدة في أداء الأعمال . ( ولاء سهيل ، 42: 2016 )

<ul style="list-style-type: none"> <li>• وضع أهداف واقعية واضحة قابلة للتحقيق .</li> <li>• الإلتزام بها ،وتطوير حوارات ذاتية ناجحة حولها .</li> <li>• تخيل نجاحاتهم وتحقيق أهدافهم .</li> <li>• الميل إلى السيطرة على ظروفهم .</li> </ul>	<p>العمليات المعرفية والتفكير</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• بذل جهد أكبر لتحقيق الأهداف .</li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• لديهم صور واضحة عن إمكانياتهم وقدراتهم .</li> <li>• مصادر أهدافهم ودوافعهم داخلية .</li> <li>• لديهم تقدم كبير في مواقف التدريب الذاتي .</li> </ul>	<p>عمليات الدافعية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• يتميزون بتدني مستوى القلق .</li> <li>• القدرة على ضبط أنفسهم و مواجهة التحديات بثقة .</li> <li>• مواجهة الإحباط بفاعلية والتغلب على مصادره بتطوير استراتيجية السيطرة على البيئة .</li> <li>• التكيف الإيجابي مع العقبات .</li> <li>• إدارة الضغوط والتهديدات والقلق .</li> </ul>	<p>العمليات الإنفعالية والعاطفية</p>
<p>حسن إختيار النشاطات المناسبة التي تثير التحدي . النجاح في استثارة قدراتهم لتحقيق ما يريدون</p>	<p>عمليات الإختيار</p>

• الجدول رقم (01) يوضح سمات الفاعلية الذاتية وفق العناصر الأربعة .

### 11- آثار الفاعلية الذاتية :

تأثير الفاعلية الذاتية على السلوك الإنساني :

أشار باندورا 1995 إلى أن فاعلية الذات يظهر تأثيرها جليا من خلال أربعة عمليات أساسية وهي كالتالي:

**1- العملية المعرفية:** وجد باندورا Bandura أن آثار فاعلية الذات على العملية المعرفية تأخذ أشكالاً مختلفة؛ فهي تؤثر على كل من مراتب الهدف للفرد، وكذلك في السيناريوهات التوقعية التي يبنيها فالأفراد مرتفعو الفاعلية يتصورون سيناريوهات النجاح التي تزيد من آدائهم وتدعمهم بينما يتصور الأفراد منخفضو الفاعلية دائما سيناريوهات الفشل ويفكرون فيها، ويضيف باندورا

أن معتقدات فاعلية الذات تؤثر على العملية المعرفية من خلال مفهوم القدرة، ومن خلال مدى اعتقاد الأفراد بقدرتهم في السيطرة على البيئة. (طارق عبد الرؤوف ، 2018 :162)

2- **عملية الدافعية:** لقد أشار باندورا Bandura 1993 إلى أن اعتقادات الأفراد حول الفاعلية الذاتية تساهم في تحديد مسؤولياتهم الدافعية، وهناك ثلاثة أنواع من النظريات المفسرة للدوافع العقلية وهي:

أ - نظرية العزو السببي.

ب- نظرية توقع النتائج .

ج - نظرية الأهداف المدركة.

وتقوم فاعلية الذات بدور مهم في التأثير على الدوافع العقلية في كل منها؛ فنظرية العزو السببي تقوم على مبدأ أن الأفراد مرتفعي الفاعلية يعززون فشلهم إلى الجهد غير الكافي أو إلى الظروف الموقفية غير الملائمة، بينما الأفراد منخفضو الفاعلية يعززون سبب فشلهم إلى انخفاض في قدراتهم؛ فالعزو السببي يؤثر على كل من الدافعية والأداء وردود الأفعال الفعالة عن طريق الاعتقاد في الفاعلية الذاتية.

وفي نظرية توقع النتائج تنظم الدوافع عن طريق توقع أن سلوكا محددًا سوف يعطي نتيجة معينة بخصائص معينة كما هو معروف؛ فهناك الكثير من الخيارات التي توصل إلى هذه النتيجة المرغوبة، ولكن الأشخاص منخفضي الفاعلية لا يستطيعون التوصل إليها ولا يناضلون من أجل تحقيق هدف ما لأنهم يحكمون على أنفسهم بعدم الكفاءة.

وفيما يتعلق بنظرية الأهداف المدركة تشير الدلالة إلى أن الأهداف الواضحة والمتضمنة لتحديات تعزز العملية الدافعية وتتأثر الأهداف بالتأثير الشخصي أكثر من تأثيرها بتنظيم الدوافع والأفعال.



ويذكر باندورا وسيرفون (Bandura & Cervone, 1986) أن الدوافع القائمة على الأهداف

تتأثر بثلاثة أنواع من التأثير الشخصي وهي:

- الرضا وعدم الرضا الشخصي عن الأداء.

- فاعلية الذات المدركة للهدف.

- إعادة تعديل الأهداف بناء على التقدير الشخصي.

عليه فإن فاعلية الذات تحدد الأهداف التي يضعها الأفراد لأنفسهم وكمية الجهد المبذول في مواجهتها أو حلها ودرجة إصرار الأفراد ومثابرتهم عند مواجهة تلك المشكلات؛ فالأشخاص مرتفعوا الفاعلية يبذلون جهدا عظيما عند فشلهم لمواجهة التحديات.

### 3- العملية الوجدانية :

تؤثر اعتقادات فاعلية الذات في كم الضغوط والإحباطات التي يتعرض لها الأفراد في مواقف التهديد كما تؤثر على مستوى الدافعية حيث أن الأفراد ذوي الإحساسات المنخفضة بفاعلية الذات أكثر عرضة للقلق حيث يعتقدون أن المهام تفوق قدراتهم، وسوف يؤدي ذلك بدوره إلى زيادة مستوى القلق لإعتقادهم بأنه ليس لديهم المقدرة على إنجاز تلك المهمة. كما أنهم أكثر عرضة للاكتئاب بسبب طموحاتهم غير المنجزة وإحساسهم المنخفض بفاعليتهم الاجتماعية، وعدم قدرتهم على إنجاز الأمور التي تحقق الرضا الشخصي. (طارق عبد الرؤوف، 2018: 164)

كما تؤثر معتقدات الناس في قدراتهم على التأقلم مع مقدار الإجهاد والاكئاب الذي يتعرضون له في المواقف الخطرة أو الصعبة، وكذلك على مستوى تحفيزهم، كما تؤثر معتقدات الفاعلية على اليقظة تجاه التهديدات المحتملة وكيف يتم إدراكها ومعالجتها معرفياً فمن الناس من يضحون شدة التهديدات التي يعتقدون أنه لا يمكن السيطرة عليها ويقلقون بشأن أشياء نادرا ما تحدث مما يضعف مستوى آدائهم نتيجة للتفكير غير الفعال الذي يمارسونه، وفي المقابل

هناك من يعتقدون أنه يمكنهم ممارسة السيطرة على التهديدات المحتملة التي يعتبرونها تحد وهم أصحاب حس عال من الفاعلية على غرار أولئك الذين لا يثقون بقدرتهم على التكيف فيعتبرونها تهديدا. (Bandura , 1995 : 8)

#### 4- عملية اختيار السلوك:

تؤثر فاعلية الذات على عملية اقتناء السلوك، ومن هنا فإن اختيار الأفراد للأنشطة والأعمال التي يقبلون عليها مرهون بما يتوفر لديهم من اعتقادات ذاتية في قدرتهم على تحقيق النجاح في عمل محدد دون غيره. (طارق عبد الرؤوف ، 2018 : 164)

تأثير الفاعلية الذاتية على الفرد في العمل :

يشير فريدمان (Friedman ,2000) أن فاعلية الذات تؤثر في:

1. الاستعداد للعمل: فالأفراد ذوو الكفاءة المرتفعة يفضلون أداء مهام أكثر صعوبة من الأفراد ذوي الفاعلية الذاتية المنخفضة الذين يتجنبون تلك المهام والمسؤوليات الاجتماعية، ويتفق باندورا وشفارترسر في ذلك.

2. درجة التوافق الشخصي والاجتماعي: فاعلية الذات تؤثر في درجة التوافق النفسي والاجتماعي لدى الفرد؛ وكذلك قدرته على حل المشكلات، والقدرة على تحمل المسؤولية الاجتماعية، لأن فاعلية الذات تؤثر في أنماط التفكير والتصرفات والإثارة العاطفية، وأن أحكام فاعلية الذات - سواء أكانت أحكام صواب أو خطأ - تؤثر في اختيار الأفراد للأنشطة والمواقف البيئية التي تنعكس على تواقفه الشخصي والاجتماعي.

3. الاختيار الأكاديمي والمهني: تؤثر فاعلية الذات للأفراد في الاختيار المهني والأكاديمي بشكل واضح ، وتؤدي دورا واضحا في تحديد تلك الاختيارات .

4. وجود حاجز ضد التوتر والاكتئاب: إذ إن مجموعات فاعلية الذات المنخفضة كان لديهم مستويات أعلى في مشكلات التوتر والنوم والقلق والأفكار الانتحارية، والعجز والاكتئاب، على

العكس من مجموعات فاعلية الذات المرتفعة الذين تمتعوا بإقبال على الأنشطة وتحمل المسؤولية، وتحدي واضح للتغلب على التحديات.

وفي ضوء ما سبق نجد أن فاعلية الذات تؤثر في قدرة الفرد على تحمل المسؤولية الاجتماعية، وفي التطلعات المهنية للفرد، وشعوره بالأمان الوظيفي، لأنها تؤثر في تنظيمهم الذاتي والاجتماعي، وتحدد نشاطاتهم المختلفة، كما في تأثير في اعتقادات الفرد حول موقف ما. (ولاء سهيل، 2016 : 43)

## 12- العوامل المؤثرة في الفاعلية الذاتية :

لقد تم تصنيف العوامل المؤثرة في فاعلية الذات إلى ثلاث مجموعات هي:

### 1- المجموعة الأولى:

التأثيرات الشخصية: قد أشار "زيمرمان" (Zimmerman 1989) إلى أن إدراكات فاعلية الذات لدى الطالب في هذه المجموعة تعتمد على 4 مؤثرات شخصية:

أ- المعرفة المكتسبة: وذلك وفقا للمجال النفسي لكل منهم.

ب- عمليات ما وراء المعرفة: هي التي تحدد التنظيم الذاتي لدى المتعلمين.

ج- الأهداف: إذ أن الطلاب الذين يركزون على أهداف بعيدة المدى أو سيخدمون عمليات الضغط لمرحلة ما وراء المعرفة قيل عنهم أنهم يعتمدون على إدراك فاعلية الذات لديهم وعلى المؤثرات والمعرفة المنظمة ذاتيا.

د- المؤثرات الذاتية: وتشمل قلق الفرد ودافعية مستوى طموحه وأهدافه الشخصية.

### 2- المجموعة الثانية

التأثيرات السلوكية: وتشمل 3 مراحل ( Bandura 1977 )

أ- ملاحظة الذات: إذ أن ملاحظة الذات من قبل الفرد قد تمده بمعلومات عن مدى تقدمه نحو إنجاز أحد الأهداف.

ب- الحكم على الذات: وتعني استجابة الطالب التي تحتوي على مقارنة منظمة لآدائهم مع الأهداف المطلوب تحقيقها، وهذا يعتمد على فاعلية الذات وتركيب الهدف.

ج- رد فعل الذات: الذي يحتوي على 3 ردود هي:

- 1- ردود الأفعال السلوكية وفيها يتم الاستجابة التعليمية النوعية .
- 2- ردود الأفعال الذاتية الشخصية وفيها يتم البحث عما يرفع من استراتيجيتهم أثناء عملية التعلم.
- 3- ردود الأفعال الذاتية البيئية وفيها يبحث الطالب عن نسب الظروف الملائمة لعملية التعلم.

### 3- المجموعة الثالثة:

التأثيرات البيئية :لقد أكد "باندورا" (Bandura،1722) على موضوع النمذجة في تغيير إدراك المتعلم لفاعلية ذاته مؤكدا على الوسائل المرئية . (بوناب وبوسعيد ، 2020 : 37،38)

العوامل التي تؤثر في الفاعلية الذاتية حسب قوتها بالترتيب ( Maddux ,1995 )

1 الخبرة الشخصية:

إذا كانت ناجحة زادت الفاعلية الذاتية والعكس

2 أداء الأقران أو النمذجة بحيث إذا إستطاع الأقران أداء عمل معين زادت الفاعلية الذاتية والعكس صحيح.

3 الحالة الفيزيولوجية:

في حالة الراحة تزيد الفاعلية الذاتية والعكس صحيح.

(أحمد عبد اللطيف أبو أسعد، 2015 : 275)

## خلاصة الفصل:

من خلال عرضنا لأهم العناصر في الجانب النظري الخاص بفاعلية الذات يتضح أنها مفهوم معرفي وضعه باندورا 1977 ؛ تساهم في تغيير السلوك وهي بمثابة سمة ثابتة وراسخة في شخصية الأفراد وقد تم الإشارة في هذا الفصل إلى تعريفات مختلف العلماء والباحثين حول مفهومها والتطرق إلى محدداتها ومصادرها واستراتيجيات تنميتها وكذلك أنواعها ومختلف النظريات المفسرة لها وأبعادها ومراحلها وسمات ذوي الفاعلية المنخفضة والمرتفعة وتم الحديث عن آثارها على السلوك الإنساني وكذلك العوامل المؤثرة فيها وعليه فإن تعلم كيفية تسيير إنفعالاتنا وتخفيف القلق والتوتر عند مواجهة المصاعب و التحديات ،تغيير ردود أفعالنا و تحسين مستوى فاعليتنا الذاتية ، كما أشار باندورا إلى أن ما يهم فعليا ليست رداد الفعل العاطفية و الجسدية التي تصدر عنا ، بمقدار ما تهمننا نظرتنا و تفسيرنا للأحداث .

# إشكالية البحث

### إشكالية البحث:

لوقت طويل كان تركيز علم النفس على جوانب القصور في النفس البشرية من أمراض وعلل واضطرابات وكذلك على الجوانب السلبية للخبرة الإنسانية ، حتى ظهر مفهوم جديد كان بمثابة نقلة نوعية في مجال علم النفس وهو ما جاء به مارتن سيليجمان تحت مسمى علم النفس الإيجابي في محاولة منه تسليط الضوء على الجوانب الإيجابية ومكامن القوة في النفس البشرية ، وقد تم تقديمه كحركة جديدة بداية من سنة 1998 على يد كل من مارتن سيليجمان وميهالي كتوجه مضاد لتركيز علم النفس على الإضطرابات النفسية وعلم النفس المرضي، فأصبح فرعاً من فروعها يركز على تحسين الأداء النفسي الوظيفي العام للإنسان إلى ما هو أبعد من مفهوم الصحة النفسية بمعناه التقليدي وكتخصص علمي يهتم بتحقيق هدف عام هو تحديد مكامن القوة والفضائل الإنسانية في الأفراد والمؤسسات والمجتمعات لتحقيق السعادة والإزدهار والحياة المُرضية ، كما يؤكد أنصار علم النفس الإيجابي أن هذا سيعمل على جعل الفرد يفهم ذاته ومن ثم يغير من طريقة تفكيره السلبي حول ذاته وحول العالم (إبراهيم عبد الستار، 13 : 2014 )

كما ويؤكد هذا التوجه الإيجابي الجديد على تنمية القوى الإنسانية وتطويرها وتسلط الضوء عليها بدلا من النظر إلى الجانب السلبي دوما ، وقد تم التركيز على سمات الشخصية الإيجابية كونها أهم الموضوعات التي تناولتها الدراسات الحديثة في علم النفس ولذلك إحتل مفهوم التفكير الإيجابي الصدارة فيه وإمتد إلى كثير من مجالات الحياة ، وقد قدم كل من سيليجمان وميهالي ((2000 Seligman et mihalyi)) تعريفاً للتفكير الإيجابي في الشخصية بأنه "مجموعة إستراتيجيات في الشخصية توجد بدرجات متفاوتة عند البشر ، منها التفاؤل والذكاء الوجداني والرضا وتقبل الذات غير المشروط والكفاءة الشخصية والإنجاز وتحقيق الذات والمشاركة الوجدانية والعطاء والتشجيع على المودة والحب والانفتاح على الخبرة والحكم الأخلاقي ومهارات التفاعل الإجتماعي والإحساس بالجمال والتسامح والمثابرة والإبداع

والحكمة والتطلع نحو المستقبل والتفاني الخ من الإستراتيجيات التي تجعل الفرد أكثر مسؤولية وتحضرا ". ( سعودي كريمة ، 2022 : 53 )

والتفكير الإيجابي لا يعني تماما أن يعيش الإنسان حياة مثالية خالية من المشاكل والمعيقات والإحباطات التي تملأ دروبه طالما يسير قدما في تحقيق أهدافه إنما أن يتعلم كيف يتعامل مع المواقف والتحديات التي تواجهه بشكل إيجابي ويحافظ على الشعور بالتفاؤل والرضا رغم كل شيء يمر به حيث يقول "إدوارد دي بونو" في كتابه قبعات التفكير الست « :كون المرأ إيجابيا يعتبر أمرا إختياريا ،نختار النظر إلى الأشياء بطريقة إيجابية وكذلك نختار التركيز على العناصر الإيجابية في موقف ما وعلاوة على ذلك نستطيع البحث عن الفوائد والمزايا »، ويرى أن التفكير الإيجابي يجب أن يجمع بين حب الإستطلاع والسعادة والرغبة في جعل الأشياء تحدث وبضيف أن تقييمنا لقيمة الشيء هو الذي يضيف الإيجابية على العمل ويجعله تأمليا إيجابيا. (دي بونو ، 2001 : 155 )

كما يكون التفكير الإيجابي مصحوبا بعواطف وإنفعالات إيجابية تؤثر بدورها في صدور السلوك الإيجابي عند الإنسان في المواقف، ويرى توني همفريز في كتابه قدرة التفكير السلبي : «فإنه يجدر بنا القول بدلا من التفكير الإيجابي..التفكير المنفتح على مشاعر الآخرين فحسب الكاتب فإن عملية المشاعر مهمة جدا في التفكير الإيجابي وكذلك عملية التنظيم الإنفعالي ودورها في التأثير على إنفعالاته والتأثر بإنفعالات الآخرين ، والسيطرة على الخبرات والمواقف التي تعترض الإنسان نتيجة تفاعله مع البيئة والمحيط الإجتماعي والمهني؛ وقد أكدت دراسة قام بها يوسف أسليم (2017) وجود علاقة طردية بين التفكير الإيجابي والتنظيم الإنفعالي لدى عينة من خريجي الجامعات الفلسطينية ، كما عرف الخوالي (2014) التفكير الإيجابي بأنه قدرة الفرد على التحكم في أفكاره وإنفعالاته وتوجيهها إيجابيا والوعي بذاته والقدرة على



قيادتها وإدراك الأهداف والأولويات والسعي إلى تحقيقها مع التمتع بالتفاؤل ومقاومة الأفكار السلبية. (يوسف أسليم، 2017: 11)

وقد أشارت دراسة أجرتها باربارا فريديريكسون باحثة في علم النفس الإيجابي بجامعة جنوب كارولينا ؛ إلى أنه يجب على الناس تنمية المشاعر والأفكار الإيجابية في حياتهم وفي حياة من حولهم ، ليس فقط لأن القيام بذلك يجعلهم يشعرون بالرضا في الوقت الحالي ولكن أيضا لأن القيام بذلك يحول الناس نحو الأفضل ويضعهم على مسارات الإزدهار وطول العمر الصحي. (patricia young ,2021)

وأكدت دراستها عام 2000 التي كانت بعنوان: تنمية المشاعر الإيجابية لتحسين الصحة والرفاهية أن إستراتيجيات المواجهة التي تتميز باكتشاف المعنى الإيجابي تعمل على تحسين الصحة والرفاهية للحد الأقصى ليس من خلال زرع المشاعر الإيجابية للتصدي للمشاعر السلبية فقط بل وتعمل على توسيع الأنماط المعتادة للتفكير عند الأفراد وبناء مواردهم الشخصية للتكيف. (Barbara.Fredrickson , 2000:1)

أصبح التفكير الإيجابي من ضمن موضوعات العصر الحالي وبات يستحوذ على إهتمام الكثير من الناس وفي مختلف مجالات الحياة بدليل أن الكتب والمحاضرات والدورات التدريبية حول هذا الموضوع أصبحت في تزايد فمن ضمن المجالات التي تحتاج إلى توظيف التفكير الإيجابي مجال العمل حيث أن بيئات العمل تمثل تحديات للعمال والموظفين فيها لما تحتويه من مشاكل ومعوقات مختلفة قد تقف عقبة في وجه تحقيق الأهداف والنجاحات والإنجازات في المؤسسات على إختلافها ولهذا فإن السعي لتطوير التفكير الإيجابي فيها يساعد الموظفين على أداء مهامهم بسهولة ويسر وسلاسة وهذا ما يطور مستوى الأداء ويزيد من مهاراتهم ويحفزهم على الإنجاز ويدعمهم في المستقبل ،كما يطور ويزيد من نسبة الذكاء ويساعد في الوصول لحل المشكلات الصعبة والمعقدة ، فالتفكير الإيجابي ينعكس على

شخصية الموظف فيكون أميناً ودقيقاً في عمله ويتوفر على الصفات التي يجب أن تكون في الموظف الكفاء فكل هذا يساعد في تطوير نفسه وتطوير أدائه الذي ينعكس بدوره على المؤسسة زيادة للإنتاج وهذا ما أثبتته دراسة رانيا إبراهيم (2017) تحت عنوان: التفكير الإيجابي وعلاقته بالأداء المهني لدى موظفي بنك أم درمان الوطني بولاية الخرطوم وقد أسفرت عن نتيجة مفادها أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التفكير الإيجابي والأداء المهني لدى مجتمع الدراسة ، كما سلطت عدة دراسات إهتمامها على تأثيرات التفكير الإيجابي في مجال العمل من خلال متغيرات أخرى نذكر منها دراسة هناء محمود أبوطير (2020) بعنوان : التفكير الإيجابي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس مديرية تربية ضواحي القدس أسفرت نتائجها عن وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين التفكير الإيجابي وبين التوافق المهني إذ أن تمتع المرشد بالقدرة على التفكير الإيجابي تدفعه نحو الإنجاز والنجاح في اتخاذ القرارات والتغلب على المشكلات كما أن التوافق المهني الوظيفي يعد مطلباً أساسياً للموظفين أو العاملين في كل المهن، كما أن لذلك أثراً على بيئة العمل يجعلها بيئة صحية وسليمة توفر ظروفًا ملائمة للموظفين وتعد جودة الحياة الوظيفية موضوعاً مهماً في وقتنا الحالي ومن المفاهيم الإدارية الحديثة التي تهتم بإحداث توازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للعاملين مما ينعكس إيجاباً على المنظمة أو المؤسسة بتحقيق الأهداف وإتخاذ القرارات الفعالة والمناسبة لنجاح العمل، ففي دراسة ميدانية لدى الموظفين في المؤسسات الشبانية والرياضية لولاية ورقلة قام الباحثان بن جلول ولوكيا (2018) بالبحث في جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتفكير الإيجابي وكانت نتيجتها وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين كل أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتفكير الإيجابي بإستثناء بعد الأجور و المكافآت حيث لم يتبين وجود علاقة ارتباطية بينه وبين التفكير الإيجابي ، وقد جاءت دراسة فاطمة نبصير (2020) المعنونة بمهارات التفكير الإيجابي وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة محمد بوضياف بالمسيلة لتؤكد على ذلك من خلال وجود علاقة ذات دلالة إحصائياً بين أبعاد التفكير

الإيجابي الأربعة المتمثلة في التوقعات الإيجابية والضبط الإنفعالي ، والتقبل غير المشروط للذات وتقبل المسؤولية الشخصية وبين جودة الحياة الوظيفية وبالتالي وجود علاقة دالة إحصائية بين هذه الأخيرة وبين التفكير الإيجابي.

هذا وقد أكد سكوت دبليو فنترلا في كتابه قوة التفكير الإيجابي في الأعمال على أن الشركات تسعى إلى التدريب على مهارات التفكير الإيجابي لتحسين الأداء لدى العمال وأن هناك مواقف إيجابية وأخرى سلبية يمتلكها الموظفون وهناك كذلك بيئة تدعم وتقوي هذه المواقف وتقول مقولة له : (( المفكرون الإيجابيون هم أشخاص واقعيون شديدا والمراس يندفعون على مشاكلهم بكل طاقة وحماس)).

ويتفق العديد من الخبراء على أن أولئك الذين يستثمرون موقفا إيجابيا يعززون بشكل كبير فرصهم في التقدم المهني إذ أنهم يضمنون بذلك تفاعلا مع الآخرين بشكل أكثر فاعلية ويتعايشون بشكل أفضل ويصبحون نموذجا كون الموقف الإيجابي عامل جذب يستلهم الآخرون منه لتبني الإيجابية مع زيادة الإنتاجية والإنجازات وإدارة الإجهاد في العمل بكفاءة أكبر وغيرها من النتائج المذهلة للإيجابية في بيئة العمل ، كما يقول Zig Ziglar : « التفكير الإيجابي يسمح لك بفعل كل شيء بشكل أفضل من التفكير السلبي» . ( Patricia young ,2021 )

من بين المتغيرات النفسية التي حظت باهتمام الباحثين في ميدان علم النفس الإيجابي أيضا الفاعلية الذاتية حيث كان ألبرت باندورا صاحب نظرية التعلم الإجتماعي المعرفي أول من أشار إلى هذا المصطلح في نظريته فاعلية الذات 1977 حيث يرى باندورا أن للأفراد نظاما ذاتيا يمكنهم من التحكم في أفكارهم ومشاعرهم وأفعالهم كما يؤكد على أن معتقدات الأفراد عن فاعليتهم الذاتية تظهر من خلال الإدراك المعرفي للقدرات الشخصية والخبرات المتعددة ويعرف باندورا (Bandura ,1982) الفاعلية الذاتية بأنها عبارة عن أحكام الأفراد على قدراتهم لتنظيم وإنجاز الأعمال التي تتطلب تحقيق أنواع واضحة من الأداء ومن بين أنواعها الفاعلية الذاتية

المهنية وهي الإعتقاد أو الثقة المتعلقة بآداء مهام الوظيفة الواحدة ، وهي تصف تصور الناس عن كفاءتهم المهنية ولذلك يرتبط بها اختيار المهنة والنجاح المهني وتحقيق الأهداف بالإضافة إلى الإلتزام والتركيز والإستمتاع ويمكن أن تنتوع وفق المجالات المهنية المختلفة وأشارت دراسة ألكسندر وفريد (1998) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الفاعلية الذاتية والآداء في المجالات المهنية المختلفة .(سابحي ويعزي ،2022 : 538)

كما أوضحت دراسة الباحثين سابحي ويعزي (2022) تحت عنوان قياس مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي وكانت النتيجة أن مستوى الفاعلية الذاتية مرتفع لديهم ، وكذلك من أنواعها أيضا الفاعلية الذاتية الإبداعية الذي يعرفها Abbot على أنها معتقدات الفرد حول قدراته الإبداعية وتشمل معتقداته حول تفكيره الإبداعي بالإضافة إلى معتقداته حول آدائه الإبداعي. (سناني وبوعطيط ، 2022 : 4)

وقد أصبح الإبداع من ضمن المطالب الأساسية في العمل وهو ما يجعله ذو فاعلية على مستوى المؤسسات والمنظمات التي تسعى للتميز والنجاح وتحقيق الأهداف والإنجازات والسعي نحو التطور والمساهمة في تحقيق التوافق لدى العامل مع المتغيرات التنظيمية والإجتماعية وبعد التوافق المهني من التحديات التي تسعى كل مؤسسة إلى تحقيقها لما لها من تأثير في الدافعية للإنجاز لدى العامل والموظفين ومن ثم الوصول إلى أقصى درجة من الآداء والإنتاجية ؛ هذا ما أوضحته الدراسة التي قام بها سناني وبوعطيط (2022) بعنوان فاعلية الذات الإبداعية وعلاقتها بالتوافق المهني في المؤسسات الحديثة التي تعمل على تحقيق مكانة مميزة وتنافسية من خلال قدرتها على جعل الفرد متوافقا مع المهنة ومرنا نحو التغيرات المفاجئة وقد توصلت نتائجها إلى أن فاعلية الذات الإبداعية تعزز التوافق المهني لدى الفرد العامل ذلك أنها تجعله أكثر استقلالية فكريا كما تمنحه الشعور بتحقيق الذات والرضا في الوسط المهني مما يجعله أكثر إقداما على تحمل المسؤوليات وأكثر اندفاعا نحو تحقيق أهداف المؤسسة

وحتى يتحقق التوافق المهني لابد للفرد أن يكون له توقعات عن نفسه حول قدراته وامكانياته والاداء الذي يتوقعه من نفسه حتى يكون عنصرا إيجابيا و منتجا ومتوافقا مع نفسه ومع غيره وهذا تماما ما أشارت إليه دراسة بدرية محمد (2016) في عنوان :التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية وكان من نتائجها وجود علاقة موجبة دالة إحصائيا بين التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة الدراسة، وعلى النقيض من ذلك فإن الفرد إذا لم يكن لديه إحساس بالفاعلية الذاتية ولم يحقق التوافق المهني فقد يكون عرضة للإحترق الوظيفي ففي دراسة قام بها معروف محمد (2019) بحثت في الفاعلية الذاتية وعلاقتها بالإحترق الوظيفي واستراتيجيات التعامل وهي دراسة مقارنة بين أساتذة التعليم الثانوي، هدفت إلى معرفة مستوى الفاعلية الذاتية ومساهمتها في خفض الإحترق الوظيفي وإعتماد إستراتيجيات للتعامل مع المواقف الضاغطة وقد خلصت الدراسة إلى أن المساهمة في خفض الإحترق الوظيفي ترتفع عند الأساتذة من 26% إلى 36% عند إعتداد استراتيجيات التعامل إلى جانب الفاعلية الذاتية وفق نموذج تحليل المسار المقترح.

