



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية



فاعلية برنامج تدريبي قائم على نظرية المشاعر الإيجابية لفريدريكسون في تنمية رأس المال النفسي لدى عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة

- دراسة تجريبية بثانويات مدينة ورقلة -

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم النفس التربوي

إشراف:

أ.د. منصور بن زاهي

من إعداد:

ربيعة بن الشيخ

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	المؤسسة	الصفة
محمد الساسي الشايب	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة	رئيسا
منصور بن زاهي	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة	مشرفا ومقررا
شوقي ممادي	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة	عضوا مناقشا
عبد الكريم مراحي	أستاذ التعليم العالي	جامعة الدكتور مولاي الطاهر - سعيدة	عضوا مناقشا
رشيد خطارة	أستاذ محاضر "أ"	جامعة غرداية	عضوا مناقشا
أمال دربال	أستاذ محاضر "أ"	طاھري محمد - بشار	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية



فاعلية برنامج تدريبي قائم على نظرية المشاعر الإيجابية لفريدريكسون في تنمية رأس المال النفسي لدى عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة

- دراسة تجريبية بثانويات مدينة ورقلة -

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم النفس التربوي

إشراف:

أ.د. منصور بن زاهي

من إعداد:

ربيعة بن الشيخ

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	المؤسسة	الصفة
محمد الساسي الشايب	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة	رئيسا
منصور بن زاهي	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة	مشرفا ومقررا
شوقي ممادي	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة	عضوا مناقشا
مراحي عبد الكريم	أستاذ التعليم العالي	جامعة الدكتور مولاي الطاهر - سعيدة	عضوا مناقشا
رشيد خطارة	أستاذ محاضر "أ"	جامعة غرداية	عضوا مناقشا
أمال دربال	أستاذ محاضر "أ"	طاھري محمد - بشار	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023

شكر وتقدير

الحمد لله سبحانه وتعالى والشكر والمنة له في كل وقتٍ وحينٍ، والصلاة والسلام على نبينا الكريم؛ محمد بن عبد الله - خير خلق الله - وعلى آله وصحبه ومن سار على نهجه واستن بسنته إلى يوم الدين، وبعد:

بعد أن من الله سبحانه وتعالى عليّ -له المنّة وله الحمد- بإنجاز هذا العمل لا يسعني إلا أن أستحضر في هذه الأسطر قلائل من كان لهم وافر الفضل وجميل المعروف عليّ؛ * أتقدم بخالص الشكر ووافر الامتنان والتقدير لأستاذي القدير؛ « منصور بن زاهي » على توجيهاته ونصائح خلال فترة إشرافه على الرسالة، وكذا صبره وطول باله معي، وحرصه الذي جاوز حرصي على استكمال الأطروحة.

* أشكر كافة أساتذتي الذين قدّموا لي خدماتهم، من داخل الوطن وخارجه، عسى الله أن يجعل ما قدموه في ميزان حسناتهم.

* أشكر زملائي في سلك التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على كل الخدمات والدعم المقدم من قبلهم طيلة هذه الفترة.

* أحيي أعضاء لجنة المناقشة الأفاضل الذين منّوا عليّ بقبول مناقشة الرسالة، أرجو أن تكون عند المستوى الذي يتوقون إليه.

* أتقدم كذلك بخالص امتناني لكل الأساتذة الذين قدّموا لي يد العون ومنحوني جزءاً من وقتهم الثمين وأولوا عملي أهميّة، سواء أكانوا داخل الوطن أم خارجه، لهم منّي بالغ العرفان بفضلهم وكرمهم.

* شكرٌ خاصٌّ للسادة الباحثين الذين وقّروا لي المراجع اللازمة لاستكمال البحث، وسهّلوا عليّ التّواصل مع الخبراء والمختصين في؛ اللغة الإنجليزية، ومجال علم النفس وعلوم التربية.

* أشكر كل من حاول أو حتّى فكّر في تقديم المساعدة على صفاء نياتهم، لكم جميعاً، شكراً جزيلاً..

ملخص الدراسة:

أ- باللغة العربية:

تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى فاعلية برنامج تدريبي قائم على نظرية المشاعر الإيجابية لفريدركسون في تنمية رأس المال النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة. ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام أداتين لجمع البيانات؛ أولاهما برنامج تدريبي قائم على نظرية المشاعر الإيجابية لتنمية رأس المال النفسي، من إعداد الباحثة، أما الأداة الثانية فهي مقياس رأس المال النفسي لليثانس وزملائه (2007)، بعد تعريبه.

وبالاعتماد على المنهج شبه التجريبي؛ قامت الباحثة بتطبيق دراستها على عينة قوامها (40) أستاذاً وأستاذة من أساتذة التعليم الثانوي لمادتي اللغتين؛ الإنجليزية والفرنسية تم اختيارهم بالطريقة القصدية، تم تقسيمهم إلى مجموعة تجريبية وأخرى ضابطة، وفق تصميم المجموعة الضابطة غير العشوائية بقياسين؛ قلبي وبعدي، ومن ثمة إجراء أربع قياسات؛ قلبي، وبعدي، وتتبعي أول، وتتبعي ثان. وقد قامت الباحثة بمعالجة البيانات المحصل عليها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة؛ مان-وتني، واختبار ت لعينتين مترابطتين.

وقد أكدت نتائج الدراسة على فاعلية برنامج تدريبي قائم على نظرية المشاعر الإيجابية لفريدركسون في تنمية رأس المال النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة، وهي النتيجة التي تم تفسيرها استناداً إلى الإطار النظري والدراسات السابقة في الموضوع.

وفي نهاية الدراسة قامت الباحثة بتقديم توصيات واقتراح آفاق للبحث الميداني في الموضوع مستقبلاً.
الكلمات المفتاحية: برنامج؛ تدريبي؛ المشاعر؛ الإيجابية؛ رأس؛ المال؛ النفسي.

ب - باللغة الانجليزية:

The study aims to identify the effectiveness of a training program based on Frederikson's theory of positive emotions in developing the psychological capital of secondary school teachers in Ouargla city.

To achieve the study's objectives, two data-collection tools were used; the first one was a training program based on the theory of positive emotions for the development of psychological capital, prepared by the researcher, and the second one was The Psychological Capital Scale of Luthans and his colleagues (2007), after its Arabization.

By adopting a quasi-experimental design, the study was conducted on a sample of (40) male and female teachers of English and French in secondary education in Ouargla, were selected by purposive sampling. than the participants were divided into an experimental group and a control group using a non-randomized two-group pretest-posttest design, then take four measurements: a pre-measurement, a post-measurement, a first follow-up measurement, and a second follow-up measurement.

The researcher processed the obtained data using the appropriate statistical methods: Mann-Whitney U test, t-test for correlated samples.

The results confirmed the effectiveness of a training program based on Frederikson's theory of positive emotions in developing the psychological capital of secondary school teachers in Ouargla city, this results were interpreted based on the theoretical framework and previous studies.

At the end of the study, the researcher made recommendations and suggested prospects for field research on the subject in the future.

Key words: Training; program; Positive; emotions; Psychological; capital

فهرس المحتويات

أ	شكر وتقدير
ب	ملخص الدراسة
ث	فهرس المحتويات
خ	فهرس الجداول
ح	فهرس الأشكال
د	فهرس الملاحق
2	مقدمة

الجانبة النظري

الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة

7	1- إشكالية الدراسة
14	2- تساؤلات الدراسة
14	3- فرضيات الدراسة
14	4- أهداف الدراسة
15	5- أهمية الدراسة
16	6- حدود الدراسة
17	7- التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة

الفصل الثاني: نظرية المشاعر الإيجابية

19	• تمهيد
19	1- مبررات نظرية التوسيع والبناء للمشاعر الإيجابية
22	2- مضمون نظرية التوسيع والبناء للمشاعر الإيجابية
25	3- المشاعر الإيجابية مقابل المشاعر السلبية حسب نظرية التوسيع والبناء
27	4- الافتراضات التي تقوم عليها نظرية المشاعر الإيجابية
31	5- أهمية المشاعر الإيجابية
32	6- قائمة المشاعر الإيجابية حسب النظرية
33	7- أساليب توليد المشاعر الإيجابية

الفصل الثالث: رأس المال النفسي

1- مفهوم رأس المال النفسي

2- أهمية رأس المال النفسي

3- خصائص رأس المال النفسي

4- الحالات الإيجابية لرأس المال النفسي

5- أبعاد رأس المال النفسي

6- أساليب تطوير رأس المال النفسي

الجانب الميداني

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

1- المنهج المتبع في الدراسة

2- وصف ميدان الدراسة

3- مجتمع الدراسة وحجم العينة

4- أدوات الدراسة

5- إجراءات تطبيق للدراسة الأساسية

6- الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة وتحليلها

أولاً: وصف نتائج القياسين؛ القبلي والبعدي، لكلٍ من العينة الضابطة والعينة التجريبية

على مقياس رأس المال النفسي

ثانياً: عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الأولى

98

ثالثاً: عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الثانية

100

رابعاً: عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة

الفصل السادس: تفسير نتائج الدراسة

103

• تمهيد

103

أولاً: تفسير النتائج الخاصة بالفرضية الأولى

109

ثانياً: تفسير النتائج الخاصة بالفرضية الثانية

115

ثالثاً: تفسير النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة

119

خلاصة النتائج

120

توصيات وآفاق البحث مستقبلاً

122

المصادر المراجع

129

الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
63	التصميم التجريبي للدراسة.	الجدول رقم: 01
64	العدد الإجمالي لأساتذة التعليم الثانوي والتكنولوجي للغتين الأجنبية؛ الفرنسية والإنجليزية حسب الثانويات المعنية بالدراسة.	الجدول رقم: 02
65	توزيع أفراد المجتمع حسب متغير الجنس (ذكر/ أنثى).	الجدول رقم: 03
65	توزيع أفراد المجتمع حسب الأقدمية المهنية (أقل من 05سنوات/ من خمس سنوات إلى 10سنوات)	الجدول رقم: 04
65	يمثل توزيع أفراد المجتمع حسب المادة الدراسية(اللغة الفرنسية/اللغة الإنجليزية).	الجدول رقم: 05
70	توزيع أفراد عينة البحث حسب مؤسسة العمل	الجدول رقم: 06
71	نتائج اختبار-ت-لعينتين مستقلتين للمقارنة بين متوسطي درجات القياس القبلي لرأس المال النفسي وأبعاده للعينتين؛ الضابطة والتجريبية.	الجدول رقم: 07
84	الصورة النهائية للبرنامج التدريبي المصمم.	الجدول رقم: 08
89	قيم معاملات الثبات - جاتمان وألفا (α) كرونباخ- لدرجات مقياس رأس المال النفسي.	الجدول رقم: 09
90	الارتباطات البيئية المصححة بين درجات البنود والدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي.	الجدول رقم: 10
91	الارتباطات البيئية المصححة بين البنود والأبعاد الفرعية لمقياس رأس المال النفسي.	الجدول رقم: 11
91	الارتباط الخام والارتباط الصافي بين الدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي والدرجة الكلية للأبعاد الفرعية المكونة له.	الجدول رقم: 12
95	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المجموعتين؛ الضابطة والتجريبية، في القياسين القبلي والبعدي لرأس المال النفسي.	الجدول رقم: 13
97	نتائج اختبار Mann - Whitney U للمقارنة بين رتب متوسطي درجات أفراد العينتين الضابطة والتجريبية في نتائج القياس البعدي لمقياس رأس المال النفسي وأبعاده.	الجدول رقم: 14
99	نتائج اختبار-ت- لعينتين مترابطتين للمقارنة بين متوسطي درجات القياسين؛ البعدي والتتبعية الأول لرأس المال النفسي وأبعاده في المجموعة التجريبية.	الجدول رقم: 15
100	نتائج اختبار-ت- لعينتين مترابطتين للمقارنة بين متوسطي درجات القياسين؛ البعدي والتتبعية الثاني لرأس المال النفسي وأبعاده في المجموعة التجريبية.	الجدول رقم: 16

فهرس الأشكال التوضيحية

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
67	توزيع أفراد عينة البحث بين المجموعتين الضابطة والتجريبية	الشكل رقم: 01
68	توزيع أفراد عينة البحث حسب المادة المدرسة	الشكل رقم: 02
68	توزيع أفراد عينة البحث حسب الجنس.	الشكل رقم: 03
69	توزيع أفراد عينة البحث حسب الأقدمية المهنية.	الشكل رقم: 04
70	توزيع أفراد عينة البحث حسب الحالة الاجتماعية.	الشكل رقم: 05

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
129	مقياس رأس المال النفسي لليثانس وزملائه (تعريب الباحثة).	الملحق رقم: 01
131	البرنامج التدريبي الخاص بتنمية رأس المال النفسي.	الملحق رقم: 02
202	قائمة المختصين في الترجمة.	الملحق رقم: 03
202	قائمة المختصين في تحكيم صدق ترجمة مقياس رأس المال النفسي.	الملحق رقم: 04
203	قائمة المختصين في تحكيم البرنامج التدريبي	الملحق رقم: 05
204	استمارة آراء الخبراء المحكمين في صدق ترجمة فقرات مقياس رأس المال النفسي(خبراء الترجمة إلى اللغة العربية).	الملحق رقم: 06
208	استمارة آراء الخبراء المحكمين في صدق ترجمة فقرات مقياس رأس المال النفسي(خبراء علم النفس وعلوم التربية).	الملحق رقم: 07
213	استمارة تحكيم البرنامج التدريبي.	الملحق رقم: 08
222	الخصائص السيكومترية لمقياس رأس المال النفسي.	الملحق رقم: 09
225	نتائج التحقق من تكافؤ المجموعتين؛ الضابطة والتجريبية في القياس القبلي.	الملحق رقم: 10
226	اعتدالية بيانات المجموعتين؛ الضابطة والتجريبية في القياس القبلي.	الملحق رقم: 11
227	اعتدالية بيانات المجموعتين؛ الضابطة والتجريبية في القياس البعدي	الملحق رقم: 12
228	اعتدالية بيانات المجموعة التجريبية في القياس التتبعي الأول.	الملحق رقم: 13
228	اعتدالية بيانات المجموعة التجريبية في القياس التتبعي الثاني.	الملحق رقم: 14
229	التحقق من تجانس/عدم تجانس بيانات المجموعتين؛ الضابطة والتجريبية في القياس البعدي.	الملحق رقم: 15
234	المعالجة الإحصائية للفرضية الأولى.	الملحق رقم: 16
235	المعالجة الإحصائية للفرضية الثانية.	الملحق رقم: 17
236	المعالجة الإحصائية للفرضية الثالثة.	الملحق رقم: 18

مقدمة

مقدمة:

يعدّ التدريس من المهن التي تسمح بالكشف عن المستويات الحقيقية لخصائص الشخصية، كونها من الوظائف التي تعتمد على القدرات والمهارات والإمكانات والطاقات الفردية للموظف، التي قد ينتبه البعض إلى الجانب الأكاديمي والمعرفي منها بدرجة كبيرة، متجاهلين الإطار العام الذي يمارس فيه المدرس مهمته التدريسية، والتي تمثل الطاقات التي تغذي دوافعه لتحقيق أهدافه المهنية، وتسمح له بمواجهة مختلف الضغوط التي قد يتعرض إليها، تلك الطاقات التي يمكن وصفها بأنها موارد نفسية شخصية تنبئ بمستويات نجاح الأفراد.

ولعلّ أبرز صور الموارد النفسية الشخصية التي تسمح بالتنبؤ بقدرة الأفراد على تحقيق مستويات من النجاح وتحقيق النتائج المرغوبة في ظلّ مختلف الظروف ما يطلق عليه؛ رأس المال النفسي، الذي يمثل مجموعة الموارد الشخصية الإيجابية التي تساعد الأفراد على تحقيق النجاح في مختلف نواحي الحياة (Baron et al, 2013)، وتشمل تلك الموارد أربعة مكونات أساسية هي؛ الأمل، والتفاؤل، والمرونة، والكفاءة الذاتية، ولكل مكون منها دوره في المفهوم (Luthans et al, 2007).

وتبرز أهمية رأس المال النفسي في كونه يؤثر إيجاباً على أداء ومردود الموظف، فهو يرتبط بالمشاركة المهنية الفعالة (Luthans et al, 2007)، إضافة إلى أنه يلعب دوراً هاماً في الرفع من الجودة وتعزيز الثقة والتّمكن النفسي على مستوى المنظمة (Jacobs, 2016)، في الجانب المقابل؛ فمستويات رأس المال النفسي ترتبط عكسياً بالمظاهر السلبية عموماً، ذلك أنه يحدّ مثلاً من آثار الضغوط المهنية والإرهاق الوظيفي (Sameer, 2018)، كما أنّ له دوراً فعالاً في التخفيف من مستوى الضغوط والتوتر لدى الأفراد (Luthans et al, 2004)، ويقف حائلاً أمام السلوكيات السلبية (Burnside, 2015)، ويساعد الأفراد على التغلب على المصاعب وإدارة التحديات التي يواجهونها في حياتهم الوظيفية (Wu&Chen, 2018)، فهو قادر إذن على التخفيف من آثار عددٍ من المتغيرات غير التكوينية، من خلال دوره البارز في الابتعاد عن المواقف والسلوكات السلبية (القصور في السلوك)، والتي يمكن أن تعيق الفاعلية والنجاح التنظيمي (Millard, 2011: 02).

من هنا اتّجه اهتمام عديد من الأبحاث إلى إبراز أهمية رأس المال النفسيّ في مجالاتٍ وظيفيّةٍ مختلفةٍ، كان أبرزها مجال التدريس، ذلك الاهتمام الذي لفت أنظار المختصين إلى ضرورة الكشف عن المستويات الحقيقيّة له لدى المدرّسين، وتحديد الفروق بينهم فيه تبعاً لمتغيّراتٍ وسيطيّةٍ مختلفةٍ، وذلك بهدف الاستعانة بالنتائج المستخلصة في اتخاذ إجراءاتٍ مناسبةٍ من شأنها أن تحسّن ظروف العمل، وتسمح لكلّ من المدرّسين والمنظومة التّربويّة بتحقيق الأهداف المسطرة بنجاح.

ونظراً لأهمية الموضوع حاولت الباحثة الكشف عن مستويات رأس المال النفسيّ لدى هذه الفئة من الأفراد (العاملين بمهنة التدريس) كونهم يمثلون مجتمعاً مهماً في بيئة عملها، ولقد أسفر قياسها لتلك المستويات على نتيجة مفادها؛ أن رأس المال النفسيّ لدى أساتذة التعليم الثانويّ بمدينة ورقلة كان منخفضاً، وهو ما يعتبر مؤشراً يندّر بتبعاتٍ سلبيةٍ تترتب عليه، ذلك أن مستوياته ترتبط بمستويات العوامل الإيجابية طرداً، والعوامل السلبية عكساً كما تم الإشارة إليه من قبل.

هذا الأمر دفع الباحثة إلى التفكير في إعداد برنامجٍ تدريبيّ هدفه الرّفع من مستوى رأس المال النفسيّ لدى عينةٍ من أساتذة التّعليم التّانويّ لنفس البيئة السّابقة، وهذا الأمر دفعها هو الآخر إلى البحث عن نظريّة تتبنّى مبادئها والافتراضات القائمة عليه لتكون إطاراً نظرياً يُبنى عليه البرنامج، وبعد عددٍ من القراءات حول أكثر النّظريات خدمةً لرؤيتها استقرت على نظريّة المشاعر الإيجابية لصاحبها؛ بربرا فريديركسون التي تدور أفكارها وافتراضاتها حول دور المشاعر الإيجابية في تنمية الموارد الشّخصيّة للأفراد، لتحقيق أقصى درجات التّكيف والتّطور والنّجاح في مختلف مجالات الحياة.

انطلاقاً من الطّرح السّابق اختارت الباحثة أن يكون موضوع دراستها : «فعاليّة برنامجٍ تدريبيّ قائمٍ على نظرية المشاعر الإيجابية لفريديركسون في تنمية رأس المال النفسيّ - دراسة تجريبية على عينةٍ من أساتذة التّعليم التّانويّ بمدينة ورقلة-».

وقد اشتملت الدراسة على جانبين:

الجانب النظريّ: ويشمل ثلاث فصول:

1. **الفصل الأول:** المعنون بتقديم موضوع الدراسة، ويتضمّن؛ إشكاليّة الدراسة، وتساؤلاتها، وفرضياتها، وأهدافها، وأهمّيّتها، وحدودها، وأخيراً التعاريف الإجرائيّة لمتغيرات الدراسة.
 2. **الفصل الثّاني:** المعنون بنظريّة المشاعر الإيجابيّة، ويتضمّن؛ مبررات نظريّة التوسيع والبناء للمشاعر الإيجابيّة، ومضمونها، ونظرة النظريّة لكلّ من المشاعر الإيجابيّة والمشاعر السلبيّة، والافتراضات التي تقوم عليها النظريّة، وأهميّة المشاعر الإيجابيّة، وقائمةً للمشاعر الإيجابيّة الرئيسيّة حسب النظريّة، وأساليب توليد المشاعر الإيجابيّة، وفي النهاية اقتراحاً لبعض تطبيقات النظريّة في المجال المهنيّ.
 3. **الفصل الثّالث:** المعنون برأس المال النّفسيّ، ويتضمّن؛ مفهوم رأس المال النّفسيّ، وأهمّيّته، وخصائصه، والحالات الأساسيّة له، وأبعاده، وأساليب تطويره. **الجانب الميداني:** ويشمل هو الآخر ثلاثة فصول:
 4. **الفصل الرّابع:** المعنون بالإجراءات المنهجية للدراسة، ويتضمّن المنهج المتّبع في الدراسة، وميدان الدراسة، ومجتمع الدراسة وحجم العينة، وأداتي الدراسة، وإجراءات تطبيق الدراسة الأساسيّة، والأساليب الإحصائيّة المعتمدة في الدراسة.
 5. **الفصل الخامس:** المعنون بعرض نتائج الدراسة الميدانيّة وتحليلها، وتضمن عرضاً لنتائج المعالجة الإحصائيّة للفرضيات وتحليلها.
 6. **الفصل السّادس:** المعنون بتفسير نتائج الدراسة، وتضمن تفسيراً لنتائج الدراسة انطلاقاً من الإطار النظريّ والدراسات السّابقة في الموضوع والتّفسير الخاصّ بالباحثة.
- وختم البحث بخلاصةٍ عامّةٍ وتقديمٍ لتوصيات، واقتراح آفاق البحث مستقبلاً.

الجانب النظري

الفصل الأول

تقديم موضوع الدراسة

1. إشكالية الدراسة.
2. فرضيات الدراسة.
3. أهداف الدراسة.
4. أهمية الدراسة.
5. حدود الدراسة.
6. التعريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة.

1. الإشكالية:

أخذ مفهوم الاستثمار في العصر الحاليّ بعداً مختلفاً تجاوز فيه كلّ المستويات الماديّة ذات النظرة التقليديّة، ليجعل الإنسان محوره الأساسي، مسلطاً الضوء على مكامن القوّة لديه وجدوى الاستفادة منها على كلّ المستويات إن عاجلاً أو آجلاً، تلك المكامن التي فرضت نفسها من خلال الدّور الذي تلعبه في ترقية الفرد والمجتمع، وهي نظرة بعيدة المدى لما سيجنيه الأفراد والمجتمعات بمختلف مؤسّساتها من مكاسب ترتقي إلى مستويات أعلى من التّحكم في الذات، وفي البيئة، وتسمح في الوقت نفسه بحصر الاختلالات وحالات سوء التّكيف والسيطرة عليها.

الحديث هنا بعيدٌ كلّ البعد عن المفاهيم الاقتصاديّة وإن كان هذا الاتجاه قد أثار المختصّين في العلوم الاقتصاديّة بشكلٍ كبيرٍ - كون هذا التّوجه نابعٌ عن إدراكٍ ووعيٍ عميقين بالقوى الكامنة بداخل الإنسان؛ والمختزنة في الجانب النّفسيّ لديه، تلك القوى التي وصفت بكونها موارد شخصيّة قابلةً للتّطوير والبناء.

ولم يلبث المختصون طويلاً قبل أن يستقوا مفهوماً جديداً من العلوم الاقتصاديّة لتصنيف تلك الموارد حسب دورها وأهمّيّتها في شخصيّة الفرد، والقيمة التي تشكلها في المجال المهنيّ بشكلٍ خاصٍ، مستندين إلى الذّخيرة العلميّة الكبيرة التي أنتجتها حركة علم النّفس الإيجابيّ بقيادة رائدها مارتن سليجمان (M. Seligman)، والذي قدّم في كتابه؛ «السّعادة الحقيقيّة» (Authentic Happiness) طرحاً واضحاً كان بمثابة دليلٍ حقيقيّ يعزّز نشوء مفاهيم خاصّة عن الموارد الشخصيّة بصورةٍ مستقلّةٍ تماماً عن مفاهيم الموارد الأخرى (Levene, 2015: 15).