مما سبق رأينا أن كلا من التفكير الإيجابي والفاعلية الذاتية أو كما تسمى أيضا الكفاءة الذاتية من المفاهيم الأساسية التي دعى إليها علم النفس الإيجابي كمحاولة منه جعل الإنسان يلقي الضوء على قدراته وإمكاناته بنظرة إيجابية ملؤها التفاؤل والرضا والسعي نحو الأفضل رغم وجود السلبية أحيانا كثيرة وهذا ما يمكنه من خوض غمار الحياة الشخصية والعملية وقد جمعت دراسات عدة بين هاذين المتغيرين لوجود علاقة وطيدة بينهما نذكر منها دراسة مهريّة الأسود (2021) التي سعت من خلالها للتعرف على طبيعة العلاقة بين التفكير الإيجابي والكفاءة الذاتية كمنبئات للتدفق النفسي وهذا الأخير يعد من المتغيرات النفسية المهمة في علم النفس الإيجابي إذ يرتبط بتوقع النتائج الإيجابية والإستبشار بالمستقبل إضافة إلى إقترانه بالإحساس بالقدرة والفاعلية الشخصية وقد أسفرت النتيجة عن وجود علاقة ارتباطية بين

التفكير الإيجابي والكفاءة الذاتية والتدفق النفسي لدى أفراد عينة الدراسة ، ونظرا لما يمثله التفكير الإيجابي من أهمية في رفع مستوى التفكير الإيجابي فقد اتجهت بعض الدراسات إلى إعداد برامج تدريبية قائمة على التفكير الإيجابي لتنمية الفاعلية الذاتية العامة أو المدركة فقد أشارت دراسة حسن (2018) إلى أن التدريب على التفكير الإيجابي يزيد من الفاعلية الذاتية كما أسفرت نتائج بعض الدراسات كدراسة (Shahbazzadegan et al, 2013) والتي أظهرت نتائجها تأثير تعليم التفكير الإيجابي والذكاء الإنفعالي في تعزيز الصحة العقلية والكفاءة الذاتية العامة لدى الرياضيات الممارسات لرياضة العدو ، وكذلك قام أستاذ علم النفس التعليمي رمضان علي (2018) قبل ذلك بالتحقق من فاعلية برنامج تدريبي قائم على التفكير الإيجابي في تنمية الكفاءة الذاتية المدركة وأثره في المعتقدات المعرفية لدى طلاب الجامعة وتوصلت نتائج هذه الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي لصالح القياس البعدي على مقياس الكفاءة الذاتية المدركة ، مما سبق وإنطلاقا من أهمية التفكير الإيجابي في حياة الإنسان وأثره على مستويات عدة بدءا من المستوى الشخصي إلى المستوى الاجتماعي والأكاديمي والمهني ومساهمته بشكل مباشر في بناء معتقدات وأحكام الفرد حول إمكانياته في تحقيق أهدافه وتوقعاته الإيجابية في المستقبل ورفع مستوى شعوره بالفاعلية والكفاءة الذاتية خاصة لدى العمال والموظفين في المؤسسات مما يزيد نسبة الأداء والإنتاج وتحقيق الإنجازات ، دعت الضرورة إلى دراسة فاعلية برنامج قائم على مهارات التفكير الإيجابي في تنمية الفاعلية الذاتية لدى عمال مؤسسة سونالغاز التوزيع بولاية تيارت ولذلك جاءت فكرة هذا البحث لبناء برنامج تدريبي لرفع مستوى الفاعلية الذاتية من خلال تدريب العمال على مهارات التفكير الإيجابي ومن هنا تبلورت مشكلة الدراسة :

- ما مدى فعالية التدريب على مهارات التفكير الإيجابي في تنمية الفاعلية الذاتية لدى عمال مؤسسة سونالغاز التوزيع بتيارت؟

وعلى ضوء ذلك تم صياغة تساؤلات فرعية.

- ما مستوى التفكير الإيجابي والفاعلية لدى العمال قبل تطبيق البرنامج التدريبي ؟
- هل توجد فروق بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والقياس البعدي للفاعلية الذاتية ؟

**التعريف الإجرائية :**

**التعريف الإجرائي للتفكير الإيجابي:**

هو امتلاك العامل أو الموظف للإعتقادات الإيجابية بحدوث الأفضل وتوقع الجانب الإيجابي من المواقف مع إحساس بالتفاؤل والأمل وتبني الأفكار الإيجابية وإتباع استراتيجيات لبلوغ الأهداف وإيجاد حلول عقلانية ومنطقية للمشاكل التي تواجهها مع التكيف في المواقف الصعبة بتعلم مهارات التفكير الإيجابي ، وهي كذلك الدرجات التي يحصل عليها من خلال مقياس التفكير الإيجابي من إعداد أسليم (2015).

**التعريف الإجرائي للفاعلية الذاتية :**

هي أحكام العامل أو الموظف حول اعتقاده عن قدرته على المرونة في التعامل مع المواقف، والمثابرة على الإنجاز وكذلك مجموع معتقداته الافتراضية عن إمكانياته في إنتاج مستويات محددة من الأداء والتوقعات العامة للنتائج المحتملة التي تقوم على الخبرات الماضية المؤثرة على توقعات النجاح وثقته في مواجهة التحديات المختلفة التي تواجهه في بيئة العمل وكذلك هي الدرجة المتحصل عليها من مقياس الفاعلية الذاتية من إعداد بدرية محمد (2016).

# الدراسة الميدانية



## الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

الدراسة الاستطلاعية

منهج البحث

الدراسة الأساسية

أدوات الدراسة

**تمهيد :**

تم من خلال هذا الفصل عرض الإجراءات المتبعة في هذه الدراسة وأهم الأساليب المستخدمة للحصول على النتائج وذلك من خلال الدراسة الإستطلاعية وأهدافها والمنهج المتبع وعينة الدراسة الأساسية ومجالاتها وكذلك عرض مفصل للأدوات التي اعتمدنا عليها ومن مجملها المقابلة نصف الموجهة ومقياسي التفكير الإيجابي والفاعلية الذاتية والبرنامج التدريبي الذي يراد معرفة فعاليته من خلال هذه الدراسة.

**1- الدراسة الإستطلاعية:**

تعد الدراسة الاستطلاعية من أهم الخطوات التي يمر بها البحث العلمي، فهي تمثل المرحلة التحضيرية للدراسة الميدانية حيث نتمكن من خلالها من التعرف على المؤسسة التي تجرى فيها الدراسة الميدانية وكذلك تساعدنا على الكشف والتعرف على طريقة سير الأعمال فيها حيث دامت الدراسة الإستطلاعية في مؤسسة سونالغاز أسبوعاً في الفترة الممتدة من تاريخ 19 أبريل 2023 إلى 26 أبريل 2023 حيث تم فيها زيارة مكتب رئيس مصلحة الموارد البشرية لتعريفه بطبيعة الدراسة وكيفية تطبيقها وأخذ الموافقة للبدء في التربص الميداني بالمؤسسة ، ثم قمنا بمقابلة الحالات والتعريف بأنفسنا وكذلك بموضوع الدراسة والبرنامج التدريبي .

**1-1 أهداف الدراسة الاستطلاعية:**

- التعرف على مجتمع البحث .
- تحديد أدوات جمع البيانات .
- تحديد الفرضيات التي يتم صياغتها لاحقاً .
- الكشف عن بعض الصعوبات التي يمكن أن تواجهنا في مكان التربص .

**2-1 عينة الدراسة الاستطلاعية :**

بعد التعرف على مجتمع البحث في مؤسسة سونالغاز قمنا بإجراء مقابلات أولية مع 7 إطارات من مصالح مختلفة وتم استبعاد اثنين منهم لعدم تمكنهم من حضور جلسات البرنامج التدريبي لإزدحام أوقات العمل .

**2- منهج البحث:**

اعتمدنا في هذه الدراسة على منهجين :

**المنهج العيادي :** بدراسة خمسة حالات بمقاربة عيادية وذلك من خلال تطبيق تقنية المقابلة نصف الموجهة التي تم فيها توزيع المقياسين على الحالات لقياس مستوى التفكير الإيجابي والفاعلية الذاتية لدى العمال .

**المنهج شبه التجريبي :** وهو عبارة عن إجراء بحثي يقوم فيه الباحث بتحديد الموقف بما يتضمن من شروط وظروف محددة من أجل تطبيق برنامج تدريبي قائم على مهارات التفكير الإيجابي لمعرفة مدى فعاليته في رفع مستوى الفاعلية الذاتية للعمال ، ولهذا الغرض تم إستخدام التصميم التجريبي الذي يعتمد على القياس القبلي والبعدي لمجموعة تجريبية واحدة تمثلت في خمسة حالات في هذه الدراسة .

**3- الدراسة الأساسية :****1-3 عينة الدراسة الأساسية ومواصفاتها :**

تم إختيار خمسة ( حالات ) إطارات في مؤسسة سونالغاز من مصالح مختلفة تمثلت في مصلحة صيانة الأجهزة والتحكم عن بعد ، مصلحة الصفقات والاستثمارات ، مصلحة المالية والمحاسبة ، مصلحة تقنيات الكهرباء ، مصلحة الصيانة الكهربائية .

2-3 خصائص عينة الدراسة :

الجدول رقم (02) يوضح خصائص الحالات الخمسة .

الحالات	السن	الحالة الاجتماعية	التخصص	عدد سنوات الخبرة	المصلحة التي يعمل بها	المنصب
"مراد"	40 سنة	متزوج	هندسة كهربائية الكترول وتقني	8 سنوات	تقنية الكهرباء	مهندس تصليح الشبكات
"دحمان"	43 سنة	متزوج	قانون وإدارة	15 سنة	قسم الصفقات والإستثمارات	مكلف بالدراسات
"مليلة"	43 سنة	متزوجة	محاسبة وجباية معمقة	17 سنة	المالية والمحاسبة	طارمكلف بالدراسات
"خالد"	47 سنة	متزوج	شبكة كهربائية	17 سنة	الصيانة الكهربائية	رئيس مصلحة الصيانة
"أحمد"	50 سنة	متزوج	إعلام آلي صناعي	23 سنة	صيانة الأجهزة (التحكم عن بعد)	مهندس أمن ووقاية

**3-3 مجالات الدراسة الأساسية :**

**المجال المكاني :** تم تطبيق الدراسة بمؤسسة سونلغاز التوزيع تيارت حيث قمنا بإجراء المقابلات الفردية الأولية مع كل حالة في مكتبها الخاص ثم تم تطبيق حصص وجلسات البرنامج التدريبي في قاعة الاجتماعات و الندوات الخاصة بالمؤسسة.

**المجال الزمني:** استغرقت فترة إجراء التريص من (19 أبريل 2023 إلى 11 ماي 2023)

وقد استغرق تطبيق الحصص التدريبية 10 لقاءات في غضون أسبوعين (15 يوما).

**4- أدوات الدراسة:****4-1 المقابلة نصف الموجهة :**

تم استخدام هذا النوع من المقابلات لأنها تهدف إلى السير في إتجاه واضح وبأقل توجيه وضبط للأسئلة مع المحافظة على حرية التعبير بالإعتماد على أسئلة دليل المقابلة (ملحق رقم) من أجل الحصول على معلومات تخص الحالات في مجال العمل و حول التفكير الإيجابي والفاعلية الذاتية.

**4-2 مقياس التفكير الإيجابي:**

تم اعتماد مقياس أسليم (2017) حيث يشتمل المقياس على خمس مجالات وهي التوقعات الإيجابية نحو المستقبل ويحتوي على (11) فقرة ، والمشاعر الإيجابية ويتكون من (10) فقرة ، إضافة إلى الرضا عن الحياة والذي يحتوي على (7) فقرات ، وكذا المرونة الإيجابية ويحتوي على (10) فقرات ، ومفهوم الذات الإيجابي وتضم (12) فقرة.

الخصائص السيكمترية :

الصدق: تم حساب صدق الاتساق الداخلي فقد وجد معاملات ارتباط وتماسك الفقرات مع الأبعاد ومع المقياس ككل دالة عند 0,05 و 0,01 .

ثبات المقياس: تم حساب ثبات المقياس من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ حيث تحصل على 0,94 و 0,98 لمعامل ثبات المقياس ككل وأبعاده وهي معاملات ثبات مرتفعة تدل على ثبات المقياس.

مفتاح تصحيح مقياس التفكير الإيجابي:

يتم حساب أعلى درجة في المقياس - أدنى درجة أي 5-1=4 ثم الناتج مقسوم على عدد البدائل وهي (0,8=4/5) .

الجدول رقم (03) يبين مستويات التفكير الإيجابي

الدرجات	مستوى التفكير الإيجابي
1,8_1	ضعيف جدا
2,6_ 1,9	ضعيف
3,4_ 2,7	متوسط
4,32_ 3,5	مرتفع
5 _ 4,33	مرتفع جدا

3-4 مقياس الفاعلية الذاتية المدركة :

تم تصميم المقياس من طرف بدرية محمد يوسف (2016) وذلك بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة ، عدد البدائل أربعة هي :

(ينطبق تماما ، ينطبق غالبا ، ينطبق أحيانا ، لا ينطبق إطلاقا ) ، ويتكون المقياس من (54)فقرة مقسمة إلى (36) عبارة إيجابية ، و(18) عبارة سلبية ، ولغايات التصحيح أعطيت البدائل : (1\_2\_3\_4) للعبارة موجبة الإتجاه و (4\_3\_2\_1) للعبارة سالبة الإتجاه .

### الخصائص السيكومترية :

لتحديد مؤشرات صدق الأداة في مقياس الفاعلية الذاتية المدركة استخدمت الباحثة صدق المحكمين بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين من ذوي الإختصاص وممن لهم علاقة بموضوع الدراسة وكذلك الصدق البنائي بالتحقق من صدق البناء تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الفاعلية الذاتية المدركة والدرجة الكلية، حيث قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة من (60) موظف وموظفة وبعد تصحيح إجاباتهم تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لمعرفة ارتباط درجة كل عبارة من عبارات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي إليه .

ثبات المقياس : تم حساب الثبات باستخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ حيث تم التأكد من الثبات من خلال تطبيقه على (60) موظف من غير عينة الدراسة وهم مجموعة عشوائية وتم احتساب معامل الإتساق الداخلي (ألفا كرونباخ) ،وقد بلغ الثبات الكلي لمقياس الفاعلية الذاتية المدركة (872) وذلك يشير إلى إمتلاك المقياس قدرا عاليا من الإتساق بين فقراته ويتمتع بدرجة مقبولة من الثبات .

### مفتاح تصحيح مقياس الفاعلية الذاتية المدركة :

تتم الإجابة عن فقرات مقياس الفاعلية الذاتية المدركة عن طريق اختيار المستجيب بديل من أربعة بدائل هي (ينطبق تماما \_ينطبق غالبا \_يتطبق أحيانا\_ لا ينطبق إطلاقا)

الجدول رقم (04) يبين مستويات الفاعلية الذاتية المدركة

الدرجات	مستوى الفاعلية الذاتية المدركة
1,75_1	ضعيف جدا
2,5_1,76	ضعيف
3,25_2,5	متوسط
4_3,26	مرتفع

4-4 البرنامج التدريبي : ( Programme training )

#### 1. تعريف البرنامج التدريبي:

عرفه جاي بأنه مجموعة من المعطيات والتوجيهات والتدريبات الضرورية لتنفيذ سلسلة من العمليات المحددة بأهداف مرغوب فيها وهو مجموعة الأنشطة المنظمة والمخططة التي تهدف إلى تطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين، والتي ساعدهم على تجديد معلوماتهم ورفع كفاءاتهم الإنتاجية وحل مشكلاتهم وتطوير أدائهم في عملهم.

(سلمى محمد، 2017 :8)

#### 2. أهمية البرنامج :

تكمن أهمية البرنامج في تدريب العمال والموظفين في المؤسسة على مهارات التفكير الإيجابي، كونها أصبحت مطلوبة في سوق العمل وكذلك للمساهمة في رفع مستوى الفاعلية الذاتية لديهم، وتظهر أهميته كذلك من خلال الإستراتيجيات التي يعتمدها والتي تتضمن :



### إستراتيجيات التفكير الإيجابي :

ومن هنا إستراتيجية التقيص والتصعيد، إستراتيجية إعادة التعريف، إستراتيجية التوكيدات الإيجابية، إستراتيجية تغيير التركيز، إستراتيجية النتائج الإيجابية، إستراتيجية البدائل، إستراتيجية المثل الأعلى .

### إستراتيجيات العلاج المعرفي السلوكي :

وهي إستراتيجية تقديم المعلومات، إستراتيجية التغذية الراجعة، إستراتيجية التعزيز الإيجابي، إستراتيجية التدريب على حل المشكلات .

### إستراتيجيات التدريب الجمعي وهي :

إستراتيجيات المحادثة الموجهة ، إستراتيجية المحاضرة ، إستراتيجيات طرح الأسئلة ، إستراتيجية العصف الذهني.

### 3. أهداف البرنامج:

يتلخص الهدف العام للبرنامج في معرفة أثر البرنامج التدريبي لتحسين مستوى الفاعلية الذاتية لدى العمال من خلال تزويد المتدربين بالمعارف والمهارات التي تمكنهم من تنمية مهارات التفكير الإيجابي في حياتهم وأعمالهم بدرجة عالية من الفاعلية.

وقد تم تحديد أهداف إجرائية لكل جلسة تساعد في تحقيق الهدف العام للبرنامج.

### الأهداف الإجرائية :

1 تعريف العمال بمفهوم التفكير الإيجابي و الفاعلية الذاتية .

2 تنمية مهارات التفكير الإيجابي لدى العمال من خلال تعريفهم بها وتدريبهم عليها وهي

كالتالي :

مهارة حديث الذات الإيجابي.

مهارة القيادة الذاتية للتفكير.

مهارة الضبط الإنفعالي والتحكم العقلي في الإنفعالات.

مهارة التوقعات الإيجابية نحو المستقبل.

مهارة التقبل الإيجابي للاختلاف عن الآخرين.

مهارة المرونة الإيجابية.

مهارة تقبل المسؤولية الشخصية.

مهارة حل المشكلات واتخاذ القرارات.

#### 4. المرجعية العلمية المعتمدة في إعداد البرنامج:

تعتمد فلسفة البرنامج المقترح على مبادئ علم النفس الإيجابي ( Positive Psychologie ) والتي تركز على الجوانب الإيجابية في الشخصية، والعمل على تنميتها حيث يهدف البرنامج المقترح إلى تنمية بعض مهارات التفكير الإيجابي ومعرفة آثارها على الفاعلية الذاتية للعمال. (علا عبد الرحمن علي محمد ، 2013 : 40 )

#### 5. الإطار العام للبرنامج:

الأسس التي قام عليها البرنامج :

تم تصميم البرنامج المقترح للعمال بهدف تنمية بعض مهارات التفكير الإيجابي سعياً لرفع مستوى الفاعلية الذاتية ، وقد تم مراعاة مجموعة من الأسس لبناء البرنامج المقترح:

1 وجود أساس نظري قوي وفلسفة واضحة (فلسفة علم النفس الإيجابي).

2 مراعاة تناسب محتوى جلسات البرنامج التدريبي مع الهدف العام للبرنامج ، وما انبثق عنه من أهداف فرعية.

3 الإعتداد على النظريات العلمية التي إهتمت بالمتغيرين والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البرامج التدريبية في خدمة الجماعة وتنمية مهارات التفكير الإيجابي.

4 الإطلاع على أهم الفنيات المستخدمة في كل من العلاج المعرفي السلوكي، العقلي الإنفعالي، وأسلوب التدريب الجمعي.

5 تناسب زمن كل جلسة مع أهدافها ومحتواها.

6 إستخدام الوسائل التعليمية و الوسائط الفنية التي تساعد في العملية التعليمية والتدريبية. التنوع في أساليب التدريب و الإستراتيجيات المستخدمة و إختيار المحتوى المناسب للأهداف.

#### 6. المصادر الأساسية التي قام عليها البرنامج:

الإطلاع على بعض الدراسات و البحوث السابقة التي تم من خلالها تصميم و بناء برامج تدريبية قائمة على التفكير الإيجابي والمتمثلة:

فاعلية برنامج تدريبي لإكساب بعض أبعاد التفكير الإيجابي لدى المعلمات برياض الأطفال وتأثيره على جودة الحياة لديهن ، من إعداد الدكتورة علا عبد الرحمان علي محمد (2013)

فاعلية برنامج تدريبي قائم على مهارات التفكير الإيجابي في تحسين مستوى الضبط الداخلي من إعداد الباحثة سلمى محمد وليد السبيعي (2018).

برنامج تدريبي قائم على التفكير الإيجابي في تنمية الكفاءة الذاتية المدركة وأثره في المعتقدات المعرفية لدى طلاب الجامعة من إعداد الأستاذ رمضان علي حسن سيد (2018).

إستخدام برنامج تدريبي في خدمة الجماعة لتنمية مهارات التفكير الإيجابي للشباب الجامعي ، من إعداد الدكتور أحمد محمد سليمان (2022).

وكذلك دراسات وبحوث سابقة إهتمت ببناء برامج لتنمية الفاعلية الذاتية منها :

أثر برنامج تدريبي مستند للفاعلية الذاتية على تحمل الضغوط النفسية لدى طلبة الثانوية العامة، من إعداد الباحثين مطيران علي العنزي ، أ.د . محمد أحمد صوالحة (2019).

### 7. النظريات التي قام عليها البرنامج :

#### نظرية مارتن سيليجمان :

أكدت نظرية سيليجمان أن الطريقة التي نفسر بواسطتها الأشياء أو الأحداث هي الأكثر تأثيراً على سلوكنا الحالي والمستقبلي ، أكثر من وقوعها وقد يكون لها مضامين سيئة أو جيدة على صحتنا النفسية والجسدية، كما أشار سيليجمان أن التفاؤل يمكن تعلمه فنحن لسنا متفائلين أو متشائمين بالفطرة ، والمتفائل يعتقد أن الإحباط والفشل وخيبة الأمل هي تحدي وإعاقة مؤقتة بعكس المتشائم . (أحمد علي ، 2019 : 28)

#### نظرية العلاج العقلاني الإنفعالي السلوكي لألبرت اليس :

حيث تضمن البرنامج استناداً على هذه النظرية فنيات (معرفية، سلوكية، إنفعالية) لمساعدة المتدربين على تصحيح معتقداتهم غير العقلانية وتعديلها إلى معتقدات عقلانية للوصول إلى تنمية تفكيرهم الإيجابي وخفض مستوى القلق لديهم.(بشرة قادير، 2019 : 62)

#### النظرية المعرفية السلوكية :

وتركز على مقولة أساسية تتمثل في أن الأفكار تحدد المزاج و بالتالي الحالة الإنفعالية و المعنوية ،و حين تحدد الأفكار باتجاه أكثر إيجابية أو واقعية أو توازناً فإن الحالة الإنفعالية تتحدد بدورها .( سلمى محمد وليد السبيعي، 2018 : 112)

8. الإستراتيجيات والفنيات المستخدمة في البرنامج :

فنيات العلاج المعرفي السلوكي و العقلاني الإنفعالي :

المناقشة والحوار :

من خلال مساعدة المتدرب على مواجهة المشكلات والصعوبات بإستخدام طرق واستراتيجيات مختلفة يتعامل من خلالها مع تلك المشكلات والصعوبات من مختلف جوانبها (يسأل، يناقش، يحاور، يجيب).

التعزيز الإيجابي:

من خلال تقديم (ثناء، مدح) للعمال على الإجابات الصحيحة والتفاعل النشط الاجتماعي أثناء وكذلك حث العمال على التفكير الصحيح وحديث الذات الايجابي والتوقع الايجابي للأحداث والسلوك المرغوب به بحيث يصبح أمر معتاد في حياتها .

الواجب المنزلي :

ويتمثل في تكليف العمال الواجب في نهاية كل جلسة وذلك بهدف نقل اثر ما استفاده العمال من حضور جلسات البرنامج في حياتهم اليومية .

النمذجة :

تهتم بتقديم نماذج مرئية أو مسموعة أو مقروءة ويقوم المتدربون بتقليدها من خلال مراقبة النموذج . (رمضان علي، 2018 : 279)

تقديم المعلومات :

وتعني منح المتدربين المعلومات المتعلقة بالمهارة وأهدافها وأهمية إكتسابها وكيفية تطبيقها.

(سلمى محمد، 2017: 117)

## التغذية الراجعة:

تهدف إلى معرفة العمال نتيجة تعلمه وذلك من خلال تزويده بمعلومات عن ذلك المشكل م ومستوى كفاءته الذاتية لمساعدته في التأكيد على ذلك الاداء اذا كان يسير في الاتجاه الصحيح أو تبديله . (رمضان علي، 2018 :280)

## أساليب التدريب الجمعي:

## العصف الذهني:

وتقوم على وجود مواقف محيرة تحتاج إلى حل ويقوم العمال بإيجاد أو توليد أكبر عدد من الافكار او الحلول من خلال التفكير والإدراك الذاتي الإيجابي للحلول الصحيحة للمشكلات ثم تسجيلها على السبورة أو لوح أو تتماشى تلك الاستراتيجيات مع استراتيجيات التفكير الايجابي مثل التوقع الايجابي وحديث الذات الايجابي واتخاذ القرارات وحل المشكلات والتي تتطلب من العمال التعامل مع مشكلة ما أو موقف ما ، ثم الحديث الايجابي مع نفسه للوصول لحل تلك المشكلة بكفاءة ذاتية عالية .

المحاضرة :هي وسيلة يتكلم فيها المحاضر وينصت فيها المحاضرون لذلك فهي تعتمد على عنصرين أساسيين هما : المادة العلمية و شخصية المحاضر التي تبدو في طريقة الإلقاء وهي أكثر الأساليب استخداما في البرامج التدريبية والتي يتم فيها عرض الحقائق والمعلومات عن موضوع معين على عدد معين من المتدربين في وقت واحد ويقوم المدرب بالدور الرئيسي ولا يساهم المتدربون نهاية المحاضرة بالاستماع قد يكون لهم الحق في ان يسأل بعض الأسئلة ليستوضحوا بعض البيانات.( أحمد محمد ، 2022 : 261 )

## 9. محتوى البرنامج التدريبي :

يحتوي البرنامج على عدد من الجلسات التي تتكون من أنشطة تدريبية تم إعدادها وفق مبادئ وإستراتيجيات تعلم قائمة على مهارات التفكير الإيجابي و فنيات العلاج المعرفي السلوكي والعقلاني الإنفعالي والتدريب الجمعي والتي تم تضمينها في إحدى عشر جلسة ، عشر جلسات

تدريبية وجلسة تقييمية تم فيها تطبيق القياس البعدي بتوزيع مقياس التفكير الإيجابي والفاعلية الذاتية على المتدربين . جدول البرنامج في ملحق رقم (03).

#### 10. التوزيع الزمني لأنشطة البرنامج :

يحتوي البرنامج على 11 جلسة تدريبية، أولى الجلسات كانت جلسة تمهيدية استغرقت حوالي ساعة ونصف وتسع جلسات تم العمل فيها على مهارات التفكير الإيجابي ، وجلسة ختامية (نصف ساعة) تم فيها القياس البعدي وسبر آراء المتدربين حول انطباعاتهم ( تغذية راجعة ) حيث تم توزيع هذه الجلسات على أسبوعين بواقع جلسة كل يوم في الأسبوع وزمن الجلسة الواحدة يتراوح بين (60 د إلى 90 د) .

جلسات البرنامج : ( أنظر الملحق رقم (3) )

## الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

عرض وتحليل محتوى المقابلات مع الحالات

عرض نتائج القياس القبلي لمقياس التفكير الإيجابي والفاعلية الذاتية والتعليق عليها

عرض نتائج القياس البعدي لمقياس التفكير الإيجابي والفاعلية الذاتية والتعليق عليها

مناقشة وتحليل نتائج التساؤل الفرعي الأول

مناقشة وتحليل نتائج التساؤل الفرعي الثاني

تحليل ومناقشة نتائج التساؤل الرئيسي



1- عرض وتحليل محتوى المقابلات مع الحالات :

جدول سير المقابلات مع الحالات الخمس :

الحالات	تاريخ اجراء مقابلة	مدة المقابلة	الهدف من المقابلات
"ملیكة"	24-04-2023	45 د	<ul style="list-style-type: none"> <li>التعارف مع الحالات وجمع البيانات الأولية مع تطبيق أسئلة دليل المقابلة.</li> </ul>
"مراد"	24-04-2023	50 د	<ul style="list-style-type: none"> <li>تعريف الحالات بالبرنامج التدريبي و إعطاء لمحة عن نشاطاته.</li> </ul>
"دحمان"	24-04-2023	60 د	<ul style="list-style-type: none"> <li>توزيع مقياسي التفكير الايجابي و الفاعلية الذاتية (القياس القبلي )</li> </ul>
"أحمد"	25-04-2023	60 د	
"خالد"	26-04-2023	60 د	

الجدول رقم (05) يمثل سير المقابلات مع حالات الدراسة

## 1. تحليل محتوى المقابلات مع الحالات:

أجريت المقابلات مع الحالات وهم خمسة إطارات يعملون في مؤسسة سونالغاز التوزيع تيارت ، وذلك في مكاتبهم الخاصة ، حيث كانوا أربعة ذكور وأنثى واحدة تتراوح أعمارهم بين (40\_ 50) سنة جميعهم متزوجون ومتحصلون على شهادات عليا في الجامعة بتخصصات في مجال عملهم بالمؤسسة وتبلغ سنوات الخبرة لديهم ما بين (8\_23) سنة في مصالح مختلفة .

من خلال المقابلات مع الحالات الخمسة اتضح أن مستوى الرضا عن وظائفهم ومكان عملهم متوسط لديهم ، وذلك بخلاف تصريحهم المباشر بأنهم راضون تماما عن عملهم وعن البيئة التي يعملون فيها ذلك أن للرضا الوظيفي مكونات متكاملة حتى يتحقق في البيئة التنظيمية ، وقد توصلت دراسات ألتون مايو في هذا المجال إلى أن الرضا الوظيفي يتأثر بظروف العمل والعلاقات المهنية وهذه الأخيرة تساعد وبشكل كبير على إشباع حاجات ذاتية وإجتماعية للعامل وتساعد في نهاية المطاف على رفع مستوى الرضا لديه وهذا ما أكدته كذلك نظرية الحاجات لإبراهام ماسلو حيث ربط الرضا الوظيفي بالحاجات غير المشبعة وكيف تكون محركا للسلوك وهي التي تخلق توازنا في حياة الأفراد النفس إجتماعية ثم طور هرزبرج نظرية ماسلو مؤسسا لنظرية العاملين ليشير إلى وجود مجموعتين من العوامل :

الأولى :عوامل مرتبطة بالوظيفة والعمل نفسه وهي بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم وقد قام بحصرها في إحساس الفرد بالإنجاز ، وتحمل المسؤولية ، و توفر فرص الترقية للوظائف العليا ، والمشاركة في إتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل .

(مريم زهراوي، 2017 : 424 )

وبالنظر إلى هذه العوامل فإنها متفاوتة لدى الحالات الخمس حيث نجد أن إحساسهم بالإنجاز عموماً جيد ، ويتمتعون بقدر عالٍ من تحمل المسؤولية وإدراك واجباتهم والعمل على إنجازها بانتظام لخصوصية العمل في سونالغاز ضمن وظائف حساسة تتعلق بتوفير الطاقة وكذلك الحرص على تقليل وتجنب المخاطر وفي ذلك يقول الحالة خالد (في هذه المصلحة على المسؤول أن يكون أكثر حرصاً وحذراً لأن الخطأ هنا غير مقبول ولا يوجد ، لأن خطأ صغير يؤدي بالعامل إلى أضرار كبيرة أو خطورة قصوى ...دايمن ندير إحتياطاتي قبل ما تصرأ كاش حاجة)، وفيما يتعلق بالمسؤوليات والمهام فإنها أحياناً تتعدى وظائفهم في مناصبهم التي يشغلونها إلى أكثر من وظيفة أو مهمة وذلك حسب تصريح الحالة مراد : (بالإضافة إلى الوظيفة التي أشغلها في مناصبي تكون هناك مهام أخرى وقد لا نستطيع تسيير أكثر من وظيفة لكننا نحاول ) إذ أن تعدد المهام خارج إطار الوظيفة المحددة في المنصب قد تشتت جهود الموظف وتزيد من عوامل الإجهاد والشعور بالضغط النفسي حيث يرى (2015) Normala أن من المكونات والأبعاد الهامة بالنسبة لجوانب المهام والمسؤوليات في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين هو ما يتعلق بمهام تتناسب مع قدرات وإمكانيات الموظف وإستيعابها وأن تكون مشجعة له على تولي مسؤوليات ومهام ترضي تطلعاته وطموحاته الوظيفية ، لذلك من المهم جداً أن تراعي المؤسسات تلك المكونات المتعلقة بالمهام وعلاقتها بالقدرات الفردية على الأداء الوظيفي . (مها محمد، 2017: 105)، ونتيجة لوجود مهام كثيرة ومتعددة خارج إطار المنصب الذي تشغله الحالة مراد نلاحظ أنه أصبح مستنزفاً ومجهداً بشدة وهذا ما يتضح من خلال قوله : ( قبل أن أعمل بسونالغاز عملت في شركات أخرى ووصلت فيها مالم أصل إليه هنا، ولذلك عندما أتيت للعمل في سونالغاز تركت كل شيء خلفي والآن وصلت لمرحلة عييت حدي نخمم نكون *Chef de service* ولا نبقي فال *iposte*نتاعي ) ، أما بالنسبة لتوفير فرص الترقيات للوظائف العليا فعلى الرغم من أن أكثرهم قد حصل على

ترقيات إلا أننا لمسنا من خلال تصريحاتهم تطلعهم للمزيد منها وذلك أنهم تقريباً يمتلكون خبرة تتجاوز 8 سنوات ويرغبون في الترقيات كنوع من التغيير ، كما صرحت الحالة مليكة التي بلغت سنوات خبرتها الـ 17 عاماً ( هذه الترقيات هي التي تمنح الإنسان نفس جديد) ويضيف الحالة دحمان الذي بلغت سنوات الخبرة لديه 15 سنة (ربما يوجد مناصب جديدة قادمة ، يسعدني أن أغير المنصب الذي أنا فيه لأنه لدي رؤية أخرى ، 10 سنين كافية في هذا المنصب ) ، إذ تعتبر المهام الوظيفية و تصميم الوظائف من العوامل والمكونات التي تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الأفراد خاصة إذا كانت تركز على جوانب تحفيزية وتتوافق مع الطموح الوظيفي والمهام التي يطمح الفرد إلى أداء دوره من خلالها.

أما في ما يخص المجموعة الثانية من العوامل التي وضعها هرزبرج في نظرية العاملين : تتمثل في العوامل المحيطة بالوظيفة أو العمل وهي عبارة عن دوافع تؤدي إلى عدم رضا العاملين عن أعمالهم ، وحصراً في الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط القيادة ، وطبيعة العلاقات بين الموظف وزملائه وبينه وبين رؤسائه وظروف البيئة المحيطة بالعمل ، حيث تؤدي البيئة التنظيمية بما تحتويه من مهام العمل والإختصاصات للوحدات المؤسسية والأفراد والتوصيف الوظيفي ومتطلبات ممارسة العمل والحرية والتمكين التنظيمي الذي يحتاجه البناء الهيكلي للمؤسسة من الأمور غاية الأهمية في التأثير على أداء الأفراد بالمؤسسات ومدى زيادة أبعاد الحالة النفسية الإيجابية وتعزيز مستويات الإنتماء التنظيمي لديهم ، بينما يضيف كل من ( Normala ، 2015 ) (غازي، 2013) إلى أن مكونات الرضا الوظيفي وأبعاده المتصلة بالبيئة التنظيمية هي درجات التمكين الوظيفي الممنوحة للموظفين والتي تشمل على درجة حرية إتخاذ القرار والتفويض الممنوح لهم فيما يخدم ممارساتهم لأعمالهم وأدوارهم بشكل مريح ومناسب تعزز الإنتماء الوظيفي لديهم والقدرة على تقديم إبتكارات في العمل . ( مها محمد، 2017: 102)

ومن خلال تصريح الحالة دحمان بقوله ( *أشارك القرارات بشكل عام مع المسؤول عن عملي ، ووقعت في خلافات سابقة بسبب القرارات* ) ومنه نستشف أن درجات التمكين الوظيفي التي تشتمل على حرية اتخاذ القرار تكاد منعدمة مما يؤثر سلبا على الإنتماء الوظيفي وتحقيق الإبتكار والإبداع في مجال العمل ، كذلك يتأثر الرضا الوظيفي بالعلاقات الإجتماعية داخل العمل ولذا نرى أن للخلافات والصراعات الداخلية تأثيرا كبيرا على الشعور بالرضا ففي تصريح للحالة أحمد يتضح ذلك جليا في قوله : ( *في كل مصلحة توجد خلافات ، هذا أمر طبيعي يحدث في بيئة العمل فإذا واجهني مشكل أتعامل معه بهدوء وأحاول تهدئة الأمور لإيجاد الحلول المناسبة وأحرص على تفادي الصراعات التي تقع بين العمال داخل المصلحة* ) ، كما وقد صرحت الحالات كلها تقريبا بأن من أكثر السلبيات في العمل فيما يخص العلاقات هو عدم وضوح الرسالة في التواصل وسوء ترجمتها وفهمها مما يؤدي الى خلافات وصراعات في العمل وكذلك أجمعوا كلهم على قدرتهم على العمل ضمن الفريق لما تستدعيه طبيعة الوظائف الموكلة اليهم من عمل جماعي رغم أن إثنين منهم يفضلون العمل بشكل فردي في واقع الأمر ، إلا أننا لاحظنا بأن حالة من بين هذه الحالات كانت أكثر مرونة وتكيفاً مع الخلافات وهي الحالة مليكة المرأة الوحيدة في الحالات قيد الدراسة إذ أنها صرحت في حديثها عن بيئة العمل والعلاقات فيها ( *كنا كي العايلة الواحدة لكن مع الوقت تتغير فينا أشياء وقد تحدث بعض الخلافات لكن أعتبر مكان العمل كالبيت وحتى فالدار تصرى بين الإخوة خلافات وعادي نحاول كيفاه نصلح العلاقة* ) وذلك أن دراسة نشرت بمقالة في 5 أغسطس 2021 بعنوان الفروق بين الجنسين وأثرها على الرضا الوظيفي للموظف ، أظهرت نتائجها اختلافا معنويا في الرضا الوظيفي لكل من الموظفين والموظفات في البنك حيث كان الرضا العام للموظفين متوسطا ومع ذلك كان الرجال أكثر رضا عن الأجور وفرصة التقدم وكانت النساء أكثر رضا عن العمل الجماعي والعلاقة مع زملاء العمل.

وقد وضع صقر عاشور مكونات الرضا الوظيفي في معادلة (الرضا عن العمل = الرضا عن الأجر + الرضا عن ساعات العمل + الرضا عن فرص الترقية + الرضا عن الإشراف + الرضا عن جماعة العمل + الرضا عن ظروف العمل) والشكل الموالي يبين هذه المعادلة :



الشكل رقم (08) يوضح معادلة الرضا الوظيفي

كما قدم كل من "الهاشمي لوكيا" و "بومنقار مراد" تعريفا للرضا الوظيفي بأنه يشير إلى حالة عاطفية سارة ناتجة عن إحساس العامل بإشباع حاجاته المهنية ، والنفسية والاجتماعية والمادية.(مريم زهراوي، 2017 : 426) ، وعليه فإنه من المهم إجتماع المكونات الثلاث من بعد

نفسى وإجتماعى بيئى ومادى لكى نؤسس لبيئة تنظيمية مشجعة على العمل والإنجاز وتحقيق الرضا الوظيفى لدى العمال فى المؤسسات على إختلافها.

وقد لاحظنا أن جميع إجابات الحالات قد اتفقت حول وجود ضغوطات فى العمل سواء بسبب طبيعة العمل بحد ذاته أو بسبب تعدد مهام الوظيفة الواحدة والتي قد تتعداها إلى وظائف أخرى حيث يقول الحالة دحمان : **(نعم نعاني من الضغوط ، وأنا من النوع الذي ينتقل معه الضغط من العمل إلى البيت ، يتأثر نومي(الأرق) وكذلك أتأثر على مستوى الأداء، مثلا فى رمضان إرتكبت العديد من الأخطاء مع التعب والضغط)** ويقول الحالة خالد: **(نعم كثيرا...الضغط موجود ، أنا مريض بالسكر خطراتش نمرض ونتقلق )** وهذا ما يوضح أن بيئة العمل والضغوط التي فيها قد تسبب للإنسان إجهادا نفسيا مما يؤثر سلبا على حياته بشكل عام وصحته الجسدية وكذلك النفسية وحتى على مستوى الأداء ؛ فقد أشارت دراسة السيد (2018) أن الفرد الذي يتمتع بجودة حياة عالية فستكون مواجهته للضغوط النفسية أفضل وعلى العكس فإذا كان مستوى جودة الحياة ضعيفا فسيشعر بالضغوط النفسية وتقل دافعيته فى مواجهتها ، أما دراسة النجار والطلاع (2015) فقد أشارت إلى أن التفكير الإيجابي يرتبط بجودة الحياة بالنسبة للفرد لأنها تعبر عن الإدراك الذي يمتلكه ولأن الحياة بالنسبة له هي ما يدركه منها فشعور الفرد بالرضا عن حياته ينعكس على عمله ويتجلى ذلك فى معدل انتاجه وكفاءته وبالتالي شعوره بالسعادة والرضا الوظيفي اذ صرح أحد الحالات عن عدم رضاه عن العمل بقوله : **( قبل الإلتحاق بسونالغاز عملت فى شركات أخرى ووصلت فيها مالم أصل اليه هنا وجيت لسونالغاز على بال عايلتي خليت كلشي مورايا ، قاع واش تعلمتو وواش شفت وضروك وصلت مرحلة عييت ، ويضيف : (فى الوقت الحالى لا يوجد ما هو أفضل وبالنظر إلى ما تملك ترى نفسك فى مكان لا يناسبك خاصة أن عطاءك سيكون محدود )** مما يعنى أن اتجاهات الحالة حول العمل وظروفه سلبية بالمقارنة مع ما يملكه من قدرات فيرى بأنه محدود العطاء فى بيئة لا تتناسب وقدراته وفى هذا الصدد يرى (Capara 2003) أن أول مقومات

التفكير الإيجابي هو الوعي بالإمكانيات والقدرات والفرص التي يمتلكها الشخص ، ويشكل الوعي نواة الإقتدار الإنساني الذي يؤهله مع متطلبات الحياة الوظيفية حيث ترتبط ارتباطا وثيقا بالتفكير الإيجابي لدى الموظفين مما ينعكس إيجابا على الأداء كما وكيفا .

(بن جلول ولوكيا ، 2018 : 868)

وبالحديث عن الإقتدار الإنساني وأوجه القوة في الشخصية يربط دانيال ستوكل (2003) نمو الإقتدار بمستوى ونوعية تحديات البيئة وقيودها ، التي قد تكون مساعدة على تيسير المجابهة والمثابرة في ظروف صعبة تنمو تدريجيا ، بمقدار تمكن الإنسان من التعامل مع وضعيات عالية التحدي ، اذ أظهرت الأبحاث أن التعرض لأحداث سلبية قد يكون متطلبا سابقا لتنمية بعض أوجه الإقتدار الشخصي في مثل الثقة بالنفس ، الإبداع ، حسن التماسك ، والقدرة على العمل الشاق ، وكلها عوامل أساسية للحفاظ على إستقرار إنفعالي طويل المدى. (مصطفى حجازي ، 2012 : 200) ، وهنا لاحظنا إختلافا في إستجابات الحالات للمواقف الصعبة سواء فيما يتعلق ببيئة العمل أو التفاعل مع الظروف الصعبة حيث أظهرت الحالة أحمد إستعدادا لتحمل الشدائد بقوله : ( أنا في رأيي المهنة لي ما تحسش روحك تعبت فيها ماهيش مهنة ولي ما تحققش فيها النتائج ، لازم السعي والإجتهد ) ويضيف في حال المواقف غير المتوقعة قائلا : ( يلزم المواجهة والتصدي لها ومحاولة إيجاد الطريقة الممكنة لحلها ) كما يقول الحالة خالد ( المواقف غير المتوقعة والمفاجئة كثيرة جدا وأنا تعودت على تسييرها ، أعطي نفسي وقت وأحاول التعامل معها ) ، وهنا نلاحظ تباينا في الإستجابات التكيفية بين الحالات وفي مواجهة المشكلات ، كما أجمعوا على أن المشكلات والصعوبات في العمل واردة ويمكن التعامل معها بإيجاد حلول ممكنة وقد إتجهوا في حال عدم القدرة على إيجاد الحلول إلى إستشارة من يفوقهم في الخبرة وهم عموما يمتلكون تفسيرات متفائلة حول المشكلات وطرق حلها، إذ أن استخدام الفرد للتفكير الإيجابي يصاحبه إنخفاض في مستويات القلق والخوف من



مواجهة المشكلات الضاغطة كما يساهم أسلوب التفكير الإيجابي في التفسير المتفائل الذي يؤدي إلى التغلب على الصعاب خصوصا حالات المواقف الصعبة معززا الثقة وإمكانيات التعويض ، وكما لاحظنا من خلال تصريحات الحالات في المقابلة رغم أنهم يمتلكون إستعدادا للتكيف ضمن علاقات العمل إلا أنهم سلطوا الضوء على مشكلات التواصل وسوء فهم الرسالة ومحتواها وكذلك إختلاف العقليات في البيئة الواحدة وهذا يعني أنهم بحاجة ماسة لتعلم مهارات التفكير الإيجابي ضمن العلاقات والتفاعلات لتكون بناءة من خلال تقبل الإختلاف عن الآخر وفنون التعايش مع هذا الإختلاف والتأقلم في بيئة متباينة من حيث الشخصيات والعقليات السائدة فيها حيث أن التفكير الإيجابي يعبر عن جوانب إيجابية في الشخصية من تفكير وسلوك كما يعبر عن تغليب التفاؤل والذكاء الوجداني وتقدير الذات والكفاءة الشخصية وهي من السمات الإيجابية التي أشار إليها مارتن سيليجمان في تعريفه للتفكير الإيجابي مما يؤدي إلى الإنجاز وتحقيق الذات كما يعبر التفكير الإيجابي عن الذكاء الوجداني الذي يؤدي إلى السلوك الحميمي والمودة وقدرة الإتصال والتواصل مع الآخرين ومهارات التفاعل الإجتماعي ، ويؤكد مارتن سيليجمان حيث يشير إلى أن الإيجابية في التفكير والسلوك تعد مصدرا للسعادة الحقيقية فهي تساعد الفرد على التفاعل الإيجابي مع الآخرين وتمكنه من أن يحدد لنفسه هدفا وتعيّنه على مواجهة الصعاب فهي وسيلة الإنسان إلى شحذ قوته والصمود والمقاومة . (النجار، الطلاع ، 2015 : 227 )

كما نلاحظ عموما أن الحالات التي أجرينا معهم الدراسة يمتلكون تفكيرا إيجابيا جيدا نوعا ما ولكنه نسبي بين الحالات الخمس وذلك أنهم في مواقف يكونون إعتقادات إيجابية حول أنفسهم وما يملكونه من قدرات وإمكانيات ومن ناحية أخرى فإنهم يجدون صعوبة في التكيف مع بيئة العمل التي وصفها بعضهم بأنها سلبية ولا تشجع على التفاعل وفيها صعوبات سواء من ناحية الوظائف وتعدد المهام فيها أو من ناحية العلاقات والتفاعل داخل المؤسسة وقد لاحظنا من خلال تفاعلاتهم أن أغلب مشاكلهم تكمن في سوء التسيير الإنفعالي وضبط الإنفعالات

فيقول الحالة تعبيراً عن مواقف الغضب (ما نكدبش عليك كي تشغل النار تشعل ..أنا الكثرة نخطها ونروح ) ويضيف آخر ( نتحكم في انفعالاتي ، بصح كي نشوف وحدين يستفزونى منسكتش ونتقلق ونتدابز معاهم).

ولعل من المفاهيم الأساسية في التفكير الإيجابي سمة التفاؤل وقد تبين لنا أنها متباينة لدى الحالات وقد كان توقعهم نحو مستقبلهم جيداً نوعاً ما وعلى قدر من التفاؤل ويرى سيليجمان في نظريته أن كلا من التفاؤل والتشاؤم هما أسلوبان في التفكير وفي تفسير الوقائع والأحداث وطريقة تفسيرنا للواقع لا تقتصر على مجابهة حالة خاصة من النجاح أو الفشل بل هي تتوقف على الفكرة التي تكونها عن القيمة العامة التي نعطيها لأنفسنا وإمكاناتنا وفرصنا في الحياة ويمكن أن نتعلم التفاؤل أو التشاؤم بناء على خبرتنا ونمط تشنتها ، ففي تصريح لأحد الحالات يقول استجابة لمروره بحالات الفشل :**(في حالة الفشل ننصر بزاف نفسياً ونتقلق ونحس بالإحباط مع فقدان الثقة بالنفس)** وذلك غالباً لأنه تعرض لخبرات فشل سابقة كتقدمه لمسابقات التوظيف ورفضه مرتين مما جعله يستجيب لخبرات الفشل بتفكير تشاؤمي وتوقع سلبي قائم على الخبرات السابقة ومن هنا نستشف من هذا أن شعوره بالفاعلية منخفض وذلك إستناداً على تعريف سايرز للفاعلية الذاتية وهي مجموعة التوقعات العامة التي يمتلكها الشخص والتي تقوم على الخبرة الماضية وتؤثر على توقعات النجاح في المواقف الجديدة، لأنها تعم على مواقف أخرى.(إيمان عباس، 2013 : 148 )

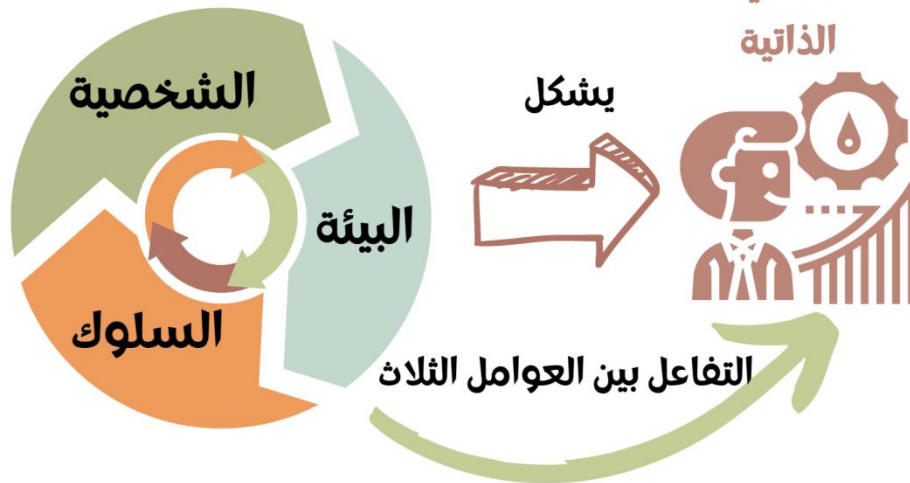
وقد لاحظنا من خلال إجابات الحالات حول الفاعلية الذاتية أنهم يمتلكون إعتقادات إيجابية حول ما يمتلكون من قدرات وإمكانيات وتباينت آراؤهم حول ما إذا كانت الوظيفة تتناسب وقدراتهم أم أن ما يمتلكونه يفوق متطلبات العمل في المناصب التي يشغلونها فيقول الحالة دحمان : **(نبدأهالك بنتاع الواحد ما يتكبرش على النعمة لكن أنا نخدم خدمتي وخدمة عون رئيسي ولكن تعلمت من هذا العمل ومانيش متكبر عليه )** ويضيف آخر **( في الوقت الحالي**

لا يوجد ما هو أفضل وبالنظر إلى ما نملك ترى نفسك في مكان لا يناسبك ( ويجب الحالة أحمد حول ما اذا كان يستحق هذه الوظيفة أو أفضل منها ولماذا؟ (نعم ، بالطبع أستحق الأفضل فأنا أعمل بجهد كبير كما أنني أعمل بعدة مصالح مختلفة في هذه المؤسسة ككل ، حتى راهم يسموني جنيرال لخطرش يعتامدوا عليا في كلش ) ومن هنا نلاحظ أن هذه الحالة على قدر جيد من الفاعلية الذاتية لتوافر محددات الفاعلية الذاتية والمتمثلة في المثابرة على الجهد لتحقيق المبادرة و التفكير وإتخاذ القرار و ردود الفعل العاطفية حيث أن الأفراد الذين يتمتعون بفاعلية ذاتية مرتفعة يركزون في تفكيرهم على متطلبات وتحديات المهمة ويتجاوبون معها بأداء حماسي ومتفائل ونلاحظ ذلك في التصريحات السابقة للحالة أحمد وفي المقابل فإن الأفراد الذين يعانون من نقص في الشعور بالفاعلية الذاتية وعدم الثقة بالنفس يشعرون بالقلق والإحباط وتوقع الفشل والشعور بالنقص والتشاؤم وعدم القيام بالمهمات وقد رأينا ذلك مع الحالة دحمان الذي كان مترددا في إعادة المحاولة بعد رفضه في مسابقة التوظيف وتوقعه السلبي .

كما أنهم أجمعوا على ثقتهم فيما يمتلكون من إمكانيات وفي قدرتهم على اتخاذ قرارات مناسبة كما نلاحظ أن هناك تأثيرا للمعتقدات التي يكونها الفرد عما يمتلكه من قدرات على الدافعية حيث يرى سيرفون وبيك أن معتقدات الأفراد حول فاعلية الذات تحدد مستوى الدافعية وينعكس ذلك على المجهود الذي يبذلونه في أعمالهم ، وكذلك على المدة التي يستطيعون من خلالها الصمود في مواجهة العقبات والمشكلات ، كما أنه كلما زادت ثقة الفرد في فاعلية الذات زاد المجهود والإصرار على تخطي العقبات ، فعندما يواجه الفرد موقفا ما ويكون لديه شكوك في قدراته الذاتية فإنه يقلل مم مجهوده ، مما يؤثر على على محاولة حل المشكلات بطريقة ناجحة. (إيمان عباس، 2013 : 148 )، وهذا ما أشارت إليه نظرية الدوافع التي استندت في المقام الأول على أعمال ألبرت باندورا في نظريته الإجتماعية المعرفية حيث استخدم فيها مفهوم الحتمية المتبادلة لشرح التأثير المتبادل بين كل عامل من العوامل السلوكية والشخصية

والبيئية وتمثل الفاعلية الذاتية معتقدات الفرد حول قدرته على التنظيم وتنفيذ العمل المطلوب لتحقيق إنجازات معينة. ( Murat Bursal ,2009 : 650 )

## الحتمية المتبادلة



الشكل رقم (09) يوضح مفهوم الحتمية المتبادلة والتفاعل بين العوامل الثلاث .

ولعل باندورا قد اتفق في هذا مع هرزبرج صاحب نظرية العاملين وهذا يعني أن هناك تكامل بين هذه العوامل ومنه فإن التعامل مع بيئة الفرد ، وفقا لباندورا (1986) ينطوي على مجموعة معقدة من السلوكيات يجب من خلالها تنظيم المهارات الفرعية المعرفية والإجتماعية والسلوكية في مسارات عمل متكاملة لممارسة بعض السيطرة على الأحداث التي تؤثر على حياة الناس.

( Lillie et Elizabeth , 2002 : 9 )

ومما سبق فإننا نلاحظ أن هناك تباينا لدى الحالات فيما يخص كل من التفكير الإيجابي والمعتقدات الإيجابية حول القدرات والإمكانات وأحكامهم عنها بالنظر إلى ما يواجهونه في بيئة العمل من معوقات وصعوبات وفقا لطريقة تكيفهم المختلفة .

بعد القيام بالمقابلات الأولية مع الحالات وطرح الأسئلة المتعلقة بالمحاور الثلاث المتمثلة في العمل والبيئة الوظيفية و التفكير الإيجابي ، والأسئلة المتعلقة بالفاعلية الذاتية تم توزيع المقاييس على الحالات الخمس لمعرفة مستوياتهم في التفكير الإيجابي والفاعلية الذاتية قبل تطبيق البرنامج وقد دامت هذه المقابلة لمدة تتراوح بين (45\_60 دقيقة ) مع الحالات الخمس خلال 3 أيام.