وكان نتاج تلك الحركة ظهور مفهومٍ جديدٍ يشير إلى مركّبٍ يضمّ نماذج متّصلةً منفصلةً من الموارد النّفسيّة، وقد أُطلق على هذا المفهوم اسم؛ «رأس المال النّفسيّ»، قياساً على رأس المال الماديّ (المادّيات والملموسات)، ورأس المال البشريّ (المهارات، المعرفة، الأفكار...)، والرأس المال الاجتماعيّ (العلاقات، المعارف...)، وصولاً إلى مفهوم رأس المال النّفسيّ المتضمّن عدداً من الموارد الشّخصيّة الأساسيّة (Luthans et al, 2004 : 46).

وكما جاء في أدبيات علم النّفس الإيجابيّ؛ فإن رأس المال النّفسيّ عبارةٌ عن مجموعة الموارد الشّخصيّة الإيجابيّة التي تساعد الأفراد على تحقيق النّجاح في مختلف نواحي الحياة. (Boron et al, 2013 : 748)

ووصف كذلك بأنه نظامٌ مكونٌ من أربعة مكونات هي؛ الأمل، والتفاؤل، والمرونة، والكفاءة، يجسّد ميل الفرد لأن يكون محفزاً تجاه تحقيق الهدف، وإدراك المسار، والإيمان بالنجاح في الوصول والتعافي من العقبات التي تظهر في طريق تحقيقه لذلك (Casaet al, 2015: 54).

إذن فرأس المال النفسي وإن كان في ظاهره يبدو مصطلحاً يطلق على شكلٍ واحدٍ من المتغيرات إلا أنه يتضمّن في مفهومه عدداً من المتغيرات الفرعية، يمثّل كلّ منها مورداً من موارد الشخصية، تلك الموارد التي تمّ تناولها في العديد من البحوث والدراسات بشكلٍ منفصلٍ باعتبارها متغيراتٍ قائمةً بذاتها، لكن ما جعل العلماء يعتبرونها أبعاداً لمتغيرٍ واحدٍ هو رأس المال النفسي تأثيرها المتبادل على بعضٍ من ناحية، وشموليتها لمعاش الفرد وعدم إهمال أي لحظةٍ منه من ناحيةٍ ثانية؛ فهي تولي اهتماماً لحاضره وفي الوقت ذاته تلقي نظرةً على مستقبله، هذا كله دون إهمال ماضيه، وهو ما سيتم الإشارة إليه عند إلقاء نظرةٍ على تلك المكونات التي يشكّل مجموعها رأس المال النفسي للفرد والتي لخصها ليثانس وزملاؤه (Luthans et al) في:

- امتلاك الفرد الثقة لبذل الجهود الضرورية لتحقيق النجاح في أداء المهام التي تتسم بالتحدي (الكفاء الذاتية).
- قيام الفرد بمساهماتٍ مميزةٍ بشأن تحقيق النجاح في الوقت الحالي والمستقبل (التفاؤل).
- مواظبة الفرد وسعيه نحو تحقيق الأهداف وإعادة تعديل المسارات عند الضرورة بغية تحقيق النجاح المطلوب (الأمل).
- قدرة الفرد على التحمل والعودة مرّة أخرى إلى حالته المعتادة عند مواجهة المشكلات والمعوقات المختلفة في طريق سعيه لتحقيق الأهداف (المرونة) (Luthans et al, 2007: 322).

وتجدر الإشارة هنا إلى أنّ موضوع رأس المال النفسي حظي باهتمامٍ كبيرٍ في المجال المهنيّ بحكم دوره الفعّال الذي كشفت عنه الدراسات الميدانيّة في بيئات العمل، ولعلّ ذلك راجعٌ إلى كونها مناخاً خصباً تبرز على مستواه الفوارق الفردية بين الموظّفين في شكل ودرجة الموارد الشخصيّة لديهم.

في هذا الإطار يمكن الإشارة إلى نموذج لأبرز البيئات المهنية التي يفترض بها أن تكون مناخاً مناسباً لتطوير جوانب الشخصية الإيجابية، والمتمثلة في البيئات التربوية والتعليمية التي تمثلها المؤسسات التربوية المختلفة، كونها بيئات أُعدت في الأساس بهدف بناء شخصيات إيجابية متكاملة على قدرٍ من التوافق النفسي والاجتماعي، بمقومات شخصية قوية، ومستويات عالية من التكيف، ولأجل تحقيق هذه الرؤية يفترض بالمسؤولين عن هاتين العمليتين (التربية والتعليم) أن يمتلكوا هم بدورهم المستوى اللازم والقدر الكافي من الإيجابية في شخصياتهم، ليتمكنوا من تحقيق أهداف الوصاية المسؤولة عنهم، أولئك المسؤولون الذين يتصدر واجهتهم أمام المجتمع؛ المرَبّي بمختلف مسمياته المهنية (مدرّس، معلم، أستاذ...).

وتناول مفهوم رأس المال النفسي لدى المدرّسين ليس بالأمر الغريب، وهو في الغالب راجع إلى سببين رئيسيين كشفتهما الدراسات الميدانية، أولهما؛ الروابط القوية التي أظهرها رأس المال النفسي بمتغيرات إيجابية مختلفة والتي أكدتها عديد الدراسات، كدراسة الحسني (2013) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي لدى تدريسيي جامعة المثنى بالعراق، وهي النتيجة ذاتها التي توصلت إليها دراسة نافا وإسحاق (Nafa&Ishak, 2016) التي أجريها على عينة من معلمات محافظات؛ جده والرياض والدّمام بالسعودية، إضافة إلى دراسة جلاب وآل طعين (2015) التي توصلت إلى العلاقة الإيجابية بين أبعاد رأس المال النفسي مجتمعةً ومنفردةً وبين أبعاد الأداء الإبداعي، وذلك في دراستهما التي أجريها على عينة من التدريسيين بجامعة ذي القدر، والقادسية بالعراق، تدعمها كذلك دراسة موسى وكرجي (2015) التي طبّقها على عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الهندسة في الجامعة المستنصرية بالعراق، وقد خلصت الدراسة إلى أن رأس المال النفسي له تأثير إيجابي على الأداء الاستراتيجي للموارد البشرية (الزير، 2019: 80).

فيما توصلت دراسة أبو سيف (2018) التي طبّقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف، إلى العلاقة الطردية بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل، والدور غير المباشر لأبعاد رأس المال النفسي في التنبؤ بالالتزام التنظيمي، فيما أثبتت دراسة محمود (2020) التي استهدفت معلمي المدرسة الإعدادية هذه المرة أنّ رأس المال النفسي له تأثيرٌ مباشرٌ على الهناء الذاتي، وتأثيرٌ غير مباشرٍ على جودة حياة العمل.

هذه الدراسات وغيرها تظهر وبشكلٍ جليٍّ الدور الإيجابيِّ لرأس المال النفسيِّ في البيئات التعليمية من خلال علاقاته الطردية مع المتغيرات الأخرى التي تؤثر بشكلٍ إيجابيٍّ على بيئة العمل؛ كالأستغراق الوظيفيِّ، الأداء الإبداعيِّ، الأداء الاستراتيجيِّ، جودة الحياة، الالتزام التنظيميِّ.

أمّا ثاني أسباب الاهتمام بدراسة رأس المال النفسيِّ فراجع إمّا إلى قدرته على التخفيف من الآثار السلبية لبعض المتغيرات غير التكيفية، أو على الأقلّ إلى العلاقة العكسية التي بينه وبينها، إذ يرى ميلار (Millard, 2011: 02) أنّ -وإضافة إلى النتائج الإيجابية المرحب بها لرأس المال النفسيِّ، له تأثيراً في الابتعاد عن المواقف والسلوكيات السلبية (القصور في السلوك)، والتي يمكن أن تعيق الفاعلية والنجاح التنظيميِّ.

وهو الأمر الذي تحقّق في دراسة أجراها آفي وزملاؤه (Avey et al, 2011: 127) على عينات من الموظفين أظهرت العلاقة السلبية بين رأس المال النفسيِّ وضغط العمل والقلق والسلوكيات غير المرغوبة كالانحراف مثلاً، وتدعم هذه النتيجة دراسة كاغلار ويحيى (Caglar&Yahya, 2018) التي أجريت على عينة من المعلمين بمدينة موغلاف التركية، والتي خلصت إلى أنّ رأس المال النفسيِّ والتمكين النفسيِّ والهيكليِّ فعّالان في تقليل مستويات الاحتراق الوظيفيِّ للمعلمين.

وبالتالي يمكن القول أنّ مفهوم رأس المال النفسيِّ -حسب ما تمّ عرضه- قد ارتبط مع تشجيع الانعكاسات الإيجابية على مستوياتٍ مختلفة، وفي الوقت ذاته التخفيف من مستويات المتغيرات ذات الأبعاد السلبية.

هذا الأمر شجّع الباحثين على تحديد المستويات الحقيقية لرأس المال النفسيِّ لدى الأفراد عموماً، وذلك بهدف تطوير تلك المستويات أو استغلالها في تحقيق درجات تكيف عليا، ما انعكس مباشرة على توجّه الأبحاث التي كانت المؤسسات التربوية ميدان دراستها حول الموضوع، والمدرّس محور هذه الأبحاث الأولى.

ففي هذا الإطار كشفت دراسة الكعبي والمشايخي (2018) التي أجراها على عيّنتين من التدريسيين والموظّفين المنتسبين إلى جامعة بغداد عن نتائج أهمّها:
- مستوى رأس المال النفسيِّ عالٍ لدى عينة البحث الكلية.

- هناك فروقٌ دالةٌ إحصائيةً في رأس المال النفسيّ وفق متغيّر الوظيفة، لصالح التدريسيين.

في نفس الإطار خلص أبو سيف (2018) عند دراسته لدور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسيّ ومستوى الالتزام التنظيميّ لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية إلى ذات النتيجة التي تؤكد المستوى العالي لرأس المال النفسيّ لدى عينة الدراسة.

وهي النتيجة نفسها التي كشفت عنها دراسة موسى (2014) التي طبّقها على تدريسيي جامعتين عراقيتين (عينو، 2015: 141).

أما دراسة الحارثي، (2020) التي أجريت على عينة من معلّمي ومعلّمات ذوي الإعاقة بمحافظة الطائف فقد كانت إحدى نتائجها تشير إلى أنّ مستوى رأس المال النفسيّ لديهم كان أعلى من المتوسط.

وعلى خلاف هذه النتيجة توصلت دراسة أبو معاطي وأحمد (2018) التي طبّقها على عينة من المدرّاء والمعلّمين للمراحل التعليميّة الثلاث -بهدف التعرف على العلاقة بين رأس المال النفسيّ والالتزام المهنيّ لدى معلّمي التعليم العام- إلى أنّ مستوى رأس المال النفسيّ لدى المعلّمين كان متوسطاً.

وهو ما توصلت إليه دراسة الدليمي (2016) التي طبّقها على عينة من المعلّمين والإداريين في الأردن.

توافقها دراسة سبتي (2014) التي هدفت إلى تحديد تأثير رأس المال النفسيّ الإيجابي على الأداء الإبداعيّ لدى أفراد الهيئة التدريسيّة في الجامعات العراقية، فقد خلصت هي الأخرى إلى أنّ مستوى توافر أبعاد رأس المال النفسيّ لدى العينة كان متوسطاً.

فيما تناولت دراسات أخرى المتغيّر بأساليب وأهداف مغايرة، كدراسة إسماعيل (2019) التي طبّقت على عينة من موظفي جامعتي؛ المنوفية ومدينة السادات بمصر، والتي كشفت عن وجود تمايز في مستوى رأس المال النفسيّ بين طاقمي الجامعتين، فيما لم تحدد الدراسة لصالح أيّهما كان التّمايز.

أما دراسة فوزي (2012) التي هدفت إلى التعرف على دور رأس المال النفسي في روحانية العمل لدى الكادر التدريسي لأربع كليات من جامعة الكوفة فقد كانت أهم نتائجها تشير إلى ضرورة اهتمام كليات الدراسة بمكونات رأس المال النفسي من أجل تشجيع وتعزيز خلق بيئة عمل تهتم بالجوانب الروحانية (عينو، 2015: 141).

وبالنظر لأهمية موضوع رأس المال النفسي، ولكون الدراسات المذكورة أعلاه ركزت بشكل كبير على طواقم تدريسية للمستوى الجامعي أكثر من غيرها، اتجهت الدراسة الحالية إلى البحث في نفس الموضوع عند المدرسين لكن لمستويات تعليمية أدنى، للكشف عن مستوى هذا المتغير لديهم، وقد أظهر قياس رأس المال النفسي عند عينة كليل من أساتذة التعليم الثانوي والمتوسط بمدينة ورقلة للفتين؛ الفرنسية والإنجليزية أن مستوى المتغير كان منخفضاً لديهم (بن الشيخ وبن زاهي، 2024).

وفي دراسة تالية للباحثين حول نفس الموضوع أكدت نتيجة القياس أن مستوى رأس المال النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي -بالتحديد- للفتين؛ الفرنسية والإنجليزية كان منخفضاً. (بن الشيخ وبن زاهي، 2024).

وقد تم تفسير النتيجتين استناداً إلى ما توفّر في الرصيد النظري حول الموضوع، إضافة إلى عدد من المبررات المرتبطة بواقع الوظيفة، وخصوصيات البيئة، والمتغيرات المحيطة بظروف التطبيق.

إن هذه النتيجة المستقاة من بيئة بحثها دفعت الباحثة إلى التفكير في وضع خطة عملية هدفها الأساسي الرفع من مستوى رأس المال النفسي لدى أفراد العينة الذين أظهر قياس المتغير لديهم درجات منخفضة فيه، في صورة برنامج تدريبي قائم على أساس نظري متين قادر على دعم فرضية تطوير رأس المال النفسي، وتقديم إجراءات عملية يمكنها فعلاً المساعدة في الرفع من مستويات المتغير محل الدراسة لدى الأفراد، وذلك للخروج ببرنامج تدريبي ذو فعالية عملية في تنمية من رأس المال النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي، بناءً على إطار نظري واضح.

وبما أن موضوعي؛ رأس المال النفسي والموارد الشخصية عموماً أخذاهما اهتماماً واسعاً في مجال علم النفس الإيجابي فقد وجدت الباحثة ضالتها من خلال الاطلاع على أدبيات واحدة من النظريات الرائدة في هذا التوجه، وهي النظرية التي قدمتها وطوّرتها عالمة النفس بربرا

فريدريكسون (Fredrickson.B.L) عندما بدأت بلفت انتباه الباحثين إلى أهمية موضوع المشاعر الإيجابية سنة (1998)، من خلال تقديمها لفكرتها القائمة على افتراض مفاده؛ أنّ خبرة المشاعر الإيجابية قد تؤدي بمرور الوقت إلى بناء نماذج من الموارد الشخصية وليس مجرد توسيعها، بمعنى أنّ المشاعر الإيجابية قد توسّع نطاقات الانتباه والإدراك إلى الحدّ الذي تتيح فيه التفكير المرن والإبداعي، وبالمثل؛ تزيد موارد التأقلم الدائمة لدى الأفراد.

(Fredrickson&Joiner, 2002).

وقد قدمت عالمة مبرراتٍ عن وجهة نظرها من خلال تجاربها العملية التي كان محورها استكشاف دور عددٍ من المشاعر الإيجابية في توسيع أشكالٍ مختلفةٍ من الموارد، بل وحتى بنائها، فالفرح على سبيل المثال الذي يحفّز دوافع اللعب؛ يبني موارد جسديةً دائمةً للأطفال (Boulton& Smith, 1992)، كما يبني موارد اجتماعيةً دائمةً أيضاً (Aron et al, 2000)، والتي يمكن أن تصبح مصدراً للدعم الاجتماعي، كما يوسّع الموارد الفكرية عن طريق زيادة مستويات الإبداع، ويخلق نظريات العقل، ويعمل على تغذية نمو الدماغ (Fredrickson, 2002).

ومشاعر الاهتمام والرّضا والفخر والحبّ بالمثل؛ تزيد من الموارد الشخصية للأفراد، بدءاً من الموارد المادية والاجتماعية إلى الموارد الفكرية والنفسية (Fredrickson&Branigan, 2001).

واستناداً لافتراض قدرة المشاعر الإيجابية على توسيع الموارد الشخصية لدى الفرد، وتجاوزها لذلك إلى بناء مواردٍ جديدةٍ، أطلقت عالمة على نظريتها اسم؛ نظرية التوسيع والبناء للمشاعر الإيجابية.

وبالاطلاع على النظرية بتفصيل أكثر، اعتبرت الباحثة أنّها يمكن أن تمثل أساساً جيداً لبناء برنامجٍ ناجحٍ محوره تفعيل دور المشاعر الإيجابية في الرّفع من مستوى رأس المال النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي، وبذلك يكون هدف الدراسة الحالية الأساسي إعداد هذا البرنامج للاستخدام، وتحديد مدى فعاليته، من خلال تصميمه، وتطبيقه على عينة من أساتذة التعليم الثانوي العاملين بثانويات مدينة ورقلة، بالجزائر.

وعليه فقد كان تساؤل الدراسة كالتالي:

- ما مدى فاعلية برنامج تدريبي قائم على نظرية المشاعر الإيجابية لفريدريكسون في

تنمية رأس المال النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة؟

2. تساؤلات الدراسة:

جاءت تساؤلات الدراسة كالتالي:

- 1.2. هل توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد المجموعتين؛ الضابطة والتجريبية في نتائج القياس البعدي لرأس المال النفسي؟
- 2.2. هل توجد فروق دالة إحصائية لدى أفراد المجموعة التجريبية بين نتائج القياسين؛ البعدي والتتبعي الأول لرأس المال النفسي؟
- 3.2. هل توجد فروق دالة إحصائية لدى أفراد المجموعة التجريبية بين نتائج القياسين؛ البعدي والتتبعي الثاني لرأس المال النفسي؟

3. فرضيات الدراسة:

- انطلاقاً من تساؤلات البحث واستناداً إلى الأهداف المنتظرة منه، صاغت الباحثة فرضيات الدراسة كالتالي:
- 1.3. توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد المجموعتين؛ الضابطة التجريبية في نتائج القياس البعدي لرأس المال النفسي، لصالح أفراد المجموعة التجريبية.
 - 2.3. لا توجد فروق دالة إحصائية لدى أفراد المجموعة التجريبية بين نتائج القياسين؛ البعدي والتتبعي الأول لرأس المال النفسي.
 - 3.3. لا توجد فروق دالة إحصائية لدى أفراد المجموعة التجريبية بين نتائج القياسين؛ البعدي والتتبعي الثاني لرأس المال النفسي.

4. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحديد مدى فعالية برنامج تدريبي قائم على نظرية المشاعر الإيجابية لفرديركسون في تنمية رأس المال النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة، وذلك من خلال:

1.4. بناء برنامجٍ تدريبيٍّ قائمٍ على نظريّة المشاعر الإيجابية لفريديركسون ذو فعالية في الرفع من رأس المال النفسي لدى أساتذة التعليم الثانويّ.

2.4. تحديد مدى دلالة الفروق الإحصائية بين أفراد المجموعة الضابطة وأفراد المجموعة التجريبية في القياس البعدي لرأس المال النفسيّ.

3.4. تحديد مدى دلالة الفروق الإحصائية لدى المجموعة التجريبية بين القياسين؛ البعديّ والتتبعيّ الأول لرأس المال النفسيّ.

4.4. تحديد مدى دلالة الفروق الإحصائية لدى المجموعة التجريبية بين القياسين؛ البعديّ والتتبعيّ الثاني لرأس المال النفسيّ.

5. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أنها:

1.5. تزود الدراسات العربية بالخصوص بإطارٍ نظريٍّ يحمل بعض التفصيل عن إحدى أهم النظريات الرائدة في علم النفس الإيجابي بصفة خاصة، والأمر يتعلق بنظريّة التوسيع والبناء للمشاعر الإيجابية لصاحبها؛ بربرا فريديركسون (Fredrickson, B. L)، خصوصاً أنّ التصفح لما يتعلق بهذه النظرية في الكتابات العربية -على حدّ علم الباحثة- يشكّل جزءاً يسيراً للغاية مقارنة بالتناول الذي تحظى به في الدراسات الأجنبية.

2.5. تحاول الاستفادة من نظرية المشاعر الإيجابية لبربرا فريديركسون (Fredrickson, B. L) وما تحمله من أفكارٍ وتقدّمه من وجهات نظرٍ بشكلٍ عمليٍّ، من خلال حذو حذو العالمة في السعي من أجل تطوير شخصية الفرد، من خلال تطبيقاتٍ عمليةٍ بسيطةٍ محورها الاستفادة من مشاعره الإيجابية في تحقيق درجاتٍ أعلى من تطوير الذات والتكيف مع البيئة.

3.5. تدعم الدراسات والبحوث التي تنتهج توجّه الاستثمار في مكامن القوة لدى الفرد والاستفادة منها، ليس فقط في تطويرها؛ بل وفي السيطرة والحد من توسيع الجانب السلبي من الشخصية، وصولاً إلى مستوياتٍ أعلى من التكيف، مبتعدين عن الشكل النمطيّ من

التّناول الذي يركّز على حالات اختلال التّكيّف والتّركيز على نقاط ضعف الفرد ودفعه إلى مواجهتها ومن ثمّة معالجتها، وهو ما قد يشكل عبءاً وضغطاً عليه.

4.5. تشجّع المختصّين -في الدّراسات العربيّة خصوصاً- على الاهتمام بتقديم الجديد حول مواضيع قد تبدو حديثة للباحث العربيّ، في الوقت الذي تمّ فيه تناولها بشكلٍ موسّع في البحوث الأجنبيّة شرقاً وغرباً، خصوصاً ما يتعلق بالنّظريات الحديثة التي قد تمثّل نقلةً نوعيّةً في تناول المفاهيم مستقبلاً.

5.5. تحاول تقديم الدّعم العمليّ القائم على أسسٍ نظريّةٍ صحيحةٍ لمختلف مؤسسات المجتمع، من خلال إيجاد استراتيجيات ترفع مستويات التّكيّف والتّطوير من الذات والانتاجيّة، وهو في العادة ما تهتمّ به الدّراسات المرتبطة ببناء وتطبيق البرامج التّربويّة والإرشاديّة والعلاجيّة، التي يكون محورها تطوير الفرد الذي يعتبر لبنة المجتمع الأساسيّة.

6.5. تسعى الدّراسة للاستفادة من الجانب الإيجابي للشخصيّة وتفعيله من خلال توفير الظروف المناسبة لذلك خاصةً في مجال التّربية والتّعليم، وهذا لا يكون إلاّ بالالتفات لنقاط القوّة لدى الفرد وتعزيزها ودفعه للاستفادة منها وتطويرها.

7.5. وأخيراً؛ تأمل الدّراسة أن تلفت أنظار المختصّين في مختلف المجالات إلى استغلال الطّاقات البشريّة في مجالاتها لتحقيق الأهداف المسطرة من قبل المنظمات، من أجل الحصول على أفضل النتائج بأقلّ الخسائر.

6. حدود الدراسة:

1.6. الحدود المكانية:

تجرى الدراسة على مستوى ثانويات مدينة ورقلة المرتبطة ببلدية ورقلة بالتحديد حسب التّقسيم الإداريّ للولاية.

2.6. الحدود البشرية:

يتم تطبيق الدّراسة على عيّنة من أساتذة التّعليم الثّانوي العام والتكنولوجيا بمدينة ورقلة، وهم أساتذة اللّغتين؛ الفرنسيّة، والإنجليزيّة.

3.6. الحدود الزمنية:

تتم إجراءات الدراسة خلال الفترة الممتدة بين 2020/10/01 و2021/10/18 من الموسمين الدراسيين؛ 2021/2020، و2022/2021.

7. التعاريف الاجرائية لمتغيرات الدراسة:

1.7. رأس المال النفسي:

عرفه (Luthans et al, 2007: 03) أصحاب المقياس الذي ستعتمده الدراسة على أنه: "الحالة النفسية الإيجابية للتطور النفسي للفرد والتي تتميز ب: امتلاك الثقة للتحمل وبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة (الكفاءة الذاتية)، والعزو الإيجابي للنجاح في الوقت الراهن وفي المستقبل (التفاؤل)، والمثابرة على الأهداف، وعند الضرورة؛ إعادة توجيه المسارات إلى الأهداف من أجل تحقيق النجاح (الأمل)، والاستمرارية في التعافي وسرعة الارتداد عند مواجهة المشاكل والمحن، والوصول إلى ما أبعد من ذلك لتحقيق النجاح (المرونة). ويعبر عنه إجرائياً بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص على مقياس رأس المال النفسي لليئانس وزملائه (Luthans et al).

2.7. البرنامج التدريبي:

هو مجموعة من الأنشطة الإجرائية المنظمة والمخططة لها والمقدمة في شكل جلسات محكمة من قبل مختصين في مجال علم النفس وعلوم التربية، أعدتها الباحثة استناداً إلى افتراضات ومبادئ وأسس نظرية التوسيع والبناء للمشاعر الإيجابية لصاحبها عالمة النفس؛ بربرا فريديركسون (Fredrickson, B. L)، تهدف من خلالها إلى الرفع من مستويات رأس المال النفسي لدى عينة من أساتذة التعليم الثانوي العام والتكنولوجي بمدينة ورقلة.