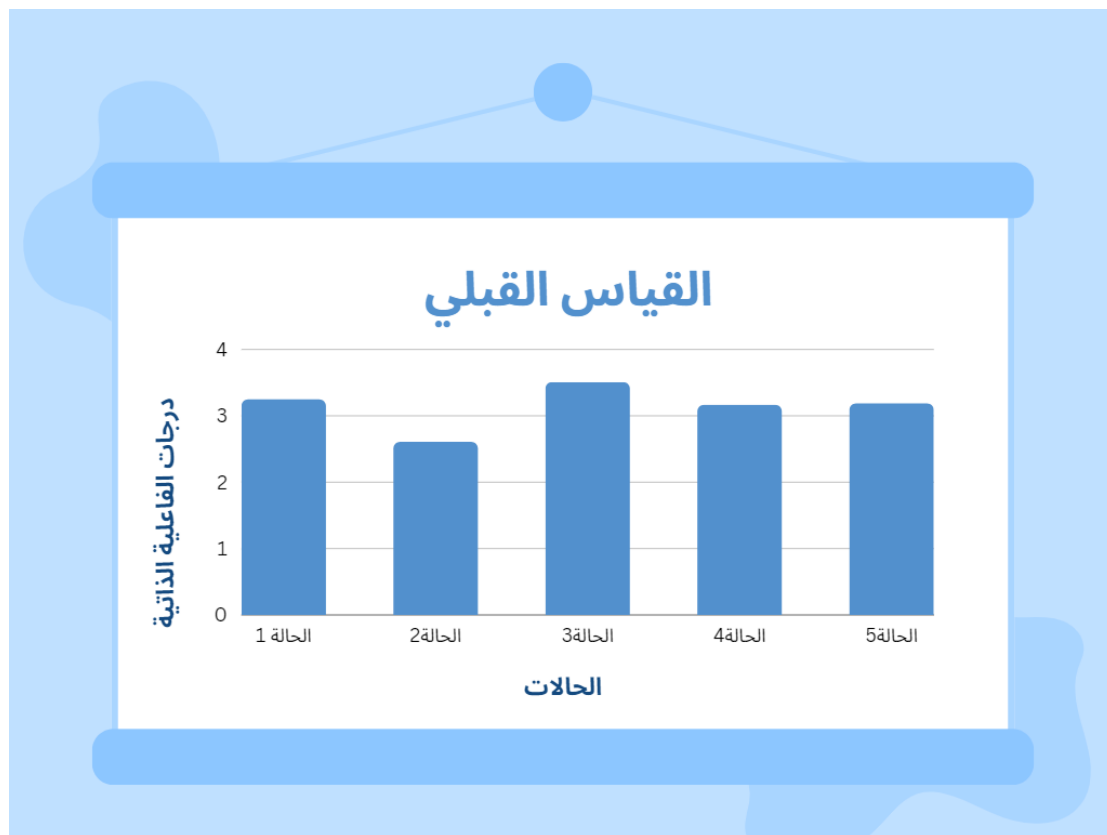
## 2. عرض نتائج القياس القبلي لمقياس التفكير الإيجابي والفاعلية الذاتية والتعليق عليها:

الحالات	مقياس الفاعلية الذاتية	مقياس التفكير الإيجابي
مراد	3.24 (متوسط )	4.4 (مرتفع جدا )
دحمان	2.64 (متوسط )	3.5 (مرتفع )
مليكة	3.5 (مرتفع )	4.42 (مرتفع جدا )
خالد	3.16 (متوسط )	4.38 (مرتفع جدا )
أحمد	3.18 (متوسط )	4.32 (مرتفع جدا )

الجدول رقم (06) يمثل مستويات التفكير الإيجابي والفاعلية الذاتية للحالات في القياس القبلي.

مما سبق نلاحظ أن الحالات قد تحصلوا في مقياس الفاعلية الذاتية على درجات تتراوح بين (2,64 و 3,5 ) وهي درجات تدل على مستوى متوسط عموما من الفاعلية الذاتية .

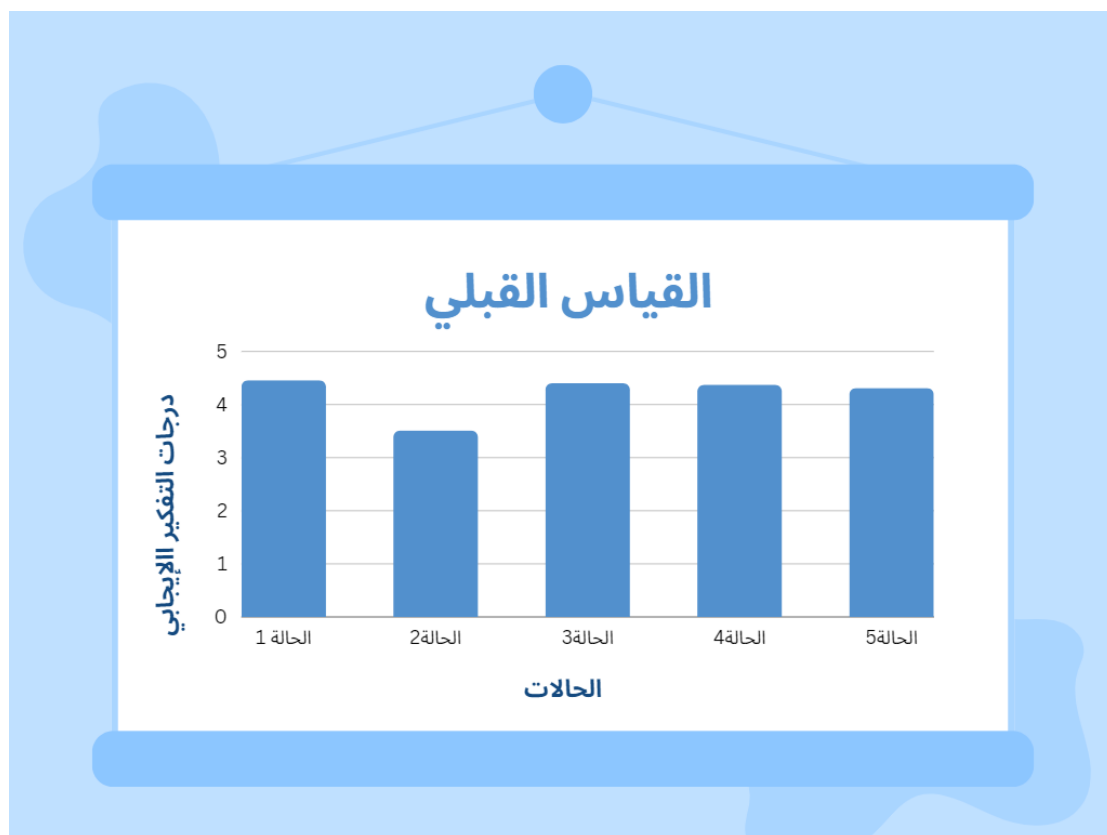
ويمكننا ملاحظة أداء حالات الدراسة والفروق بينهم من خلال المنحنى البياني التالي :



الشكل (10) يمثل منحنى بياني لمستوى الفاعلية الذاتية لدى الحالات في القياس القبلي.

نلاحظ من خلال الرسم البياني السابق أن أربع حالات عبرت عن مستوى متوسط من الفاعلية الذاتية حيث انحصرت نتائجهم في المجال (2.5 \_ 3.25) فيما تحصلت الحالة مليكة على درجة 3.5 التي تنتمي إلى المجال ذو المستوى المرتفع (3.26 \_ 4). وكذلك لاحظنا من نتائج الجدول رقم (06) لمقياس التفكير الإيجابي أن الحالات قد تحصلوا على درجات تدل على مستوى مرتفع في التفكير الإيجابي تتراوح بين (3,5 و 4,42).

ويمكننا ملاحظة مستوى أداء الحالات الخمس والفوارق بينهم من خلال المنحنى البياني التالي :



الشكل رقم (11) يمثل منحنى بياني لمستوى التفكير الإيجابي للحالات في القياس القبلي.

نلاحظ من خلال الرسم البياني السابق أن الحالة دحمان سجل مستوى مرتفع يقدر ب

3.5 من التفكير الإيجابي فيما كان مستوى الحالات الأربع مرتفعا جدا لأن درجات

استجاباتهم تنتمي للمجال المرتفع جدا ( 4,33 - 5 ) .

كما يمكننا ملاحظة أداء حالات الدراسة على مقياس التفكير الإيجابي حسب كل بعد من

خلال الجداول التالية على التوالي :

## البعد الأول: التوقعات الإيجابية

المجالات المحققة	المتوسط الفرضي	مستوى الإستجابة	مجموع الاستجابات اعدد العبارات	الحالات
1.8_1 ضعيف جدا	$3 \geq$	مرتفع جدا	53/11=4.81	مراد
2.6_1.9 ضعيف		مرتفع	43/11=3.9	دحمان
3.4_2.7 متوسط		مرتفع جدا	55/11=5	ملیكة
4.32_3.5 مرتفع		مرتفع جدا	48/11=4.36	خالد
5_4.33 مرتفع جدا		مرتفع جدا	48/11=4.36	أحمد

الجدول رقم (07) يبين الدرجات التي تحصلت عليها الحالات في مقياس التفكير الإيجابي في بعد للتوقعات الإيجابية نحو المستقبل .

من خلال النتائج السابقة نلاحظ أن مستوى التوقعات الإيجابية لدى الحالات مرتفع يتراوح بين (3,5 و 5) حيث سجلت الحالة دحمان أدنى قيمة (3,9) وتنتمي إلى المجال (3,5 - 4,32) المرتفع مما يعني أن توقعاتهم نحو مستقبلهم إيجابية فقد صرحوا أنهم متفائلون ويثقون أن القادم أفضل ثقة منهم بالله.



## البعد الثاني: المشاعر الإيجابية

المجالات المحققة	المتوسط الفرضي	مستوى الإستجابة	مجموع الاستجابات اعدد العبارات	الحالات
1.8_1 ضعيف جدا	$3 \geq$	مرتفع جدا	44/10=4.4	مراد
2.6_1.9 ضعيف		متوسط	29/10=2.9	دحمان
3.4_2.7 متوسط		مرتفع جدا	43/10=4.3	مليكة
4.32_3.5 مرتفع		مرتفع جدا	43/10=4.3	خالد
5_4.33 مرتفع جدا		مرتفع	37/11=3.7	أحمد

الجدول رقم (08) يمثل مستوياتهم في بعد المشاعر الإيجابية .

من خلال النتائج الموضحة في الجدول نلاحظ أن مستوى المشاعر الإيجابية متباين عند الحالات حيث كان مرتفعا جدا لدى الحالات ( مراد ومليكة وخالد ) ومرتفعا عند الحالة أحمد ومتوسطا لدى الحالة دحمان .

البعد الثالث : مفهوم الذات الإيجابي

المجالات المحققة	المتوسط الفرضي	مستوى الإستجابة	مجموع الاستجابات اعدد العبارات	الحالات
1.8_1 ضعيف جدا	3 ≥	مرتفع جدا	53/12=4.41	مراد
2.6_1.9 ضعيف		متوسط	39/12=3.25	دحمان
3.4_2.7 متوسط		متوسط	39/12=3.25	مليكة
4.32_3.5 مرتفع		مرتفع	50/12=4.16	خالد
5_4.33 مرتفع جدا		مرتفع جدا	56/12=4.66	أحمد

الجدول رقم (09) يمثل مستوياتهم في بعد مفهوم الذات الإيجابي.

من خلال النتائج نلاحظ أن الحالات دحمان ومليكة لديهم مفهوم ذات إيجابي متوسط ، فيما كانت مستويات الحالات خالد و مليكة وأحمد تتراوح بين مرتفع إلى مرتفع جدا .

## البعد الرابع: الرضا عن الحياة

المجالات المحققة	المتوسط الفرضي	مستوى الإستجابة	مجموع الاستجابات اعدد العبارات	الحالات
1.8_1 ضعيف جدا	$3 \geq$	مرتفع	$29/7=4.14$	مراد
2.6_1.9 ضعيف		مرتفع	$26/7=3.71$	دحمان
3.4_2.7 متوسط		مرتفع جدا	$34/7=4.85$	ملیكة
4.32_3.5 مرتفع		مرتفع جدا	$31/7=4.42$	خالد
5_4.33 مرتفع جدا		مرتفع جدا	$30/7=4.28$	أحمد

الجدول رقم (10) يمثل مستوياتهم في بعد الرضا عن الحياة .

نلاحظ أن للحالات الخمسة مستوى من مرتفع إلى مرتفع جدا فيما يخص الرضا عن الحياة .

## البعد الخامس: المرونة الإيجابية

المجالات المحققة	المتوسط الفرضي	مستوى الإستجابة	مجموع الاستجابات اعدد العبارات	الحالات
1.8_1 ضعيف جدا	$3 \geq$	مرتفع	$41/10=4.1$	مراد
2.6_1.9 ضعيف		مرتفع	$38/10=3.8$	دحمان
3.4_2.7 متوسط		مرتفع جدا	$50/10=5$	مليكة
4.32_3.5 مرتفع		مرتفع جدا	$47/10=4.7$	خالد
5_4.33 مرتفع جدا		مرتفع جدا	$45/10=4.5$	أحمد

الجدول رقم (11) يمثل مستوياتهم في بعد المرونة الإيجابية .

نلاحظ أن الحالات مليكة ودحمان سجلت مستوى مرتفع في المرونة الإيجابية فيما كان مستوى الحالات الثلاث الأخرى مرتفع جدا .

إستنتاج عام :

أظهرت أغلب الحالات بشكل عام من خلال مقياس التفكير الإيجابي بأبعاده الخمسة عن نتائج مرتفعة حيث كانت مستوياتها تتراوح بين المرتفع إلى المرتفع جدا إلا أن الحالة دحمان سجل

مستويات متوسطة في بعد المشاعر الإيجابية وبعد مفهوم الذات الإيجابي ،وأما فيما يخص مستوياتهم في الفاعلية الذاتية فقد كانت متوسطة لدى الحالات الأربع ماعدا الحالة مليكة فقد سجلت مستوى مرتفع .

### 3. عرض نتائج القياس البعدي لمقياس التفكير الإيجابي والفاعلية الذاتية والتعليق

عليها:

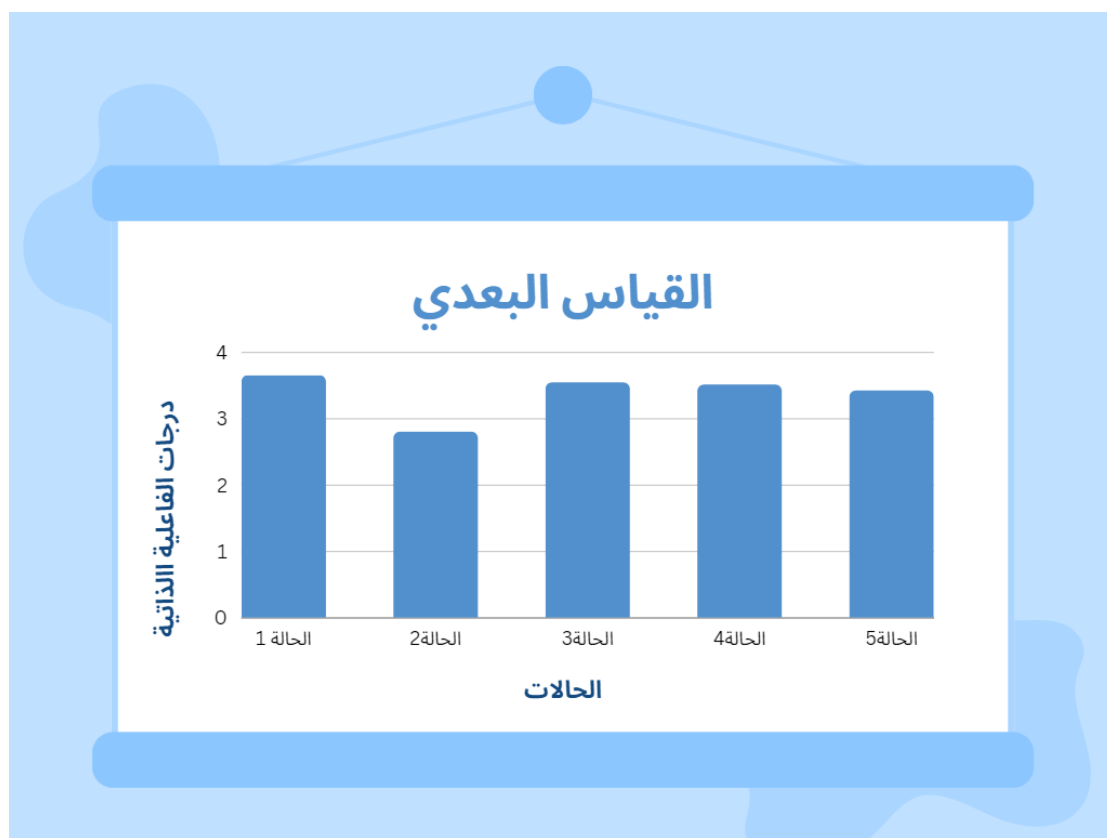
الحالات	مقياس الفاعلية الذاتية	مقياس التفكير الإيجابي
مراد	3.64 (مرتفع )	4.52 (مرتفع جدا )
دحمان	2.74 (متوسط )	4.02 (مرتفع )
مليكة	3.53 (مرتفع )	4.66 (مرتفع جدا )
خالد	3.51 (مرتفع )	4.42 (مرتفع جدا )
أحمد	3.42 (مرتفع )	4.56 (مرتفع جدا )

الجدول رقم (12) يمثل مستويات التفكير الإيجابي والفاعلية الذاتية للحالات في القياس

البعدي.

مما سبق نلاحظ أن الحالات قد تحصلوا في مقياس الفاعلية الذاتية على درجات تتراوح بين (2,74 و 3,64) ، حيث سجلت أربع حالات مستوى مرتفع من الفاعلية الذاتية بينما سجلت حالة واحدة مستوى متوسط من بينهم .

ويمكننا ملاحظة أداء حالات الدراسة والفروق بينهم من خلال المنحنى البياني التالي :

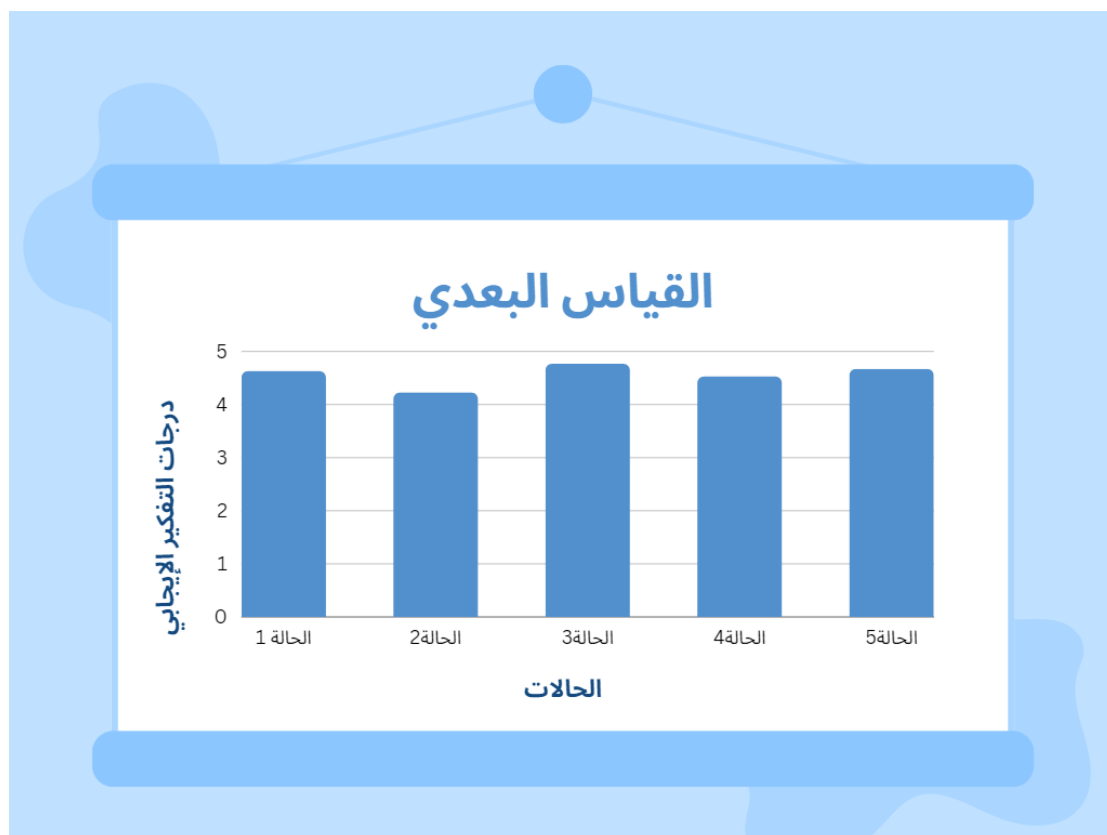


الشكل (12) يمثل منحنى بياني لمستوى الفاعلية الذاتية لدى الحالات في القياس البعدي.

نلاحظ من خلال الرسم البياني السابق أن أربع حالات عبرت عن مستوى مرتفع من الفاعلية الذاتية حيث كانت درجات إستجاباتهم في القياس البعدي تنتمي إلى المجال ذو المستوى المرتفع (3.26\_ 4) ، فكان الحالة مراد يمثل أعلى مستوى من بينهم بينما سجل الحالة دحمان مستوى متوسط وقد لمسنا ارتفاعا في درجاتهم عن القياس القبلي بعد تطبيق البرنامج .

وكذلك لاحظنا من نتائج الجدول رقم (12) لمقياس التفكير الإيجابي أن الحالات قد تحصلوا على درجات تتراوح بين (4.02 و 4.66) وهي درجات تنتمي إلى المجال (4.33\_ 5) الذي يمثل المستوى المرتفع جدا من التفكير الإيجابي في المجالات المحققة،

ويمكننا ملاحظة مستوى أداء الحالات الخمس والفوارق بينهم من خلال المنحنى البياني التالي :



الشكل رقم (13) يمثل منحنى بياني لمستوى التفكير الإيجابي للحالات في القياس البعدي .

نلاحظ من خلال الرسم البياني السابق أن الحالة دحمان سجل مستوى مرتفع من التفكير الإيجابي يقدر ب 4.02 ، فيما كان مستوى الحالات الأربع مرتفعا جدا لأن درجات استجاباتهم تنتمي للمجال ( 5- 4,33 ) .

كما يمكننا ملاحظة أداء حالات الدراسة على مقياس التفكير الإيجابي حسب كل بعد من خلال الجداول التالية على التوالي :

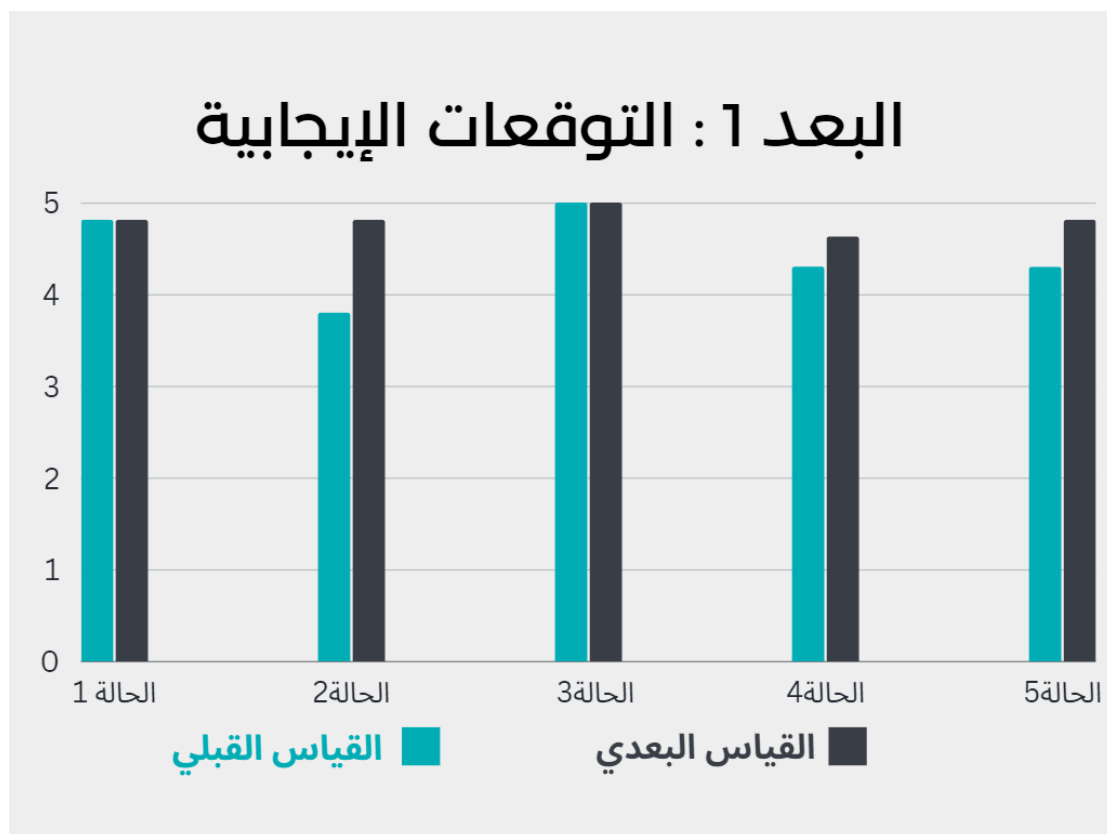
البعد الأول : التوقعات الإيجابية نحو المستقبل

المجالات المحققة	المتوسط الفرضي	مستوى الإستجابة	مجموع الاستجابات اعدد العبارات	الحالات
1.8_1 ضعيف جدا	$3 \geq$	مرتفع جدا	53/11=4.81	مراد
2.6_1.9 ضعيف		مرتفع جدا	53/11=4.81	دحمان
3.4_2.7 متوسط		مرتفع جدا	55/11=5	مليقة
4.32_3.5 مرتفع		مرتفع جدا	51/11=4.63	خالد
5_4.33 مرتفع جدا		مرتفع جدا	53/11=4.81	أحمد

الجدول رقم (13) يبين الدرجات التي تحصلت عليها الحالات في مقياس التفكير الإيجابي في

بعد التوقعات الإيجابية نحو المستقبل .





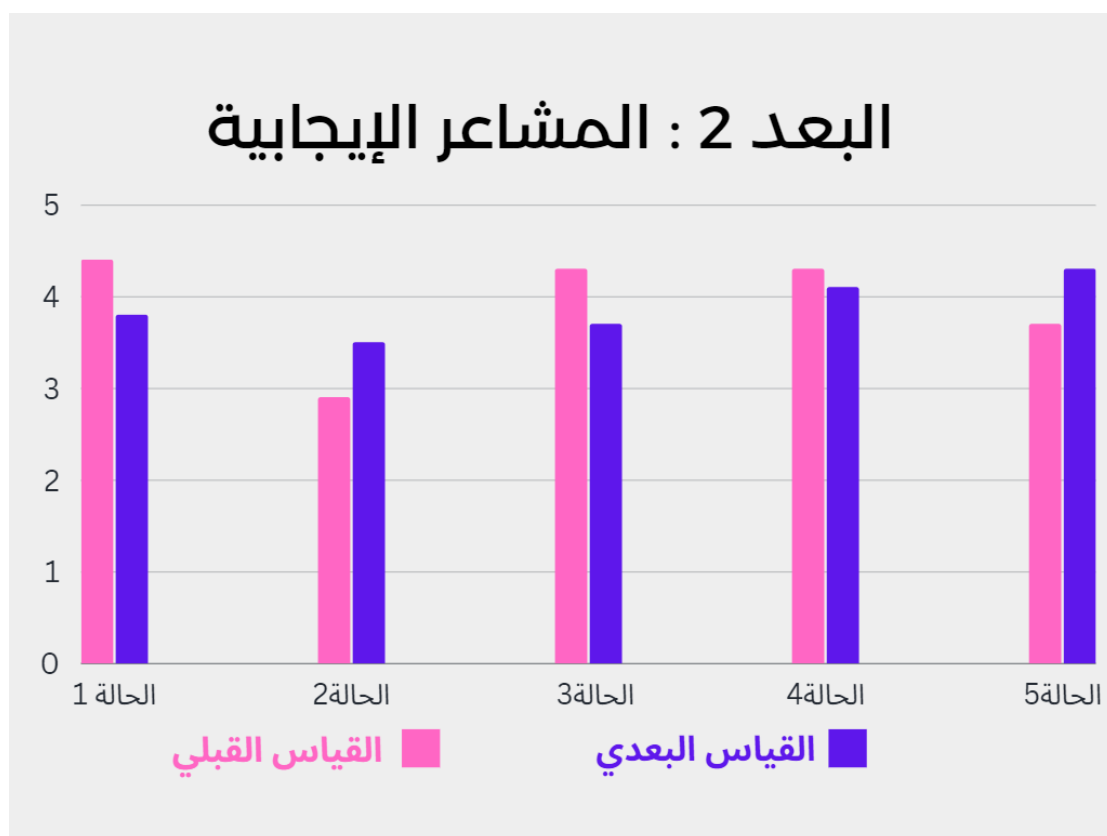
المنحنى البياني رقم (14) يمثل الفرق بين القياسين القبلي والبعدي في درجات الأداء على مقياس التفكير الإيجابي لبعده التوقعات الإيجابية.

من خلال النتائج السابقة الموضحة في الجدول والمنحنى البياني أعلاه نلاحظ أن درجات التوقعات الإيجابية لدى الحالات الخمس في القياس البعدي تتراوح بين ( 4.63 و 5 ) وكلها درجات تنتمي إلى المجال ( 4.33 \_ 5 ) الذي يشير إلى المستوى المرتفع جدا حيث سجلت الحالات الثلاث مراد ، دحمان وأحمد نفس القيمة التي تقدر ب ( 4.81 ) والحالة خالد قيمة (4.63) بينما سجلت مليكة أعلى مستوى بينهم وكلها قيم تنتمي إلى المجال المرتفع كما نلاحظ الفرق بين القياسين مما يعني أن توقعاتهم الإيجابية نحو مستقبلهم قد ارتفعت في القياس البعدي مقارنة بما كانت عليه في القياس القبلي .

البعد الثاني : المشاعر الإيجابية

المجالات المحققة	المتوسط الفرضي	مستوى الإستجابة	مجموع الاستجابات اعدد العبارات	الحالات
1.8_1 ضعيف جدا	$3 \geq$	مرتفع	38/10=3.8	مراد
2.6_1.9 ضعيف		متوسط	33/10=3.3	دحمان
3.4_2.7 متوسط		مرتفع	37/10=3.7	ملیكة
4.32_3.5 مرتفع		مرتفع	41/10=4.1	خالد
5_4.33 مرتفع جدا		مرتفع جدا	43/11=4.3	أحمد

الجدول رقم (14) يمثل مستوياتهم في بعد المشاعر الإيجابية .