الفصل الثاني

نظرية المشاعر الإيجابية لفرينديركسون

تمهيد

1. مبررات نظرية التوسيع والبناء للمشاعر الإيجابية.
2. مضمون نظرية التوسيع والبناء للمشاعر الإيجابية.
3. المشاعر الإيجابية مقابل المشاعر السلبية حسب نظرية التوسيع والبناء.
4. الافتراضات التي تقوم عليها نظرية المشاعر الإيجابية.
5. أهمية المشاعر الإيجابية.
6. قائمة المشاعر الإيجابية حسب النظرية.
7. أساليب توليد المشاعر الإيجابية.
8. تطبيقات نظرية توسيع وبناء المشاعر الإيجابية في المجال المهني.

خلاصة

تمهيد:

على مرّ التاريخ؛ انصب تركيز علماء النفس على الحالات النفسية السلبية، وقد انعكس هذا التركيز بشكل مباشرٍ على الطريقة التي تتناول بها المختصون الخبرات الانفعالية، فطلّت الدراسات تستهدف الجانب السلبي منها، وهو ما طرح السؤال الذي بقي فترةً بلا إجابة واضحة: ما فائدة المشاعر الإيجابية؟

في الحقيقة كان هذا السؤال عنوان مقالٍ رائدٍ بقلم باربرا فريديريكسون (Fredrickson, B.L)، نُشر في مجلة علم النفس العام عام (1998)، قدمت فيه عالمة نظريةً جديدةً محورها المشاعر الإيجابية، معتبرةً أنها تعمل على توسيع ذخيرة الفرد اللحظية في التفكير والأداء معاً، وبالتالي المساهمة في التمتع بصحةٍ جيّدةٍ، سواء من الناحية الفيزيولوجية، أو النفسية، أو الاجتماعية، والمساهمة في التكيف والتأقلم على المدى البعيد، وقد أطلقت على هذه النظرية اسم: «نظرية التوسيع والبناء للمشاعر الإيجابية».

خلال هذا الفصل سيتم عرض نظرية التوسيع والبناء للمشاعر الإيجابية، بعد تقديم مبرراتها، ثم دور كلٍّ من المشاعر الإيجابية والسلبية حسب النظرية، ثم الافتراضات التي تقوم عليها، وكذا أهمية المشاعر الإيجابية في حياة الأفراد، يلي ذلك كلاً تقديم عرضٍ لأشكالٍ مختلفةٍ من المشاعر الإيجابية، وأساليب توليدها، من ثمّة كيفية تطبيق مبادئ النظرية في البيئات المهنية.

1. مبررات نظرية التوسيع والبناء للمشاعر الإيجابية:

كانت نظرية التوسيع والبناء لفريديريكسون (Fredrickson, B. L) شكلاً من أشكال الخروج عن الأطر التقليدية لتناول المشاعر الإيجابية، والتي كانت في عمومها تعتبرها الهدف المنشود والنتيجة النهائية للصحة النفسية، غير أنّ عالمة بنت نظريتها على عدد من الافتراضات المختلفة عمّا سبقها.

في العموم وجّهت فريديريكسون (Fredrickson, B. L) اهتمامها لفهم المشاعر الإيجابية بشكلٍ مغايرٍ للسائد وكانت مبرراتها في ذلك:

1.1. إهمال المشاعر الإيجابية في مقابل الاهتمام الكبير بالمشاعر السلبية:

إذ لم تتلقَّ المشاعر الإيجابية الاهتمام الذي نالته المشاعر السلبية تجريبياً، والسبب واضح؛ وهو التركيز التقليدي على المشكلات النفسية جنباً إلى جنب مع علاجات تلك المشكلات كون مظاهرها أكثر بروزاً (القلق، الخوف، التوتر...) (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

2.1. الديناميكيات المعقدة التي تحركها المشاعر الإيجابية:

تتحدى نظرية التوسيع والبناء النماذج التقليدية في تناول بكونها تلقي على المشاعر الإيجابية الدور الأبرز في مسألة رفاهية الإنسان، ففي حين ترى وجهات النظر التقليدية أن المشاعر الإيجابية تحدد أو تشير إلى مستوى الصحة والرفاهية (Diener et al, 1991)، تعتبر نظرية التوسيع والبناء أن المشاعر الإيجابية تنتج بدورها الصحة والرفاهية (Kahneman, 1999).
بعبارة أخرى؛ ترى عالمة أن تراكم آثار توسيع وبناء المشاعر الإيجابية بمرور الوقت يجعل الأخيرة قادرة على تطوير الأفراد إلى الأفضل، مما يجعلهم أكثر صحةً وتكاملاً اجتماعياً ومعرفياً، وأكثر فعاليةً ومرونةً (Fredrickson, 2000).

باختصار؛ تقترح النظرية أن تغذية رفاهية الفرد -والتي توصف على أنها حالة من الأداء البشري الأمثل- تتزامن في الوقت ذاته مع آثار مرغوبة أخرى، سواء على مستوى النمو وطول العمر، أو الجمال والخير، أو القوة والمرونة، أو بناء وتوسيع الموارد الشخصية، والذي يتناقض بدوره ليس مع علم الأمراض فحسب، بل ومع مختلف أشكال الضعف المرتبط بمستويات مماثلة من التثبيط العاطفي، والقيود في النشاط اليومي، والوهن النفسي الاجتماعي، والضيق المادي كذلك (Keyes, 2003).

2.1. التداخل بين المشاعر الإيجابية والحالات الانفعالية المشابهة:

ربما لكونها تلقت تدقيقاً أقل، فإن الفروق بين المشاعر الإيجابية والحالات الانفعالية الأخرى ذات الصلة الوثيقة كالممتعة الحسية والمزاج الإيجابي لم يتم توضيحها بالشكل الكافي.

وعلى الرغم من أن تعريفات الحالة الانفعالية تختلف إلى حد ما بين الباحثين، إلا أن هناك إجماعاً على أن المشاعر عموماً (الإيجابية والسلبية على حد سواء) يتم تصوورها بشكل أفضل على أنها الميول لاستجابة متعددة المكونات تتكشف خلال فترات زمنية قصيرة نسبياً، وتبدأ المشاعر بأخذ شكلها انطلاقاً من تقييم الفرد الشخصي لمعنى حدث سابق؛ وهو ما

أطلق عليه لازاروس Lazarus (1991) اسم العلاقة بين الفرد والبيئة، أو المواجهة التكيفية (Adaptational encounter)، وتؤدي عملية التقييم هذه - سواء كانت واعية أو غير واعية - إلى الاتجاه إلى سلسلة من الاستجابة التي تظهر على مستوى مختلف مكونات الشخصية؛ تعبيرات الوجه، تغييرات فسيولوجية، أو تشكل خبرة ذاتية.

وعليه يُنظر في كثير من الحالات إلى أشكال مختلفة من المتعة الحسية (كالإشباع الجنسي، أو الشبع بعد الجوع أو الارتواء بعد الظمأ) على أنها مشاعر إيجابية لأنها تشارك هذه الأخيرة في الشعور الشخصي بالمتعة، والمتضمن لتغيرات فسيولوجية معينة، وكذلك لكون المتعة الحسية والمشاعر الإيجابية قد تتزامن (على سبيل المثال الإشباع الجنسي في إطار علاقة حب).

مع ذلك، تختلف المشاعر عن المتعة الجسدية في أن المشاعر تتطلب تقييمات معرفية من الفرد، على عكس المتعة التي يحصل عليها ببساطة عن طريق حدوث تغير في البيئة المادية (مثل حضور الطعام أو تحفيز الجسم بطريقة ما)، ففي حين أن المتعة تعتمد بشكل كبير على الحافز المادي، فإن المشاعر الإيجابية تحدث في الغالب بعيداً عن الدوافع الخارجية، بناءً عليه؛ فقد تم اعتبار الأحاسيس الممتعة استجابات تلقائية لتلبية الاحتياجات الجسدية.

وللتمييز بين الحالتين يمكن القول أن المشاعر تدور حول بعض الظروف ذات المعنى الشخصي للفرد، وعادة ما تكون قصيرة الأمد وتحتل مقدمة الوعي، على النقيض من ذلك؛ فإن الحالة المزاجية عادة ما تكون عائمة وغير موضوعية، وطويلة الأمد، وتحتل خلفية الوعي (Oatley & Jenkins 1996; Rosenberg, 1998).

ومع ذلك؛ فإن هذه الفروق بين المشاعر والحالات المزاجية تبقى فروقاً نظرية أكثر من كونها تجريبية أو خاضعة للممارسة البحثية، ذلك أن تقنيات استثارة الحالة المزاجية الإيجابية والمشاعر الإيجابية متماثلة تقريباً (تلقي الهدايا ومشاهدة الأفلام الكوميديّة مثلاً).

4.1. الوظائف المرتبطة بالبحث على الانخراط والمثابرة:

إن وظيفة المشاعر الإيجابية تتمحور حول تسهيل الانخراط في النشاط والاستمرار فيه. (Carver & Scheier, 1990; Clore, 1994;)

من هذا المنظور؛ يمكن القول أن خبرة المشاعر الإيجابية تدفع الفرد إلى الانخراط في بيئته والمشاركة في أنشطة مختلفة، وهي وظيفة تكيفية تطورية، ويوفر هذا الارتباط بين المشاعر الإيجابية والمشاركة في النشاط تفسيراً لما تم اعتباره تعويضاً إيجابياً (Positivity Offset)، أو ميلاً لدى الأفراد إلى تجربة تأثير إيجابي خفيف بشكل متكرر.

(Cacioppo et al, 1999 ; Diener&Diener, 1996).

وفي ظل غياب هذا التعويض غالباً ما يكون الأفراد غير متحمّزين للانخراط في بيئاتهم، أما في حالات المشاعر الإيجابية يُظهرون تحيزاً تكيفياً للانخراط واستكشاف أشياء أو أشخاص أو مواقف جديدة.

وعلى الرغم من أن المشاعر الإيجابية غالباً ما تعمل كمنبهات داخلية للانخراط أو المثابرة، تجدر الإشارة إلى أنها تشترك في هذه الوظيفة مع الحالات الانفعالية الإيجابية الأخرى أيضاً؛ كالمثابة الحسية التي تدفع الناس لاستهلاك أي محفز بيولوجي يجلب لهم نشوةً آنيةً (Cabanac, 1971).

بالنظر إلى مبررات فريديركسون (Fredrickson, B. L) في طرح نظريتها حول المشاعر الإيجابية يمكن القول بأن هذا الإلحاح على تفعيل دور المشاعر الإيجابية في تنمية شخصية الفرد من قبل عالمة راجع إلى ثلاثة عوامل متميزة:

أولها؛ الفرق الشاسع بين الرصيد العلمي الذي يزخر به موضوع المشاعر السلبية وبين الإشارات الشحيحة نسبياً لما يتعلق بدور المشاعر الإيجابية في المعاش النفسي للأفراد.

ثانيها؛ عوامل تتعلق بتراكم المعطيات التي تحتاج إلى توضيح فيما يخص المشاعر الإيجابية، ما جعلها تتشابك في خطوطها العريضة مع مفاهيم أخرى، هذا التشابك الذي من المؤكد أنه بالضرورة كان سيثير اهتمام العلماء إن عاجلاً أو آجلاً.

وآخرها؛ الأهمية الحقيقية للمشاعر الإيجابية، والتي آمنت بها العالم وجعلتها تسعى إلى إثباتها عملياً وبالتالي صياغة نظرية توّطرها.

2. مضمون نظرية التوسيع والبناء للمشاعر الإيجابية:

لتعزيز فهم المشاعر الإيجابية قامت عالمة النفس باربرا فريديريكسون (Fredrickson, B. L) بصياغة نموذج نظري جديد للوقوف على التأثيرات الفريدة للمشاعر الإيجابية بشكل أفضل، وأطلقت عليه؛ نظرية التوسيع والبناء للمشاعر الإيجابية (Fredrickson, 1998)، تنص هذه

النظرية على أنه رغم التمايز الظاهري لبعض المشاعر الإيجابية المنفصلة؛ كالفرح، والاهتمام، والرضا، والفخر، والحب وغيرها من المشاعر إلا أنها تشترك جميعها في القدرة على توسيع ذخيرة النشاط والتفكير اللحظي للأشخاص، وبناء مواردهم الشخصية الدائمة، بدءاً من الموارد المادية والفكرية، انتهاءً بالموارد النفسية والاجتماعية.

وقد احتفظت عالمة في نظريتها الجديدة بالنماذج التقليدية التي وضحت بشكل جيد وظيفة المشاعر السلبية، لكنها أعادت وصفها على أنها نتيجة لعملية نفسية تضيق ذخيرة الفرد من الأفكار والفعل اللحظي، من خلال توجيه الذهن إلى الرغبة في التصرف بطريقة محددة (على سبيل المثال: الهروب، الهجوم، المطاردة...)، ما يعزز ذخيرة الفعل إلى القيام بإجراءات سريعة وحاسمة تحمل فائدة مباشرة وفورية، وتمثل اتجاهات الفعل المحدد هذه- التي تستدعيها المشاعر السلبية- نوع الاستجابات التي من المحتمل أنها عملت بشكل أفضل لإنقاذ حياة أسلاف البشر في مواقف مماثلة.

وعلى الرغم من أن المشاعر الإيجابية يمكن أن تحدث في ظروف معاكسة، إلا أن السياق النموذجي للمشاعر الإيجابية حسب النظرية ليس موقفاً يهدد الحياة، وعلى هذا النحو لا تكون هناك حاجة إلى عملية تضيق ذخيرة التفكير والفعل اللحظية لدى الشخص لتعزيز الفعل السريع والحاسم.

فبدلاً من ذلك كله، يبدو أن المشاعر الإيجابية المختلفة لها تأثير تكميلي؛ فهي توسع من ذخيرة التفكير والفعل اللحظي للناس، وتوسع مجموعة الأفكار والأفعال التي تتبادر إلى الذهن (Fredrickson & Branigan, 2004)، فالفرح على سبيل المثال؛ يتسع من خلال خلق الرغبة في اللعب والإبداع، والتي لا تحفز السلوك الاجتماعي والجسدي فحسب، ولكن تحفز أيضاً الاستجابات الفكرية والفنية (Frijda, 1986)، وبالمثل يتسع الاهتمام- وهو عاطفة إيجابية مميزة من الناحية الظاهرية- من خلال خلق الرغبة في الاستكشاف، وأخذ معلومات وخبرات جديدة (Ryan & Deci, 2000)، وتتسع القناعة- وهي عاطفة إيجابية مميزة ثالثة - من خلال خلق الرغبة في تذوق ظروف الحياة الحالية ودمج هذه الظروف في وجهات نظر جديدة عن الذات والعالم (Izard, 1977)، ويتسع الفخر- وهو شعور إيجابي رابع مميز يتبع الإنجازات الشخصية- من خلال خلق الرغبة في مشاركة أخبار الإنجاز مع الآخرين وتصور إنجازات أكبر في المستقبل (Lewis, 1993)، والحب؛ الذي يتم تصوره على أنه مزيج من المشاعر

الإيجابية المتميزة (كالفرح، والاهتمام، والرضا) التي يتم اختبارها في سياق العلاقات الآمنة الموثوقة، يتسع من خلال الإلحاح المتواصل على اللعب والاستكشاف والاستمتاع بالتجارب مع الأحباء (Izard, 1977).

هذه الميول المختلفة من الإدراك؛ من لعب، واستكشاف، وتذوق، واندماج، أو تصوّر للإنجازات المستقبلية، تمثل كل منها طرقاً توسع بها المشاعر الإيجابية أنماط التفكير أو الفعل المعتادة (Fredrickson & Branigan, 2004).

إذن فعلى النقيض من المشاعر السلبية التي تحمل مكاسب تكيفية فورية ومباشرة في المواقف التي تهدد البقاء، ذخيرة التفكير والفعل الموسعين الناتجين عن المشاعر الإيجابية مفيدة بطرق أخرى، إذ تحمل هذه الإدراكات الموسعة مكاسب تكيفية غير مباشرة وطويلة المدى، لأن التوسيع يبني موارد شخصية دائمة، والتي تعمل كاحتياطي يتم الاستفادة منه لاحقاً لإدارة التهديدات المستقبلية، فاللعب مثلاً؛ والذي يمثل الدافع المرتبط بالفرح، يبني موارد جسدية دائمة للأطفال (Boulton & Smith, 1992). كما يبني موارد اجتماعية دائمة أيضاً من خلال اللعب الاجتماعي، الذي يوفر التسلية المشتركة والإثارة والابتسامات المتبادلة، فيبني بذلك روابط وصلات اجتماعية دائمة (Aron et al, 2000)، وهذه الموارد يمكن أن تصبح مصدراً للدعم الاجتماعي لاحقاً، كما يعمل مسرح الأطفال أيضاً على بناء موارد فكرية دائمة عن طريق زيادة مستويات الإبداع، وخلق نظريات العقل، وتغذية نمو الدماغ (Fredrickson, 2002).

والمشاعر الإيجابية الأخرى؛ كالأهتمام والرضا والفخر والحب مثلاً، تزيد بالمثل من الموارد الشخصية للأفراد، بدءاً من الموارد المادية والاجتماعية إلى الموارد الفكرية والنفسية. (Fredrickson & Branigan, 2001).

باختصار؛ تصف نظرية التوسيع والبناء شكل المشاعر الإيجابية من حيث قدرتها على توسيع ذخيرة الفكر والفعل وتشرح وظيفتها المرتبطة ببناء موارد شخصية دائمة.

ومن خلال القيام بذلك تكون النظرية قد وفّرت منظوراً جديداً للأهمية التكيفية المتطورة للمشاعر الإيجابية، فحسب النظرية يمكن القول بأن أسلاف البشر الذين استسلموا للآفات التي أثارها المشاعر الإيجابية للعب، والاستكشاف، وما إلى ذلك، تمكنوا من اكتساب المزيد من الموارد الشخصية التي ساهمت في زيادة مستوى التكيف بالنسبة لهم.

إذن؛ وحسب وجهة نظر العالم بربرا فريدريكسون (Fredrickson, B. L) فالمشاعر الإيجابية عبارة عن اتجاهٍ للاستجابة لمواقف تم تقييمها من قبل الفرد على أنها مُرضية على أقلِّ تقدير، ولهذه المشاعر وظيفتان أساسيتان، **أولاهما**؛ توسيع ذخيرة الإدراك ممّا يتيح مجالاً أوسع أمام الفرد لاختيار الاستجابة الأنسب من بين عديد الخيارات، **أمّا الثانية** فبناء مواردٍ شخصيّةٍ جديدةٍ نتيجة تصاعد ذخيرتي؛ الإدراك والفعل، ما يمنح الفرد مستوياتٍ أعلى من تطوير الذات، والتكيف معها ومع بيئته، وهاتان الوظيفتان - التوسيع والبناء - هما من منحنى النظرية اسمها الحالي؛ نظرية التوسيع والبناء للمشاعر الإيجابية.

3. المشاعر الإيجابية مقابل المشاعر السلبية حسب نظرية التوسيع والبناء:

بشكلٍ عمليّ يمكن تحديد انعكاسات كلِّ من المشاعر السلبية والمشاعر الإيجابية على المواقف المولدة لها، وتلخيصها في النقاط التالية:

1.3. تحفّز المشاعر السلبية في الغالب الاتجاه إلى الخيار الذي يضمن البقاء، وحفظ الأمان، والابتعاد عن الخطر، بينما يكمن الدور الأبرز للمشاعر الإيجابية في تحقيق مستوياتٍ أعلى من التكيف من خلال بناء مواردٍ شخصيّةٍ جديدةٍ، وبالتالي تعزيز التحكم في الذات والبيئة.

2.3. تعمل المشاعر السلبية على تضيق نطاق الإدراك، وبالتالي توجيه الفعل إلى استجابةٍ محددةٍ هدفها حماية الكينونة، في المقابل؛ خبرة المشاعر الإيجابية توسّع دائرة الإدراك لدى الفرد وتضع أمامه نماذج أكثر من الاستجابات المناسبة والتي تمثّل بالنسبة له حلولاً مختلفةً للوضعيّة التي يكون فيها (Fredrickson & Branigan, 2001).

3.3. إنّ السمة الأبرز للمشاعر السلبية المتمثلة في تضيق نطاق الإدراك والفعل تعكس السبب الرئيسيّ في كون الفرد ينظر إلى المشاكل الحياتيّة من زاويةٍ واحدةٍ في العادة، وبالتالي الاستجابة لها بشكلٍ نمطيّ في حالة تمكّن مشاعره السلبية منه، على خلاف المشاعر الإيجابية التي تتيح له النّظر للمشكلة من عدّة زوايا في إطارها الواسع الذي يسمح له برؤية الحلول المحيطة بها.

4.3. إنّ المشاعر السلبية تجعل الفرد ينظر إلى المواقف التي تهدّد الكينونة بصورةٍ مكبّرةٍ تتضخّم على أعقابها المشكلة في نظره، بينما خبرته لمشاعر إيجابيّة أكبر يجعله يرى

الموقف في حجمه الحقيقي ومن مختلف الزوايا التي قد تكون إحداها طريقه للخروج منه بسلام.

5.3. بانتهاء الأزمة التي يعيشها الفرد يدرك في الغالب أنّ المشاعر السلبية التي انتابته بسببها كانت أكثر حدة مما يستحقه الموقف، بل وقد يدرك في كثير من الأزمات أنّه بانتهاؤها قد خرج بمكاسب كثيرة لم يتمكّن من إدراكها سابقاً، وقد تكون سبباً في تولّد مشاعر إيجابية لديه لاحقاً (Fredrickson & Branigan, 2005).

6.3. تؤكد الدراسات الحديثة عدم وجود علاقة عكسية بصورة تامّة بين الانفعالين (الإيجابي والسلبي)، على خلاف مبدأ ثنائية القطب السائد والذي يقضي بأنّه إذا كان الفرد سعيداً فإنّه بالضرورة غير حزين والعكس، وإذا لم يكن مطمئناً فإنّه بالضرورة قلق، أمّا البحوث الحالية فتشير إلى أنّ وجود المشاعر السلبية لا يلغي وجود مشاعر إيجابية ولا يمنعه، وفي حال امتلك الفرد مجموعة كبيرة من الانفعالات السلبية فهذا لا يمنع أنّه قد حصل على قدر كافٍ من الانفعالات الإيجابية، بناء عليه فلا توجد حالة من الحزن الدائم ولا حالة من السعادة الدائمة (Fredrickson & Losada, 2005).

7.3. قد يحدث أن يزيد مستوى أحد الانفعالات الإيجابية دون زيادة في الانفعالات السلبية أو نقصانها، كما أنّ الانفعالات السلبية من الممكن أن تزيد دون زيادة الانفعالات الإيجابية أو نقصانها، كما من الممكن أن يزيد كلا النوعين من الانفعالات معاً.

فبعض المواقف قد تتطلب تحفيز مستوى الانفعالات الإيجابية والسلبية معاً، والعديد من الأمثلة تؤكد على ذلك، فعلى سبيل المثال؛ قد يتعرض أحد لفقدان قريبه أو صديقه المجدّد فيشعر بالحزن، وفي الوقت نفسه ينتصر جيش بلده على العدو فإنّه سيشعر بالفرح، وفي هذه الحالة مشاعر الحزن سوف تختلط مع مشاعر الفرح والسعادة، وهذا يعني بأنّ مشاعر الإيجابية من الممكن أن تجتمع مع مشاعر السلبية.

إن ما سبق ذكره يشير إلى أنّ ما يهّم في الموضوع وجود المشاعر الإيجابية لدى الإنسان، فوجودها سيحفّزه نحو كلّ ما هو إيجابي ويمنعه من التفكير بسلبية، مع التأكيد على أنّ وجود مجالٍ لشعور الإنسان بمشاعر سلبية لا يعني بالضرورة عدم وجود مجالٍ يمكن للإنسان فيه التفكير بإيجابية من خلال توليد المشاعر الإيجابية لديه، وهذا ما يجب التركيز عليه (Fredrickson & Losada, 2005).

خلاصة القول أنّ نظريّة التوسيع والبناء لفريديركسون (Fredrickson, B. L) لم تلغ دور المشاعر السلبية في حياة الإنسان، بل وضحت مهمّتها الأساسية المتمثلة في كونها تحفّز دوافع الفرد لحفظ حياته والابتعاد عن الخطر، بمعنى أنّها متصلةً بشكلٍ مباشرٍ مع دوافع البقاء، أمّا وظيفة المشاعر الإيجابية فهي وظيفة تكميليّة لما سبقها، كون تلك المشاعر تعمل على تعزيز دوافع التكيف والتطور، وبالتالي التّحكم في البيئة شيئاً فشيئاً.