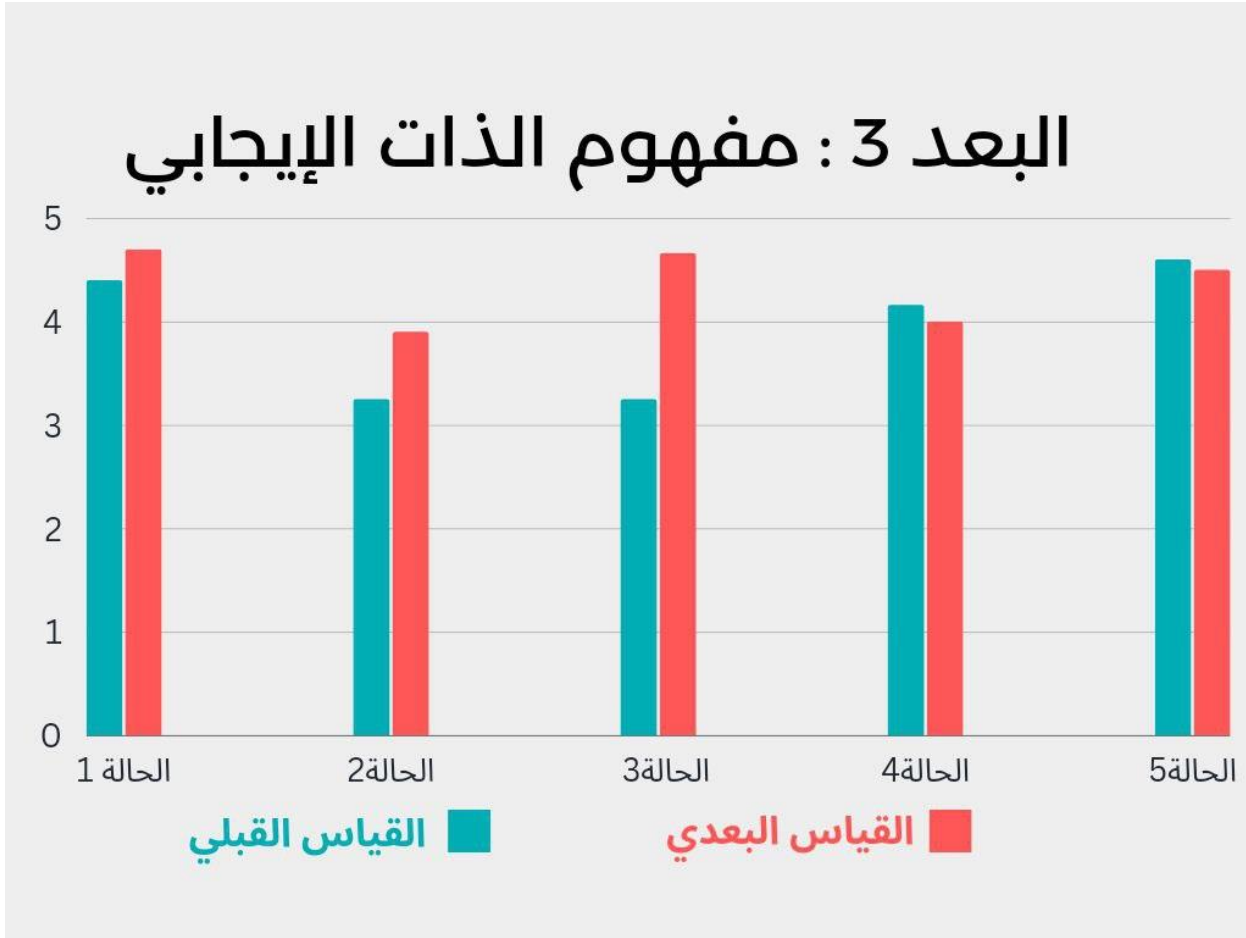
المنحنى البياني رقم (15) يمثل الفرق بين القياسين القبلي والبعدي في درجات الأداء على مقياس التفكير الإيجابي لبعده المشاعر الإيجابية.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول والمنحنى البياني أعلاه نلاحظ أن مستوى المشاعر الإيجابية لدى الحالات الخمس يتراوح بين ( 3.3 و 4.3 ) وهي قيم متباينة بين المستويات الثلاث حيث سجلت الحالات مراد ومليكة وخالد مستوى مرتفع من المشاعر الإيجابية وأما الحالة أحمد فلهذه مستوى مرتفع جدا بينما سجل الحالة دحمان مستوى متوسط كما نلاحظ الفرق بين القياسين فقد سجلت ارتفاعا عن حالتين فقط فيما انخفضت نتائج الحالات الثلاث الأخرى.

البعد الثالث : مفهوم الذات الإيجابي

المجالات المحققة	المتوسط الفرضي	مستوى الإستجابة	مجموع الاستجابات اعدد العبارات	الحالات
1.8_1 ضعيف جدا	$3 \geq$	مرتفع جدا	56/12=4.66	مراد
2.6_1.9 ضعيف		مرتفع	46/12=3.83	دحمان
3.4_2.7 متوسط		مرتفع جدا	56/12=4.66	مليكَة
4.32_3.5 مرتفع		مرتفع	48/12=4	خالد
5_4.33 مرتفع جدا		مرتفع جدا	54/12=4.5	أحمد

الجدول رقم (15) يمثل مستوياتهم في بعد مفهوم الذات الإيجابي.



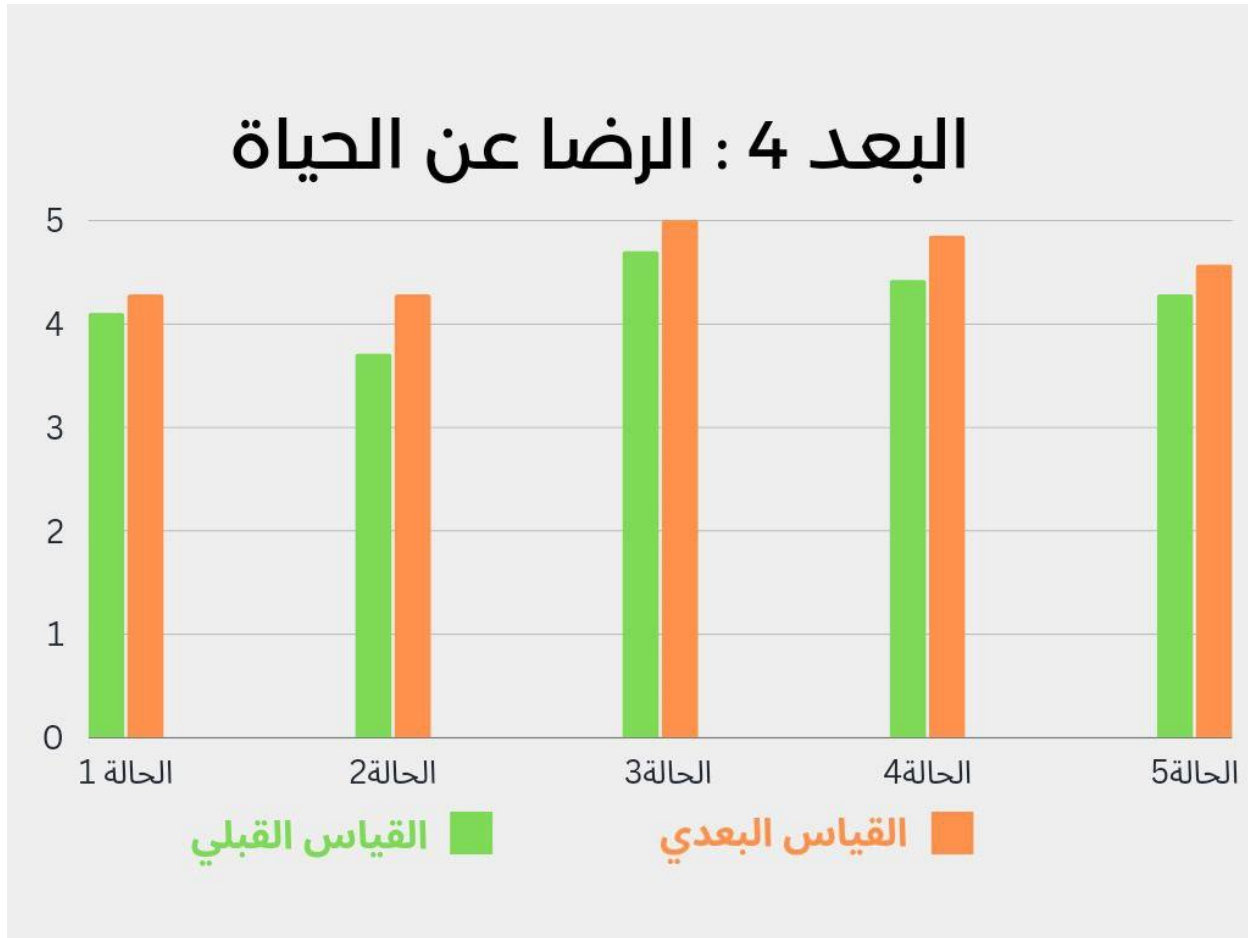
المنحنى البياني رقم (16) يمثل الفرق بين القياسين القبلي والبعدي في درجات الأداء على مقياس التفكير الإيجابي لبعده مفهوم الذات الإيجابي .

من خلال النتائج نلاحظ أن الحالات الخمس سجلوا مستوى مرتفع بشكل عام في مفهوم الذات الإيجابي حيث تراوحت بين (3.83 و 4.66) فكانت الحالات الثلاث مراد ومليكة وأحمد ذات مستوى مرتفع جدا بينما سجلت الحالتان دحمان وخالد مستوى مرتفع ويتضح لنا من خلال المنحنى البياني أن ثلاث حالات الأولى قد زاد فيها مستوى درجة هذا البعد فيما انخفضت الدرجة عند الحالتين.

البعد الرابع : الرضا عن الحياة

المجالات المحققة	المتوسط الفرضي	مستوى الإستجابة	مجموع الاستجابات اعدد العبارات	الحالات
1.8_1 ضعيف جدا	$3 \geq$	مرتفع جدا	$30/7=4.28$	مراد
2.6_1.9 ضعيف		مرتفع جدا	$30/7=4.28$	دحمان
3.4_2.7 متوسط		مرتفع جدا	$35/7=5$	مليكة
4.32_3.5 مرتفع		مرتفع جدا	$34/7=4.85$	خالد
5_4.33 مرتفع جدا		مرتفع جدا	$32/7=4.57$	أحمد

الجدول رقم (16) يمثل مستوياتهم في بعد الرضا عن الحياة .



المنحنى البياني رقم (17) يمثل الفرق بين القياسين القبلي والبعدي في درجات الأداء على

مقياس التفكير الإيجابي لبعء الرضا عن الحياة.

نلاحظ أن الحالات الخمسة سجلت مستوى مرتفع جدا فيما يخص الرضا عن الحياة في

القياس البعدي ومن خلال المنحنى البياني يتضح لنا أن مستوى رضا الحياة قد سجل

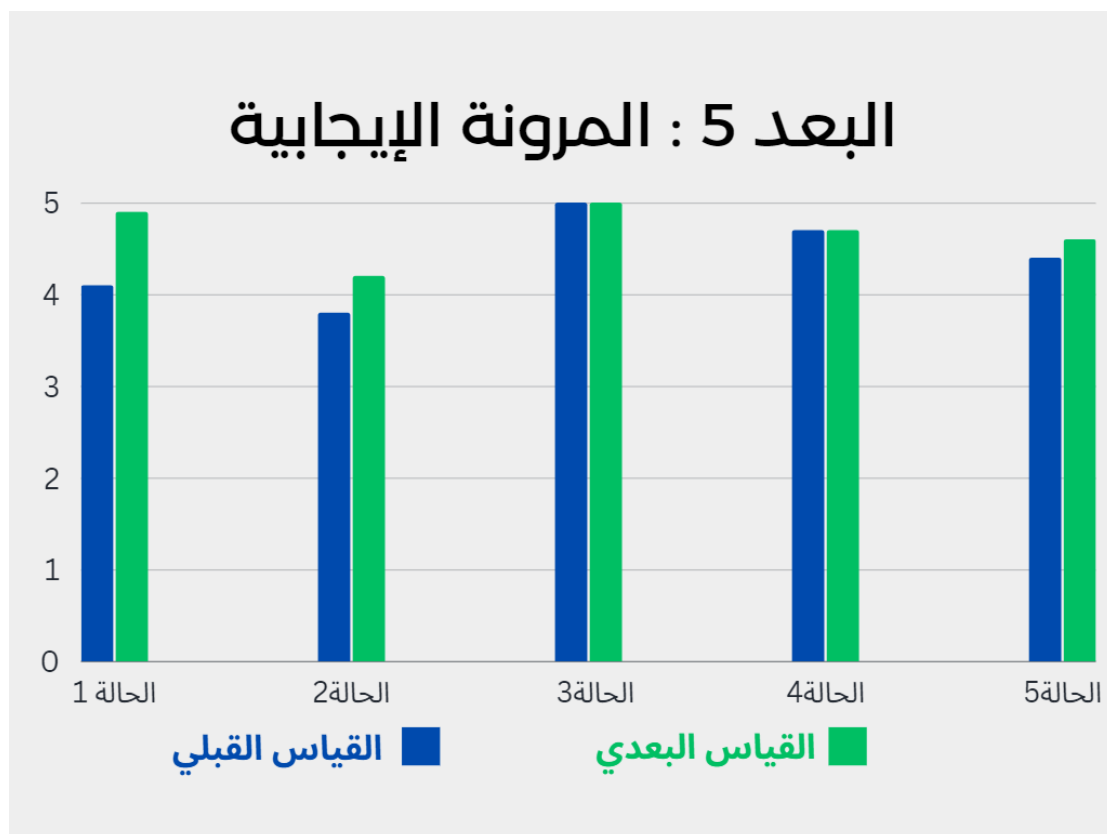
ارتفاعا في مستويات الحالات الخمس.

## البعد الخامس: المرونة الإيجابية

المجالات المحققة	المتوسط الفرضي	مستوى الإستجابة	مجموع الاستجابات اعدد العبارات	الحالات
1.8_1 ضعيف جدا	$3 \geq$	مرتفع جدا	49/10=4.9	مراد
2.6_1.9 ضعيف		مرتفع	42/10=4.2	دحمان
3.4_2.7 متوسط		مرتفع جدا	50/10=5	ملیكة
4.32_3.5 مرتفع		مرتفع جدا	47/10=4.7	خالد
5_4.33 مرتفع جدا		مرتفع جدا	46/10=4.6	أحمد

الجدول رقم (17) يمثل مستوياتهم في بعد المرونة الإيجابية .





المنحنى البياني رقم (18) يمثل الفرق بين القياسين القبلي والبعدي في درجات الأداء على مقياس التفكير الإيجابي لبعده المشاعر الإيجابية.

نلاحظ أن الحالة دحمان (2) سجلت مستوى مرتفع في المرونة الإيجابية فيما كان مستوى الحالات الأربع مرتفعا جدا وقد سجلت الحالات الثلاث ارتفاعا ملحوظا عما سجلوه في القياس القبلي ومع هذا فقد فمستوى الحاليتين مليكة وخالد لم تسجل أي زيادة في الدرجات المتحصل عليها في القياس البعدي .

#### إستنتاج عام :

أظهرت أغلب الحالات بشكل عام من خلال مقياس التفكير الإيجابي بأبعاده الخمسة نتائج مرتفعة جدا حيث لمسنا ارتفاعا في مستوى درجات الحالات في كل بعد فكانت مستوياتهم تتراوح بين المرتفع إلى المرتفع جدا إلا أن الحالة دحمان سجل مستوى متوسط للمرة الثانية من خلال القياس البعدي في بعد المشاعر الإيجابية وارتفع مستواه فيما يخص

مفهوم الذات الإيجابي الذي كان متوسطا في القياس القبلي ،وأما فيما يخص مستوياتهم في الفاعلية الذاتية فقد كانت مرتفعة إلا أن الحالة دحمان بقي في المستوى المتوسط مع ارتفاع طفيف في الدرجة ومن خلال الرسوم البيانية حول أداء الحالات وذلك حسب الأبعاد حيث شهدت الأبعاد الثلاث ( التوقعات الإيجابية ، الرضا عن الحياة والمرونة الإيجابية ) ارتفاعا في قيم القياس البعدي بينما حدث تراجع في المستوى لدى حالتين منهم من خلال الجدول التالي الذي يظهر النتائج التي تحصل عليها المتدربون في القياسين القبلي والبعدي لمقياس التفكير الإيجابي ومقياس الفاعلية الذاتية نلاحظ الفرق بين النتائج بعد تطبيق البرنامج.

الحالات	المقاييس	نتائج القياس القبلي	نتائج القياس البعدي
مراد	مقياس التفكير الإيجابي	مرتفع جدا (4.4)	مرتفع جدا (4.52)
	مقياس الفاعلية الذاتية	متوسط (3.24)	مرتفع (3.64)
دحمان	مقياس التفكير الإيجابي	مرتفع (3.5)	مرتفع (4.02)
	مقياس الفاعلية الذاتية	متوسط (2.64)	متوسط (2.74)
ملبكة	مقياس التفكير الإيجابي	مرتفع جدا (4.42)	مرتفع جدا (4.66)

مرتفع (3.53)	مرتفع (3.5)	مقياس الفاعلية الذاتية	خالد
مرتفع جدا (4.42)	مرتفع جدا (4.38)	مقياس التفكير الإيجابي	
مرتفع (3.51)	متوسط (3.1)	مقياس الفاعلية الذاتية	أحمد
مرتفع جدا (4.56)	مرتفع جدا (4.32)	مقياس التفكير الإيجابي	
مرتفع (3.42)	متوسط (3.18)	مقياس الفاعلية الذاتية	

الجدول رقم (18) يمثل نتائج القياسين القبلي والبعدي للحالات الخمسة في مقياس التفكير الإيجابي والفاعلية الذاتية .

نلاحظ من خلال النتائج المبينة في الجدول أن مستوى الحالات في كل من التفكير الإيجابي والفاعلية الذاتية قد ارتفع في القياس البعدي أي بعد تطبيق البرنامج التدريبي على الحالات .

## تحليل و مناقشة نتائج الدراسة:

من خلال دراستنا حاولنا الكشف عن مدى فاعلية برنامج تدريبي قائم على مهارات التفكير الإيجابي ومساهمته في رفع الفاعلية الذاتية لدى العمال في دراسة استكشافية لتحديد العوامل التي قد تؤثر على سير البرنامج التدريبي في تنميته للفاعلية الذاتية للعمال وكذا تقييم رضا المشاركين عنه وتوصياتهم لتحسينه حيث يعتبر من التفكير الإيجابي والفاعلية الذاتية أو كما تسمى أيضا الكفاءة الذاتية من المفاهيم الأساسية التي دعى إليها علم النفس الإيجابي كمحاولة منه جعل الإنسان يلقي الضوء على قدراته وإمكاناته بنظرة إيجابية ملؤها التفاؤل والرضا والسعي نحو الأفضل رغم وجود السلبية أحيانا كثيرة وهذا ما يمكنه من خوض غمار الحياة الشخصية والعملية وقد جمعت دراسات عدة بين هاذين المتغيرين لوجود علاقة وطيدة بينهما نذكر منها دراسة مهريّة الأسود ( 2021 ) التي سعت من خلالها للتعرف على طبيعة العلاقة بين التفكير الإيجابي والكفاءة الذاتية كمنبئات للتدفق النفسي وهذا الأخير يعد من المتغيرات النفسية المهمة في علم النفس الإيجابي إذ يرتبط بتوقع النتائج الإيجابية والإستبشار بالمستقبل إضافة إلى إقترانه بالإحساس بالقدرة والفاعلية الشخصية ومن هنا دعت الحاجة إلى هذه الدراسة بهدف معرفة مدى فعالية التدريب على مهارات التفكير الإيجابي ومساهمته في رفع الفاعلية الذاتية لذلك قمنا بتطبيق البرنامج على خمس حالات من جنسين مختلفين أربع ذكور وأنثى واحدة والذين تتراوح أعمارهم بين (40 و 50 سنة) ومستوى خبرتهم (من 8 إلى 23 سنة) يعملون في مصالح مختلفة في مؤسسة واحدة ويخضعون لنفس بيئة العمل وسنحاول الإجابة عن تساؤلات الإشكالية من خلال مناقشة النتائج وتفسيرها .

## 4. تحليل ومناقشة نتائج التساؤل الفرعي الأول:

ينص التساؤل على : " ما مستوى التفكير الإيجابي والفاعلية الذاتية لدى العمال قبل تطبيق البرنامج " .

من خلال النتائج المتحصل عليها بتطبيق مقياسي التفكير الإيجابي والفاعلية الذاتية في القياس القبلي اتضح أن مستوى التفكير الإيجابي لدى الحالات مرتفع كما أنه تبين لنا من خلال المقابلات الشخصية مع الحالات أنه متباين لديهم حسب المواقف والحالات المزاجية والإنفعالية التي يمرون بها وكذلك الحالة النفسية التي يكونون عليها أثناء تطبيق المقياس عليهم إذ نلاحظ أنهم يتمتعون بقدر لا بأس به من التفكير الإيجابي وهو متباين لدى الحالات وذلك تقديرا للدرجات التي تحصلوا عليها في أبعاد التفكير الإيجابي فمثلا سجل أحد الحالات مستوى متوسط في المشاعر الإيجابية مما أثر بدوره على مستوى الفاعلية لديه وقد كانت متوسطة أيضا وكذلك بالنسبة للحالات الأخرى فحسب نظرية التوسع والبناء يرى فريدريكسون أن الانفعالات الإيجابية ذات طبيعة توسيعية فهي توسع نطاق التفكير لدى الناس كما أنها تبني مواردهم الشخصية المستدامة إذ أن الانفعالات الإيجابية توسع مجال الرؤية والخيارات والقرارات والبدائل السلوكية وأن الاهتمام بالانفعال الإيجابي يحفز الاستكشاف والانفتاح على معطيات جديدة وتجارب متزايدة مما يؤدي إلى توسع مدى الذات ومن خلال خبرات الانفعال الإيجابية يطور الناس ذواتهم ويصبحون أكثر ابداعا ومعرفة ومرونة استيعابية واندماجا اجتماعيا وصحة نفسية . (بوضياف نوال، 2021: 293)

وكذلك أشار باندورا (1995) إلى أن الفاعلية الذاتية يظهر تأثيرها جليا من خلال أربع عمليات أساسية من بينها العمليات الإنفعالية والوجدانية حيث تؤثر إعتقادات فاعلية الذات في كم الضغوط والإحباطات التي يتعرض لها الأفراد في مواقف التهديد كما تؤثر على مستوى الدافعية حيث يعتقدون أن المهام تفوق قدراتهم ، وسوف يؤدي ذلك بدوره إلى زيادة مستوى القلق

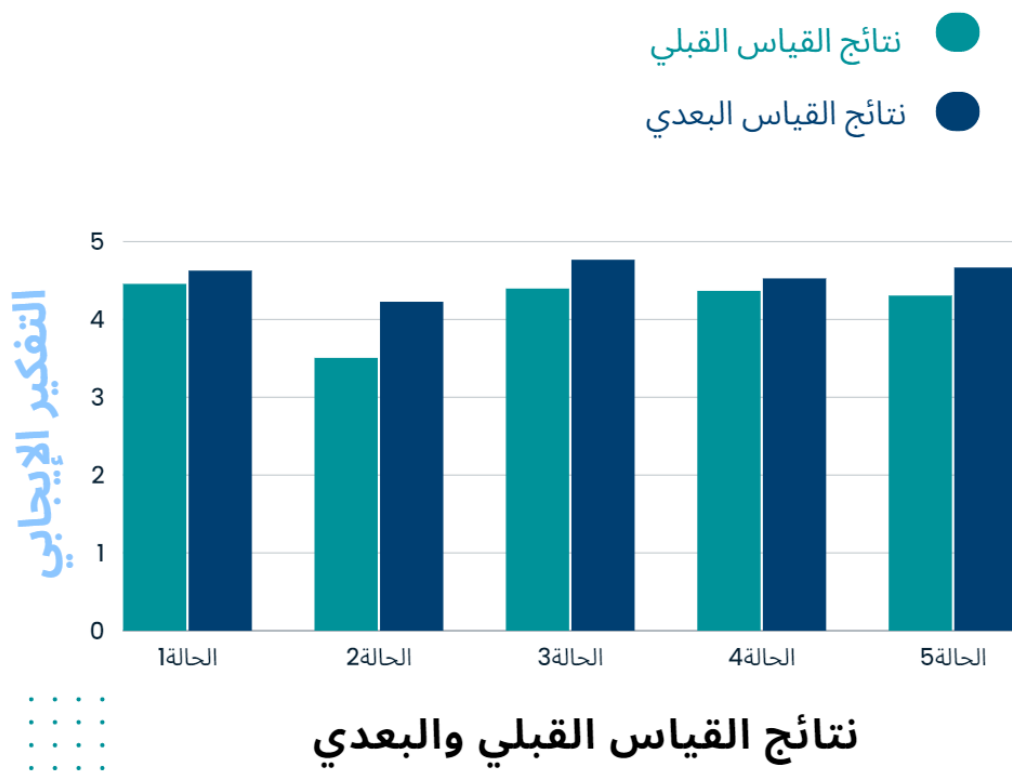
لإعتقادهم بأنه ليس لديهم القدرة على إنجاز تلك المهمة ، كما أنهم أكثر عرضة للإكتئاب بسبب طموحاتهم غير المنجزة وإحساسهم المنخفض بفاعليتهم الإجتماعية ، وعدم قدرتهم على إنجاز الأمور التي تحقق الرضا الشخصي.(طارق عبد الرؤوف ، 2018 : 164 )

ومما سبق نجد أن مستوياتهم جيدة في التفكير الإيجابي ولكنها متوسطة في الفاعلية الذاتية وذلك لعدة اعتبارات نذكر منها الفترة التي كانوا يمرون بها وتأثرهم بالإجهاد حيث كانت فترة إجازات جماعية فكان أغلب الفريق في كل مصلحة في إجازة مما زاد من أعبائهم المهنية ومرورهم بالضغط وهذا ما أثر على مستويات الفاعلية رغم أن لديهم تفكير إيجابيا لكن البيئة كذلك تلعب دورا جوهريا في الدافعية نحو أسلوب تفكير إيجابي عال يساهم في رفع الفاعلية الذاتية ولذلك عملنا من خلال هذا البرنامج التدريبي على تدريب المشاركين على تعلم مهارات التفكير الإيجابي وتفعيله في الحياة اليومية والمهنية لتجاوز مواقف الضغط والإجهاد النفسي .

### 5. تحليل ومناقشة نتائج التساؤل الفرعي الثاني:

ينص التساؤل على: " هل توجد فروق بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي للتفكير الإيجابي والفاعلية الذاتية ؟ "

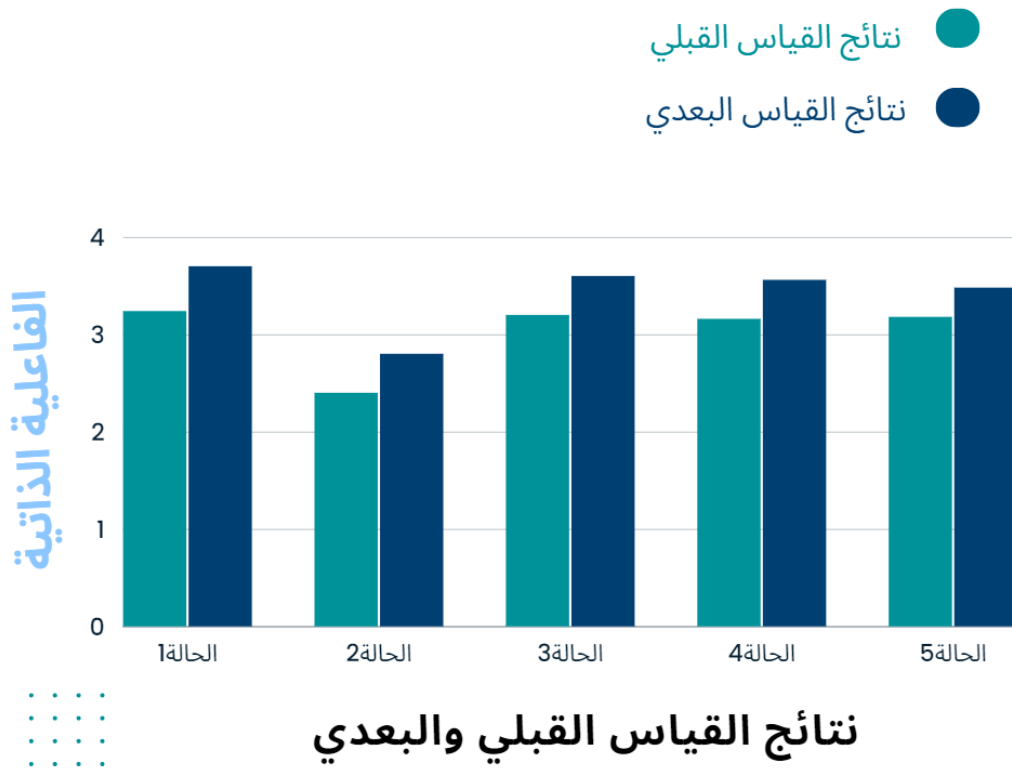
وللإجابة عن هذا نلاحظ أداء المتدربين الخمس على مقياس التفكير الإيجابي من خلال الرسم البياني التالي :



المنحنى البياني رقم (19) يبين الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للحالات في مقياس التفكير الإيجابي .