كما أنّ النظرية لم تأت بهدف احتواء المشاعر السلبية وإخمادها فهذا الأمر غير منطقيّ، بل هي محاولةٌ مؤسّسةٌ تجريبياً للسيطرة على الآثار غير المرغوبة المترتبة عن معاشة الإنسان لأشكالٍ مختلفةٍ من المشاعر السلبية، وذلك وفق استراتيجياتٍ وإجراءاتٍ تستند على تفعيل دور المشاعر الإيجابية في حياته، تلك الاستراتيجيات التي سيتم التّطرق إليها بشكلٍ مفصلٍ لاحقاً.

4. الافتراضات التي تقوم عليها نظرية المشاعر الإيجابية:

قامت عالمة بربرا فريديركسون (Fredrickson, B. L) بصياغة نظريّتها - نظرية التوسيع والبناء للمشاعر الإيجابية - استناداً إلى عددٍ من التجارب والأبحاث المتواترة رفقة فريقها، تلك التجارب والأبحاث وضعت من خلالها أساساً تجريبياً موثقاً استطاعت بواسطته تقديم نظريةٍ محورها الأساسي المشاعر الإيجابية، قائمةً على خمس الافتراضات رئيسية، وهي:

1.4. المشاعر الإيجابية توسّع ذخيرة التفكير والفعل:

تفترض النظرية أنّ المشاعر الإيجابية توسّع ذخيرة التفكير والفعل اللّحظيين لدى الإنسان، مستندةً إلى تجارب أجراها إيزين وزملاؤه (Isen et al, 1991) الذين توصّلوا إلى أنّ الأشخاص الذين يقعون تحت التأثير الإيجابيّ يظهرون أنماط تفكيرٍ غير اعتياديةٍ بشكلٍ ملحوظٍ جداً، فتظهر سمات التفكير المرن، والإبداعيّ، والتكامليّ، والمنفتح على المعرفة، والتفكير الفعّال.

وبين الباحثون كذلك أنّ الأشخاص الذين يكونون تحت التأثير الإيجابيّ يظهرون تفضيلاً متزايداً للتّنوع ويقبلون مجموعةً أوسع من الخيارات السلوكية (Kahn & Isen, 1993).

بشكلٍ عام؛ يعتبر إيزين (Isen) أنّ التأثير الإيجابي ينتج تنظيمًا إدراكيًا واسعاً ومرناً وقدرةً على دمج أنماطٍ متنوّعةٍ من الاستجابات (Isen, 1990: 89)، وهي تأثيراتٌ مرتبطةٌ بزيادة مستويات الدوبامين في الدماغ (Ashby et al, 1999)، لذلك فعلى الرغم من أنّ عمل إيزين (Isen) لم يستهدف مشاعر إيجابية معينة أو ميولاً فعليةً في حدّ ذاتها، إلا أنّه يوفر دليلاً قوياً على أنّ التأثير الإيجابي يوسّع الإدراك، في حين أنّ المشاعر السلبية معلومٌ مسبقاً بأنّها تضيق انتباه الأشخاص (Derryberry & Tucker, 1994).

2.4. المشاعر الإيجابية تزيل آثار المشاعر السلبية العالقة:

الأدلة على فرضية التوسيع لها آثار واضحة على الاستراتيجيات التي يستخدمها الناس لتنظيم تجاربهم مع المشاعر السلبية، فإذا كانت المشاعر السلبية تضيق من ذخيرة الإدراك والفعل اللحظية تقوم المشاعر الإيجابية بتوسيع تلك الذخيرة، وبالتالي تعمل المشاعر الإيجابية كعلاجٍ فعّالٍ للآثار العالقة عن المشاعر السلبية، بمعنى آخر؛ قد تصحّح المشاعر الإيجابية أو تلغي الآثار المتراكمة عن خبرة المشاعر السلبية، وقد أطلقت العالمة على هذه العملية «فرضية الارتداد» (Fredrickson & Levenson, 1998).

وفكرة أنّ المشاعر الإيجابية (أو المكونات الرئيسية لها) غير متوافقة بطريقةٍ ما مع المشاعر السلبية ليست جديدةً وقد تم إثباتها سابقاً (Wolpe, 1958)، ومع ذلك فإن الآلية الدقيقة المسؤولة في النهاية عن عدم التوافق هذا لم يتم تحديدها بشكلٍ كافٍ، وهو ما اهتمت به النظرية حين اعتبرت أنّ المشاعر الإيجابية تلعب دوراً أساسياً في ذلك، من خلال توسيعها لذخيرة الشخص الفكرية والأدائية اللحظية، وبالتالي تخفّف من السيطرة التي اكتسبتها المشاعر السلبية على تفكير هذا الشخص وجسده، عن طريق تفكيك أو إلغاء الاستعداد لاستجابةٍ بعينها، وتشير هنا إلى أن زيادة نشاط القلب والأوعية الدموية من مظاهر التوجّه إلى أنماط أداءٍ محددةٍ مرتبطةٍ بالمشاعر السلبية، والذي يعيد توزيع تدفق الدم إلى عضلات الجسم ذات الصلة في سياق الاستجابة لمشاعر سلبية، فيكون على المشاعر الإيجابية هنا تسريع عملية التعافي من تفاعل القلب والأوعية الدموية وإعادة الجسم إلى مستوياتٍ طبيعيةٍ من التنشيط، ومن خلال هذه العملية تكون المشاعر الإيجابية قد خلقت السياق الجسدي المناسب لمتابعة مجموعة أوسع من الأفكار والأفعال المرغوبة (Fredrickson & Levenson, 1998).

3.4. تعزيز المرونة والرفاهية النفسية:

في هذه النقطة بالتحديد أثبتت البحوث أنّ الحفاظ على نظرة إيجابية وتجربة المشاعر الإيجابية في أوقات التوتر يحمي الرفاهية، وغالباً ما يشار إلى أولئك الذين يعون هذا بشكلٍ حدسيٍّ بكونهم مرنين (Folkman, 1997)، فأولئك الذين يتمتعون بالمرونة بطبيعتهم يخبرون مشاعر أكثر إيجابية، ويميلون إلى أن يكونوا أكثر تفاؤلاً وحيويةً، وهذه المشاعر تسهل لولباً تصاعدياً يساعد على مقاومة الشدائد من خلال التأقلم الفعّال.

وقد أظهرت الأبحاث التي أجرتها عالمة أنّ المشاعر الإيجابية قد لا تشير فقط إلى وجود المرونة، ولكنها تعمل على بنائها كموردٍ دائمٍ يساعد في التكيف على المدى البعيد (Fredrickson, 2004)، وبالمثل؛ يُعتقد أنّ تأثيرات المشاعر الإيجابية قد تتراكم بمرور الوقت، ممّا يغذي حالة الرفاهية النفسية (Fredrickson & Losada, 2005).

4.4. المشاعر الإيجابية تبني الموارد الشخصية:

يشير الافتراض السابق إلى أنّ المشاعر الإيجابية قد تعزز الفروق الفردية في المرونة، وتجدر الإشارة هنا إلى أنّ المرونة النفسية هي موردٌ شخصيٌّ دائمٌ من بين مواردٍ عديدةٍ أخرى كالرفاهية النفسية، والسعادة وغيرها من الموارد.

وتذهب نظرية التوسيع والبناء إلى افتراضٍ أكثر جرأةً من خلال التنبؤ بأنّ خبرات المشاعر الإيجابية قد تؤدي أيضاً بمرور الوقت إلى بناء المرونة النفسية وليس مجرد توسيعها فقط، بمعنى أنّه قد يصل توسيع المشاعر الإيجابية لنطاقات الانتباه والإدراك إلى الحدّ الذي تتيح فيه التفكير المرن والإبداعي، وبالمثل؛ تزيد موارد التأقلم الدائمة لدى الأفراد (Fredrickson & Joiner, 2002)، ففي اختبارٍ تجريبيٍّ لتأثير المشاعر الإيجابية طلبت عالمة من طلبة الجامعات الإبلاغ عن المشاعر التي مروا بها خلال الـ (24) ساعة الماضية، ثمّ الكتابة عن أفضل أو أسوأ أو أي حدثٍ يبدو عادياً في يومهم (موضوعات عشوائية)، من ثمّة حثّت مجموعةً فرعيةً من هؤلاء الطلاب على الشعور بمشاعر أكثر إيجابية على مدار الشهر من خلال مطالبتهم بإيجاد المعنى الإيجابي والمكاسب بعيدة المدى ضمن أفضل تجاربهم وأسوأها والتي تبدو عاديةً كلّ يومٍ، وفي نهاية الشهر؛ بالمقارنة مع أولئك الذين لم يبذلوا هذا الجهد اليوميّ لإيجاد معنىٍ إيجابيٍّ، فإنّ أولئك الذين فعلوا ذلك أظهروا زيادةً في المرونة، علاوةً على ذلك؛ فإنّ هذه الزيادات في المرونة تمّ تفسيرها بالكامل من خلال المشاعر

الإيجابية العليا التي اكتسبها الطلاب كعادةٍ يوميةٍ في إيجاد المعنى الإيجابي (Fredrickson, 2004).

تدعم هذه البيانات الاتجاه السببي الذي تطرحه نظرية التوسيع والبناء وهو؛ أنّ المشاعر الإيجابية ينتج عنها تحسّن في الموارد الشخصية، وبالإضافة إلى تقديمها أول دليل سببي مباشر لهذا الادّعاء، فإنّ هذه النتيجة الجديدة مهمةٌ لسببين إضافيين، أولهما؛ كونها سمةً تبعيةً تتنبأ بالرفاهية النفسية والنمو والتطور الفسيولوجي (Fredrickson et al, 2003).

أمّا السبب الثاني؛ فكونها مكّنت من توضيح إمكانية تسخير الأفراد للآثار المفيدة للمشاعر الإيجابية من أجل تحسين رفاهيتهم؛ من خلال إيجاد المعنى الإيجابي في أحداث الحياة اليومية (Fredrickson, 2003).

5.4. الحفاظ على الصحة الجسدية:

تشير فريدريكسون (Fredrickson, B. L) إلى أنّ هناك أدلةً على أنّ المشاعر الإيجابية قد لا تسهّل الحالات النفسية المرغوبة فحسب، بل وتحمي البنية الجسدية من خلال آثارها التوسيعية والبنائية.

على سبيل المثال؛ أولئك الذين خبروا مشاعر إيجابية بانتظام مع والديهم عندما كانوا أطفالاً، ومع شركائهم وهم بالغون، كانوا أقل عرضةً بشكلٍ ملحوظٍ من الآخرين لظهور أعراضٍ جسديةٍ غير سارة، أو لتشخيصهم بأمراض مزمنة، أو للإبلاغ عن حالاتٍ صحيةٍ سيئةٍ في العموم (Ryff et al, 2001).

إنّ؛ فمن خلال سلسلةٍ من التجارب حول الموضوع تمكّنت عالمة باربرا فريدريكسون (Fredrickson, B. L) من حوصلة دور المشاعر الإيجابية في خمس نقاطٍ مرتبطةٍ ببعضٍ، مبيّنةً أنّ أهميتها تتخطى كونها الهدف الذي ينشده علماء النفس من خلال دراستهم لحالات اللاتكيف واهتمامهم بها كما ساد سابقاً، إنّما وضّحت أنّ المشاعر الإيجابية هي ذاتها إحدى أهمّ الأدوات التي يمكن استغلالها من أجل السيطرة على ما خلّفته المشاعر السلبية من اختلالات على مستوى التكيف، وكذا تجاوز مستويات الصحة النفسية الحالية للفرد إلى مستويات أعلى من خلال توسيع نطاق مدركاته واستجاباته، ودفعه إلى بناء وتطوير موارد شخصيةٍ إيجابيةٍ جديدةٍ، ولم تتوقف عند هذا الدور بل تجاوزته إلى الإشارة إلى أهمية المشاعر الإيجابية في حماية الفرد من الاختلالات العضوية والإصابة بالأمراض

الجسدية كذلك، مشيرةً بذلك إلى أنها قدّمت إلى المجتمع العلميّ نظريّةً على درجةٍ مقبولةٍ من العلميّة والتّكامل.

5. أهمية المشاعر الإيجابية:

انطلاقاً من الافتراضات التي تقوم عليها نظريّة التّوسيع والبناء رصدت العالمة

فريدريكسون أهمية المشاعر الإيجابية في القائمة التّالية (Fredrickson & Branigan, 2005):

- تعزيز البقاء على قيد الحياة على المدى الطّويل من خلال توفير موارد شخصيّة أكبر هدفها تحقيق التّكيّف.
- تقوم بتحفيز الإبداع كونها تسمح للفرد بالخروج من وضع التّرقب إلى توفير المزيد من الخيارات.
- تمكين الفرد من رؤية الصّورة الشّاملة للموقف بدل التّركيز على الجانب السيء منه.
- تحسين المرونة النّفسيّة من خلال تقديم المزيد من الاستراتيجيات لإدارة المشاعر السّلبية.
- الانتقال بالفرد من حيّز السّعي من أجل البقاء على قيد الحياة إلى البحث عن مستويات أعلى من الرفاهيّة النّفسيّة.
- بناء موارد شخصيّة جديدةٍ عن طريق توسيع ذخيرة مهارات التّأقلم لدى الأفراد.
- وضع المشاعر السّلبية في سياقٍ أوسع يساعد على رؤية الموقف المعاش على أنّه ليس المصير النّهائي؛ وأنّ الأوضاع يمكن أن تتغير للأفضل في المستقبل.
- تتيح الرّؤية الإيجابية في المواقف المستقبلية من خلال ملاحظة أنّ الأشياء تتغير وأنّه من الممكن دائماً العثور على بعض الإيجابية حتى المواقف السّلبية.
- تعطي معنىً مختلفاً للحياة.
- تقوم بتحسين القدرة على الارتداد بعد مواجهة العقبات، مما يكسب الإنسان أدوات جديدةً لإدارة المواقف الصّعبة.
- تحقيق اندماج اجتماعيّ أكبر.

- تساعد على تحمل الضيق، والاستجابة الهادئة للمواقف المزعجة.
- مقاومة الاكتئاب والقدرة على تجاوز المشاعر السلبية.
- زيادة الرضا الوظيفي خاصة في حالة كانت بيئة العمل محفزة للمشاعر الإيجابية.
- تحسين أداء العمال من خلال اكتساب موارد لتحسين العمل ومواجهة العقبات.

من الواضح أنّ هذه الفوائد مستقاة بشكل مباشر من الافتراضات الخمس التي قامت عليها نظرية توسيع وبناء المشاعر الإيجابية، وكلّ مهمةٍ مذكورةٍ يمكن تصنيفها تحت واحدٍ من تلك المبادئ، مع إشارةٍ دائمةٍ في كلّ مرةٍ - إلى الدور الإيجابي لتلك المشاعر؛ سواء على المستوى الشخصي، أو على المستوى المهني، أو على المستوى الاجتماعي العام، هذه الإشارات من شأنها أن تلفت انتباه الباحثين في مجال علم النفس عموماً إلى كون المشاعر الإيجابية تستحق فعلاً الاهتمام الذي أولته إياه عالمة.

6. قائمة للمشاعر الإيجابية الرئيسية حسب النظرية:

قدّمت فريدريكسون (Fredrickson, B. L) رائدة الأبحاث النفسية المرتبطة بالمشاعر الإيجابية تصنيفاً دقيقاً للمشاعر الإيجابية الرئيسية التي تعتبر مظلةً لباقي المشاعر، وقد لخصتها في (Fredrickson, 1998):

1.6. الفرح (السعادة ، التسلية ، النشوة):

ينشأ الفرح في المواقف الآمنة والمألوفة، والمرتبطة بالجهد المنخفض، ويُنظر إلى خبرة الفرح على أنها تؤدي إلى حالةٍ يشار إليها باسم «التنشيط الحرّ»، والتي تمثل الاستعداد للانخراط الكامل في التجربة، ويولّد الشعور بالفرح وما يقاربه من مشاعر الرغبة في اللعب، والذي قد يعوّض لدى البالغين بالقراءة مثلاً أو استخدام الخيال أو القيام بأنشطةٍ إبداعيةٍ أخرى، ويساعد اللعب المبهج في بناء المهارات الاجتماعية والانفعالية.

2.6. الاهتمام (الفضول، الإثارة، الإعجاب، التدفق):

يتولّد الاهتمام في المواقف التي تقدّم الحداثة والتغيير والشعور بإمكانية التحكم، ويشمل الاهتمام أيضاً الإحساس بأهمية الموضوع وضرورة الانتباه له وبذل الجهد من أجله، ويذكر أنّ الاهتمام يدفع إلى الاستكشاف وتطوير المعرفة والنمو الشخصي.

3.6. القناعة (الهدوء والسكينة والراحة):

تنشأ القناعة في المواقف الآمنة التي تؤمن درجة عالية من اليقين ودرجة منخفضة من الجهد، وتقود القناعة الفرد إلى تذوق الظروف وتجربة إحساس «الوحدة» مع العالم، وتؤدي هي وما يشابهها من مشاعر إلى توسيع المدركات عن وجهات النظر الشخصية ووجهات نظر الآخرين.

4.6. الحب (الحب الشريك ، الحب الرفيق ، حب الشخص الداعم):

ترى فرديريكسون (Fredrickson, B.L) بأن الحب يدمج مشاعر الفرح والاهتمام والرضا بشكل خاص، وترى أن الأحباء هم أنفسهم من يحفظون التجارب التي تولد هذه المشاعر الإيجابية، وتقود مشاعر الحب المختلفة الأشخاص إلى أن يكونوا أكثر مرحاً، وتنمي شخصياتهم، وتوسع نظرتهم لما حولهم.

إن المتمتعين في قائمة المشاعر الإيجابية التي قدمتها عالمة سيلا حظها أنها لم تكتف بتقديم عدد بسيط من المشاعر الإيجابية التي يخبرها الإنسان خلال حياته والتي لا حصر ولا حد لها، بل ووضعت أساساً عملياً يساعد على الاستفادة منها في الدراسات المعملية أو في الحياة عموماً؛ من خلال تصنيفها لتلك المشاعر حسب الشكل الذي تأخذه، وليس هذا فحسب بل كانت في كل مرة تحدد طبيعة هذا الشعور وتعدد المواقف التي من شأنها أن تولده، زيادةً على ذلك كله قدمت نماذج عن الموارد الشخصية والمشاعر الإيجابية التي يمكن أن تتولد لدى الفرد نتيجة تواتر خبرته لهذا الشعور، وهو طرح مناسب فعلاً لمن يأتي فيما بعد من الباحثين الراغبين في استغلال هذا التوجه من أجل تقديم دراسات جديدة عن الموضوع.

7. أساليب توليد المشاعر الإيجابية:

انطلاقاً من الاطلاع على الأبحاث الميدانية التي أجراها فريق العالم بربرا فرديريكسون (Fredrickson, B.L) في إطار ترسيخ أسس لنظريتها الحالية ودعمها بدراسات تجريبية ذات مستوى مقبول من الثقة، أمكن الخروج بقائمة من الأساليب البسيطة التي تسمح للفرد باستدعاء المشاعر الإيجابية في حياته اليومية وجعلها روتيناً مساعداً على بناء موارد شخصية مختلفة، وهي كالتالي (Fredrickson & Branigan, 2005):

- مشاهد الأفلام أو البرامج التلفزيونية المسلية التي من شأنها أن تجعل الفرد يبتسم.
- ممارسة التأمل يومياً في نفس التوقيت إن أمكن، إلى أن يصبح إيقاعاً حياتياً.

- الكتابة عن الذكريات الإيجابية لأحداث الماضي، وتذكرها إلى الحد الذي تكتسب فيه الواقعية فتتيح خبرة المشاعر الإيجابية من جديد.
 - ممارسة الطقوس الدينية، والانخراط في أنشطة روحانية تتوافق مع معتقد الفرد وقيمه، هذا الأمر يساعد على إيجاد المعنى في الأحداث السيئة.
 - ممارسة الامتتان؛ من خلال الكتابة في مفكرة يومية عن خمسة أشياء يكون الفرد ممتناً لها كل صباح مثلاً.
 - القيام ببناء المزيد من العلاقات الاجتماعية من خلال تواصل الفرد مع أشخاص يعرفهم من قبل، أو أشخاص يقصد التعرف عليهم.
 - الخروج في نزهات في الطبيعة ومحاولة استمتاع قدر المستطاع بتفاصيلها (أصوات العصافير أو لون السماء وشكلها، رائحة العشب...).
 - استشارة مختص من أجل تخطي العوائق العاطفية وتجربة المزيد من الإيجابية في الحياة اليومية.
 - تحديد مواقف الحياة المجهدة والعمل على تحسينها، بهدف التخفيف من محفزات المشاعر السلبية.
 - البحث عن الجانب الإيجابي في المواقف حتى إن بدا أنّ كل شيء يسير على غير ما يرام.
 - المشاركة العاطفية مع الآخرين؛ من خلال تقديم الهدايا، أو عرض المساعدة عليهم، أو منحهم حيزاً من الاهتمام.
 - الاهتمام بالذات؛ من خلال ممارسة أنشطة محببة وممتعة كالرسم أو المطالعة أو ممارسة الرياضة، أن الاعتناء بالشكل.
- وعلى الرغم من جدوى الاقتراحات المذكورة أعلاه لكنّ تأثير الاستراتيجيات التي يختارها الفرد ويحددها بنفسه حسب ما يفضّله ويناسبه يكون أكبر وأكثر ديمومةً.

ومن المفيد أيضاً أن يدرك الجميع أنّ المشاعر السلبية ستظلّ موجودةً دائماً، حتّى عندما يعملون على بناء مشاعرهم الإيجابية. فالهدف من تلك الإجراءات ليس التّخلص من المشاعر السّلبية، بل تطوير مجموعةٍ من الأدوات لإدارتها والتّعامل معها بشكلٍ أفضل عند ظهورها، من خلال بناء موارد شخصيّةٍ على المدى البعيد، بدلاً من البحث عن الرّاحة قصيرة المدى، وبالتالي تجربة المزيد من المشاعر الإيجابية المختلفة.

إنّ تقديم العالمة لتلك النّشاطات العمليّة التي من شأنها توليد مشاعر إيجابيةٍ حقيقيّةٍ لدى الفرد بيسرٍ دون تكلفٍ يشير إلى فكرةٍ أساسيّةٍ وهي؛ أنّ خبرة المشاعر الإيجابية ليس شرطاً أنّ تكون تلقائيّة ترتبها ظروف الحياة والفرد لا سلطة له عليها، بل على العكس؛ فيمكن للفرد تقديم شحناتٍ انفعاليّةٍ بمستوياتٍ مختلفةٍ من الإيجابية، وبأنماطٍ يختارها هو حسب تفضيلاته الشخصيّة، من خلال ممارسته للأنشطة التي من شأنها أن تحسّن مزاجه.

ليس هذا فحسب؛ بل ويمكن للفرد شيئاً فشيئاً أن يدرّب نفسه على إيجاد الجانب الإيجابيٍ من مختلف المواقف من حوله والظروف التي يمرّ بها حتّى وإن لم تكن كما يريد، واستغلال ذلك الأمر من أجل تحقيق درجاتٍ أكبر من التّكيف والسيطرة على متغيرات حياته.

8. تطبيقات نظريّة توسيع وبناء المشاعر الإيجابية في المجال المهني:

تتعدّد المواقف الحياتيّة المسؤولة عن تولّد المشاعر لدى الفرد، تلك المواقف مرتبطةٌ بالحيّز الذي يكون متواجداً فيه؛ البيت، المدرسة، السّوق... أحيانا يكون الحيّز الذي يولّد تلك المشاعر مؤقتاً، فيرتبط بمشاعر عابرةٍ حتى وإن كانت قويّة، لكن عندما يكون هذا الحيّز دائماً أو شبه دائمٍ فإنّ تلك المشاعر قد تكون أكثر ديمومةً، ويكون تأثيرها على الفرد أقوى، والمقصود بالحيّز هنا مجال التّفاعل.

ويشكّل مكان العمل حيّزاً شبه دائمٍ، لا بدّ من أن يكون مصدراً لأشكال من المشاعر والانفعالات المختلفة أثناء تفاعله مع متطلبات العمل، وزملاء العمل، والمسؤولين عن العمل.

في هذا الإطار قدّمت فريدريكسون (Fredrickson, B. L) عدداً من التّوجيهات من أجل مساعدة المسؤولين على إدارة منظّماتهم بطريقة تزرع وتعزّز مخرجات المشاعر الإيجابية لدى موظفيهم (Robinson, 2003):

- البحث عن طرق تمكّن الموظفين من التّواصل الإنسانيّ في العمل؛ إذ يحفّز هذا الإجراء تطلّعهم إلى القدوم إلى مكانٍ يشعرون فيه بالاعتراف والتواصل، ويمكن التّأكد مما إذا كانت هذه الجهود مجدية من خلال إيلاء اهتمامٍ وثيقٍ بالمشاعر التي يظهرها الموظفون وتتبعها.

- إظهار التّقدير ولو على هيئة لمحاتٍ بسيطةٍ، كإبداء المسؤول تقديره لأحد أعضاء فريق العمل على عمله المجدّ، وتنتج مثل هذه المبادرات مشاعر إيجابية قد تتراكم وتؤدي إلى بناء موارد شخصيّة أكبر، فإظهار التّقدير لموظّف ما أدى مهمّته بنجاح يولّد لديه الشّعور الإيجابي بالفخر، ويغذي هذا لاحقاً إدراكه لما يمكنه تحقيقه، ممّا يحفّز السلوكيات المرغوبة كتحديد الأهداف، والانجاز مثلاً.

- إدراك المدراء أنّ المشاعر التي يعيشها الموظّف تبقى مصاحبةً له، فإذا كان الموظّف يعاني من حالات الانفعالية سلبية في البيت، من المحتمل أن ينتقل هذا معه إلى مكان العمل.

- الفرد يتذكّر المشاعر أكثر ممّا يتذكّر الأحكام، بمعنى أنّه من المرجّح أن يتذكّر الموظّف اللحظات التي شعر فيها بالتّفاعل العاطفيّ في عمله أو شعر بالعكس. فعندما تكون هذه التجارب العاطفيّة إيجابيةً يشعر بالامتنان الذي بدوره يعزّز الإخلاص للعمل، لذلك قد يكون إيجاد طرقٍ لتوليد المشاعر الإيجابية من خلال التّواصل الإنسانيّ مفتاحاً لتأمين الولاء للمنظمة.

خلال هذا الطّرح ركّزت باربرا فريدريكسون (Fredrickson, B. L) بصورةٍ كبيرةٍ على أهميّة التّواصل الإنسانيّ كونه مصدراً أساسياً لتولّد المشاعر عموماً، فإن كان هذا التّواصل إيجابياً بناءً حفّز بطبيعة الحال المشاعر الإيجابية لدى الموظفين، وعليه وانطلاقاً من مبادئ نظريّة التّوسيع والبناء سينعكس هذا على موارد الموظّف الشّخصيّة، والتي سترفع بدورها من مستوى مردوده المهنيّ من جهةٍ، وتخفّف من حدّة الضّغوط المهنيّة عليه كونه سيصبح أكثر تحكّماً

بها من جهةٍ أخرى، وبما أنّ تلك المشاعر ستكون مرتبطةً بتواجده في مكان عمله سيتولّد لديه الولاء لتلك المؤسسة.

خلاصة:

قدّمت الباحثة خلال هذا الفصل معلوماتٍ مفصلةٍ عن النّظريّة التي ستستند إليها من أجل بناء البرنامج التّدريب محلّ الدّراسة من أجل الاستفادة منها لاحقاً وهي؛ نظريّة التّوسيع والبناء للمشاعر الإيجابيّة لصاحبها بربرا فريديريكسون (Fredrickson, B. L)، منطلقاً من المبررات التي جعلت العالمة تتجه إلى وضع هذه النّظريّة، من ثمّة قدّمت شرحاً لمضمونها، تلاه توضيحٌ لوجهة نظر العالمة حول كلٍّ من المشاعر؛ السّلبية والإيجابيّة، ثم انتقلت إلى طرح الافتراضات التي قامت عليها هذه النّظريّة، من ثمّة تطرقت إلى أهميّة المشاعر الإيجابيّة، ثم طرحٍ لأمثلةٍ عن بعض المشاعر الإيجابيّة في صورة قائمةٍ مبسّطةٍ، منتقلةً بعدها إلى تقديم بعض الأنشطة التي من شأنها توليد المشاعر الإيجابيّة لدى الفرد، ثم تطبيقات النّظريّة في مجال العمل، خاتمةً الفصل بخلاصةٍ لما جاء فيه.

الفصل الثالث

رأس المال النفسي

تمهيد

1. مفهوم رأس المال النفسي.
2. أهمية رأس المال النفسي.
3. خصائص رأس المال النفسي.
4. الحالات الأساسية لرأس المال النفسي.
5. أبعاد رأس المال النفسي.
6. أساليب تطوير رأس المال النفسي.

خلاصة

تمهيد:

بانطلاق تيار علم النفس الإيجابي على يد العالم مارتن سليجمان (Selegman, M) سنة (1998) بدأت مفاهيم جديدة بالبروز على مستوى الدراسات التي انتهجت التوجه الإيجابي في التناول، وكان رأس المال النفسي أحد تلك المفاهيم التي لقيت انتشاراً واسعاً تعدى مجال علم النفس إلى مجال الاقتصاد والإدارة، وهو ما عكس الأهمية البالغة للموضوع. ولكون المفهوم ذو بعدٍ نفسيٍّ بالدرجة الأولى، ولأن أغلب الدراسات حوله -العربية منها خاصة- تركزت في مجال العلوم الاقتصادية والإدارية كما ذكر سابقاً، فقد أتت هذه الدراسة لتلقي الضوء على البعد النفسي للمفهوم، كونه أولاً وأخيراً نتاج تطورٍ لحركة علم النفس في العصر الحديث.

خلال هذا الفصل؛ سيتم التطرق إلى مفهوم رأس المال النفسي، وأهميته بشكلٍ عام، وكذا الخصائص التي تسمح بتمييزه وتحديد مستوياته، وتصنيف الحالات الإيجابية التي يمثلها حسب مستويات ديمومتها، والتركيز بشكلٍ كبيرٍ على مكوناته والاستراتيجيات المتاحة من أجل تطويرها.

1. مفهوم رأس المال النفسي:

بمجرد ظهور فكرة رأس المال النفسي في الكتابات الأولى في علم النفس الإيجابي اتجهت أنظار الباحثين إلى محاولات تحديده وضبطه في مفهوم يشير إليه ويشرح فكرته والمضامين التي يحملها، وقد تعددت اتجاهات تلك المفاهيم باتساع حجم الاهتمام، لكنها بقيت تدور في حيزٍ مشتركٍ لا يخرج عنه مفهوم رأس المال النفسي، وفيما يلي بعض التعاريف التي قدمها أبرز المهتمين بهذا الموضوع بالتسلسل الزمني للتناول:

1.1. تعريف غاردنر وزملاؤه (Gardner et al, 2005): حالة مستقرة على مرور الزمن، لكنها قادرة على مواصلة النمو والتطور.

2.1. تعريف ليثانس وزملاؤه (Luthans et al, 2007): حالة نفسية إيجابية متطورة للفرد، توصف من خلال امتلاكه الثقة لبذل الجهود الضرورية لتحقيق النجاح في أداء المهام التي تتسم بالتحدي (الكفاء الذاتية)، وقيام الفرد بمساهماتٍ مميزةٍ بشأن تحقيق النجاح في الوقت الحالي والمستقبل (التفاؤل)، ومواظبة الفرد وسعيه نحو تحقيق الأهداف وإعادة تعديل المسارات عند الضرورة بغية تحقيق النجاح المطلوب (الأمل)، وقدرة الفرد على التحمل

والعودة مرّةً أخرى إلى حالته المعتادة عند مواجهة المشكلات والمعوقات المختلفة في سعيه لتحقيق الأهداف (المرونة) (Luthans et al, 2007: 322).

3.1. تعريف كول وزملاؤه (Cole et al, 2009): ميزات شخصيّة الفرد، كما يعتقد علماء النفس بأنّها تساهم في إنتاجيته (Cole et al, 2009: 47).

4.1. تعريف آفي وزملاؤه (Avey et al, 2010): هو حالة تطوّر الفرد النفسيّة الإيجابيّة، والتي تتميز بالثقة العالية لبذل الجهد الضّروري للنّجاح في المهام التي تتسم بالتحدي، وهو التّفاؤل الإيجابيّ حول إمكانيّة النّجاح الآن وفي المستقبل، والأمل الذي يشمل الإصرار الشّخصيّ على التّقدم إلى الأمام والقدرة على المقاومة عند الوقوع في المشكل والظّروف الصّعبة. (Avey et al, 2014: 28)

5.1. تعريف شان (Chan, 2010): زيادة قدرة الفرد النفسيّة الإيجابيّة، والتي تتأثر بخبرته.

6.1. تعريف مورتازافي (Mortazavi, 2012): الصّفات الشّخصيّة التي تسهم في إنتاجيّة الفرد، فهو يمثّل مجموعة الموارد الشّخصيّة الإيجابيّة التي تساعد على تحقيق النّجاح في مختلف نواحي الحياة (Mortazavi, 2012: 2006).

7.1. تعريف كازا وزملاؤه (Casa et al, 2010): نظام يتكوّن من أربعة مكونات؛ الأمل، التّفاؤل، المرونة، الكفاءة، ويجسّد ميول الفرد لأن يكون محفزاً تجاه تحقيق الهدف، وإدراك المسار، والإيمان بالنّجاح في الوصول والتّعافي من العقبات التي تظهر في طريق تحقيقه لذلك (Casa et al, 2010: 54).

8.1. تعريف بون (Poon, 2013): القدرة النفسيّة الإيجابيّة للفرد التي تُبنى على غرار الأمل، والثقة، والمرونة، والتّفاؤل.

9.1. تعريف بارون وزملاؤه (Baron et al, 2013): مجموعة الموارد الشّخصيّة الإيجابيّة التي تساعد الأفراد على تحقيق النّجاح في مختلف نواحي الحياة (Baron et al, 2013: 748).

10.1. تعريف شيراز (Shirase, 2017): الحالة النفسيّة الإيجابيّة القابلة للتطور من خلال الخصائص الأربعة الرئيسيّة؛ الكفاءة الذاتيّة، التّفاؤل، الأمل، المرونة (Shirase, 2017: 12).

11.1. تعريف شين وزملاؤه (Chen, 2017): بناءً يقوم بقياس القدرات النفسيّة الإيجابيّة كالكفاءة الذاتيّة والأمل والتّفاؤل والمرونة والتي تتجاوز رأس المال الاقتصاديّ والبشريّ والاجتماعيّ (Chen et al, 2017: 02).

بالتدقيق في هذه التعريفات، وعلى الرغم من الاختلافات البسيطة بينها إلا أنها في مجملها تتفق على أن رأس المال النفسي مفهومٌ يشير إلى:

- الحالة إيجابية؛ سواء كانت تلك الإيجابية على مستوى القدرات أو المكونات النفسية، أو الصفات الشخصية، أو الموارد الذاتية.
- أنه عبارة عن مركبٍ مكوّنٍ من عددٍ من المتغيرات الفرعية التي يمكن اعتبارها؛ مكوّناته، أو خصائصه، أو سماته، أو صفاته أو أبعاده.
- أن له انعكاساتٍ مرغوبةً على مستوى الشخصية والتكيف وتحقيق الأهداف.

واستناداً لما ذكر من تعريفات فإنّ الباحثة ترى أن رأس المال النفسي عبارة عن مركبٍ مكوّنٍ من عددٍ من الموارد الشخصية الإيجابية القابلة للتطور، تلك الموارد المتمثلة في؛ الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة النفسية، والتي تنعكس بشكلٍ إيجابيٍ على حياة الفرد عموماً.

2. أهمية رأس المال النفسي:

من خلال تصفّح ما ورد في الدراسات حول أهمية رأس المال النفسي بدا أنه يمكن تصنيفها إلى ثلاثة أشكالٍ واضحة:

1.2. أهمية تبرز من خلال الارتباطات الإيجابية بين رأس المال النفسي وبين متغيراتٍ إيجابيةٍ أخرى، وتتلخص في التالي:

- الاستثمار في رأس المال النفسي وتطويره يؤثر إيجاباً على الأداء والمردود.
- ترتبط مستويات رأس المال النفسي بشكلٍ إيجابيٍ بمتغيرات المشاركة المهنية الفعالة.
- يعزّز رأس المال النفسي تحقيق السعادة لدى الفرد.
- المساهمة في رفع مستوى المشاعر الإيجابية الفردية التي تحفّز بدورها التفكير الإبداعي، وتقود إلى استكشاف مساراتٍ جديدة، والابتكار في العمل.

(Burnside, 2015 : 10)

- يعمل على رفع الجودة وتعزيز الثقة والتّمكن النفسي على مستوى المجموعة كذلك.

(Jacobs, 2016: 12)

- يعدّ أحد الموارد التنافسيّة المستدامة التي لا يمكن تقليدها لكونه يرتبط بالخصائص النفسيّة الكامنة للفرد، والتي تنعكس على سلوكياته (Kutani&Oruc, 2015 : 01).
- يساهم في تحقيق الرضا (Wu&Chen, 2018: 78).
- يساعد رأس المال النفسيّ على خلق بيئات عمل إيجابيّة منتجة.
- غالباً ما ترتبط مؤشرات رأس المال النفسي ومؤشرات المتغيرات الإيجابيّة؛ كالرضا الوظيفي، والتفكير الإبداعي، والرّفاهيّة النفسيّة (Sameer, 2018).

2.2. أهميّة تبرز من خلال العلاقات العكسيّة بين رأس المال النفسيّ وبين المتغيرات السلبيّة، ويمكن تلخيصها في:

- يحدّ رأس المال النفسيّ من آثار الضغوط المهنيّة والإرهاق الوظيفيّ (Sameer, 2018).
- له دور فعّال في التخفيف من مستوى الضغوط والتوتر لدى الأفراد، وبالتالي الحدّ من الآثار المترتبة عليهما، وهو ما أثبتته العديد من الدراسات والأبحاث حول الموضوع (Luthans et al, 2004).

3.2. أهميّة تبرز من خلال خصائص المكونات الفرعيّة لرأس المال النفسيّ، وهي:

- المساهمة في إظهار المواقف الإيجابيّة المرغوبة للفرد، والتّحفيز على المبادرة والإنجاز بجهد أكبر كونه يقف حائلاً أمام السلوكيات السلبيّة (Burnside, 20015: 10).
- يساعد على التغلب على المصاعب وإدارة التّحديات التي يواجهها الفرد في حياته الوظيفيّة، نتيجة تعزيز قوّة الإرادة والمرونة لديه (Jacobs, 2016: 12).
- يشمل رأس المال النفسيّ مفهوم النّقة اللاّزمة من أجل تحقيق النّجاح في أداء المهمات وتحقيق الأهداف.
- يتضمّن رأس المال النفسيّ مفهوم التّقاؤل بالنّجاح بالحاضر والمستقبل كذلك.
- يعزّز رأس المال النفسيّ سلوكيات المثابرة وإعادة توجيه المسارات من أجل تحقيق الأهداف (Luthans et al, 2007).

إذن؛ تبرز أهمية رأس المال النفسي كونه مركباً من مكوناتٍ إيجابيةٍ توافر مستوياتٍ عاليةٍ منها يؤثر إيجاباً على حياة الفرد ويساعده على تحقيق درجاتٍ من التحكم والتكيف والتّجّاح، كما أنّه يظهر فاعليّةً كبيرةً في الرّفْع من مستويات الإيجابية في البيئة التي يعيش فيها الفرد، من خلال ارتباطه بالمتغيّرات الإيجابية، وبالمقابل فهو يحدّ من الانعكاسات غير المرغوبة التي تؤثر سلبياً على تحقيق النّجاح والتّكيف في الحياة.

3. خصائص رأس المال النفسي:

هناك شبه إجماعٍ من قبل الباحثين في موضوع رأس المال النفسي باختلاف توجّهاتهم على أنّه يتمتّع بالخصائص التالية:

1.3. قابليّة القياس: يعتبر رأس المال النفسي متغيّراً قابلاً للقياس، وقد أعدت في هذا الإطار العديد من الأدوات من أجل أداء هذه المهمة، أشهرها؛ قائمة القياس الضمني التي أعدّها كل من هارمس وليثانس (Harms & Luthans, 2012: 154)، ومقياس مكيناي وزملائه (Mckenney et al) لقياس رأس المال النفسي على المستوى التنظيمي.

• (Mckenney et al, 2013: 154)

إضافةً إلى استبانة إفي وزملائه (Evey et al) المختصرة والمكوّنة من اثنتي عشرة (12) فقرةً.
• (Evey et al, 2011: 130)

أما أشهر تلك المقاييس على الإطلاق وأكثرها تداولاً في الدّراسات النفسيّة الأداة التي قدمها كل من ليثانس وزملائه (Luthans et al : 2007)، والتي تكوّنت من (24) عبارةً موزعةً على أربعة أبعادٍ تمثّل مكوّنات رأس المال النفسي الأساسيّة.

2.3. رأس المال النفسي بناءً متعدّد الأبعاد: إذ يتفق الكثير من الباحثين على رأسهم ليثانس وزملائه (Luthans et al, 2007) على أنّ لرأس المال النفسي أربع مكوّنات تمثل أبعاده الأساسيّة، وهي؛ الأمل، التّفاؤل، المرونة، الكفاءة الذاتية، ولكلّ بعدٍ منها دوره في المفهوم، وقد سبق أن أشار هوبفول (Hobfall) -حين تناول رأس المال النفسي - إلى كونه مركباً يجمع عدداً من الموارد النفسيّة، وذلك في إطار حديثه عن نظريّة الموارد النفسيّة (Hobfall, 2002). وهذا يقود إلى أنّه لا يمكن التكلّم عن مفهوم رأس المال النفسي في غياب أحد تلك الأبعاد الأربعة بالتّحديد.

3.3. على خلاف باقي العواطف يتمتع رأس المال النفسي بدرجةٍ معتبرةٍ من الثبات والاستقرار، وفي الوقت ذاته لديه قابلية أكبر للتطور والتغيير مقارنةً بسمات الشخصية الأخرى.

4.3. رأس المال النفسي قادرٌ على تطوير الأفراد من خلال توليد معلوماتٍ لديها القدرة على خلق منظماتٍ ناجحةٍ تلبي متطلبات القرن، وقدرة على إنشاء التغيير الضروري لتحقيق ازدهار المنظمة (Debra et al, 2007 : 11).

5.3. يمثل رأس المال النفسي أحد محددات الأداء، وهو ما أظهرته كثيرٌ من الدراسات (Newman, 2014 : 130).

6.3. يتمتع بثبات المحتوى وقابلية التطوير: فمحتوى رأس المال النفسي أكثر استقراراً من العواطف، لكنه أكثر انفتاحاً على التغيير من سمات الشخصية (البردان، 2018: 56)

7.3. تعدد مستويات التحليل: يمكن تناول رأس المال النفسي على المستوى الفردي أو الجماعي، وكذلك على مستوى المنظمة (خميس، 2018: 21-22).

إذن هذه الخصائص توفر أرضية مثالية لتحديد مفهوم رأس المال النفسي إجرائياً، وإبراز مظاهره، وبالتالي التمكن من قياسه وتحديد مستوياته، بل والعمل على البحث عن الإجراءات المناسبة للرفع منه في بيئة الفرد.

4. الحالات الأساسية لرأس المال النفسي:

ساهمت البحوث المتواترة في علم النفس الإيجابي في تطور مفهوم رأس المال النفسي، وفتحت آفاقاً جديدةً في تناول المفهوم، وكلها محاولات للكشف عن فكرة الإيجابية في شخصية الفرد، واستناداً لما خلصت إليه الدراسات حول الموضوع، يمكن القول بأن رأس المال النفسي مركب متعدد الأبعاد، يمكن تصنيف أبعاده إلى أربعة أشكال من حالات الإيجابية:

1.4. الحالات الإيجابية المؤقتة: وهي سمات شخصية غير دائمة، متغيرة، وقابلة للتطور، كالمتعة والمزاج الإيجابي والفرح.

2.4. الحالات الإيجابية القابلة للتطور: وهي سمات مرنة نسبياً وقابلة للتطور، وتتضمن - إضافةً للكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة - الحكمة والرفاهية والمغفرة والشجاعة.

3.4. الحالات الإيجابية المستقرة نسبياً: وهي سماتٌ يصعب تغييرها، وتشمل الأبعاد الخمسة للشخصية، وتقييم الذات، والفضائل...

4.4. الحالات الإيجابية المستقرة: وهي الصفات المستقرة التي من الصعب جداً أن تتغير، كالذكاء والموهبة والصفات الوراثية (18 : Mostafa, 2010).

هذا التصنيف يقود مباشرةً إلى حقيقة أن رأس المال النفسي لا يتضمّن المكونات الأربعة التي لطالما تناولتها الدراسات، بل هي في الحقيقة لا تشكّل سوى جزءٍ يسيرٍ من المفهوم الواسع لرأس المال النفسي، وأمّا التركيز عليها من قبل الباحثين إنّما هو راجع لكونها مكوناتٍ إيجابيةً قابلةً للتطور، فلا هي حالاتٌ إيجابيةٌ مؤقتةٌ قد تزول بزوال مبرراتها، ولا هي حالاتٌ إيجابيةٌ مستقرةٌ إلى القدر الذي يصعب فيه تطويرها والاستثمار فيها، لذا كان الاهتمام الكبير منصباً على العناصر الأربعة (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) بالتحديد لكون الدراسات الميدانية أثبتت أنه من الممكن تطويرها من خلال عددٍ من الإجراءات التي يمكن اتخاذها في بيئات البحث عموماً.

5. أبعاد رأس المال النفسي:

اتفق الباحثون في ميدان علم النفس عموماً على أن رأس المال النفسي مركّبٌ متعدّد المكونات، غير أنهم لم يتفقوا على طبيعة هذه المكونات بالتحديد ولا عددها الذي وصل في بعض الدراسات إلى ستّ عشر مكوناً، اعتبرت كلّها أبعاداً لرأس المال النفسي، إنّما لم يتمّ الاجماع إلا على أربعةٍ منها فقط.

وقبل التطرق للأبعاد الأربعة التي تمّ الاتفاق عليها كمكونات أساسية لرأس المال النفسي بشكلٍ مفصلٍ، تجدر الإشارة إلى نماذج الأبعاد التي كان هناك اختلاف على كونها جزءاً من المركّب أم لا، أبرزها:

- الدافعية: وقد ظهرت في دراسة لليثانس وزملائه (Luthans et al(2008)
- الحكمة: ظهرت كبعدٍ لرأس المال النفسي في دراسة لليثانس وزملائه (Luthans et al, (2008)
- الإصرار: وقد ظهر في دراسات كل من؛ ليثانس ويوسف (Luthans et Youssef (2004)، وجونيس وجيسيكا (Jones&Jessica(2010)، وجان (Jan(2011).

• الشّجاعة: وقد ظهرت كأحد أبعاد رأس المال النفسيّ في دراسة لليثانس

وزملائه 2008 Luthans et al

(جلاّب وآل طعين، 2015: 15)

ولكون هذه الأبعاد لم تتواتر في دراساتٍ أخرى-على حد علم الباحثة- خصوصاً أثناء التّناول النظري لرأس المال النفسيّ ولم يتم تناولها في الدّراسات العربية وعددٍ كبيرٍ من الدّراسات الأجنبيّة كبعدٍ من أبعاد رأس المال النفسيّ فنجد أنّ الاهتمام الفعليّ انصبّ على أربعة متغيّرات اتفق الباحثون على كونها أبعاداً لرأس المال النفسيّ، وحظيت بقدرٍ واسعٍ من الاهتمام.

انطلاقاً من هذا، سيتمّ التطّرق للأبعاد الرّئيسيّة المعترف بها في جميع الدّراسات بشكلٍ مفصّلٍ باعتبارها مكوّناتٍ أساسيّةٍ لمركّب رأس المال النفسيّ، وهذه الأبعاد هي:

1.5. الكفاءة الذاتيّة (Self efficacy):

الكفاءة الذاتيّة إحدى أبرز أبعاد رأس المال النفسيّ وأكثرها تناولاً في الدّراسات، ليس باعتبارها مكوناً لرأس المال النفسيّ فحسب، فهي لطالما حظيت باهتمامٍ خاصٍ باعتبارها متغيّراً قائماً بذاته له أبعاده الخاصّة، والنّظريات المفسّرة له، ومقاييس تم إعداده لتحديد مستواها لدى الأفراد.

ويعود أصل مفهوم الكفاءة الذاتيّة في الأساس إلى نظريّة الإدراك الاجتماعي الخاصّة بالعالم ألبرت بندورا (Bandura, 1977)، التي اعتبر فيها أنّ الخبرة والتّعلم يُكتسبان من خلال ملاحظة سلوك الآخرين، ضمن سياق العلاقات الاجتماعيّة والتّعامل مع الآخر.

(Yin et al, 2017 : 7).

وقد عرّف بندورا (Bandura) الكفاءة الذاتيّة في كتابه «الأصول» بأنّها مجموعة الأحكام الصّادرة عن الفرد والتي تعبّر عن معتقداته حول قدرته على القيام بسلوكاتٍ معيّنة، ومرونته في التّعامل مع المواقف الصّعبة والمعقّدة، وتحديّ الصّعاب ومدى مثابرتّه لإنجاز المهام المكلف بها (Bandura, 1977: 192).

وبالتّالي فهي عبارةٌ عن سياقٍ من التّقييم الذاتيّ حول الكفاءات الشّخصيّة، أي ما يمكن أن يفعله الفرد بالإمكانات التي يمتلكها وليس الحكم على القدرات بحدّ ذاتها.

ويشير باندورا (Bandura) في الإطار نفسه إلى أنّ الكفاءة الذاتية تمثل الثقة في قدرات الفرد على تحريك الدافع والمصادر الإدراكية، وسلسلة منتظمة من الاستجابات المطلوبة لمقابلة متطلبات الموقف (Wood & Bandura, 1989: 305).