من خلال النتائج التي تظهر في المنحنى البياني يتضح جليا أن هناك ارتفاعا وزيادة في مستوى التفكير الإيجابي لصالح القياس البعدي .

وكذلك يمكننا ملاحظة أداء الحالات الخمس على مقياس الفاعلية الذاتية من خلال المنحنى ال  
بياني التالي :



المنحنى البياني رقم (20) يبين الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للحالات في مقياس الفاعلية الذاتية .

مما سبق يمكن تفسير هذه النتائج التي تدل على تحسن أفراد المجموعة التجريبية في التطبيق المباشر على مقياس التفكير الإيجابي إلى أثر البرنامج التدريبي الذي تم تطبيقه على المتدربين والذي ساهم بشكل مباشر في تنمية مهارات التفكير الإيجابي لدى العمال ، وتتفق هذه النتائج مع الدراسات السابقة في أن البرامج التدريبية تنمي التفكير الإيجابي لدى الأفراد الذين خضعوا للبرنامج التدريبي وتدريبوا على مهاراته ومنها دراسة الخولي (2014) التي أكدت على إمكانية التدريب على مهارات التفكير الإيجابي في إخضاع المجموعة التجريبية لجلسات برنامج تدريبي والذي يظهر تحسنا في مستوى التفكير الإيجابي لدى



أفراد المجموعة التجريبية ، وكذلك دراسة العنزي (2007) التي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي لمقياس التفكير الإيجابي للمجموعة التجريبية لصالح الإختبار البعدي وقد عبر المتدربون عن إعجابهم بالبرنامج من ناحية المعلومات الجديدة والأنشطة والعمل على تنفيذ الجلسات باهتمام رغم وجود إزدحام في أوقات العمل لدى الموظفين كما أنهم أشاروا إلى ضرورة وجود مثل هذه الدورات في مؤسسة سونالغاز .

ويمكن تفسير تحسن أداء المتدربين على مقياس الفاعلية الذاتية في القياس البعدي إلى أثر التدريب على مهارات التفكير الإيجابي في رفع الفاعلية الذاتية لدى العمال وتتفق هذه النتائج مع الدراسات السابقة فقد أشارت دراسة حسن (2018) إلى أن التدريب على التفكير الإيجابي يزيد من الفاعلية الذاتية كما أسفرت بعض الدراسات كدراسة (shahbazzadegan et al,2013) والتي أظهرت نتائجها تأثير تعليم التفكير الإيجابي والذكاء الإنفعالي في تعزيز الصحة العقلية والكفاءة الذاتية العامة وكذلك قام أستاذ علم النفس التعليمي رمضان علي ( 2018 ) قبل ذلك بالتحقق من فعالية برنامج تدريبي قائم على التفكير الإيجابي في تنمية الكفاءة الذاتية المدركة وأثره في المعتقدات المعرفية لدى طلاب الجامعة وتوصلت نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي والقياس البعدي لصالح القياس البعدي على مقياس الكفاءة الذاتية المدركة ، وهذا ما توصلت إليه دراستنا الحالية في أن الفاعلية الذاتية قد ارتفعت في القياس البعدي وذلك بعد تطبيق البرنامج القائم على مهارات التفكير الإيجابي إذ أن زيادة القدرة على تعلم تقدير الذات والمفهوم الإيجابي لها وللقدرات والإمكانيات ورفع التوقعات الإيجابية نحو المستقبل رغم الظروف الصعبة أحيانا وكذلك تعلم المرونة الإيجابية يجعل المتدرب قادرا على معرفة إمكانياته والثقة فيها والسعي لإستعمال تلك الإمكانيات استعمالا أمثل إنطلاقا من تفعيل طاقاته وقدراته في مكانها الصحيح يزيد من الفاعلية الذاتية ورفع مستوى الأداء والإنتاجية في العمل .

## 6. تحليل ومناقشة نتائج التساؤل الرئيسي ومناقشته:

ينص التساؤل الرئيسي على " ما مدى فعالية التدريب على مهارة التفكير الإيجابي في رفع الفاعلية الذاتية لدى عمال مؤسسة سونالغاز؟ " .

وللإجابة على هذا التساؤل نستدل من النتائج السابقة أن البرنامج التدريبي أثبت فعاليته فقد إرتفع مستوى مهارات التفكير الإيجابي لدى العمال بعد أن تم تطبيق البرنامج عليهم ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء المنظومة الإيجابية التي تكون منها البرنامج التدريبي المقدم لأفراد المجموعة التجريبية ، حيث تضمن عددا من الإستراتيجيات المتمثلة في إستراتيجيات التفكير الإيجابي وإستراتيجيات التدريب الجمعي وكذلك تقنيات من العلاج السلوكي المعرفي والعقلاني الإنفعالي التي تساعد العمال على إكتساب مهارات إيجابية من خلال زيادة القدرة على تحمل المسؤولية والنظرة المتفائلة والشعور بالرضا عن الحياة وتعلم إستراتيجيات حل المشكلات وإتخاذ القرار وكذلك تقبل الإختلاف عن الآخرين والتعايش والتكيف الإيجابي مع الظروف الصعبة وبالتالي ارتفعت الدرجة الكلية للتفكير الإيجابي لديهم مما رفع مستوى الفاعلية الذاتية لديهم ، ويمكن كذلك تفسير هذه النتائج بالقول أن تنوع المهارات التي شملها البرنامج والتي تمثلت في ثمانية مهارات أساسية للتفكير الإيجابي وكذلك إهتمام المتدربين وحضورهم للجلسات وسعيهم للتعلم قد أدى إلى إرتفاع متوسطات درجاتهم في كل من مقياس التفكير الإيجابي ومقياس الفاعلية الذاتية في القياس البعدي مقارنة بما كانت عليه في القياس القبلي وهذا يؤكد أن البرنامج قد زاد من دافعيتهم نحو التفكير الإيجابي حيث وفر لهم البرنامج معلومات ومعارف جديدة كانت كفيلة بتحسين مهارات التفكير الإيجابي وبالتالي زيادة إحساسهم بفاعليتهم الذاتية ومعرفة قدراتهم وإمكانياتهم وحشد جهودهم لأجل نتائج إيجابية ومثمرة في مجال عملهم وذلك من خلال العمل ضمن مجموعة والتفاعل الإيجابي مع بعضهم البعض في جلسات البرنامج وعليه فإنه يمكننا القول أن البرنامج التدريبي قد حقق فعاليته المرجوة منه.

خلاصة النتائج العامة :

توصلت الدراسة إلى أن للتدريب على مهارات التفكير الإيجابي فعالية في رفع مستوى الفاعلية الذاتية للعمال حيث أظهرت النتائج الكمية الناتجة عن تطبيق القياسين القبلي والبعدي لمقياس التفكير الإيجابي بأبعاده الخمسة و مقياس الفاعلية الذاتية أن استخدام البرنامج التدريبي مع العمال يؤدي إلى تنمية مهارات التفكير الإيجابي والتي تساعدهم بدورها في رفع وزيادة فاعليتهم الذاتية .

خاتمة

### خاتمة:

وفي ختام هذه الدراسة يمكن القول أن التفكير الإيجابي من الأساسيات التي يحتاجها الفرد من أجل تحقيق نجاحه المهني والشخصي فهو يشير إلى القدرة على النظر للجانب الإيجابي من الأمور، ورؤية الوجه المشرق في الظروف الصعبة، والتركيز على الفرص والحلول بدلا من المشكلات والعقبات إذ يتمثل تأثير التفكير الإيجابي في الحياة بشكل عام في الماضي قدما والحث عن الفرص الجيدة والعمل على تحسين أوجه الإقتدار البشري للإنسان والثقة فيما يمتلك من قدرات وكذلك حشد جهوده لأجل تحقيق مستوى عال من جودة الحياة الإجتماعية والمهنية ، وينصح سليجمان وبترسون بتبني التفكير الإيجابي الذي يساعد الفرد على تخطي الفشل وتحمل التحديات المختلفة ، كما ويساهم التفكير الإيجابي في رفع الفاعلية الذاتية بالقدرة على تغيير رؤية الفرد للأمور، وزيادة الثقة بالنفس، وتحسين الحالة النفسية بشكل عام ونتيجة لذلك، يكون لهذا التفكير تأثير إيجابي على أداء العمال، حيث يمكن للتفكير الإيجابي المساعدة في تحسين و تعزيز قدراتهم على الشعور بفاعليتهم الذاتية فيكونوا قادرين على الإستعداد لتحمل المسؤولية وحل المشكلات بأساليب أكثر عقلانية وفاعلية من خلال تدريبهم على مختلف المهارات اللازمة خصوصا مهارات التفكير الإيجابي التي تزيد من قدرة العامل على التكيف مع المواقف المختلفة واكتساب مناعة نفسية ضد الضغوطات والظروف الصعبة .

### التوصيات والإقتراحات:

من خلال النتائج المتحصل عليها من دراستنا الحالية والتي أثبتت وجود فاعلية للتدريب على مهارات التفكير الإيجابي في رفع مستوى الفاعلية الذاتية لدى العمال و كذلك نظرا لأهمية التدريب للمؤسسات والشركات في تحسين فاعليتهم في أداء مهامهم الوظيفية بشكل أفضل يمكن وضع إقتراحات كالتالي :

إجراء المزيد من الدراسات التجريبية للتأكد من إمكانية تطبيق البرامج التدريبية ومدى فعاليتها وأثرها في تحسين مستوى الفاعلية الذاتية والآداء والإنتاجية مع إختيار عينة أكبر وتطبيق البرنامج في مدة زمنية مناسبة مع ضرورة تقديم الإدارة للدعم اللازم لسير جلسات التدريب بشكل أفضل مع تخصيص وقت مناسب للعمال خارج أوقات العمل مع إختيار أدوات قياس مناسبة وأكثر موضوعية لضمان نتائج دقيقة ونقترح في ظل ذلك أسلوب الإسقاط الفلمي لنور الدين طوالي .

عقد دورات تدريبية للتدريب على مهارات التفكير الإيجابي في المؤسسات بشكل دوري وعلى مدى السنة لتحقيق نتائج أكثر دقة وفعالية نظرا لما لها من أهمية في تكوين تصورات إيجابية لدى العمال حول أنفسهم وحول البيئة التنظيمية التي يعملون بها .

ضرورة التدريب المستمر من خلال ورشات عمل تطبيقية بإستخدام إستراتيجيات لتعليم وتزويد العمال بمهارات التفكير الإيجابي ومختلف المهارات التي يطلبها سوق العمل حاليا وكذلك تنسيق جهود المؤسسات والشركات والجامعة لعقد ندوات وبرامج تعمل على ذلك .

ضرورة توفير مكتب أخصائي نفسي أو فريق من الأخصائيين النفسيين في شركة سونالغاز ومختلف الشركات والمؤسسات وتوفير المتابعة النفسية فيها لما لها من أهمية قصوى في الحفاظ على صحة نفسية عالية للعامل في ظل ضغوطات العمل ومختلف المشاكل النفسية التي يعانونها لتحسين مهاراتهم في التعامل مع الضغوطات ومشكلات العمل.

# قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

1. أبو أسعد أحمد عبد اللطيف، رياض عبد اللطيف الأزيادة (2015). الأساليب الحديثة في الإرشاد النفسي والتربوي، مركز دبيونو لتعليم التفكير للنشر والتوزيع .
2. أبو العطا منذر يوسف ( 2017 ). فاعلية الذات و التفكير الإيجابي وعلاقتها بالدعم النفسية الإجتماعي لدى الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية الحركية في محافظات غزة ، درجة الماجستير بالصحة النفسية .
3. أبو زعيزع عبد الله (2008) . مفاهيم في الصحة النفسية ، دار الأكاديميون للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، الأردن .
4. أبو طير هناء محمود (2020). التفكير الإيجابي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مديرية التربية ضواحي القدس ، مذكرة ماجستير في الإرشاد التربوي من كلية الدراسات العليا في جامعة الخليل .
5. أبو هشيش سامر تيسير عبد الله (2018). مستوى جودة الحياة وعلاقتها بفاعلية الذات لدى مقدمي الخدمات النفسية والإجتماعية ، درجة الماجستير في التوجيه و الإرشاد النفسي بكلية الدراسات العليا والبحث العلمي في جامعة الخليل .
6. إدوارد دي بونو (2001). قبعات التفكير الست، ترجمة خليل الجيوس، دار المجمع الثقافي للنشر والتوزيع ، أبوظبي .
7. اسليم يوسف فهمى ( 2017 ). التفكير الإيجابي و علاقته بالتنظيم الإنفعالي لدى عينة من خريجي الجامعات الفلسطينية، درجة الماجستير في الصحة النفسية المجتمعية بكلية التربية في الجامعة الإسلامية بغزة .



8. الأسود مهريّة (2020). التفكير الإيجابي والكفاءة الذاتية كمنبئات التدفق النفسي، أطروحة دكتوراه الطور الثالث ، تخصص إرشاد وتوجيه ، جامعة لخضر الوادي.
9. إلياس طارق فؤاد ( 2017 ). الوصول إلى خط النهاية ، مركز الخبرات المهنية للإدارة للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، القاهرة .
10. بن جلول نبيل والهاشمي لوكيا ( 2018 ). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتفكير الإيجابي . العدد 35 سبتمبر 2015 مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية
11. بن عيشة حياة ، سميرة ركزة ( 2020 ). التفكير الإيجابي وعلاقته بجودة الحياة لدى التلاميذ مرتفعي ومنخفضي الدافعية للإنجاز ، مجلة العلوم النفسية والتربوية، المجلد 6 ، العدد 3 .
12. بن مريجة مصطفى (2014). القلق وعلاقته بفاعلية الذات لدى تلاميذ السنة الثالثة من التعليم الثانوي ، جامعة عد الحميد ابن باديس مستغانم .
13. بوضياف نوال ( 2021 ). التفكير الإيجابي في مواجهة الشائعات الإلكترونية لدى طلبة الجامعة في ظل أزمة جائحة كورونا ، مجلة المرشد المجلد 11 ، العدد 2 .
14. بوعطيط جلال الدين ، سناني لبنى ( 2022 ). فاعلية الذات الإبداعية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العمال ، مجلة هيرودوت للعلوم الإنسانية والاجتماعية ، المجلد 6 ، العدد2.
15. بوناب مريم، نوال بوسعيد (2020). المساندة الإجتماعية وعلاقتها بفاعلية الذات لدى الأساتذة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس ، تخصص علم النفس العيادي ، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي - .
16. بيفر فيرا (2011). التفكير الإيجابي، مكتبة جريب للنشر والتوزيع ، الطبعة الثامنة، المملكة العربية السعودية .

17. تيتة سارة ، صفاء عطاء الله (2017). علاقة فاعلية الذات بقلق الإمتحان لدى تلاميذ 3ثانوي ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية ، تخصص إرشاد و توجيه ، جامعة الشهيد حمة لخضر ، الوادي.
18. جابر عبد الحميد جابر ( 1990). نظريات الشخصية ( البناء ، الديناميات ،النمو، طرق البحث ، التقويم) ، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع ، القاهرة .
19. حبيب مجدي عبد الكريم (1995). دراسات في أساليب التفكير ، مكتبة النهضة المصرية للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، مصر .
20. حجات عبد الله إبراهيم (2010). عادات العقل و الفاعلية الذاتية ، دار جليس الزمان للنشر و التوزيع ، عمان.
21. حجازي جولتان حسن ( 2013 ). فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية ، المجلة الأردنية في العلوم التربوية ، مجلد 9 ، العدد4.
22. حجازي مصطفى (2012). إطلاق طاقات الحياة ( قراءات في علم النفس الإيجابي)، دار التنوير للطباعة والنشر والتوزيع ، بيروت لبنان .
23. الخفاف إيمان عباس (2013). الذكاء الإنفعالي، دار المناهج للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى، عمان الأردن .
24. خير منى، بوشعالة صارة ، زرقاوي يسرى (2018). التفكير الإيجابي و علاقته بالطموح الأكاديمي لدى طلبة جامعة المسيلة ، مذكرة لنيل شهادة الليسانس في شعبة علوم التربية ، تخصص إرشاد و توجيه ، جامعة محمد بوضياف المسيلة .
25. خيربي أسامة (2014). تطوير الذات، إداريا ، أكاديميا ، إجتماعيا، دار الراية للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، الأردن عمان .

26. دخيل بن عبد الله الدخيل الله (2014). **المهارات الإجتماعية** ، مكتبة العبيكان للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، المملكة العربية السعودية الرياض .
27. دودو صونيا (2017). **الفاعلية الذاتية وعلاقتها بالتوافق النفسي في ضوء متغيري التفاؤل والتشاؤم لدى الفريق الشبه طبي** ، أطروحة معدة لنيل شهادة دكتوراه (ل.م.د ) في علم النفس المرضي المؤسساتي ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة .
28. الرخيص مها محمد (2017). **أبعاد ومكونات الرضا الوظيفي لدى العاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي، العدد الاول ، المجلد الاول مارس 2017 مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية.**
29. رزوقي رعد مهدي، جميلة عيدان سهيل (2018). **التفكير وأنماطه**، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع ، الطبعة الثانية ، بيروت لبنان .
30. رمضان منال حسن (2016). **استراتيجيات التعلم النشط** ، دار الرمال للنشر والتوزيع
31. الروايحة بدرية محمد يوسف (2016). **التوافق المهني و علاقته بالفاعلية المدركة، رسالة ماجستير مقدمة لإستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجيستر في الإرشاد والتوجيه ، جامعة نزوى ، عمان.**
32. زربيي أحلام (2018). **الفاعلية الذاتية وعلاقتها بالأداء المهني**، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم في علم النفس العمل و التنظيم ، جامعة وهران 2.
33. زهراوي مريم (2017). **دلالات وأبعاد الرضا الوظيفي، العدد 13 مجلة الباحث الاجتماعي .**
34. زيتلمان زينر، إبتسام الخضراء ( 2022). **الحرية المالية، العنكبوت للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى ، الرياض .**

35. السامرائي نبيهة صالح ( 2017 ). علم النفس السياحي، دار زهران للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان .
36. السبعي سلمى محمد وليد (2017). فاعلية برنامج تدريبي قائم على مهارات التفكير الإيجابي في تحسين مستوى الضبط الداخلي ، جامعة دمشق ، كلية التربية .
37. سعودي كريمة (2022). التفكير الإيجابي و علاقته بالفاعلية الذاتية لدى طلبة جامعة الجزائر 2 ، المجلد 7 ، العدد 3 .
38. السلاموني سهام أحمد (2020). استراتيجيات تنمية التفكير الإيجابي لدى الكفيف والأصم، القاهرة .
39. سهيل يوسف ولاء ( 2015 ). فاعلية الذات وعلاقتها بالمسؤولية الإجتماعية، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم النفس العام ، جامعة دمشق.
40. السيد عبد الله حنان موسى ( 2020 ). أثر تفاعل التفكير الإيجابي و الإتزان الإنفعالي في التنبؤ في الكفاءة الذاتية المهنية، مجلة كلية التربية ، جامعة عين شمس ، العدد 44 ، الجزء الثالث .
41. السيد محمد سالم وآخرون (2020). الضغوط النفسية وكبار السن، ماستر للنشر والتوزيع.
42. الشركسي أحمد صابر، أحمد عمرو وعبد الله، راقية جلال الدويك (2022). مصنف وايلي في علم النفس الإيجابي الإكلينيكي، الأنجلو المصرية للنشر والتوزيع .
43. العازمي محمد حمود صالح مويهان (2017). التفكير الإيجابي لدى الأطفال، المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال ، المجلد 3 ، العدد 3 .

44. عبد الرؤوف طارق (2018). مفهوم وتقدير الذات ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، القاهرة .
45. عبد الفتاح محمد أمال جمعة (2015). مهارات التفكير رؤية معاصرة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى ، الإمارات .
46. العتوم عدنان يوسف و آخرون (2011). علم النفس التربوي النظرية والتطبيق، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان .
47. العتوم عدنان يوسف وآخرون (2013). تنمية مهارات التفكير نماذج نظرية وتطبيقات عملية، دار المسيرة للنشر والتوزيع و الطباعة ، الطبعة الرابعة .
48. العتوم عدنان يوسف، عبد الناصر زياب الجراح ، موفق بشارة (2013) تنمية مهارات التفكير ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، الطبعة الرابعة ، عمان .
49. عسكر سهيلة عبد الرضا ، ياسمين علوان كريم، الإبداع الإنفعالي وعلاقته بالتفكير الإيجابي لدى طلبة الجامعة ، العدد 28 ، الجزء 2 ، الجامعة المستنصرية.
50. علا عبد الرحمن على محمد (2013). فاعلية برنامج تدريبي لإكساب بعض أبعاد التفكير الإيجابي لدى الملمات برياض الأطفال و تأثيره على جودة الحياة لديهن ، مجلة العلوم التربوية ، العدد 4 .
51. علي نور ايمان عادل (2021). التفكير الإيجابي أهدافه و نظرياته و أبعاده ، بحث تكميلي من متطلبات الحصول على درجات الماجستير في التربية .
52. عوض أحمد علي (2019). التفكير الإيجابي وعلاقته بأسلوب حل المشكلات وبتوجهات أهداف الإنجاز لدى طلبة جامعة الأزهر بغزة ، ماجستير في علم النفس من كلية التربية .

53. غنامي سناء، حفاري لطيفة (2022). تأثير الثقافة التنظيمية على الفاعلية الذاتية لدى الأساتذة الجامعيين، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم إجتماع عمل وتنظيم ، جامعة أحمد دراية، أدرار .
54. الفار خالد المختار ( 2016 ). سيكولوجية العلاقة بين مفهوم الذات والأمن النفسي لدى متعاطي المخدرات ، مكتبة جزيرة الورد للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، القاهرة .
55. الفرحتي السيد محمود (2009) .العجز المتعلم سياقاته و قضاياها التربوية و الإجتماعية ، مكتبة الأنجلو المصرية للنشر والتوزيع ، القاهرة .
56. فقيري رانيا إبراهيم الحاج (2017) .التفكير الإيجابي و علاقته بالأداء المهني لدى موظفي بنك أم درمان أبو ظبي بولاية الخرطوم ، بحث مقدم إلى جامعة الخرطوم لنيل درجة ماجستير الآداب في علم النفس .
57. فنتزلا سكوت دبليو، ( 2003 ) . قوة التفكير الإيجابي في الأعمال ، مكتبة العبيكان للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، الرياض .
58. كعبوش حنان، سارة زريمش (2019). مركز الضبط وعلاقته بدرجة الشعور بالفاعلية الذاتية لدى التلاميذ المعيديين في شهادة البكالوريا ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية ، تخصص علم النفس التربوي ، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل .
59. لبصير فاطمة (2019). مهارات التفكير الإيجابي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس تخصص عمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية جامعة بوضياف بالمسيلة .
60. معروف محمد (2018). الفاعلية الذاتية وعلاقتها بالإحتراق الوظيفي و إستراتيجيات التعامل ، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس ، جامعة وهران

61. النجار أحمد عبد العزيز، مدحت محمد أبو النصر (2020). صناعة السعادة ، دار الكتب المصرية للنشر ، الطبعة الأولى ، القاهرة .
62. النجار يحي وعبد الرؤوف الطلاع (2015). المجلد 29 ( 2 ) التفكير الإيجابي وعلاقته بجودة الحياة لدى العاملين بالمؤسسات الأهلية بمحافظة غزة .
63. نوفل محمد بكر ( 2010 ) . . تطبيقات عملية في تنمية التفكير باستخدام عادات العقل ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، الطبعة الثانية ، عمان .
64. هادي أنوار مجيد (2012). الطلاق العاطفي و علاقته بفاعلية الذات لدى الأسر ، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى ، بيروت لبنان .
65. هاني أحمد محمد (2016). صورة الجسم و الفاعلية الشخصية و التكيف النفسي الإجتماعي لدى المبتورين ذوي الطرف البديل ، درجة الماجستير في الصحة النفسية المجتمعية ، الجامعة الإسلامية ، غزة .
66. يامنة اسماعيلي، صابر أقشوش (2019). الدماغ والعمليات العقلية ، دار اليازوري للنشر والتوزيع ، الأردن عمان .

المراجع الأجنبية:

1. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: W.H. Freeman and Company.
2. Bandura, A. (2019). *Auto-efficacité, traduction de Jacques Lecomte, 3ème édition*.
3. Bursal, M. (2009). Turkish preservice elementary teachers' self-efficacy beliefs. *International Journal of Science and Mathematics Education*, 8, 311-326. doi: 10.1007/s10763-009-9152-4
4. Cao, X. (2022, May 4). Adoption of M-learning in business English course and its relationship to learning style preferences: An empirical investigation. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 766059. doi: 10.3389/fpsyg.2022.766059
5. Danvers, F. (2009). S'orienter dans la vie: Une valeur suprême? In *Dictionnaire de sciences humaines*.
6. Hadfield, S. (2012). *Brilliant positive thinking: Transform your outlook and face the future with confidence and optimism*.
7. Jowett, S., & Lavalley, D. (Traduction de l'américain par Christophe Billon). De Boeck.
8. Kirkegaard-Weston, E. (2008). *Positive thinking: Toward a conceptual model and organizational implications*. Honors College Theses.
9. Lenz, E. R., & Shortridge-Baggett, L. M. (2002). *Self-efficacy in nursing: Research and measurement perspectives*. New York, NY: Springer Publishing Company.
10. Lu, Q., Wang, B., Zhang, R., Wang, J., Sun, F., & Zou, G. (2020, March 18). Relationship between emotional intelligence, self-acceptance, and positive coping styles among Chinese psychiatric nurses in Shandong. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 591058. doi: 10.3389/fpsyg.2020.591058
11. Olsommer, Z., & Voyame-Egger, L. (2015). *Le sentiment d'auto-efficacité des enseignants spécialisés en dernière année de formation*. Master
12. Saeedyan, M., Ali, M., Mohamadi, Mirzaei, A., & Mozaffari, N. (2020, July 27). Predictors of problem-solving skills among emergency medical services staff: A sectional correlational study. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 1847. doi: 10.3389/fpsyg.2020.01847
13. Simon, L., & Arsenault, R.-A. (2009). *Stress, estime de soi, santé au travail*. Bibliothèque et Archives Canada.
14. Strauser, D. R. (1995, January-March). Applications of self-efficacy theory in rehabilitation counseling. *Journal of Rehabilitation*, 61(1).



الملاحق

الملحق رقم (01) دليل المقابلة:

دليل المقابلة :

التوقيت :

مدة المقابلة :

محور المعلومات الأولية :

الإسم :

اللقب :

السن :

مقر السكن :

الحالة الإجتماعية :

عدد الأبناء :

الحالة الإقتصادية :

المستوى الدراسي :

التخصص :

محور متعلق بالعمل :

- ما الوظيفة التي تشغلها حاليا في المؤسسة وما هي المصلحة التي تعمل بها ؟
- كم عدد سنوات الخبرة في مجال عملك ؟
- ماهي الترقيات التي حصلت عليها والمناصب التي شغلتها سابقا ؟
- هل أنت راض عن عملك وهل كنت لتختاره مجددا لو أعطي لك الخيار الآن ؟
- كيف هي بيئة العمل؟ هل هي مناسبة ؟
- هل تترتاح بالعمل مع زملائك ضمن فريق وكيف هي علاقتك بهم ؟
- كيف تدير الخلافات عادة مع رئيس العمل ؟

- هل تتجز واجباتك بانتظام أم انها تتراكم حتى تجد صعوبة في حل أمرها ؟
- ما المسؤوليات الملقاة على عاتقك وهل واجهتك صعوبات ،كيف تعاملت معها ؟
- هل تشعر بالضغط أحيانا وكيف ينعكس ذلك على أدائك ؟

### محور التفكير الإيجابي :

- ماهي سلبيات العمل وإيجابياته ؟
- أين ترى نفسك بعد 3 أعوام أو أكثر من الآن ؟
- هل أنت مرتاح من جانب مستقبلك وهل ترى أنه سيكون أفضل من سابقه ؟
- هل لديك أهداف تخطط لتحقيقها في مجال عملك ؟
- هل أنت عاطفي من خلال تعاملاتك في العمل ، وما رأيك بالعاطفة والمشاعر وهل ترى أنها مناسبة في بيئة العمل ؟
- هل تتحكم عادة في إنفعالاتك وقت الغضب والمواقف المستفزة ؟
- هل تخاف من الوقوع في الأخطاء مع من حولك في العمل ؟
- هل أنت إنسان متسامح ؟
- هل أنت راض عن نفسك وأدائك الحالي وما حققته من أهداف ؟
- ما رأيك بالفشل وماذا تفعل عادة لتجاوزه والنجاح فيه فيما فشلت فيه ؟

### محور الفاعلية الذاتية :

- هل ترى أنك تستحق هذه الوظيفة أم أفضل منها ولماذا ؟
- هل لديك أهداف تخطط لتحقيقها وتسعى بجهد لأجلها ، هل حققت بعضها منها ؟
- كيف تتعامل مع مشكلات العمل ؟ وما الوسائل التي تستعملها عادة في حل المشكلات؟
- هل تثق بزملائك وبما يتخذونه من قرارات ؟
- هل تعمل ضمن فريق فيما يتعلق بالعمل الجماعي في أداء مهمة ما ؟
- كيف تتصرف في المواقف غير المتوقعة ؟

## الملاحق

---

- هل لديك ثقة في إتخاذك القرارث مهمة ومناسبة ؟
- هل لديك ثقة في قدراتك وإمكانياتك في أداء المهام المطلوبة منك ؟

الملحق رقم (02) عرض الحالات:

الحالة الأولى:

المقابلة : 24/04/2023

التوقيت : 10:20

مدة المقابلة : 60 دقيقة .