ولا يختلف مفهوم الكفاءة الذاتية عند ليثانس (Luthans, 2008) عما جاء به باندورا (Bandura) في نظريته، فهو يعتبرها ثقة الفرد بقدراته على تحريك الدوافع أو الموارد المعرفية الإدراكية، أو مسارات العمل اللازمة لإنجاز مهمة معينة في وقت محدد (Luthans et al, 2008: 201). وتسهم الكفاءة الذاتية في نجاح الفرد في إنجاز مهامه على أكمل وجه، إذ تعمل على زيادة الجهد والمثابرة عند مجابهة الصعاب والمشكلات، كما تُعد من العوامل التي تساعد على تفسير السلوك، فالفرد مثلاً يقوم بأداء المهام الموكلة إليه استناداً إلى المعتقدات التي يمتلكها حول قدراته، مما يدفعه إلى بذل مجهود كبير لأداء تلك المهام والوصول إلى المستوى المطلوب (شتوان, 2018: 107).

كما يمكن اعتبارها أساساً مهماً لتحديد مستوى الدافعية والصحة النفسية، والقدرة على الإنجاز الشخصي، فمستوى الكفاءة الذاتية يؤثر على نوعية النشاطات التي يختار الفرد تأديتها، وعلى كمية الجهد الذي يبذله لإنجاز مهمة أو نشاط ما، ويؤثر كذلك على طول مدة المقاومة التي يبديها أمام العقبات التي تعترض طريقه. وتتولد الكفاءة الذاتية من تجارب الحياة ومن خبرات الأشخاص الذين يُعدّون مثلاً أعلى، فهي اعتقادٌ يُبنى على مدى سنواتٍ طويلةٍ من القيام بردود أفعالٍ تجاه تحديات الحياة. (العلي ومحمد, 2016: 483).

في هذا الإطار ذكر كورنر (Corner, 2015: 24) أنّ الأشخاص الذين يمتلكون مستوياتٍ عاليةٍ من الكفاءة الذاتية يتمتعون بقدرتهم على تحديد أهدافٍ عاليةٍ المستوى مع الاختيار الذاتي للمهام الصعبة، كما أنهم يرحّبون بالتحدي ويسعون إلى تحقيقه، ولديهم دوافع ذاتية مرتفعة، إضافةً إلى التزامهم بالوقت والجهد اللازم من أجل تحقيق الأهداف، كما أنهم مثابرون في سبيل مواجهة العوائق وتحقيق الأهداف.

ولقد حدّد باندورا (Bandura) ثلاثة أبعادٍ تتغير الكفاءة الذاتية طبقاً لها، أولها؛ قدر **الفعالية**، ويتحدّد هذا البعد من خلال صعوبة الموقف، ويظهر بوضوح عندما تكون المهام مرتبةً من

الأبسط إلى الأبعد، ويمكن الحكم عليها من خلال؛ بذل الجهد، ومستوى الإلتقان ، والإنتاجية، والتنظيم الذاتي.

أما ثاني هذه الأبعاد فهو العمومية؛ ويشير إلى انتقال الكفاءة إلى مواقف مشابهة؛ فالفرد يمكنه توقع النجاح في أداء مهام معينة بمقارنة نجاحه في أداء أنشطة أو مهام مشابهة (Bandura, 1977: 194).

وثالث الأبعاد القوة؛ وهو البعد الذي يفسر كون المعتقدات الضعيفة عن الكفاءة تجعل الفرد أكثر قابلية للتأثر، بالمقابل قوة الاعتقاد بالكفاءة الذاتية تعبر عن المثابرة العالية التي تسمح بإنجاز الأنشطة التي سوف تؤدي إلى النجاح (جابر، 1990: 443) والجدير بالذكر في موضوع الكفاءة الذاتية أنها تُكتسب وتتمو وتضعف بعاملٍ أو أكثر من العوامل التالية:

أولاً؛ إجادة المهمة (التجارب الناجحة):

وهي الطريقة الأكثر فاعلية في خلق اعتقاد قويّ بالكفاءة، فالنجاحات تبني إيماناً قوياً بكفاءة الشخص الذاتية، في حين أن الفشل المتلاحق يُنقص الإحساس بالفاعلية الذاتية خاصةً إذا حدث هذا الفشل قبل أن يتكوّن الإحساس بالفاعلية بثبات وقوة (Bondura, 1994).

وتعدّ إجادة المهمة المدخل الأقوى لتطوير الثقة لأنه يستلزم معلومات مباشرة عن النجاح؛ أي المهارة في إتمام عملٍ ما، بمعنى القدرة على القيام بالشيء، كما أنه ينبغي مع هذه القدرة أن تتوفر السرعة والإلتقان بأقلّ جهدٍ ممكن، بالإضافة إلى تعلّم شيءٍ ما سواء كان جسدياً أم عقلياً بسهولة ودقّة ودرجة من السرعة والإلتقان في الاقتصاد في الجهد المبذول؛ ونعني بالقدرة هنا امتلاك الحد الأدنى من متطلبات أداء تلك المهمة (ابن شريك، 2017: 211).

ثانياً؛ الخبرات البديلة:

والتي يستمدّها الأشخاص من النماذج الاجتماعية، فرؤية الفرد للآخرين الذين يشبهونه وهم ينجحون يرفع من اعتقاده بأنّه يمتلك القدرات الكافية لإنجاز الأنشطة المتعلقة بالنجاح، وعكس ذلك فملاحظة الآخرين وهم يفشلون بالرغم من بذلهم لمزيدٍ من الجهد يخفض من الحكم الذاتي للفاعلية ويثبّط من المهمة.

إنَّ للنَّمذجة تأثيرٌ قويٌّ في إدراكِ فاعليَّةِ الذاتِ خاصَّةً عندما يدرك الشَّخص الملاحظ للتشابه بينه وبين النَّمذج، فكَلما كان التشابه كبيراً كانت نجاحات النَّمذج وإخفاقاته أكثر إقناعاً (Bandura, 1994).

ثالثاً؛ الإقناع اللفظي:

يشير هذا المصدر إلى عمليات التَّشجيع والدَّعم من الآخرين، الَّذِينَ يمكنهم إقناع الأشخاص لفظياً بقدرتهم على النَّجاح، وقد يكون الإقناع اللفظي داخلياً حيث يأخذ صورة الحديث الإيجابي مع الذات (Bandura, 1997: 125).

رابعاً؛ الإثارة الفسيولوجية الانفعالية:

وهي حالةٌ نفسيَّةٌ تشترك فيها عوامل بيئيَّةٌ وفسيولوجيَّةٌ، تؤثر على سلوك الفرد، وأيِّ حالة إثارة سارةٍ كانت أم غير سارةٍ تصاحب السلوك المثار يستجيب لها كلُّ كائنٍ حيٍّ، وعندما تزيد درجة الاستثارة فلن يستطيع التَّركيز على أداء المهام المكلف بها أو اختيار الكلمات بعناية، أو الإصغاء لموضوعٍ معيَّنٍ أو قراءة شيءٍ معيَّنٍ (جاسم، 2018: 3015).

إذن يمكن القول أنَّ الاستثارة تحدث تغييراً في الحالة الوجدانية كاستجابةٍ منظمَّةٍ لحدثٍ ما، ولها مظهرٌ فزيولوجيٌّ ومعرفيٌّ وسلوكيٌّ، ويعد مظهراً من مظاهر النَّضج أن يقوم الأشخاص بمحاولاتٍ لتنظيم انفعالاتهم متوافقين في ذلك مع محيطهم الاجتماعيِّ، وتتضمَّن عمليَّة تنظيم الانفعالات استخدام استراتيجياتٍ تعتبر بعضها تكييفيَّةً كإعادة التَّقييم مثلاً وبعضها الآخر أقل تكييفاً كاستراتيجيَّة القمع (بلحسني، 2017: 183).

وقوة الانفعالات غالباً ما تخفض درجة الفاعليَّة الذاتية؛ فالشَّخص الَّذي يخاف من السَّقوط أثناء مشيه مثلاً يمكن لتلك الاستثارة الانفعاليَّة العاليَّة التي تصاحب خوفه ذاك أن تحدَّ من أدائه (شاهين، 2012: 53)، والقلق كذلك؛ يمثِّل أحد العوامل المؤثرة في الكفاءة الذاتية، ويرتبط معها ارتباطاً عكسياً.

وفي العموم فالأشخاص الَّذِينَ يمتلكون إحساساً مرتفعاً بالكفاءة هم أكثر قابليَّة لتفسير انفعالاتهم على أنها عاملٌ منظمٌ وميسرٌ للأداء، في حين أنَّ الأشخاص الَّذِينَ يشكِّون في قدراتهم يفسِّرون هذه الانفعالات على أنها عوائق للأداء (Bandura, 1977).

إنّ هذه المكوّنات الفرعيّة لأحد أبعاد رأس المال النفسيّ الرئيّسيّة، تقدّم صورةً واضحةً للمهتمين بهذا الموضوع حول إمكانيّة الرّفح من مستوى الكفاءة الذاتيّة من خلال العمل على تحسين مستويات مكوّناتها، وذلك بانتقاء الإجراءات المناسبة لتفعيل العمليّة.

2.5. الأمل (Hope):

يعدّ الأمل ثاني أبعاد رأس المال النفسيّ، وهو مفهومٌ حظي بكثيرٍ من الاهتمام من قبل علماء النفس، وتم تقديمه استناداً إلى توجهات نظريّة مختلفة سعت في مجملها إلى تحديد أبعاد هذا المتغيّر بدقّة، وذلك طبعاً بهدف الوصول إلى إجراءاتٍ عمليّةٍ تحسن من مستويات الأمل لدى الأفراد.

وقد عرّفه سنايدر (Snyder, 1995) على أنّه توجّهٌ نحو الأهداف، وهو اعتقاد الشخص بتنظيم أهدافٍ وعملياتٍ يستخدمها في التغلب على تحدياته، إذن فالأمل حالةٌ من الدافعية يتفاعل فيها التّوجه نحو الهدف مع القنوات التي من خلالها يتم تحقيق هذا الهدف. (Snyder, 1995 : 252).

ويرى جافيدان ووكر (Javidan & Walker, 2013 : 123) أنّ الأمل يمثّل القدرة على إيجاد طرائق ووسائل للوصول إلى الأهداف التي يطمح الشخص للوصول إليها، بامتلاكه النفسيّة الإيجابيّة، وإن لم تنجح تلك الوسائل والطرائق يفكّر بطرائق أخرى للوصول إلى الأهداف المراد الوصول إليها، والمثابرة عليها.

أمّا ليثانس وزملائه (Luthans et al, 2008: 223) فقد أشاروا إلى أنّ الأمل يمثّل مثابرة الأفراد في التّوجه نحو تحقيق الأهداف، إضافةً إلى قدرتهم على إعادة توجيه المسارات لتحقيق الأهداف إن تطلّب الأمر.

ويرى إينفيك (Envick, 2004) أنّ الأمل رغبةٌ مصحوبةٌ بتوقّع الإنجاز، وهو حالةٌ تحفيزيّةٌ إيجابيّةٌ تتضمن المقدرة والمسار (محمود، 2020: ص122).

وكنظرةً أكثر شموليّةً يمكن وصف الأمل بأنّه الدافع الذي يستمدّه الأفراد من خلال إدراكهم للنجاح، فهو مرتبط بالأداء الأكاديمي، والصّحة النفسيّة، والصّحة الجسديّة، والقدرة على التّعامل مع الأزمات، فالأفراد الذين يمتلكون مستوىً مرتفعاً من الأمل يميلون إلى التّفكير بالمستقبل، ووضع الخطط المناسبة لأهدافهم المستقبلية، ودائماً البحث عن أفكارٍ متجددةٍ وإبداعيةٍ من أجل إيجاد الحلول للأزمات والصّعوبات التي تواجههم (صالح، 2016).

إنّ مفهوم الأمل مرتبطٌ بوجود القوّة الدافعةِ نحو تحقيق الأهداف، ما يجسّده الفرد على هيئة وضع تصوّراتٍ وخططٍ لبلوغ الأهداف وتطبيقها على أرض الواقع، إضافة إلى وضعه لأهدافٍ بديلةٍ تبعده عن الوقوع في دائرة الفشل.

وتشير (هبة حسين، 2008) إلى أنّ الأمل بمفهومه هذا يشمل عدّة جوانب، وهي:

- الجانب الوجداني: المتمثل في المشاعر والانفعالات التي تشكّل جزءاً من الأمل.
- الجانب المعرفي: فيه تركيز على العمليات المعرفية الإيجابية التي يتمنى، يتخيّل، يدرك، يتذكّر، يتعلّم، يفسّر، ويحكم الفرد بها على أشياء لها علاقةٌ بالأمل، وكذلك تمكّنه من التقليل من الشّعور بالتهديد والنقص.
- الجانب السلوكي: من خلال التركيز على التصرف الفعلي للشخص المتّسم بالأمل.
- الاندماج: وهو إحساس الشخص الداخلي بالأمل الذي يتّصل أو يتأثر بذات الشخص، وهو ما يجعله يتصرّف بناءً على هذا الإحساس.
- فلسفة الحياة: أي الشّعور بأنّ للحياة معنى، واستخلاص النتائج من الأزمات، والتفأول.
- العوامل الروحية: أن يكون لدى الفرد معتقدات وممارسات تمكّنه من تجاوز المعاناة.
- الرباط الأسري: امتداد العلاقات مع الأشخاص المحبوبين.
- الإحساس بالتحكم والضبط: وهو شعورٌ بأنّ معلومات الفرد وأفعاله يمكن أن يكون لها عائِدٌ ونتيجةٌ.
- إنجاز الهدف: أن يكون هناك نشاطاتٌ مرغوبٌ فيها وأهدافٌ للتحقيق.

ويعتبر كوري وزملاؤه (Corey et al) أنّ الأمل يشمل الإحساس بالرّضا والأمن النفسي، والإشباع المادي والعاطفي، والتوازن والاستقرار النفسي، وتنمية المهارات والقدرات، ومقاومة نقاط الضعف في الشخصية، والحفاظ على الدّعم الأسري والاجتماعي (أبو الديار، 2012: 31). وبالنظر إلى هذه الأبعاد التي يشير إليها المفهوم، يمكن اعتبار أنّ الأمل يشمل الجانب الوجداني للفرد من خلال اهتمامه بالعواطف، والجانب المعرفي وذلك استناداً إلى انعكاس

إدراكات الفرد لما يمتلكه من مقوماتٍ شخصيّةٍ ولما تطرحه البيئة من تحدّيات، وكذا الجانب الاجتماعيّ نظراً لأهميّة الدّعم الاجتماعيّ من محيط الفرد في تكوين مشاعر إيجابيّة نحو الذات والبيئة.

واستناداً إلى ما قدّم حول الأمل نظرياً وميدانياً، تم الاتفاق على أنّ هذا المتغير يضمّ ثلاث مكونات رئيسيّة، هي:

أولاً؛ الأهداف:

وهي الموضوعات أو الخبرات أو النتائج التي نتخيّلها في أذهاننا ونصبو للوصول إليها، وتكون عبارة عن رغباتٍ نريد الوصول إليها، وقد تكون الرّغبة مجرد إشباعٍ معنويّ نفسيّ؛ كالبحث عن السّعادة أو معنى للحياة، أو الرّغبة في إنجاز بعض الأعمال، أو الوصول إلى أهدافٍ بعيدة المدى.

ثانياً؛ قوّة الإرادة:

وهي الدّافع الذي يحرك الأهداف والأفكار التي يأمل الإنسان الوصول إليها، وهي عبارة عن الطّاقة الذهنيّة التي يحزرها الإنسان من أجل بلوغ أهدافه، ومخزون القرارات والاستعدادات التي تساعدنا على التّحرك تجاه الهدف الذي نريد الوصول إليه.

ثالثاً؛ خلق المسارات:

عبارة عن السّعة الذهنيّة (Mental Capacity) التي نستدعيها لإيجاد طريقٍ أو أكثر للوصول إلى الأهداف، وتعني القدرة على إيجاد خطّ بديلةٍ للوصول إلى الهدف (ديغم، 2006: 5). هذه المكونات تشكّل في مجموعها مفهوم الأمل بعناصره الأساسيّة، ويمكن أن تتخذ كأساسٍ جيّدٍ للعمل على تعزيز الأمل لدى الأفراد، وذلك بتحديد إجراءات وأنشطة تحفّز كلّ مكوّن وترفع من مستواه.

3.4. التفاؤل (Optimism):

ثالث أبعاد رأس المال النفسيّ، وقد حظي كسابقه من الأبعاد على اهتمامٍ كبيرٍ في الدّراسات النفسيّة باعتباره متغيّراً قائماً بذاته.

وقد حدّده ميلار (Millard, 2011: 17) باعتباره قيام الفرد بنسب الأحداث الإيجابيّة إلى أنّها نابعة منه كحالةٍ داخليةٍ دائمةٍ، بينما ينسب الأحداث السّلبية إلى كونها حالةً خارجيّةً مؤقتةً محدودةً.

في الإطار نفسه عرفه كيتانيس وأوريو (Kutanis&Orue, 2015 : 3) على أنه تفسير إيجابي للأحداث المتوقعة الإيجابية التي ترتبط بمدى التوجه نحو الأهداف التي تحفز جوانب الرفاهية الذاتية والسعادة للفرد، بينما ركز ماك جي (McGee, 2011: 11) على جانب آخر من المفهوم حين اعتبره النظرة الإيجابية نحو المستقبل، من حيث توقع النتائج الإيجابية بشكل أكثر من النتائج السلبية.

وظل هذا المفهوم فترة من الزمن يُتناول باعتباره سمةً من سمات الشخصية ثنائية القطب (التفاؤل والتشاؤم) إلى أن جاء مارتن سيليجمان (Seligman, 1998) بمفهوم التفاؤل المكتسب، أو التفاؤل المتعلم، وقد اعتبره أسلوب عزو يفسر الأحداث الإيجابية بشكل شخصي ودائم ومتعارفٍ عليه، والأحداث السلبية باعتبارها خارجية ومؤقتة ومقتصرة على الموقف، فالتفاؤل حسبه ليس مجرد التنبؤ بالأمر الجيدة على أنها ستحدث في المستقبل، إنما يعتمد على الأسباب التي يستخدمها الفرد في تفسير وقوع أحداث معينة، سواء كانت إيجابية أو سلبية، في الماضي أو في الحاضر، أو في المستقبل.

وهو المفهوم ذاته الذي اعتمده ليثانس (Luthans) للتفاؤل حين جعله بعداً رئيسياً لرأس المال النفسي، معتبراً أنه يمثل المسافة ما بين النتائج السلبية (الماضي) والنتائج الإيجابية (في المستقبل)، ويقصد بذلك أن المتفائل يسعى دوماً إلى الحفاظ على مسافة بينه وبين الماضي، وربط نفسه بشكل إيجابي مع المستقبل (Sahoo et al, 2015: 13).

وللتوضيح أكثر يمكن اعتبار التفاؤل المتعلم امتلاك الثقة الكافية لتقديم جهود إضافية واستثنائية للنجاح في أداء المهام، تلك المهام التي تتسم في الغالب بالتحدي، بالتالي يمكن تصور التفاؤل على أنه تفكيرٍ نفسي إيجابي يؤثر على المعرفة والمهارة، ويمكن توجيهه للحصول على مستويات عالية من الإيجابية تماشياً مع مبدأ؛ أنت تعرف نقاط القوة لديك، ويمكنك استغلالها من أجل تحقيق أهدافك.

إن؛ فالمتفائلون أشخاص يتوقعون حدوث الأفضل، ويصرّون على صنع نجاحهم الخاص، ويمتلكون قدرة على تخطي أصعب الأوقات التي يمرون بها مقارنةً مع من هم أقل تفاؤلاً.

(Evey et al, 2011 : 22)

ويشير ليثانس وزملاؤه (Luthans et al, 2007) إلى التفاؤل يأخذ شكلين متميزين، الأول؛ التفاؤل الواقعي الذي ينتج عن الحفاظ على النظرة الإيجابية للمستقبل، والتركيز على النواحي

الإيجابية النَّابعة عن خبرة الفرد، وترك أحداث الماضي، والتركيز على الحاضر، والبحث عن الفرصة في المستقبل لاغتنامها، على النقيض من ذلك يشير التَّفَاؤُل غير الواقعي إلى التَّعاضِي عن بعض المعلومات التي لا يريد الفرد أن يواجهها، والاحتفاظ بمعلوماتٍ محدَّدةٍ وفقاً لنظام معتقداته الخاص، وهو ما قد يؤدي إلى عدم تحقيقه لأهدافه المرتقبة (Corner, 2015).

وتجدر الإشارة هنا إلى أنَّ التَّفَاؤُل يشير إلى توقُّعٍ إيجابيٍّ عامٍ للنتائج المقبلة بغضِّ النَّظر عن التَّأثير الشَّخصيِّ، فهو يختلف عن الأمل في كونه لا يعتمد على إيجاد مسارات تؤدي إلى تحقيق الأهداف (Herbert, 2017: 73).

وكخلاصةٍ لما ذكر سابقاً يمكن القول أنَّ التَّفَاؤُل بعدُ من أبعاد رأس المال النفسيِّ، يشير إلى عزو الفرد الإيجابيِّ للأحداث بالعموم، بمعنى أنَّ المتفائل يفسر الأحداث الجيدة التي يعيشها خلال حياته على أنَّها من صنعه، وبفضل جهوده الشَّخصية، وهي حسب وجهة نظره دائمةٌ، أمَّا ما قد يمر به من نكساتٍ فليست سوى أحداثٍ عابرةٍ نتجت عن ظروفٍ خارجيةٍ مؤقتةٍ وسرعان ما ستنتهي وتعود الأمور للتَّحسُّن من جديد، ويعتبر خبرات الماضي السَّلبيةِ مواقف وانقضت لم تترك أثراً سيئاً على مجرى حياته، لذلك تجده مهتماً بالنَّجاح في حاضره، متوقفاً للأفضل في المستقبل.

وتجدر الإشارة إلى أنَّ التَّفَاؤُل باعتباره بعداً من أبعاد رأس المال النفسيِّ قابلاً للتَّطوير، وذلك من خلال تنمية مكونات المفهوم الثلاث، والتي لخصها سنايدر (Snyder) في:

أولاً؛ التَّساهل مع الماضي:

وليس المقصود هنا إنكاره أو رفض مسؤولياته أو عدم تحمُّل نتائجه، بل هي تقنية إعادة تَأطير هدفها إعادة تحديد الموقف ومعرفة حقيقته، ومن ثمة تعديله.

ثانياً؛ تقييم الحاضر:

والمقصود بها ترجمة الحدث الرَّاهن أو الوضع المعاش وفق منظورٍ إيجابيِّ.

ثالثاً؛ البحث عن الفرص للمستقبل:

يشير هذا المكوِّن إلى وصول الفرد إلى إجراء استباقيٍّ بشأن الفرص المتاحة مستقبلاً،

مع مراعاة مستويات قدراته ومواطن ضعفه كذلك (Snyder et al, 1991: 286).

وهذه المكونات الثلاثة للتقاؤل تقدّم أساساً جيّداً للباحثين المهتمّين بالموضوع من أجل رسم خططٍ علميّةٍ هدفها الأساسي الرّفْع من مستوى التقاؤل لدى الأفراد، انطلاقاً من رفع مستويات مكوناته لديهم.

4.5. المرونة (Resilience):

هي رابع أبعاد رأس المال النفسيّ، تسمى كذلك بالنّهوض وكفاءة المواجهة، حظيت باهتمامٍ كبيرٍ من قبل الباحثين، خصوصاً مع انطلاق موجة علم النفس الإيجابي.

واستندت الدّراسات حول موضوع المرونة إلى نظريّة فلاش (Flach, 1989) التي نصّت على أنّ القدرة على النهوض، أو المرونة تتكوّن من نقاط القوّة النفسيّة اللازمة لإحداث التّغيير، فهي تستند إذن إلى قانون «الاختلال وإعادة الاندماج»، وهي حسب النظريّة عمليّة ضروريّة من أجل تعلّم التّعامل مع أحداث الحياة الضّاغطة، ذلك أنّ هذه الأخير تمثّل فرصة للتّعامل مع الآلام القديمة، واكتشاف آلياتٍ جديدةٍ للتّكيف، وإعادة تنظيم منظور الشّخص للحياة.

وبالتّالي فالمرونة حسب فلاش (Flach) تمثّل قدرة الفرد المتعرّض للمشكلات والمخاطر على الاستفاقة واستعادة النّجاح، من خلال التّغلب على هذه المشكلات والتّحديات، وليس هذا فحسب؛ بل ويتعلق الأمر بالقدرة على الهدوء والتّعامل مع الطّروف عند مواجهة مواقف سلبية، فهو بذلك مصطلح لعمليّة معقّدة مستدامة طوال الحياة.

استناداً إلى هذا الطّرح المقدّم في النظريّة تم تناول المرونة فيما بعد بتفاصيل أدقّ ودراساتٍ أعمق مع المحافظة على نفس أسس المفهوم، فعلى سبيل المثال اعتبر تشارناي (Charney, 2004: 205) المرونة عمليّة التّكيف الجيدة في حالة الصّدمة أو المأساة، أو أي حدثٍ ذو علاقةٍ بالتوتر، وهي حسب رأيه ليست سمةً شخصيّةً كونها تنطوي على سلوكٍ أو فكرٍ أو عملٍ يمكن لأيّ شخصٍ تعلّمه.

ويذهب كلٌّ من كاي ويدجون (Keye&Pidgeon, 2013: 01) إلى أنّ المرونة تمثّل قدرة الفرد على التّعافي من أحداث الحياة المؤلمة والصّعبة، مع زيادة المعرفة بأساليب التّكيف مع الحالات السّلبية المماثلة في المستقبل.

بالتّالي تشير المرونة إلى القدرة على الارتداد من الشّدائد والفشل، وتظهر بشكلٍ إيجابيّ خلال المحن التي ترفع الإحساس بالمسؤوليّة لدى الأفراد ذوي المرونة العالية، فهي بذلك تمثّل استجابة الفرد عند التّعامل مع الأحداث السّلبية والنّكسات، والقدرة النفسيّة الإيجابيّة

على الارتداد في حال الصّراع أو الفشل، مع القدرة على التّغيير الإيجابي والتّقدّم وزيادة المسؤولية (زقوت، 2020: 33).

بذلك يمكن وصف الأشخاص المرنين بأنهم:

- يمتلكون قبولاً راسخاً للواقع.
- لديهم إيمان عميق بأنّ الحياة ذات معنى، وغالباً ما يدعم هذه الفكرة القيم التي يتمسك بها الفرد بقوة.
- لديهم قدرة مذهلة على الارتجال والتّكيف مع التّغيرات المهمّة (Coutu, 2002).

فالمرونة إذن قدرة تكيفيّة، تتشكل في إطار تعلّم الفرد لأساليب مواجهة الضّغوطات بشكلٍ عامٍ، من خلال سرعة الارتداد إلى الحالة العادية بعد الانتكاسة، وتخطّي حالات اللاتوازن التي يكون سببها حتميّة تصدّيه للتحديات التي تطرحها الحياة في طريقه بشكلٍ ناجحٍ، أو عن طريق التّعافي السّريع من آثار النّكسات التي يمر بها.

وبالنّظر للأبحاث التي تناولت المرونة النّفسيّة نجد أنّ فكرتهم عن مكوّناتها تباينت بشكلٍ كبيرٍ، وما اعتبروه مكوّناتٍ للمفهوم يأخذ في كثيرٍ من الأحيان شكل السمات التي تميّز الأفراد المرنين، أمّا في الدّراسة الحاليّة يمكن تبني وجهة نظر بريرا فريديريكسون (Fredrickson.B.L) عن المرونة كونها شكّلت حيزاً كبيراً من نظريّتها، فهي تعتبر أنّ المرونة تتكوّن انطلاقاً من:

أولاً؛ معاشة الفرد لخبراتٍ واسعةٍ من المشاعر الإيجابيّة ما يؤدي إلى توسّع دائرة الإدراك والأداء لديه، واللّذين يساهمان في بناء المرونة (Fredrickson&Joiner, 2002).

ثانياً؛ توفر معنىٍ إيجابيٍ للحياة يفسّر الأحداث التي يعيشها الفرد؛ السّلبية منها الإيجابيّة. (Fredrickson et al, 2004).

وهما أساسان مناسبان لبناء المرونة لدى الأفراد خصوصاً إذا ما اقتربنا بأبعاد رأس المال النّفسيّ الثّلاث المذكورة سابقاً.

إذن يمكن القول أنّ رأس المال النّفسيّ تناول حياة الفرد بصورةٍ موسّعةٍ مولياً اهتماماً بالتوجّه الزّمانيّ لمعاشه النّفسي، انطلاقاً من تسليط الضّوء على الماضي والحاضر اللّذين

أخذاً حيزاً من مفهومي الكفاءة الذاتية والمرونة النفسية، وصولاً إلى المستقبل الذي تم التركيز عليه من خلال الأمل والتفاؤل والكفاءة الذاتية كذلك.

وهو ما يثبت أهميته كلَّ بعد من أبعاد رأس المال النفسيّ وسبب ارتباطها ببعض، ويبرر وجهة نظر المختصين حول - وإن تم تناولها في معزل عن بعض - أهمية اعتبارها أبعاداً أساسيةً لمفهوم واحدٍ.

6. أساليب تطوير رأس المال النفسيّ:

إن عملية تطوير رأس المال النفسيّ تركزت في الدراسات على فكرة تطوير أبعاده كلُّ على حدة، وهو نفسه توجّه ليوثانس (Luthans) أبرز الباحثين المهتمين بالمفهوم منذ بداياته. وفيما يلي بعض الاقتراحات التي تمّ تقديمها بهدف تطوير مستويات رأس المال النفسيّ، انطلاقاً من تطوير أبعادها الأربعة:

1.6. تطوير بعد الكفاءة الذاتية:

يمكن الرّفْع من مستوى كفاءة الفرد الذاتية انطلاقاً كذلك من العمل على تطوير مكوّناتها التالية:

- **اكتساب الخبرات:** من خلال تجارب الإتقان والخبرة المكتسبة، فمواجهة المشاكل والمعوقات يكسب الفرد الخبرات، كما أنه يتعلّم من النكسات، ويتطلب ذلك المرونة والقدرة على تجاوز العقبات.
- **الاقتداء بالآخرين:** وتشير إلى تطوير الكفاءة الذاتية من خلال النماذج الاجتماعية التي يمكن الاقتداء بها.
- **الإقناع الاجتماعيّ:** من خلال إقناع الأشخاص بثقتهم بأنفسهم وقدراتهم، ممّا يعزّز القدرة على المواجهة.
- **القدرات الجسدية النفسية:** من خلال تعزيز المعتقدات الإيجابية بالكفاءة الذاتية، انطلاقاً من الحدّ من الاكتئاب والقلق وبناء القدرة البدنية، وتعزيز القدرة على التحمل.

2.6. تطوير بعد الأمل:

اقترح ليثانس (Luthans) تصوّراً لدعم الأمل لدى الأفراد في بيئات عملهم، يتلخّص في النقاط التالية:

- التطوير والتّجديد في وضع الخطط.
- التّقلُّ في وضع الخطط والأهداف خطوةً خطوةً.
- المشاركة في وضع الخطط مع سهولة التّواصل في الهرم الوظيفي من أسفل إلى أعلى.
- وضع أنظمة الحوافز والمكافآت لكلّ من المدراء والأفراد المساهمين في تحقيق الأهداف، وكمساهمة من المنظّمة لدعم الأمل.
- التّوافق الاستراتيجي، ومن خلاله يتمّ التّركيز على نقاط قوّة الأفراد بدل نقاط ضعفهم، مع العدالة في توزيع الموارد الماديّة.
- تشجيع ابتكار عدّة طرقٍ ممكنة لتحقيق الأهداف بغضّ النّظر عن الطّابع العمليّ للمسارات والعوامل البيئيّة الأخرى.
- تجميع المشاركين للتّناوب في عرض أهدافهم واختيار أكثرها واقعيّة.
- تشكيل مجموعاتٍ صغيرةٍ لتبادل الأفكار وتحديد العقبات التي قد تعيق الأهداف والاستراتيجيات، وكيفيّة التّغلب عليها.
- تشجيع الحوار الإيجابيّ البناء على وضع الأهداف والتّأكيد على قابليّة تنفيذها بآلياتٍ فعّالةٍ (زقوت، 2020: 33-34).

3.6. التطوير من التّفاؤل:

في حالة تطوّر بعد الأمل بشكلٍ جيّدٍ يترتب على ذلك ارتفاع مستوى التّفاؤل، ومن خلال توقع الأفراد للعقبات وإنشاء الخطط لمواجهةها يصبح الأفراد أقلّ تشاؤماً، وينتج عنه تعزيز توقّع الإيجابيات، وبالتالي يرتفع مستوى التّفاؤل لديهم.

4.6. تطوير المرونة:

تستمد فكرة تطوير المرونة لدى الأفراد من تصوراتهم للتأثير المعرفي والعاطفي والسلوكي، ويمكن رفع مستوى المرونة من خلال الاستراتيجيات التالية:

- التركيز على الموارد المتاحة للحصول على نتائج.
- التركيز على المخاطر في محاولة لتقليصها والحد منها.
- التركيز على العمليات، من خلال توفير أنظمة المعلومات الأساسية للحماية، وبناء آليات مواجهة جديدة (Snyder et al, 2002).

وتظل تلك الآليات تم اقتراحها من قبل العلماء هدفها تطوير رأس المال النفسي من خلال تطوير أبعاده، استناداً إلى توجهاتهم النظرية المختلفة، ويبقى المجال مفتوحاً أمام جهود الباحثين من أجل تحقيق الهدف نفسه، واقتراح أشكال جديدة من الاستراتيجيات القائمة على رؤيتهم الخاصة للموضوع، واستناداً إلى أطر نظرية معروفة.

خلاصة:

قدّم هذا الفصل مادةً علميةً فيها بعض التفاصيل المهمة حول موضوع رأس المال النفسي؛ انطلاقاً من تحديد مفهومه، مروراً بأهميته، من ثمة تحديد خصائصه، إلى تصنيف الحالات الإيجابية المرتبطة به، وقد تمّ التطرق خلال الفصل أيضاً إلى المكونات الأربعة الرئيسية لرأس المال النفسي بشكلٍ مفصلٍ تمهيداً للاستفادة منها في الفصول القادمة، وفي الأخير تمّ تقديم بعض الأساليب النظرية لكيفية الرفع من مستوى تلك المكونات لدى الأفراد، وختم الفصل بخلاصةٍ لكلّ ما ذكر سابقاً.

الجانِب الميْداني

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1. المنهج المتبع في الدراسة.
2. وصف ميدان الدراسة.
3. مجتمع الدراسة وحجم العينة.
4. أدوات الدراسة.
5. إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية.
6. الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة.

خلاصة

تمهيد:

من أجل تجسيد هذه الدراسة على أرض الواقع ينبغي اتخاذ مجموعة من الإجراءات الميدانية الأساسية لجعلها دراسةً علميةً تطبيقيةً، انطلاقاً من تحديد منهج الدراسة وإجراءاتها وميدانها، ومجتمع البحث وخصائص أفرادها، وكيفية اختيار العينة، إضافة إلى وصف أداتي الدراسة وصفاً دقيقاً، وإجراءات تطبيق الدراسة الأساسية، وأخيراً الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات المحصل عليها.

1. المنهج المتبع في الدراسة:

اختيار المنهج المتبع في البحث يكون محدداً بمجموعة من الإجراءات والطرق الدقيقة المتبناة من أجل الوصول إلى نتيجة، والمنهج في العلم مسألة جوهرية، كما أن الإجراءات المستخدمة أثناء إعداد البحث وتنفيذه هي التي تحدّد النتائج (أنجرس، 2006: 36).

وبما أن طبيعة الموضوع المدروس هي التي تحدد نوع المنهج المستخدم في البحث، وحيث أن الدراسة بصدد البحث في مدى فاعلية برنامج تدريبي قائم على نظرية المشاعر الإيجابية على تنمية رأس المال النفسي، فإن «المنهج التجريبي» هو الأنسب للموضوع، ونظراً لكون الاختيار العشوائي لعينة البحث غير متاح، فقد لجأت الباحثة إلى استخدام «التصميم شبه التجريبي» الذي يتميز هو الآخر بمستويات عالية من الضبط التجريبي، إذ تعتبر التصميم شبه التريبية - رغم تعدد الضبط العشوائي للعينة - تصاميم واقعية لأنها تتم في وضع طبيعي (حقلية)، وتمتاز نتائجها بدرجة عالية من التعميم (مزيان، 1999: 116).

وبالنظر إلى موضوع الدراسة المذكور سابقاً تم استخدام المنهج شبه التجريبي بغرض الكشف عن العلاقة السببية بين متغيري الموقف التجريبي، المكوّن من:

- متغير مستقل: ويقصد به العامل الذي يطبق بغرض معرفة أثره على النتيجة.

(العساف، 1995: 302).

ويتمثل المتغير المستقل في هذه الدراسة في؛ البرنامج التدريبي القائم على نظرية المشاعر الإيجابية لبربرا فريديركسون.

- متغير تابع: ويمثل النتيجة التي يقاس أثر تطبيق المتغير المستقل عليها.

(العساف، 1995: 302).

ويتمثل في الدراسة الحالية في؛ رأس المال النفسي.

• التصميم التجريبي للدراسة: اعتمدت الدراسة تصميم؛ المجموعة الضابطة غير العشوائية بقياسين؛ قبلي وبعدي، والذي يتكوّن من مجموعتين؛ إحداها تجريبية والأخرى ضابطة، تخضع كليهما إلى قياس قبلي، ثم تتعرض المجموعة التجريبية إلى إدخال المتغير المستقل دون أن تتعرض له المجموعة الضابطة، ثم تخضع كلتا المجموعتان للاختبار البعدي، وبالمقارنة بين نتائج البعدي لكليهما يمكن الحكم على تأثير المعالجة التجريبية.

(آري وآخرون، 2013: 375).

وعليه تقوم الباحثة استناداً إلى هذا النوع من التصميم بالقياس القبلي للمتغير التابع (رأس المال النفسي) على المجموعتين؛ التجريبية والضابطة، ثم إخضاع المجموعة التجريبية للمتغير المستقل (البرنامج التدريبي) دون المجموعة الضابطة، وبعد انتهاء التجربة تقوم بقياس الفروق بين استجابات أعضاء المجموعتين في المتغير التابع.

من ثمة يأتي دور القياسين التتبعيين على التوالي (بعد فترات زمنية محددة) للمتغير التابع على أفراد المجموعة التجريبية فقط من أجل التأكد من استمرار أثر المتغير المستقل.

والجدول التالي يمثل التصميم التجريبي المعتمد في الدراسة:

الجدول رقم(01): يوضح التصميم التجريبي للدراسة.

المجموعة الضابطة	المجموعة التجريبية
القياس القبلي	القياس القبلي
/	التدخل التجريبي (تطبيق البرنامج التدريبي)
القياس البعدي	القياس البعدي
/	القياس التتبعي الأول
/	القياس التتبعي الثاني

2. وصف ميدان الدراسة:

تعتبر هذه الخطوة أساسية بالنسبة للباحثة فهي تمكّنها من الإحاطة بإمكانية تطبيق الإجراءات من جهة، وجمع معلومات حول خصوصيات المجتمع وعينة الدراسة وكيفية اختيارها، وكذا حول كل ما يتعلّق بمكان العمل بشكل مفصّل.

وقد تمثّل ميدان الدراسة في مجموع مؤسسات التعليم الثانوي العام والتكنولوجي (ثانويات) بمدينة ورقلة، والتي تمّ على مستواها التطبيق الميداني لأداتي الدراسة الحالية، حيث قامت

الباحثة بتحديد تلك الثانويات وحصر المجتمع المتاح والمكوّن أساساً من مجموع أساتذة التعليم الثانوي للغتين؛ الفرنسية والإنجليزية.

وعلى اعتبار أنّ الباحثة موظفة بإحدى هذه المؤسسات فقد كانت إجراءات التطبيق بالنسبة لها متاحة إلى حدّ ما ولا توجد عراقيل واضحة قد تعيق هذه العملية.

3. مجتمع الدراسة وحجم العينة:

1.3. مجتمع الدراسة:

يقصد بالمجتمع جميع الأفراد الذين لهم خصائص واحدة يمكن ملاحظتها، ويسعى الباحث إلى أن يعمّم عليهم النتائج التي لها علاقة بمشكل الدراسة (أبو علام، 2007: 160). ويتحدد هذا المجتمع في الدراسة الحالية بمجموع «أساتذة التعليم الثانوي للغتين الأجنبيّتين؛ الفرنسية والإنجليزية، بثانويات مدينة ورقلة» المقدرين بـ: (100) أستاذ وأستاذة موزعين على عشر ثانوية تابعة لمدينة ورقلة (بلدية ورقلة حسب التقسيم الإداري)، كما هو موضّح في الجدول رقم (02).

الجدول رقم (02): يوضّح العدد الإجمالي لأساتذة التعليم الثانوي العام والتكنولوجي للغتين الأجنبيّتين؛ الفرنسية والإنجليزية حسب الثانويات المعنية بالدراسة.

الرقم	الثانوية	عدد الأساتذة
01	ثا/ العقيد سي الشريف علي ملاح	08
02	ثا/محمد العيد آل خليفة	10
03	ثا/ المجاهد خليل أحمد	08
04	ثا/ عبد المجيد بومادة	10
05	ثا/ مصطفى حفيان	08
06	ثا/ المجاهد مدقن عبد القادر-بوعامر	06
07	ثا/مبارك الملي	06
08	ثا/الشهيد جواحي حشود	06
09	ثا/محمد بن موسى الخوارزمي	08
10	ثا/عبيدلي أحمد - النصر الجديدة2	08
11	ثا/مولود قاسم نايت بلقاسمإفري	08
12	ثا/العربي قويدر - القصر الجديد	06
13	ثا/أحمد توفيق المدني	08
	المجموع	100

توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس:

الجدول رقم (03): يمثل توزيع أفراد المجتمع حسب متغير الجنس (ذكر/أنثى).

الذكور		الإناث		العدد الكلي لأفراد المجتمع = 100
العدد	%	العدد	%	
29	29	71	71	

يوضح الجدول رقم (03) توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس، حيث شكّلت نسبة الأساتذة الذكور (29%) بتعداد (29) أستاذاً، واحتلت بذلك الإناث ما نسبته (71%) بتعداد قدر بـ (71) أستاذة.

توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الأقدمية المهنية:

الجدول رقم (04): يمثل توزيع أفراد المجتمع حسب الأقدمية المهنية (أقل من 05 سنوات/من 05 إلى 10 سنوات).

أقل من 05 سنوات		من 05 إلى 10 سنوات		العدد الكلي لأفراد المجتمع = 100
العدد	%	العدد	%	
57	57	43	43	

يوضح الجدول رقم (04) توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الأقدمية المهنية، حيث شكّل الأساتذة الذين يتمتعون بأقدمية أقلّ من (05) سنوات نسبة (57%) بتعداد (57) أستاذاً، ليحتل الأساتذة ذوو الأقدمية من بين (05) و (10) سنوات النسبة المتبقية المقدرة بـ (43%) بتعداد قدر بـ (43) أستاذاً.

توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المادة المدرّسة:

الجدول رقم (05): يمثل توزيع أفراد المجتمع حسب المادة المدرّسة (اللغة الفرنسية/ اللغة الإنجليزية).

لغة الفرنسية		لغات الإنجليزية		العدد الكلي لأفراد المجتمع = 100
العدد	%	العدد	%	
50	50	50	50	

يوضح الجدول رقم (05) توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير المادة المدرّسة، حيث شكّل أساتذة اللغة الفرنسية نسبة (50%) بتعداد (50) أستاذاً، وهي النسبة ذاتها التي يحتلها أساتذة اللغة الإنجليزية؛ أي (50%) بتعداد قدر بـ (50) أستاذاً أيضاً. وبذلك تكون الباحثة قد حدّدت بدقة ميدان الدراسة ووصفته انطلاقاً من المتغيرات التي تهمّها حالياً.

2.3. عينة الدراسة الأساسية:

العينة هي مجموعة من الأفراد الذين يحملون نفس خصائص المجتمع الأصلي، بحيث تتوزع فيها خصائص المجتمع بنفس النسب التي توجد عليه في المجتمع، وبما أن مجتمع الدراسة موزع على عددٍ من الثانويات، وعلى اعتبار أن لهذه الدراسة خصوصيات معينة، قائمة على درجات الأفراد على مقياس المتغير التابع (رأس المال النفسي)، ولكونها دراسة تجريبية معتمدة على تصميم المجموعة الضابطة الواحدة والمجموعة التجريبية الواحدة كذلك، ولضمان شروط التكافؤ بين مجموعتي التصميم التجريبي (ضابطة/تجريبية)، تم اختيار أفراد العينة بالطريقة «القصديّة»، وذلك بالتأكد من مستويات أفرادها المنخفضة في رأس المال النفسي، وتحقيق مبدأ تكافؤ مجموعتي التصميم المعتمد.

ولقد تم سحب العينة وفق الخطوات التالية:

- تطبيق مقياس رأس المال النفسي على أساتذة التعليم الثانوي العام والتكنولوجي بمدينة ورقلة لتحديد درجات الأساتذة فيه.
- إرفاق المقياس بتعليمية يجب عليها الأستاذ، تحدد مدى اهتمامه بفكرة الخوض لبرنامج تدريبي في أي مجال والالتزام به.
- الاطلاع على استجابات الأساتذة على المقياس، وكذا خصائصهم التي قد تؤثر على شكل واتجاه الدراسة، وذلك بهدف الاستفادة منها فيما بعد في الضبط التجريبي.
- تحديد المجتمع المناسب لهذه الدراسة من خلال ما توفر من بيانات حول؛ درجاتهم على مقياس رأس المال النفسي، أي توفر الظاهرة محل الدراسة لديهم (درجات منخفضة على مقياس رأس المال النفسي على العموم)، وكذا توفر مؤشرات تسمح بتحقيق التكافؤ بين مجموعتي التصميم التجريبي المعتمد، إضافة إلى تصريح الأفراد بترحيبهم بالخضوع للبرنامج التدريبي والالتزام به.
- اختيار العينة بالطريقة اللاحتمالية القصديّة من مجتمع الدراسة وتقسيمها إلى مجموعتين متكافئتين من حيث الخصائص المحددة في استمارة المقياس المطبق، من ثمة التعيين العشوائي لإحدى تلك المجموعتين كمجموعة ضابطة، والأخرى كمجموعة تجريبية.

وعليه فقد بلغ حجم العينة المعتمدة في الدراسة (40) أستاذاً للتعليم الثانوي بمدينة ورقلة للغتين؛ الفرنسية والإنجليزية، موزعين بشكلٍ متكافئٍ بين مجموعة ضابطة (20 أستاذاً)، ومجموعة تجريبية (20 أستاذاً).

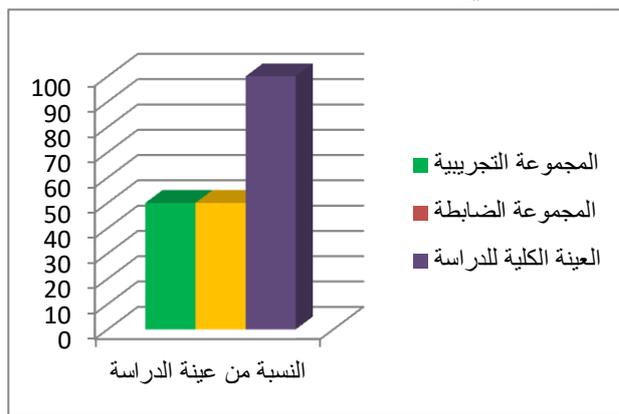
3.3. إجراءات الضبط التجريبي (التكافؤ بين مجموعتي التصميم التجريبي):

كما ذكر سابقاً؛ الدراسة الحالية تهدف إلى قياس فعالية برنامج تدريبي قائم على نظرية المشاعر الإيجابية لفريدريكسون في تنمية رأس المال النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة، وقد تم اختيار المنهج شبه التجريبي من أجل تحقيق هذا الهدف، عن طريق اعتماد تصميم المجموعة الضابطة غير العشوائية بقياسين؛ قبلي وبعدي، وهذا النوع من التصاميم يستلزم تحقيق أكبر درجات الضبط الممكن تحقيقها بين المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية، والذي يعتمد على التحكم في المتغيرات التي يمكن أن تؤثر على الصدق الداخلي للتجربة، وهو ما عمدت الباحثة إلى ضبطه قدر الإمكان، وقد تم تحقيق التكافؤ في المجموعتين في المتغيرات التالية:

1.3.3. عدد أفراد المجموعتين:

تكوّنت عينة الدراسة من (40) فرداً، تم توزيعهم بشكلٍ متساوٍ بين المجموعة الضابطة (20 فرداً)، والمجموعة التجريبية (20 فرداً)، مشكلين بذلك نسبة (50%) من حجم العينة ككل لكل منهما.

الشكل رقم (01): يمثل توزيع أفراد عينة البحث بين المجموعتين الضابطة والتجريبية.