أسئلة دليل المقابلة :

محور المعلومات الأولية :

الإسم : مليكة

السن : 43 سنة

مقر السكن : تيارت

الحالة الإجتماعية :متزوج

عدد الأبناء : /

الحالة الإقتصادية : متوسطة

المستوى الدراسي : جامعي ماستر 02

التخصص : محاسبة و جباية معمقة

محور متعلق بالعمل:

ما الوظيفة التي تشغلينها حاليا في المؤسسة وما هي المصلحة التي تعملين بها ؟

مكلف بالدراسات ، مصلحة المالية والمحاسبة .

كم عدد سنوات الخبرة في مجال عملك ؟

عدد سنوات الخبرة في مجال عملي 17 سنة .

ماهي الترقيات التي حصلت عليها والمناصب التي شغلتها سابقا ؟

محاسبة ثم اطار دراسات ، مكلف بالدراسات .

هل أنت راضية عن عملك وهل كنت لتختارينه مجددا لو أعطي لك الخيار الآن ؟

الحمد لله ، نعم لأن هذا التخصص أحبه .

كيف هي بيئة العمل؟ هل هي مناسبة ؟

في بداية الأمر كنا نتعامل مع بعض ( كالعائلة الواحدة لكن مع الوقت تتغير فينا أشياء وقد

تحدث بعض الخلافات وحتى فالدار وتصري هذيك الخلافات بين الإخوة ولذلك أعتبر مكان

العمل كالبيت ) .

هل تترتاحين بالعمل مع زملائك ضمن فريق وكيف هي علاقتك بهم ؟

الحمد لله ، عادي أعمل ضمن الفريق وعلاقتي بهم جيدة .

كيف تديرين الخلافات عادة مع رئيس العمل ؟

الصمت أول الأمر ثم أحاول كيف أعيد العلاقة كما كانت.

هل تتجزين واجباتك بانتظام أم أنها تتراكم حتى تجددين صعوبة في حل أمرها ؟

أعملها منذ المرة الأولى حيث ألزم نفسي لأتمها وأخاف من الأخطاء .

ما المسؤوليات الملقاة على عاتقك وهل واجهتك صعوبات ،كيف تعاملت معها ؟

المحاسبة باب واسع وكبير من كل جزء منه لدي القليل ولكننا في المصلحة نتقاسم المهام مع و

جود تكامل ، نعم أمر عادي (الدنيا هذي فيها صعوبات ) ولكن مع الوقت الإنسان هو لي ي

صنع البيئة .

هل تشعر بالضغط أحيانا وكيف ينعكس ذلك على آدائك؟

نعم cest normal ولكن هذه الترقيات تمنح الإنسان نفس جديد ولا يمكن أن يترك الإنسان

الظروف تصنعه بل يجب أن يصنع هو الظروف ، أتعامل مع الضغط بتغيير الجو .

محور التفكير الإيجابي :

ماهي سلبيات العمل وإيجابياته ؟

الإيجابيات :

على المستوى الفردي :تمنح الثقة بالنفس لأن الإنسان يكون لديه مصدر رزق ويشعر بتحقيق ذاته وكذلك يشعر أن ثمرة تعبته هي العمل ، وكذلك بناء علاقات قوية ، وتعلم روح المسؤولية .  
السلبيات : بعض العقليات وكذلك اختلاف تفكير بعض الناس معك ، تغيير المسؤول يجعله لا يعرف مرؤوسيه ووجود حساسية .

أما السلبيات فأتعامل معها بتلطيف الجو لأن الإنسان يقضي أكثر الوقت في العمل .

أين ترين نفسك بعد 3 أعوام أو أكثر من الآن ؟

أحب عملي لكن أفضل بعض التغيير : يمكن للإنسان أن يلتحق بجمعية وأن يأخذ عمرة مثلا  
...إلخ .

هل أنت مرتاحة من جانب مستقبلك وهل ترين أنه سيكون أفضل من سابقه ؟

إن شاء الله يكون أفضل مما فات .

هل لديك أهداف تخططين لتحقيقها في مجال عملك ؟

نعم لدي ، ليست بالترقيات الكبيرة ، لكن أحب أن يكون عملي منظم ، متقن وعلى أتم وجه .

هل أنت عاطفية من خلال تعاملاتك في العمل ، ومارأيك بالعاطفة والمشاعر وهل ترين أنها مناسبة في بيئة العمل ؟

كلاهما وحسب الموقف ، بعد التجربة التي خضتها أرى أن الكثير من العاطفة غير جيدة ، بل تحتاج إلى العقل كما يجب أن نلجم العاطفة .

هل تتحكمين عادة في إنفعالاتك وقت الغضب والمواقف المستفزة ؟

( أنا كي نزعف نهدر بصح مانخسرش ) أعبر عما يغضبني لكنني أسامح ولا أخاصهم .

هل تخافين من الوقوع في الأخطاء مع من حولك في العمل ؟

بزاف واه ، ما نبغيش نغلط معاهم ، نعس روحي .

هل أنت إنسانة متسامح ؟

نعم

هل انت راضية عن نفسك وأدائك الحالي وما حققته من أهداف ؟  
الحمد لك خاصة أنك جيتيني في ساعة قد حققت فيها ماكنت أريد ممكن يكون مستوى  
الرضا عن نفسي 95% ..

ما رأيك بالفشل وماذا تفعلين عادة لتجاوزته والنجاح فيما فشلت فيه ؟  
إذا لم يكن هناك فشل فلا وجود للنجاح وأنا أحاول ألا تتكرر أخطائي .  
محور الفاعلية الذاتية :

هل ترين أنك تستحقين هذه الوظيفة أم أفضل منها ولماذا ؟  
حاليا وحسبما درست وما أعرف فإنني في الوظيفة التي أستحقها وحسب مستواي .  
هل لديك أهداف تخطط لتحقيقها وتسعى بجهد لأجلها ، هل حقق بعضها منها ؟  
أهدى للحفاظ على المستوى الذي أنا فيه وأن أطور أكثر ولا يكون لدي أخطاء فيها.  
كيف تتعاملين مع مشكلات العمل ؟ وما الوسائل التي تستعملينها عادة في حل المشكلات ؟  
عند مواجهة مشكلة في العمل أستشير وأسأل زملائي للإستفادة من طرقهم وخبرتهم وأبحث  
على الأنترنت .

هل تتقين بزملائك وبما يتخذونه من قرارات ؟  
بزاف ، عندي ثقة فيهم خاصة زميلتي في المكتب أعرف أنني لو كلفتها بعلمي فتقوم به على  
أكمل وجه ، أما بخصوص القرارات فهناك نسبة في الثقة حسب الشخص ومعرفتي به  
والموقف .

هل تعملين ضمن فريق فيما يتعلق بالعمل الجماعي في أداء مهمة ما ؟  
ليس لدي إشكال في العمل ضمن فريق .  
كيف تتصرفين في المواقف غير المتوقعة ؟  
أولا أصمت ثم أفكر وأنظر فيما يمكن فعله ( أعطي نفسي وقتا للتفكير )، ثم أتخذ القرار .  
هل لديك ثقة في إتخاذك لقرارت مهمة ومناسبة ؟



لدي ثقة كبيرة في قراراتي لكن بنسبية أيضا .

هل لديك ثقة في قدراتك وإمكانياتك في أداء المهام المطلوبة منك ؟

نعم أشعر أنني قادرة على أداء المهام المطلوبة لكن أحيانا يأتيني شعور بالخوف من عدم

القدرة على إتمام العمل ، والخوف من الخطأ وأسأل قبل أن أقوم بالعمل ولدي ثقة في قدراتي

بدرجة ( 7 من 10 ).

الحالة الثانية:

أسئلة دليل المقابلة :

محور المعلومات الأولية :

الإسم : أحمد

مقر السكن : تيارت

الحالة الإجتماعية :متزوج

عدد الأبناء : بنت واحدة

الحالة الإقتصادية : جيدة

المستوى الدراسي : جامعي ( ماستر 2 )

التخصص : إعلام آلي صناعي

محور متعلق بالعمل :

ما الوظيفة التي تشغلها حاليا في المؤسسة وما هي المصلحة التي تعمل بها ؟ وظيفتي مهندس أمن ووقاية متمثلة في صيانة الأجهزة والتحكم فيها عن بعد ، مصلحة : التحكم عن بعد .

كم عدد سنوات الخبرة في مجال عملك ؟

خبرة 23 سنة في هذا المجال .

ماهي الترقيات التي حصلت عليها والمناصب التي شغلتها سابقا ؟

الترقيات في مجال العمل كانت على أساس الشهادة ( ماستر ) وشغلت أكثر من منصب عمل في مختلف المصالح .

هل أنت راض عن عملك وهل كنت لتختاره مجددا لو أعطي لك الخيار الآن ؟

بالطبع ، انا راض تماما عن عملي ، ولو أعطي لي الخيار مجددا كنت سوف أختاره.

كيف هي بيئة العمل ؟ هل هي مناسبة ؟

بيئة مناسبة ، ومساعدة على العمل .

هل تترتاح بالعمل مع زملائك ضمن فريق وكيف هي علاقتك بهم ؟

نعم أرتاح بالعمل مع الفريق كما تربطني علاقة جيدة بهم ونحقق أفضل النتائج المطلوبة.

كيف تدير الخلافات عادة مع رئيس العمل والزملاء ؟

في كل مصلحة توجد خلافات وهذا أمر طبيعي يحدث في بيئة العمل ، فإذا واجهني مشكل

أتعامل معه بهدوء وأحاول تهدئة الأمور لإيجاد الحلول المناسبة وأحرص على تفادي

الصراعات التي تقع بين العمال داخل المصلحة .

هل تتجز واجباتك بانتظام أم أنها تتراكم حتى تجد صعوبة في حل أمرها ؟

نعم ، أنجز واجباتي بانتظام ولا أجد صعوبة في حلها وذلك من خلال ترتيبتي للأمور وتحديد

أهم الأسباب والعوائق التي تعرقل الأداء داخل المصلحة والعمل على إيجاد حلول لها.

ما المسؤوليات الملقاة على عاتقك وهل واجهتك صعوبات ، كيف تعاملت معها ؟

التحكم في الأجهزة عن بعد و مراقبة المنشآت ، أحيانا تكون هناك صعوبات ولكن لكل مشكل

حل ، أنا في رأيي المهنة لي ما تحسش روحك تعبت فيها ماهيش مهنة وما تحقش فيها نتائج

، لازم السعي والاجتهاد .

هل تشعر بالضغط أحيانا وكيف ينعكس ذلك على أدائك؟

نعم ، خاصة المصلحة التي أتواجد فيها مسؤولية كبيرة ولازم نسهر ونراقب الآلات يعني العمل

متواصل ، وبالنسبة للأداء أعمل كل ما بوسعي للقيام بعلمي دون ملل أو تقصير من أجل

ضمان إستمراريته.

محور التفكير الإيجابي :

ماهي سلبيات العمل وإيجابياته ؟

الإيجابيات :

بيئة مناسبة للعمل ، روح الفريق ، التعاون ، الأخوة بين العمال .

سليبيات العمل :

التوتر، سوء التواصل، إلزامنا بإنهاء المهمات والملفات في وقت محدد مما يتسبب في ضغط كبير.

أين ترى نفسك بعد 3 أعوام أو أكثر من الآن ؟

أسعى إلى تحسين وتطوير وإجراء تعديلات في هذه المصلحة من أجل تسهيل العمل .

هل أنت مرتاح من جانب مستقبلك وهل ترى أنه سيكون أفضل من سابقه ؟

لا يمكنني ان أتوقع ولكن علي العمل والتخطيط لبلوغ أفضل النتائج وتحقيق الأهداف المرجوة.

هل لديك أهداف تخطط لتحقيقها في مجال عملك ؟

نعم ، يوجد الكثير من الأهداف والتي تتمثل في تسهيل خدمات العمل وتطوير أكبر قدر ممكن في هذا المجال.

هل أنت عاطفي من خلال تعاملاتك في العمل ، ومارأيك بالعاطفة والمشاعر وهل ترى أنها مناسبة في بيئة العمل ؟

حسب الموقف ، أحيانا أستعمل العاطفة ولكن في الأغلب أكون عقلاني ، خاصة مع زملائي في المصلحة أتعامل معهم على أساس الأخوة .

هل تتحكم عادة في إنفعالاتك وقت الغضب والمواقف المستفزة ؟

في الأغلب أتحكم في إنفعالاتي وأضبطها وقت الغضب حتى في المواقف المستفزة ولكن عندما يتكرر الموقف من نفس الشخص ( نزعف ونتقلق بزاف بصح بلخف نتكالما )

هل تخاف من الوقوع في الأخطاء مع من حولك في العمل ؟

نعم ، أحاول جاهدا أن أحرص على تفادي أي ضرر يلحق بالمصلحة وإذا حدث خطأ أحاول تصليحه وإيجاد حل مناسب .

هل أنت إنسان متسامح ؟

نعم ، أنا متسامح مع الكل .

هل أنت راض عن نفسك وآدائك الحالي وماحقته من أهداف ؟

نعم ، الحمد لله أنا راض عن نفسي وآدائي لأنني أحرص جيدا على إتقان العمل وأعمل بضمير لكي أحقق الأفضل .

ما رأيك بالفشل وماذا تفعل عادة لتجاوزه والنجاح فيما فشلت فيه؟

ليس العيب في الفشل وإنما العيب في عدم النهوض من جديد والمواصلة ، فنحن من أخطائنا نتعلم أشياء كثيرة ونستدرك ما فاتنا من أمور .

محور الفاعلية الذاتية:

هل ترى أنك تستحق هذه الوظيفة أم أفضل منها ولماذا ؟

نعم ، بالطبع أستحق الأفضل فأنا أعمل بجهد كبير كما أنني أعمل بعدة مصالح مختلفة في هذه المؤسسة ككل . ( حتى راهم يسموني جينيرال لخطرش يعتمدوا عليا في كلش )

هل لديك أهداف تخطط لتحقيقها وتسعى بجهد لأجلها ، هل حققت بعضها منها ؟

نعم ، لدي الكثير من الأهداف كما حققت البعض منها والحمد لله وهذا بفضل الله وتوفيقه لي .

كيف تتعامل مع مشكلات العمل ؟ وما الوسائل التي تستعملها عادة في حل المشكلات ؟

بدون غضب وتوتر ، حسب الموقف ألجأ إلى الحوار ومعرفة أسباب المشكل وفهمه

هل تثق بزملائك وبما يتخذونه من قرارات ؟

نعم ، أثق بزملائي ولكن فيما يخص إتخاذ القرارات أفكر كثيرا قبل الخوض في أي إجراء .

هل تعمل ضمن فريق فيما يتعلق بالعمل الجماعي في أداء مهمة ما؟

نعم ، في الأغلب يتطلب العمل في مصلحتنا ضمن الفريق ونساعد بعضنا البعض .

كيف تتصرف في المواقف غير المتوقعة ؟

المواجهة والتصدي لها ومحاولة إيجاد الطريقة الممكنة .

هل لديك ثقة في اتخاذك لقرارات مهمة ومناسبة ؟

نعم ، أحاول إتخاذ القرارات بعقلانية وحذر لكي أتقادي الوقوع في الأضرار .

هل لديك ثقة في قدراتك وامكانياتك في أداء المهام المطلوبة منك ؟  
نعم، أثق بقدرتي في أداء أي مهمة تقدم لي وأحاول أن أقدم الأفضل .

### الحالة الثالثة:

أسئلة دليل المقابلة :

المقابلة الثانية 24 / 04 / 2023

التوقيت : 14: 00 \_ 15:00

مدة المقابلة : 60 دقيقة .

محور المعلومات الأولية :

الإسم : دحمان

السن : 43 سنة

مقر السكن : تيارت

الحالة الإجتماعية :متزوج

عدد الأبناء : 3 ذكور 1 أنثى

الحالة الإقتصادية : متوسطة

المستوى الدراسي : جامعي ماستر 02

التخصص : قانون وإدارة

محور متعلق بالعمل :

ما الوظيفة التي تشغلها حاليا في المؤسسة وما هي المصلحة التي تعمل بها ؟

قسم الصفقات والإستثمارات .

كم عدد سنوات الخبرة في مجال عملك ؟

بدأت منذ 2009 وعدد سنوات الخبرة في مجال عملي هي 15 سنة .

ماهي الترقيات التي حصلت عليها والمناصب التي شغلتها سابقا ؟

استخلاف ، عدد الترقيات 2

هل أنت راض عن عملك وهل كنت لتختاره مجددا لو أعطي لك الخيار الآن ؟

بالطبع ، Bien sur والتنوع جيد يعني لو تتاح لي فرصة عمل آخر فهذا جيد وذلك لأنني

عملت في مجالات أخرى غير سونالغاز ، وأفضل التعليم الجامعي .

كيف هي بيئة العمل؟ هل هي مناسبة ؟

جيد لأنه يوجد تنظيم داخلي .

هل ترتاح بالعمل مع زملائك ضمن فريق وكيف هي علاقتك بهم ؟

أحب العمل بمفردتي ، أعمل في فريق لكن غالبا أفضل العمل وحدي .

كيف تدير الخلافات عادة مع رئيس العمل والزملاء ؟

على حسب الموقف ، ممكن أن تكون دبلوماسيا ويمكن أن تكون حازما وذلك لأننا نتعرض

لضغوط لوجود إكتناظ في أوقات العمل .

هل تتجز واجباتك بانتظام أم أنها تتراكم حتى تجد صعوبة في حل أمرها ؟

لا أترك الأمور والأعمال تتراكم .

ما المسؤوليات الملقاة على عاتقك وهل واجهتك صعوبات ،كيف تعاملت معها ؟

السر المهني ، الأمانة ، تسيير الوثائق ، تحليل وتصنيف ، الأرشيف

أما الصعوبات فهي صعوبات بشرية في التعامل مع الآخرين وخاصة عند إحتكارهم للمعلومة

، وقد يطلب منك عمل لا تعرف كيف تؤديه والحل : المحاولة أو طلب المساعدة ، لكن يمكن

أن يحتكر الآخرون المعلومة وتضطر لتعلم الأمر وحدك

هل تشعر بالضغط أحيانا وكيف ينعكس ذلك على أدائك؟

نعم نعاني من الضغوط ، وأنا من النوع الذي ينتقل معه الضغط من العمل إلى البيت ، يتأثر نومي ( الأرق ) وكذلك الأداء مثلا : في رمضان إرتكبت العديد من الأخطاء مع التعب والضغط .

محور التفكير الإيجابي :

ماهي سلبيات العمل وإيجابياته ؟

الإيجابيات : التعلم ، إكتساب الخبرة في ميدان الطاقة ، التنوع والتغيير

السلبيات : عدم وضوح الرسائل والترجمة الخاطئة لما تعنيه مع سوء التواصل بين الزملاء عدم وجود ناس متعاونين بالإضافة إلى الضغوط .

أين ترى نفسك بعد 3 أعوام أو أكثر من الآن ؟

ربما يوجد مناصب جديدة قادمة ، يسعدني أن أغير المنصب الذي أنا فيه لأنه لدي رؤية أخرى، 10 سنين في رأيي كافية في هذا المنصب .

هل أنت مرتاح من جانب مستقبلك وهل ترى أنه سيكون أفضل من سابقه ؟

لا يمكنك أن تعلم ! لأنني شاركت في مقابلة عمل ولم يتم قبولي لأسباب واهية وكذلك في مقابلة أخرى ولكن لدي إستعداد أن أعيد المحاولة .

هل لديك أهداف تخطط لتحقيقها في مجال عملك ؟

لدي القابلية في محاولات أخرى لإجراء مقابلات عمل ولدي أهداف أخطط لها .

هل أنت عاطفي من خلال تعاملاتك في العمل ، ومارأيك بالعاطفة والمشاعر وهل ترى أنها مناسبة في بيئة العمل ؟

أنا عاطفي بتحفظ وعقلاني (لازم) لأنني في مسؤولية ولذلك يجب أن أكون عقلاني ، على حسب الأشخاص والظروف والأولويات .

هل تتحكم عادة في إنفعالاتك وقت الغضب والمواقف المستفزة ؟

أحيانا نعم ، وأحيانا لا .



هل تخاف من الوقوع في الأخطاء مع من حولك في العمل ؟

نعم بالتأكيد لتجنب المشاكل قدر المستطاع وكذلك لوجود احتمالات الخطأ .

هل أنت إنسان متسامح ؟

أترجمها بطريقة أخرى إذا تعلق الأمر بالعمل لست من النوع الذي يدخل الأمور الشخصية

في العمل ولذلك يمكن ان أقع في خلاف مع إنسان ، لكن العمل يسير معه بشكل جيد .

هل أنت راض عن نفسك وأدائك الحالي وما حققته من أهداف ؟

نعم لأنه مع الوقت المعارف تتطور والأداء كذلك والخبرة .

نعم أنا راض ( واش عطاني ربي الحمد لله ) راض عن نفسي بنسبة 65% منذ كنت طالبا

إلى الآن (بصح مازال خاص خدمة مانكذبش على روعي ) هناك أشياء لازلت لا أعرفها

والإنسان دائم التعلم والإكتشاف.

ما رأيك بالفشل وماذا تفعل عادة لتجاوزه والنجاح فيه فيما فشلت فيه ؟

إحباط ، تأثر النفسية ، الجانب الروحاني .

في حالة الفشل ( ننضر بزاف نفسيا و نتقلق ونحس بالإحباط ،مع فقدان الثقة في النفس ، ثم

يتدخل الجانب الروحاني و الدعم النفسي ( مع مكتوب ربي .... الحمد لله راني بصحتي )

بعد الفشل مرات أحاول ومرات أهرب من ذلك الشيء الذي فشلت فيه !

محور الفاعلية الذاتية :

هل ترى أنك تستحق هذه الوظيفة أم أفضل منها ولماذا ؟

(نبدأها لك بنتاع الواحد ما يتكبرش على النعمة ) لكن أنا أعمل عملي رغم أنني لا أعمل عمل

إطار بل عمل إطار + عمل عون رئيسي ولكن تعلمت من هذا العمل ومانيش متكبر عليه .

هل لديك أهداف تخطط لتحقيقها وتسعى بجهد لأجلها ، هل حققت بعضها منها ؟

نعم كما قلت لك هذه الترقية وهي هدف قريب المدى أما بعيدة المدى شخصية نوعا ما ، وقد

بدأت تدريجيا في بنائها ، وذلك ضمن ميدان عملي .

- كيف تتعامل مع مشكلات العمل ؟ وما الوسائل التي تستعملها عادة في حل المشكلات ؟
- نكتسب الخبرة من خلال المشكلات التي نواجهها ، عند حدوث مشكلة مع زميل عمل فإن العقوبة هي القطيعة المؤقتة ، ولكن لا يدوم لأن العمل يحتم عليك .
- هل تعمل ضمن فريق فيما يتعلق بالعمل الجماعي في أداء مهمة ما ؟
- نعم لكنني أفضل العمل وحدي .
- كيف تتصرف في المواقف غير المتوقعة ؟
- يمكن أن يكون الإنسان في حالة صدمة ثم يبدأ في وضع الاحتمالات .
- هل لديك ثقة في إتخاذك القرار مهمة ومناسبة ؟
- أنتشارك القرار بشكل عام مع المسؤول عن عملي ، ووقعت في خلافات سابقة بسبب القرار.
- هل لديك ثقة في قدراتك وإمكانياتك في أداء المهام المطلوبة منك ؟
- يوجد ثقة لأنني متمكن في المهام المسندة إلي حاليا .

الحالة الرابعة:

أسئلة دليل المقابلة :

2023 / 04 / 30

التوقيت : 13: 00 \_ 14:00

مدة المقابلة : 60 دقيقة .

محور المعلومات الأولية :

الإسم : خالد

السن : 47 سنة

مقر السكن : تيارت

الحالة الإجتماعية :متزوج

عدد الأبناء : 3 ذكور 1 أنثى

الحالة الإقتصادية : حسنة

المستوى الدراسي : جامعي ماستر 02

التخصص : شبكة كهربائية

محور متعلق بالعمل :

ما الوظيفة التي تشغلها حاليا في المؤسسة وما هي المصلحة التي تعمل بها ؟

مصلحة الصيانة الكهربائية .

كم عدد سنوات الخبرة في مجال عملك ؟

بدأت منذ 2005 وعدد سنوات الخبرة في مجال عملي 17 سنة .

ماهي الترقيات التي حصلت عليها والمناصب التي شغلتها سابقا ؟

من مهندس دراسات إلى رئيس مصلحة.

هل أنت راض عن عملك وهل كنت لتختاره مجددا لو أعطي لك الخيار الآن ؟

بالطبع ، أنا راض عن عملي ولو أتيح لي الخيار مجددا لإخترته .

كيف هي بيئة العمل؟ هل هي مناسبة ؟

بيئة جيدة ومناسبة للعمل .

هل تترتاح بالعمل مع زملائك ضمن فريق وكيف هي علاقتك بهم ؟

أحيانا أعمل بمفردي ، ولكن هناك مهمات تتطلب عمل فريق جماعي ، علاقتي جيدة مع

زملائي في العمل .

كيف تدير الخلافات عادة مع رئيس العمل ؟

الخلافات موجودة أحيانا ، وهذا بسبب عدم وضوح الرسائل والتواصل مع بعض ولكن أتعامل

معها بمرونة وأحاول التدخل لإصلاحها .

هل تتجز واجباتك بانتظام أم أنها تتراكم حتى تجد صعوبة في حل أمرها ؟

أحب النظام ولا أترك الملفات على المكتب ( كيما راكي تشوفي مكان حتى ملف ماهوش

مخدوم منخليش الخدمة تتراكم منبغيش الفوضى لخطرش تتخلط عليا ويزيد الضغط )

ما المسؤوليات الملقاة على عاتقك وهل واجهتك صعوبات ،كيف تعاملت معها ؟

البحث عن أعطاب الكهرباء ، الحرص على سلامة المنشآت الكهربائية ، دون أن أنسى

التنسيق مع الجهات الرسمية بخصوص العمل المطلوب ( التنسيق مهم جدا في المؤسسات

خاصة في ظل الرقمنة من قبل كان الفاكس نتواصلوا بيه )

هل تشعر بالضغط أحيانا وكيف ينعكس ذلك على أدائك ؟

نعم كثيرا ، الضغط موجود ،( أنا مريض بالسكر خطرانش نمرض وننقلق )

محور التفكير الإيجابي :

ماهي سلبيات العمل وإيجابياته ؟

الإيجابيات : الوظيفة مناسبة ، اكتساب الخبرة في هذا المجال ، التعاون وروح الفريق في أداء

المهام .

أين ترى نفسك بعد 3 أعوام أو أكثر من الآن ؟

ليس بعد 3 أعوام لأن هذا المنصب يتطلب أكثر من 3 سنوات لكي أترقى إلى منصب آخر ، ولكن إذا توفرت لي الفرصة أقدم عليها .

هل أنت مرتاح من جانب مستقبلك وهل ترى أنه سيكون أفضل من سابقه ؟

لا أعلم ولكن أتمنى الأفضل وهذا بمشيئة الله سبحانه وتعالى لكن أحب دائما أن أحقق اهدافي وطموحاتي .

هل لديك أهداف تخطط لتحقيقها في مجال عملك ؟

أكيد ، توجد أهداف كثيرة علي تحقيقها وأنا أعمل لذلك .

هل أنت عاطفي من خلال تعاملاتك في العمل ، ومارأيك بالعاطفة والمشاعر وهل ترى أنها

مناسبة في بيئة العمل ؟

أحيانا حسب الموقف .

هل تتحكم عادة في إنفعالاتك وقت الغضب والمواقف المستفزة

(نتحكم في إنفعالاتي ، بصح كي نشوف وحدين يستفرونني منسكتش وندابز معاهم )

هل تخاف من الوقوع في الأخطاء مع من حولك في العمل ؟

لا أخاف ولكن ليست مسألة خوف بل في هذه المصلحة على المسؤول أن يكون أكثر حرصا

وحذرا لأن الخطأ في هذه المصلحة غير مقبول ولا يوجد ، لأن أي خطأ صغير يؤدي بالعامل

إلى أضرار كبيرة أوخطورة قصوى . ( دايمن ندير إحتياطاتي قبل ما تصرا كاش حاجة )

هل أنت إنسان متسامح ؟

نعم ، متسامح ولكن في بيئة العمل وخاصة في هذه المصلحة كما قلت لك سابقا تتطلب

إستعمال الحيطة والحذر وتجنب الأخطاء لذا أحيانا أكون صارما من أجل سلامتهم .

هل أنت راض عن نفسك وأدائك الحالي وما حققته من أهداف ؟

نعم راض عن نفسي وعن أدائي بنسبة 7 من 10 .

ما رأيك بالفشل وماذا تفعل عادة لتجاوزه والنجاح فيما فشلت فيه ؟  
هناك فرق كبير بين الفشل والخطأ وذلك لأن الخطأ نتعلم منه ، وأنا أرى الفشل مضيعة للوقت  
ولا مبالاة من الشخص ( كل واحد منا عنده قدرات وعقل باش يخمم وما يدخلش في الفشل  
والفاشل هو لي ما عنده حتى هدف)  
محور الفاعلية الذاتية :

هل ترى أنك تستحق هذه الوظيفة أم أفضل منها ولماذا ؟  
نعم ، أستحق هذا المنصب ، وإذا توفر منصب آخر وبظروف مناسبة أحسن .  
هل لديك أهداف تخطط لتحقيقها وتسعى بجهد لأجلها ، هل حققت بعضها منها ؟  
نعم ، توجد أهداف في مجال عملي وأخطط لها وحققت الكثير منها .  
كيف تتعامل مع مشكلات العمل ؟ وما الوسائل التي تستعملها عادة في حل المشكلات ؟  
أتعامل مع مشكلات العمل بأسلوب الحوار وأحاول فهم المشكل وأبحث عن حل لتجنب  
الأضرار .

هل تعمل ضمن فريق فيما يتعلق بالعمل الجماعي في أداء مهمة ما ؟  
أعمل بمفردي ليس لدي مشكل لكن هناك مهمات تتطلب فريق عمل (عادي نتقبل العمل في  
فريق نتعاونوا مع بعض )

كيف تتصرف في المواقف غير المتوقعة ؟  
المواقف الغير متوقعة والمفاجئة كثيرة جدا وأنا تعودت على تسييرها ، أعطي لنفسي وقت  
وأحاول التعامل معها .

هل لديك ثقة في إتخاذك القرار مهمة ومناسبة ؟  
نعم ، لدي ثقة في إتخاذ القرارات المهمة .

هل لديك ثقة في قدراتك وإمكانياتك في أداء المهام المطلوبة منك ؟

نعم ، لدي ثقة في قدراتي وامكانياتي في أداء المهام التي أكلف بها .الثقة مهمة جدا ومطلوبة خاصة عندما تكون مسؤول .

الحالة الخامسة:

دليل المقابلة :

التوقيت :

مدة المقابلة : 50 د

محور المعلومات الأولية :

الإسم : مراد

السن : 40

مقر السكن : تيارت

الحالة الإجتماعية :متزوج

عدد الأبناء : 3 إناث

الحالة الإقتصادية : متوسطة

المستوى الدراسي : bac +5

التخصص :مهندس كهربائي إلكترو تقني

محور متعلق بالعمل :

ما الوظيفة التي تشغلها حاليا في المؤسسة وما هي المصلحة التي تعمل بها ؟

مهندس تصليح الشبكات

كم عدد سنوات الخبرة في مجال عملك ؟

8 سنوات منذ عام 2015

ماهي الترقيات التي حصلت عليها والمناصب التي شغلتها سابقا ؟

المنصب السابق : مهندس دراسات بمصلحة قسم تصليح الشبكات .

هل أنت راض عن عملك وهل كنت لتختاره مجددا لو أعطي لك الخيار الآن ؟

نعم أختار نفس العمل .

كيف هي بيئة العمل؟ هل هي مناسبة ؟

فيها شوية "Stress" ضغط .

هل ترتاح بالعمل مع زملائك ضمن فريق وكيف هي علاقتك بهم ؟

نعم ، نعمل دائما ضمن فريق ( هالازم )

كيف تدير الخلافات عادة مع رئيس العمل ؟

( مانكذبش عليك كي تشعل النار تشعل ....أنا الكثرة نخلطها ونروح ) ، أغادر وأعود أفضل

مما كنت عادي .

هل تتجز واجباتك بانتظام أم انها تتراكم حتى تجد صعوبة في حل أمرها ؟

نحن نحاول قدر المستطاع أن ننظم العمل (كيما راكي تشوفي عندنا فوضى منظمة)

ما المسؤوليات الملقاة على عاتقك وهل واجهتك صعوبات ،كيف تعاملت معها ؟

بالإضافة إلى الوظيفة التي أشغلها والمهام الموكلة إلي تكون هناك وظائف أو مهام أخرى وقد

لا أستطيع تسيير أكثر من وظيفة ، نحاول !

هل تشعر بالضغط أحيانا وكيف ينعكس ذلك على آدائك ؟

نعم ، لأنه دائما عندما يتعلق الأمر بتسيير وظيفة غير وظيفتك فإنك تخاف منها خصوصا

عندما تكون جديدا عليها.

محور التفكير الإيجابي :

ماهي سلبيات العمل وإيجابياته ؟

الإيجابيات هنا في المصلحة التقنية نملك الحرية لسنا مقيدين بالوقت والبقاء في المكتب

وتشعر أنك تعمل في ميدانك عند خروجك إليه .



السلبيات : نقص الإمكانيات و عليك ضغط لإتمام العمل ، دائما هناك مشكل إمكانيات .

أين ترى نفسك بعد 3 أعوام أو أكثر من الآن ؟

قبل الإلتحاق بسونلغاز عملت في شركات أخرى ووصلت فيها مالم أصل إليه هنا ولذلك عندما أتيت إلى هنا إلى سونالغاز جيت على بال عايلتي خليت كل شي مورايا وضروك وصلت مرحلة ( عيبت ) حدي نخم نكون chef de service أو أن أحافظ على وظيفتي الحالية.

هل أنت مرتاح من جانب مستقبلك وهل ترى أنه سيكون أفضل من سابقه ؟

كل شيء بالمكتوب ، ما كنتش متصور نجي هنا ، لكن ان شاء الله يكون خير والحمد لله ما دام أنني مستقر حاليا في حياتي .

هل لديك أهداف تخطط لتحقيقها في مجال عملك ؟

حاليا يشجعون على الشركات الخاصة ان شاء الله يمكن أن أعمل على مشروع الخاص.

هل أنت عاطفي من خلال تعاملاتك في العمل ، ومارأيك بالعاطفة والمشاعر وهل ترى أنها مناسبة في بيئة العمل ؟

نحن عامة مجتمع عاطفي مهما يكن فالعقلانية اقل من العاطفة لدينا ، أنا شخصيا أتعامل بالعاطفة مع من حولي في البداية ثم أرى ردود أفعالهم والعاطفة في العمل أن نتعامل من باب الأخوة وليس ( النية )

هل تتحكم عادة في إنفعالاتك وقت الغضب والمواقف المستقزة ؟

لا اتحكم ( نزعف قاع بصح بلخف نتكالما )

هل تخاف من الوقوع في الأخطاء مع من حولك في العمل ؟

نعم مرات أخاف من الوقوع في الأخطاء التي تسبب المشاكل .

هل أنت إنسان متسامح ؟

عادي هناك أناس لا يستحقون لكن عادي ( نفوتها )

هل أنت راض عن نفسك وأدائك الحالي وما حققته من أهداف ؟

واه نورمال عادي ، الحمد لله .

ما رأيك بالفشل وماذا تفعل عادة لتجاوزه والنجاح فيه فيما فشلت فيه ؟  
بدون الفشل أنا لم أرى أحدا ناجحا ، أنا عندما أخاف من شيء إذا لم أخطئ فيه لن أتعلمه .  
محور الفاعلية الذاتية :

هل ترى أنك تستحق هذه الوظيفة أم أفضل منها ولماذا ؟

في الوقت الحالي لا يوجد ما هو أفضل وبالنظر إلى ما نملك ترى نفسك في مكان لا يناسبك  
خاصة أن عطاءك سيكون محدودا .

هل لديك أهداف تخطط لتحقيقها وتسعى بجهد لأجلها ، هل حققت بعضا منها ؟  
نعم حققت بعضا من أهدافي .

كيف تتعامل مع مشكلات العمل ؟ وما الوسائل التي تستعملها عادة في حل المشكلات ؟  
عندما تكون مشاكل فهي تحتاج إلى حل خاصة في المنصب الذي نكون فيه يجب ان نجد لها  
حلا ويمكن أن أستعين بالآخرين وأستشيرهم وأخذ برأيهم .

هل تثق بزملائك وبما يتخذونه من قرارات ؟

عادي لأنه مهما يكون فإن هذه القرارات عقلانية أعمل ضمن مجموعة ولا آخذ قرارات فردية .  
هل تعمل ضمن فريق فيما يتعلق بالعمل الجماعي في أداء مهمة ما ؟  
نعم عامة أعمل ضمن مجموعة .

كيف تتصرف في المواقف غير المتوقعة ؟

أحاول أن أتعامل معها مهما يكن ، في العمل يجب أن نعمل على أي أمر قد يعرض عليك .  
هل لديك ثقة في إتخاذك القرار مهمة ومناسبة ؟  
نعم .

هل لديك ثقة في قدراتك وإمكانياتك في أداء المهام المطلوبة منك ؟

نعم بدرجة 7 من 10.

الملحق رقم (03) عرض جلسات البرنامج:

مدة الجلسة	الوسائل والأدوات	الأساليب والاستراتيجيات والفنيات المستخدمة	محتوى الجلسة النظري	أهداف الجلسة	عنوان الجلسة
30 دقيقة	- حاسوب - جهاز العرض	- المحاضرة - المناقشة الجماعية - التغذية الراجعة	- عنوان البرنامج - أهداف البرنامج - التعريف بمفهوم التفكير الايجابي - التعريف بمفهوم الفاعلية الذاتية	1/ التعرف على اهداف البرنامج التدريبي و خطة العمل فيه و اهم المحاور التي يحتويها 2/ تعريف المتدربين بالمصطلحات الاساسية	<b>الجلسة التمهيدية</b>
30 دقيقة	حاسوب - جهاز العرض	المحاضرة المناقشة الجماعية النمذجة من خلال فيديو ايمي	عرض خطوات للتفكير الايجابي السبعة الخصال العشر للمفكر الايجابي	1/ تعريف المتدربين بخطوات التفكير الايجابي 2/ تحديد خصال او صفات المفكر الايجابي	<b>الجلسة الثانية</b> خريطة الطريق الى التفكير الايجابي
30 دقيقة	- حاسوب - جهاز العرض	تقديم المعلومات من خلال المحاضرة - العصف الذهني	- مهارات التفكير الايجابي - تعريف مهارة الحديث الايجابي	1/ تعداد مهارات التفكير الايجابي المستهدفة في التدريب بشكل عام 2/ اثاره رغبة المتدربين	<b>الجلسة الثالثة</b> مهارات التفكير الايجابي

## الملاحق

		<ul style="list-style-type: none"> <li>-التعزيز الايجابي</li> <li>-المناقشة و الحوار</li> <li>-استراتيجية اعادة التعريف</li> <li>-استراتيجية توكيد الذات الايجابي</li> <li>-فيديو توضيحي</li> <li>ستيفين</li> </ul>	<p>للذات والتدرب عليها</p>	<p>في اكتساب مهارات التفكير الايجابي</p> <p>3/ التعرف على المهارة الاولى</p>	<p><b>المهارة الاولى</b></p> <p><b>الحديث الايجابي للذات</b></p>
30دقيقة	<p>حاسوب</p> <p>-جهاز العرض</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- المناقشة والحوار</li> <li>- التغذية الراجعة</li> <li>- استراتيجية</li> <li>التقخيص والتصيد</li> <li>- استراتيجية إعادة التعريف</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تعريف مهارة القيادة الذاتية في التفكير</li> <li>- مكونات القيادة الذاتية ومهارتها</li> <li>- الأهداف الذكية (smart)</li> </ul>	<p>1/ تعريف المتدربين بماهية القيادة الذاتية ومكوناتها</p> <p>2/ تحديد وتحقيق الأهداف</p>	<p><b>الجلسة الرابعة</b></p> <p><b>المهارة الثانية</b></p> <p><b>القيادة الذاتية للتفكير وتحقيق الاهداف</b></p>
30دقيقة	<p>-حاسوب</p> <p>-جهاز العرض</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- المحاضرة</li> <li>المناقشة والحوار</li> <li>- استراتيجية تغيير</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تعريف مهارة الضبط الإنفعالي</li> <li>- كيفية التحكم العقلي في</li> </ul>	<p>1/ تعريف المتدربين بالضبط الإنفعالي</p>	<p><b>الجلسة الخامسة</b></p> <p><b>المهارة الثالثة</b></p> <p><b>الضبط الإنفعالي والتحكم العقلي</b></p>

## الملاحق

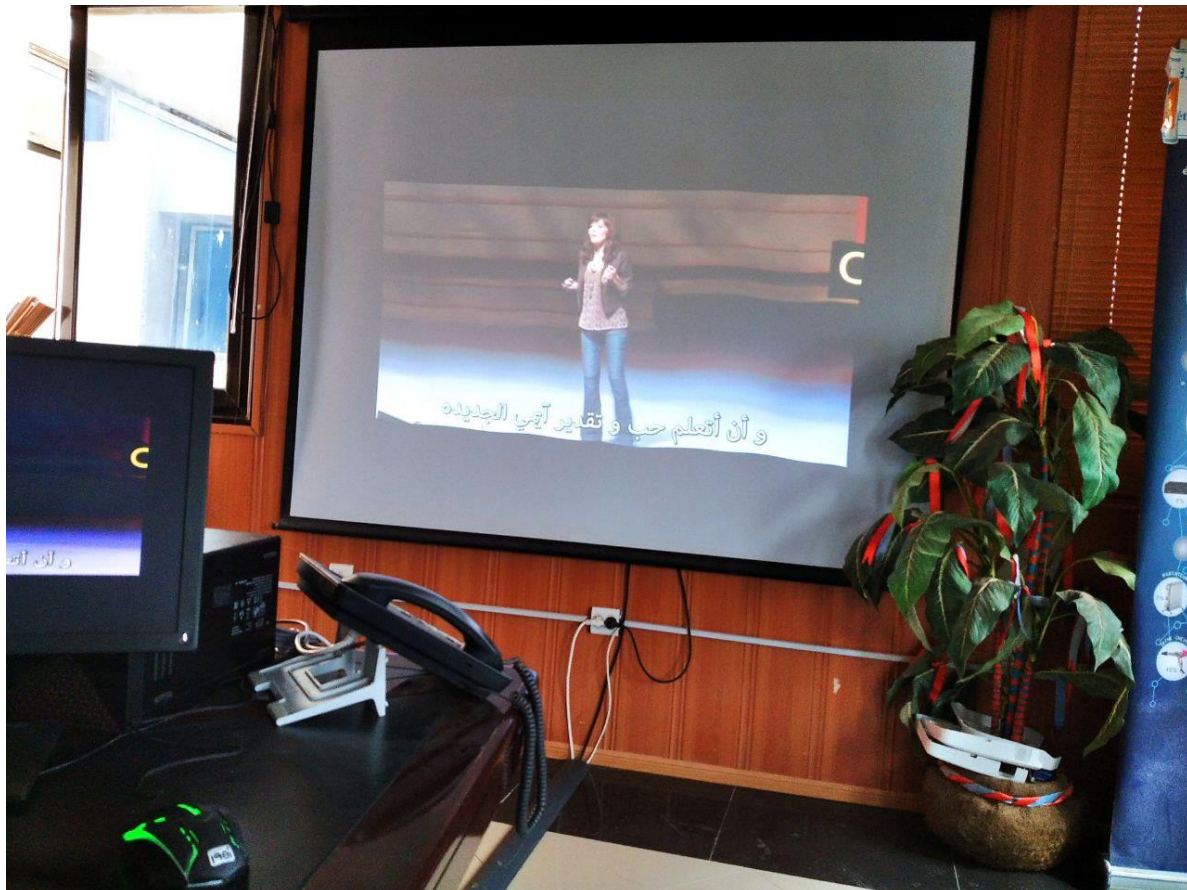
		التركيز	الإنفعالات		في الإنفعالات
30دقيقة	حاسوب -جهاز العرض	المحادثة الموجهة العصف الذهني استراتيجية تغيير التركيز استراتيجية النتائج الايجابية	- تعريف مهارة التوقع الإيجابي والتفاوض - العلاقة بينهما - صفات المتفائلين	1/ توضيح معنى التوقع الايجابي و التفاوض 2/ العلاقة بينهما عرض صفات المتفائلين 3/ رفع الشعور بالتفاوض	<b>الجلسة السادسة</b>  المهارة الرابعة التوقع الايجابي و التفاوض
30دقيقة	جهاز عرض وحاسوب	المحاضرة المناقشة و الحوار استراتيجية البدائل	- تعريف مهارة المرونة الإيجابية	1/ تعلم المتدربين لمهارة المرونة الإيجابية في مواقف التحديات	<b>الجلسة السابعة</b>  المهارة الخامسة المرونة الإيجابية
30دقيقة	جهاز عرض وحاسوب فيديو (قصة )	المحاضرة إستراتيجية إعادة التعريف	- تعريف مهارة التقبل الايجابي	1/ تعلم التقبل الإيجابي والتعايش مع الآخرين	<b>الجلسة الثامنة</b>  المهارة السادسة التقبل الإيجابي للإختلاف عن الآخرين
30دقيقة	جهاز عرض الحاسوب	المحادثة الموجهة العصف الذهني	- تعريف مهارة تقبل المسؤولية الشخصية	1/ التمييز بين المسؤولية الفردية والجماعية 2/ زيادة الوعي بتقبل	<b>الجلسة التاسعة</b>  المهارة السابعة تقبل المسؤولية

## الملاحق

	فيديو توضيحي	التغذية الراجعة استراتيجية المثل الأعلى	- الفرق بين المسؤولية الفردية والجماعية	وتحمل المسؤولية	الشخصية
30 دقيقة	جهاز عرض حاسوب فيديو توضيحي	المحاضرة استراتيجية البدائل استراتيجية إعادة التعريف	- تعريف مهارة حل المشكلات وإتخاذ القرارات	1/ الوصول إلى القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات بأساليب مناسبة	<b>الجلسة العاشرة</b>  المهارة الثامنة  حل المشكلات وإتخاذ القرارات
30 دقيقة		التغذية الراجعة	-توزيع المشاركين عن البرنامج المقياسين: التفكير الإيجابي الفاعلية الذاتية لأجل القياس البعدي	1/ معرفة مدى رضا التدريبي وتوصياتهم لتحسينه.	<b>الجلسة الحادية عشر</b>  تقييم البرنامج

الملحق رقم (04) يوضح صور من البرنامج التدريبي وتطبيقاته









الملحق رقم (05) قائمة أسماء المحكمين للبرنامج التدريبي:

الرقم	الاسم واللقب	الدرجة العلمية	التخصص	الجامعة
01	قريصات الزهرة	أستاذ التعليم العالي	الأنثروبولوجيا	تيارت
02	عرقوب محمد	أستاذ محاضر - أ -	الأرغونوميا	وهران
03	عمارة الجيلالي	أستاذ محاضر - أ -	علم النفس عمل وتنظيم	تيارت
04	بلعربي عادل	أستاذ محاضر - ب -	علم النفس عمل وتنظيم	تيارت

الملحق رقم (06) إستبانة التفكير الإيجابي

أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	العبارة	
<p>البعد الاول: التوقعات الإيجابية نحو المستقبل : ويعني هذا البعد التوقعات الإيجابية لتحقيق المكاسب في مختلف جوانب حياة الشخص الصحية والإجتماعية والمهنية .</p>						
					بمقدوري أن اجعل حياتي مشوقة .	1
					اعتقد أن حياتي ستكون دائما سعيدة .	2
					أعتقد أن الغد أفضل من اليوم .	3
					أتوقع أن المستقبل سيكون أفضل بإذن الله .	4
					أتعلم من التجارب السابقة الفاشلة باعتبارها مواقف العلم .	5
					أشعر بالطمأنينة عندما أتصور ما ستكون عليه حياتي بعد 10 أعوام .	6
					مصائب اليوم ستكون لها فائدة في المستقبل .	7
					أعمل والأمل يملؤني تفاؤلا في ما خفي من الأمور .	8
					أستحضر قول الله عزوجل فإن من العسر يسرا .	9
					أميل إلى التفكير بأن ظروفى ستكون أفضل في المرحلة القادمة .	10
					أتوقع تزايد الشعور بالأمن والطمأنينة في المستقبل .	11
<p>البعد الثاني : المشاعر الإيجابية (السعادة) ويعني التفاعل والإنفتاح على البيئة و مستجاداتها وإقامة العلاقات والروابط سواء العاطفية منها أو علاقات التعاون والعطاء .</p>						
					أتصرف بمشاعر (الحب) مع زملائي	12
					أستطيع التحكم بمشاعر الغضب بسهولة	13
					ليس من عادتي أن أنافق حتى وإن أراد أحد إثارتى	14

## الملاحق

					15	أتسامح بسرعة حتى مع من يخطئون في حقي
					16	لا أسمح للخوف أن يعيق تقدمي
					17	ليس بالضرورة أن أنجح في كل ما أفعله
					18	لا أسمح لأخطائي أن تثبط عزيمتي
					19	يعيقني الفقر من الإستمتاع بحياتي
					20	أبدي للأخرين مشاعر الحب بسهولة دون حرج
					21	أعتقد أنه لا يوجد إنسان شرير تماما بطبعه
<p>البعد الثالث : مفهوم الذات الإيجابي نظرة الفرد الإيجابية نحو ما يمتلكه من قوى ومعتقدات وقدرات متنوعة 'جسمية وعقلية وإجتماعية )</p>						
					22	تصرفاتي مع زملائي تتسم بالحكمة والتفاهم
					23	يحمل الآخرون عني أفكار طيبة
					24	أعتقد أنني صبور في مواقف الحياة المختلفة
					25	يمكنني أن أتحكم في غضبي
					26	أقبل ذاتي من دون شكوى
					27	أقبل نفسي حتى لو تعرضت لنقد الآخرين
					28	أتسامح مع نفسي ولا ألومها كثيرا
					29	أعتقد أنني قادر على تحقيق طموحاتي
					30	أعتقد بأنني موفق فيما أقوم به من عمل
					31	أنا شخص محبوب من الآخرين
					32	أستطيع حل مشاكل الشخصية بالإعتماد على قدراتي الخاصة
					33	أشعر أن قدراتي كافية في مواجهة الإحباطات
<p>البعد الرابع الرضا عن الحياة .تقييم الفرد لنوعية الحياة التي يعيشها طبقا لأفكاره , ومعتقداته وقيمه والتي من خلالها</p>						

## الملاحق

يقارن الفرد ظروف حياته بالمستوى الأمثل الذي يعتقد ( الشعور العام بالرضا )					
					34 لدي دور هام في المجتمع
					35 أشعر بالرضا لأن الأمور تسير دائما في صالح
					36 أتمتع بالرضا التام عما لدي من أشياء و ممتلكات
					37 أستمتع بالعمل الذي أقوم به لأنه يتناسب مع طموحاتي
					38 أنا راض عما لدي من مهارات وإمكانيات
					39 أشعر بالطمأنينة لأنني حققت معظم أهدافي في الحياة
					40 أعتقد أن حياتي تسير على ما يرام
<p>البعد الخامس. المرونة الإيجابية : قدرة الفرد الإيجابية على تغيير أفكاره ومعتقداته بما يناسب المواقف و خصائصه ليكون قادرا على مواجهة المشكلات التي يتعرض لها .</p>					
					41 أستطيع أن أغير أفكاري نحو ما يواجهني من ضغوط
					42 أعتقد أنه من الأفضل التآني في مواجهة المشكلات من أجل حلها
					43 اعتقد أنه على الإنسان أن يستوعب مصاعبه كي يتمكن من مواجهتها
					44 أبحث باستمرار عن البدائل الجديدة لحل مشكلتي
					45 أستطيع أن أنجح بما فشلت به سابقا
					46 أستطيع التعرف على نقاط ضعفي وتغييرها الى نقاط قوة
					47 أعتقد أن الماضي الذي عشته إنقضى ولن يعيق تقدمي
					48 أستطيع أن أتفهم المشكلات بين الأشخاص و أحل الخلافات بينهم
					49 امتلك عدة بدائل لإنجاز الأمور
					50 أستطيع أن أجعل حياتي مشوقة و مبهجة

## الملاحق

### الملحق رقم (07) مقياس الفاعلية الذاتية المدركة

الرقم	العبرة	ينطبق تماما	ينطبق غالبا	ينطبق أحيانا	لا ينطبق إطلاقا
01	سأنجح في حل المشكلات الصعبة التي تواجهني إذا ما بذلت جهدا كافيا				
02	أستطيع التعامل مع الظروف مهما يحدث لي				
03	أعتمد على نفسي في حل كل ما يواجهني من مشكلات				
04	أجد متعة في حل كل مشكلة يصعب على الآخرين حلها				
05	أحاول الإلمام بجوانب أية مشكلة قبل البدء بحلها				
06	استطيع انجاز أي عمل مهما كانت العقبات				
07	أجد نفسي غير قادر على إيجاد الوسائل المناسبة لتحقيق هدفي				
08	ليس من السهل علي تحقيق أهدافي				
09	أضع لنفسني أهدافا بعيدة المدى و أسعى لتحقيقها				
10	أحقق أهدافي بعد عدة محاولات				
11	أشعر أن الفرص غير متوفرة لكي أحقق أهدافي في الحياة				
12	أثق بقدراتي وإمكاناتي لتحقيق أهدافي				
13	أنا على يقين أنني أستطيع تنفيذ خطة وضعتها لنفسي				

## الملاحق

				لدي القدرة على تخطيط و تنظيم تفاصيل ما أقوم به من أعمال	14
				لا أحب المواقف التي فيها قدرا كبيرا من التحدي	15
				أحرص على منح الثقة لزملائي في العمل	16
				يسهل على زملائي حل كثير من المشكلات التي يصعب علي حلها	17
				أشعر أنني غير قادر على منافسة زملائي	18
				أسعى إلى التعاون مع زملائي و العمل معهم بروح الفريق	19
				ثقة زملائي في مهاراتي هي التي تدعوهم إلى اللجوء لحل مشكلاتهم	20
				لا أشعر بالقبول و التقدير من زملائي في العمل	21
				أستطيع إقناع الآخرين حتى لو خالفوني الرأي	22
				أبني أحكامي على ما أقتنع به من أدلة في المشكلات التي تواجهني في العمل	23
				لا أستطيع المحافظة على اتزاني في المواقف الصعبة	24
				أثق بقدراتي في مساعدة الآخرين عندما تواجههم مشكلة	25
				لدي القدرة على التعامل مع أحداث غير المتوقعة	26
				أعتقد بأنني قادر على معالجة المشكلات الصعبة بشكل مناسب حتى لو كانت مفاجئة لي	27
				أتمتع بالتفكير الايجابي حول كل شيء من حوله	28

## الملاحق

				يمكنني التفكير بطريقة عملية عندما أجدني في مأزق ما	29
				لا أستطيع ضبط انفعالاتي إذا استثارني أحد ما	30
				تقل قدرتي على التركيز أثناء شعوري بالانفعالات السلبية	31
				أعرف كيفية التعامل مع المواقف الجديدة و الطارئة التي تواجهني	32
				أتعامل مع الصعوبات بهدوء، لأنني أستطيع دائما الاعتماد على قدراتي الذاتية	33
				يصعب علي النجاح في الفعاليات الوظيفية التي أؤديها بمفردي	34
				أنجز واجباتي الوظيفية بعد جهد و عناء	35
				أعتقد بأنني أمتلك عزيمة وإرادة قويتين	36
				أستطيع تحقيق النجاح في معظم المهام أركز تفكيري فيها	37
				أحرص على العمل بحيوية و نشاط فيما أقوم به من أعمال	38
				أشعر أن الأشياء لا تستحق الجهد الذي أبذله من أجلها	39
				أكمل العمل الذي أقوم به حتى لو كان غير ممتع	40
				أستطيع أداء الواجبات التي أكلف بها من قبل المدير بكفاءة مقارنة ب الموظفين	41



## الملاحق

				أمتلك أفكارا متنوعة حول كيفية التعامل مع المشكلات التي تواجهني	42
				أجد في الفشل دافعا للإنجاز و العمل بشكل أفضل	43
				امتلك بعض المهارات الاجتماعية التي تساعدني في التعامل مع الآخرين	44
				استطيع التركيز في العمل الذي أقوم به مهما كانت الظروف المشتتة	45
				أسعى لآخذ المكانة المرموقة التي تناسبني في المجتمع	46
				أثق في قدرتي على تحمل الكثير من المسؤوليات	47
				أجد صعوبة في التغلب على مشاعر الحزن التي تواجهني	48
				أعاني من سيطرة مشاعر الإحباط عندما أخفق في عمل ما	49
				أصعب بالإحباط عندما أمر بظروف صحية صعبة	50
				بإمكاني تحقيق الانجاز الوظيفي في مجال عملي بالتدريب المستمر	51
				أستطيع الاستمرار ب القيام عمل ما مهما واجهت من الصعوبات	52
				أعتمد على زملائي في اتخاذ القرارات المهمة في العمل	53
				أبتعد عن تعلم الأشياء الجديدة في مجال عملي	54





جامعة ابن خلدون - تيارت  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم النفس و الأطفونيا و الفلسفة



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

الطالب (ة) .. خليلية أمينة بن شرفي  
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم 7808  
المسجل (ة) بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم النفس والأطفونيا والفلسفة  
و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنونها:  
.....  
.....

شعبة: ..... تخصص: علم النفس العيادي

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية للنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ 06 جوان 2022

إمضاء المعني





جامعة ابن خلدون - تيارت  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم النفس و الأطفونيا و الفلسفة



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بلوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

الطالب (ة) ..... ج. ا. د. د. هيساء حنونة  
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: ..... 158496  
المسجل (ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم النفس والأطفونيا والفلسفة  
و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوائها: .....  
U 6 JUN 2023

شعبة: ..... تخصص: علم النفس العملي دي

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية للنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 06 جوان 2023

إمضاء المعني