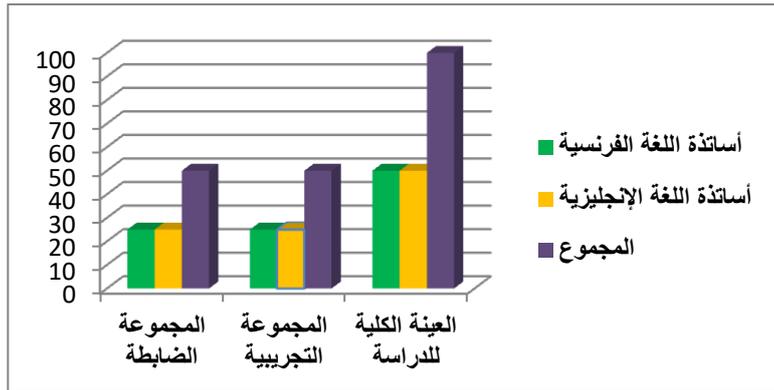


2.3.3. المادة المدروسة:

تم اختيار العينة من مجتمع مكونٍ من أساتذة التعليم الثانوي العام والتكنولوجي لمادتي اللغتين؛ الفرنسية والإنجليزية، وقد بلغ عدد أساتذة اللغة الفرنسية في العينة (20) أستاذاً أي

ما نسبته (50%) من العينة الكلية، تم توزيعهم بشكلٍ متساوٍ بين المجموعتين؛ الضابطة (10 أساتذة) بنسبة (25%) من العينة الكلية، والتجريبية (10 أساتذة) بنسبة (25%) من العينة الكلية، وبالمثل بلغ عدد أساتذة اللغة الإنجليزية في العينة (20) أستاذاً أي نسبة (25%) من العينة الكلية، وُزِعوا بالتساوي بين العيّنين؛ الضابطة (10 أساتذة) بنسبة (50%) من العينة الكلية، والتجريبية (10 أساتذة) بنسبة (25%) من العينة الكلية.

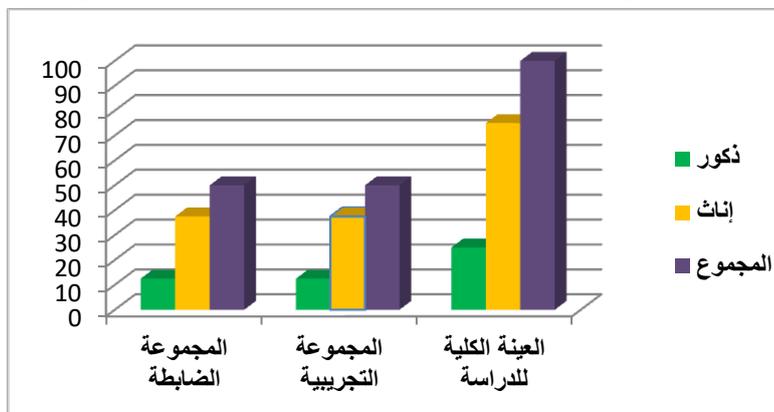
الشكل رقم (02): يمثل توزيع أفراد عينة البحث بين المجموعتين الضابطة والتجريبية حسب المادة المدّرسة.



3.3.3. الجنس (ذكور/إناث):

تكوّنت عينة الدراسة الأساسية من؛ (10) أساتذة ذكور، ما يمثل نسبة (25%) من مجموع أفراد العينة الكلية، تم توزيعهم بالتساوي بين المجموعتين؛ الضابطة (05 أساتذة) بنسبة (12.5%) من العينة، والتجريبية (05 أساتذة)، أي بنسبة (12.5%) من العينة، و (30) أستاذة إناثاً، بما تقدّر نسبته ب (75%) من حجم العينة، وُزِعن بين المجموعتين؛ الضابطة (15 أستاذة) بنسبة (37.5%) من العينة، والتجريبية (15 أستاذة) بنسبة (37.5%) من العينة.

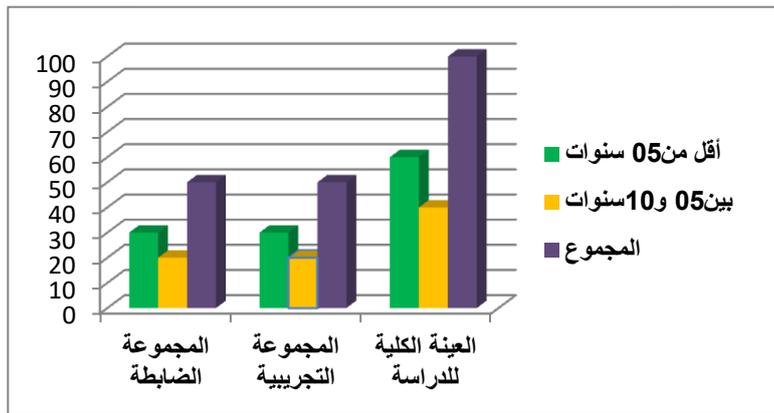
الشكل رقم (03): يمثل توزيع أفراد عينة البحث بين المجموعتين الضابطة والتجريبية حسب الجنس.



4.3.3. الأقدمية المهنية:

من أجل ضبط هذا المتغير قامت الباحثة بتقسيم العينة حسب سنوات الأقدمية المعتمدة كمحكٍ للترقية من رتبة إلى أخرى في قطاع التربية، إذ يتمكن الموظف بهذا القطاع من المشاركة في قوائم الترقية حسب السلك المنتمي إليه بمجرد استكمال له خمس سنوات من الخدمة الفعلية في منصبه، وعليه قامت الباحثة بتقسيم العينة حسب هذا المؤشر إلى؛ أساتذة ذوي أقدمية مهنية أقل من (05) سنوات، والذين بلغ عددهم (24) أستاذاً، مشكّلين نسبة (60%)، تمّ توزيعهم بالتساوي بين المجموعتين؛ الضابطة (12 أستاذاً) بنسبة بلغت (30%) من العينة، والتجريبية (12 أستاذاً) بنسبة قدرت بـ (30%) من العينة، وأساتذة ذوي أقدمية تراوحت بين الـ (05) سنوات والـ (10) سنوات، الذين بلغ عددهم (16) أستاذاً، مشكّلين نسبة (40%) من حجم العينة، وقد تمّ توزيعهم بشكلٍ متساوٍ بين المجموعتين؛ الضابطة (08 أساتذة) بنسبة (20%) من العينة الكلية، والتجريبية (08 أساتذة) بنسبة (20%) من العينة الكلية أيضاً.

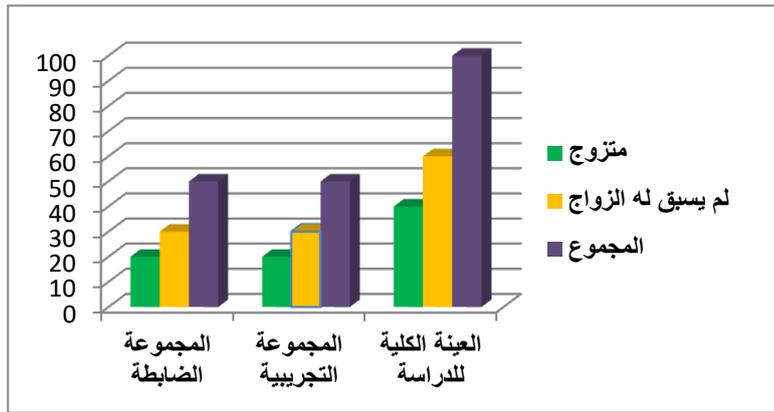
الشكل رقم (04): يمثّل توزيع أفراد عينة البحث بين المجموعتين الضابطة والتجريبية حسب الأقدمية المهنية.



5.3.3. الحالة الاجتماعية:

من أجل ضبط هذا المتغير قامت الباحثة بتقسيم العينة الكلية إلى؛ أساتذة متزوجين، والذين بلغ عددهم (16) أستاذاً، مشكّلين نسبة (40%) من العينة، تمّ توزيعهم بالتساوي بين المجموعتين؛ الضابطة (08 أساتذة) بنسبة بلغت (20%) من العينة، والتجريبية (08 أساتذة) بنسبة قدرت بـ (20%) من العينة، وأساتذة لم يسبق لهم الزواج والذين بلغ عددهم (24) أستاذاً، مشكّلين نسبة (60%) من حجم العينة، تمّ توزيعهم بشكلٍ متساوٍ بين المجموعتين؛ الضابطة (12 أستاذاً) بنسبة (30%) من العينة الكلية، والتجريبية (12 أستاذاً) بنسبة (30%) من العينة الكلية أيضاً.

الشكل رقم (05): يمثل توزيع أفراد عينة بين المجموعتين الضابطة والتجريبية حسب الحالة الاجتماعية.



6.3.3. مكان العمل:

تم اختيار العينة الأساسية للدراسة من ثانويات تابعة لمدينة ورقلة، قريبة من جميع المرافق العامة، يشتركون على مستواها في قطاعات مختلفة؛ خدمات التنقل، الخدمات الصحية، المؤسسات الإدارية للدولة، وذلك بهدف أن تكون البيئة المهنية وما يحيط بها متشابهة بين أفراد العينة بشكل كبير.

الجدول رقم (06): يمثل توزيع أفراد عينة بين المجموعتين الضابطة والتجريبية حسب مؤسسة العمل

الرقم	الثانوية	عدد الأساتذة
01	ثا/ العقيد سي الشريف علي ملاح	04
02	ثا/محمد العيد آل خليفة	04
03	ثا/ المجاهد خليل أحمد	04
04	ثا/ عبد المجيد بومادة	06
05	ثا/ مصطفى حفيان	04
06	ثا/مبارك الملي	02
07	ثا/محمد بن موسى الخوارزمي	04
08	ثا/عبيدلي أحمد - النصر الجديدة 2	04
09	ثا/مولود قاسم نايت بلقاسم إفري	04
10	ثا/العربي قويدر - القصر الجديدة	04
	المجموع	40

7.3.3. محل الإقامة:

محل إقامة أفراد العينة أثناء فترة تطبيق الدراسة كان بمدينة ورقلة، ومقر سكن أغلبهم على بعد مسافة يسيرة من مقر العمل؛ سواء بقطع المسافة راجلين أو مستقلين مختلف

وسائل التّقل المتوفرة، هذا الأمر يجعل من عيّنة الدّراسة متقاربةً بشكلٍ كبيرٍ من حيث ظروف العيش، والعمل، ولديهم انشغالاتٍ مشتركةً.

8.3.3. التّكافؤ في متغيّر الدّراسة التّابع (رأس المال النّفسي):

إنّ الأساس الأوّل الذي يتمّ بناءً عليه اختيار عيّنة الدّراسة هو حصول أفرادها على درجاتٍ منخفضةٍ على مقياس رأس المال النّفسي (بين 24 و 48 درجة)، وعليه يكونون عيّنةً مناسبةً لدراسة أثر المتغيّر المستقلّ عليهم (البرنامج التّدرّبيّ المعتمد).

وللتّحقّق من التّكافؤ بين المجموعتين الضّابطة والتّجريبية في القياس القبليّ لرأس المال النّفسيّ قامت الباحثة باستخدام اختبار ت- لعينتين مستقلتين من أجل المقارنة بين درجات أفراد المجموعة الضّابطة وأفراد المجموعة التّجريبية في نتائج القياس القبليّ لمقياس رأس المال النّفسيّ وأبعاده، وذلك بعد التّحقّق من اعتداليّة توزيع تلك الدّرجات (الملحق رقم 12)، وجاءت النّتائج كما يلي:

الجدول رقم (07): نتائج اختبار ت- لعينتين مستقلتين للمقارنة بين متوسطي درجات القياس القبليّ لرأس المال النّفسيّ وأبعاده للعينتين الضّابطة والتّجريبية.

القياس القبليّ لرأس المال النّفسيّ وأبعاده	العينتين	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار ت المحسوبة	درجات الحرية	الدالة الاحصائية
الكفاءة الذاتية	ضابطة	20	8.65	2.06	0.54	38	0.59 غير دال
	تجريبية	20	8.30	2.05			
الأمل	ضابطة	20	8.25	2.12	-0.40	38	0.69 غير دال
	تجريبية	20	8.50	1.79			
التفاؤل	ضابطة	20	8.60	1.90	0.00	38	1.00 غير دال
	تجريبية	20	8.60	1.90			
المرونة النفسية	ضابطة	20	8.50	2.28	-0.29	38	0.77 غير دال
	تجريبية	20	8.70	2.08			
الدرجة الكلية	ضابطة	20	34.00	7.81	-0.04	38	0.97 غير دال
	تجريبية	20	34.10	7.26			

من خلال الجدول أعلاه يتّضح أنّ المتوسط الحسابيّ للدّرجات الكليّة للقياس القبليّ لمقياس رأس المال النّفسيّ في العيّنة الضّابطة قد بلغ: (34.00) بانحراف معياري قدره: (7.81)، كما قدرّ المتوسط الحسابيّ للدّرجات الكليّة للقياس القبليّ للمقياس في العيّنة التّجريبية (34.10) بانحراف معياري قدره (7.26).

هذا وقد جاءت قيمة اختبار ت- المحسوبة لعينتين مستقلتين بالنسبة للدرجة الكلية مساوية ل: (-0.04) بدرجات حرية (38)، وكانت غير دالة إحصائياً، كما كانت قيم ت- المحسوبة- لعينتين مستقلتين بالنسبة لدرجات الأبعاد الأربعة كلها غير دالة إحصائياً.

في ضوء ما سبق، يمكن القول بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي لمقياس رأس المال النفسي وأبعاده في العينتين الضابطة والتجريبية، وعليه يمكن القول بأن بيانات القياس تؤكد تكافؤ العينين؛ الضابطة والتجريبية في القياس القبلي لرأس المال النفسي.

4. أداتا الدراسة:

- انطلاقاً من طبيعة الدراسة والهدف الذي تمّ تسطيره من البداية، اشتملت الدراسة على:
- البرنامج التدريبي الخاص بتنمية رأس المال النفسي، الذي أعدته الباحثة استناداً إلى نظرية المشاعر الإيجابية لبربرا فريديركسون.
- مقياس رأس المال النفسي لليثانس وزملاؤه.

1.4. البرنامج التدريبي:

استناداً إلى موضوع الدراسة والهدف منها، قامت الباحثة بإعداد برنامج تدريبي قائم على نظرية المشاعر الإيجابية لبربرا فريديركسون (Fredrickson, B. L)، هدفه تنمية رأس المال النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي العام والتكنولوجي، بغرض تطبيقه على المجموعة التجريبية من عينة دراستها، والمكونة من (20) أستاذاً وأستاذةً للغتين الأجنبية؛ الفرنسية والإنجليزية.

1.1.4. التعريف بالبرنامج التدريبي:

هو مجموعة من الجلسات المنظمة، تنشّطها الباحثة، تهدف من خلالها إلى تنمية رأس المال النفسي بأبعاده الأربعة (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة النفسية)، لدى عينة الدراسة (أساتذة التعليم الثانوي للغتين؛ الفرنسية والإنجليزية بمدينة ورقلة)، ويستند هذا البرنامج إلى نظرية المشاعر الإيجابية لبربرا فريديركسون (Fredrickson, B. L)، ويضم (22) جلسة دون احتساب جلسات؛ التطبيق القبلي، والتتبعي الأول، والتتبعي الثاني، ويغطي البرنامج خمس محاور أساسية:

- محور تفعيل المشاعر الإيجابية والاستثمار فيها، ويضم أربع جلسات.
- محور تنمية الكفاءة الذاتية، ويضم خمس جلسات.
- محور تنمية الأمل، ويضم أربع جلسات.
- محور تنمية التفاؤل، ويضم أربع جلسات.
- محور تنمية المرونة النفسية، ويضم ثلاث جلسات.

2.1.4. الإطار النظري للبرنامج:

يستند البرنامج إلى نظرية التوسيع والبناء للمشاعر الإيجابية، لصاحبها عالمة النفس، بربرا فريديريكسون (Fredrickson, B. L)، والتي تقوم على الافتراضات الخمس التالية:

- المشاعر الإيجابية تحدّ من تأثير المشاعر السلبية.
- المشاعر الإيجابية توسّع ذخيرة التفكير والأداء.
- المشاعر الإيجابية تعزز المرونة والرّاهية النفسية.
- المشاعر الإيجابية تبني الموارد الشخصية.
- المشاعر الإيجابية تحفظ الصّحة الجسدية.

وقد اعتمد البرنامج على مبادئ نظرية المشاعر الإيجابية التي يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- خبرة المشاعر الإيجابية توسّع دائرة الإدراك لدى الفرد وتضع أمامه نماذج أكثر من الاستجابات المناسبة والتي تمثّل بالنسبة له حلولاً مختلفة للوضعية التي يكون فيها (Fredrickson & Branigan, 2001).
- المشاعر الإيجابية تتيح للفرد النّظر للمشكلة من عدة زوايا في إطارها الواسع الذي يسمح له برؤية الحلول المحيطة بها.
- خبرة المشاعر إيجابية تجعله الفرد يرى الموقف في حجمه الحقيقي ومن مختلف الزوايا التي قد تكون إحداها طريقه للخروج منه بسلام.
- بانتهاء الأزمة التي يعيشها الفرد يدرك غالباً أن مستوى المشاعر السلبية التي انتابته بسببها كان أكثر حدة مما يستحقه الموقف (Fredrickson & Branigan, 2005).
- العلاقة بين المشاعر السلبية والمشاعر الإيجابية ليست عكسية بصورة تامّة.

- قد يحدث أن يزيد مستوى أحد الانفعاليين (السلبّي أو الإيجابّي) دون زيادة أو نقصانٍ في الآخر (Fredrickson & Losada, 2005).

وركزت الباحثة بشكلٍ كبيرٍ على فكرتي؛ الانتباه إلى الجانب الإيجابّي المولّد للمشاعر الإيجابية، واستخدام التطبيقات العمليّة التي تسمح بتوليد تلك المشاعر في حياة الفرد. وكلّها معلومات وإجراءات تمّ التطرّق إليها في الفصل الثالث من البحث.

3.1.4. أهداف البرنامج التدريبي:

إنّ الهدف العام للبرنامج هو تنمية رأس المال النفسي لدى أساتذة التعليم الثانويّ العام والتكنولوجي للغتين؛ الفرنسيّة والإنجليزيّة، العاملين بالمؤسّسات التّربويّة التابعة لمدينة ورقلة. وبغرض تحقيق هذا الهدف تمّ بناء برنامج تدريبيّ قائم على نظريّة المشاعر الإيجابية للعالمة بربرا فريديركسون (Fredrickson, B. L)، مكوّن من خمس محاور يحقّق كلّ واحدٍ منها الأهداف الجزئيّة التالية:

- تفعيل دور المشاعر الإيجابية في حياة المشاركين والاستثمار فيها.
- تنمية الكفاء الذاتيّة لدى المشاركين انطلاقاً من تفعيل دور مشاعرهم الإيجابية.
- تنمية الأمل لدى المشاركين انطلاقاً من تفعيل دور مشاعرهم الإيجابية.
- تنمية التّفاؤل لدى المشاركين انطلاقاً من تفعيل دور مشاعرهم الإيجابية.
- تنمية المرونة النفسيّة لدى المشاركين انطلاقاً من تفعيل دور مشاعرهم الإيجابية.

4.1.4. مصادر بناء البرنامج:

تم بناء البرنامج التدريبيّ انطلاقاً من:

- الاطلاع على مراجع مختلفة حول كميّة تصميم البرامج التدريبيّة.
- الاطلاع على برامج تدريبيّة وإرشاديّة مختلفة لأخذ فكرة نظريّة حول شكل البرنامج وكميّة تقديمه.
- الاطلاع على ما جاء في المراجع المتاحة حول موضوع رأس المال النفسيّ، من أجل الإلمام بما ورد حوله نظريّاً وميدانياً.
- الاطلاع على أدبيات النظريّة المتنبّاة في بناء البرنامج للوقوف على الإجراءات التي يمكن توظيفها في تقديم محتوى البرنامج.

- استشارة مختصين في علم النفس وعلوم التربية، ذوي خبرة واسعة بالتخصص، والاستفادة من المعلومات والاقتراحات المقدمة من طرفهم.

5.1.4. تحديد الحاجات التدريبية:

إنّ فكرة البرنامج انطلقت في البداية من البحوث والدراسات التي اطّلت عليها الباحثة حول موضوع رأس المال النفسي، هذه الدراسات التي ظهرت من خلالها الأهمية الفعلية للموضوع، كونها أبرزت دور رأس المال النفسي في التحسين من وضع الفرد في بيئته المهنية بارتباطاته الإيجابية بمتغيرات إيجابية أخرى، وكذا الارتباطات العكسية بالمتغيرات التي تؤثر سلباً على العامل والبيئة المهنية ككل، وهي نقاط تمّت الإشارة إليها في الفصول النظرية للدراسة الحالية.

وانطلاقاً من هذا الدور المهم للمتغير تمّ استكشاف مستواه في بيئة البحث الحالي؛ «مؤسسات التعليم الثانوي في مدينة ورقلة»، وعلى مجتمع الدراسة ذاته، من خلال قياسه لدى الأساتذة باستخدام نفس مقياس الدراسة (مقياس ليثانس وزملائه Luthans et al)، وذلك بغية تحديد مدى ضرورة إعداد البرنامج التدريبي وتطبيقه عليهم من عدمها، وقد أسفرت نتيجة القياس على أنّ مستوى رأس المال النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة منخفض.

(بن الشيخ وبن زاهي، 2024).

إنّ هذه المعطيات تشير إلى أنّ هناك حاجة فعلية للرفع من مستوى رأس المال النفسي في بيئة الدراسة، هذه الحاجة التي كانت أهمّ مبررٍ للسعي من أجل تصميم برنامج تدريبيّ هدفه تنمية رأس المال النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

6.1.4. محتوى البرنامج:

اشتمل البرنامج على جوانب ثلاثة:

- الجانب الوجداني: ويشمل تركيز الاهتمام على مشاعر الفرد وخبراته؛ السلبية منها والإيجابية، في المواقف المختلفة، بغية كشفها، والتّصالح مع السّلب منها والحدّ من آثارها غير المرغوبة، وتحفيز الإيجابي منها وتهيئته للاستثمار فيها. ولقد كان لهذا الجانب حصة كبيرة في جلسات البرنامج كون كلّ النشاطات مرتكزة عليه.

• **الجانب المعرفي:** من خلال العمل على توسيع إدراك ووعي وتفكير المشاركين حول المواقف المختلفة التي يعيشونها، وتقييم استجاباتهم الانفعالية التي تترتب عنها استجابات سلوكية مختلفة، وإدارة المواقف بمستويات أعلى من الوعي، إضافة إلى التدريب على الانتباه إلى الجوانب الإيجابية في المواقف الحياتية الصعبة للوصول إلى أكبر قدر من الحلول المتاحة.

وقد كان أحد أهم الأهداف التي يسعى البرنامج إلى تحقيقها العمل على توسيع الوعي والمدرجات من خلال توليد المشاعر الإيجابية لدى المشاركين.

• **الجانب السلوكي:** من خلال استثمار الجانب الوجداني الواعي بإيجابية في تطوير الأداء وتحقيق النتائج المرغوبة والأهداف المسطرة، والتعامل مع الأزمات بشكل أفضل.

ويعتبر الجانب السلوكي المرآة التي تعكس مدى نجاح البرنامج في استثمار الجانبين الوجداني والمعرفي.

7.1.4. حدود البرنامج:

تم تنفيذ البرنامج ضمن الحدود التالية:

• **الحدود الزمنية:** تم الانطلاق في تطبيق البرنامج انطلاقاً من 2020/10/01 واستمر إلى غاية 2021/04/15، وقد تضمن (22) جلسة، دون احتساب جلسات التطبيق القبلي والتتبعين؛ الأول والثاني، بواقع جلسة واحدة أسبوعياً، مدتها (120) دقيقة.

• **الحدود المكانية:** تم تطبيق البرنامج بثلاث قاعات مختلفة؛ قاعة الصومام، قاعة الإعلام الآلي، قاعة الألعاب الرياضية، بثانوية العقيد سي الشريف علي ملاح- ورقلة، وذلك بهدف كسر الروتين على امتداد فترة التطبيق.

• **الحدود البشرية:** تم تطبيق البرنامج بشكل جماعي على عينة من أساتذة التعليم الثانوي العام والتكنولوجي للغتين؛ الفرنسية والإنجليزية، العاملين بالثانويات التابعة لمدينة ورقلة والبالغ عددهم (20) أستاذاً وأستاذة.

8.1.4. الفنيات والمهارات المستخدمة في البرنامج:

استناداً إلى موضوع البرنامج وأهدافه، وتصورات الباحثة لمرحلة التطبيق، وانطلاقاً من كونه

برنامجاً تدريبياً جماعياً، مرتبطاً بجوانب نفسية مختلفة (وجدانية، معرفية، سلوكية)، لجأت الباحثة إلى عدد من الفنيات والمهارات التي رأت أنها تحقق أهداف وغايات البرنامج، وهي:

1.8.1.4. الفنيات المستخدمة:

اعتمدت الباحثة على الفنيات التالية:

- **الحوار والمناقشة الجماعية:** هي حوارٌ منظمٌ يعتمد على تبادل الأفكار والآراء وتفاعل الخبرات بين الأفراد، وتهدف إلى تنمية الوعي والتفكير لدى المتعلمين.

(عبد الكريم، 2009: 44).

وقد تم استخدام المناقشة الجماعية في البرنامج التدريبي بهدف مشاركة الخبرات الانفعالية السابقة وتقييمها، وإعادة ترتيبها بشكلٍ فعالٍ.

- **المحاضرة:** وتقوم على تقديم معلوماتٍ مختلفةٍ بشكلٍ مباشرٍ وموجّهٍ وموضوعيٍّ، وتتميّ لدى المتدربين الرغبة في اكتساب المعارف والمعلومات حول موضوعٍ ما، وتتمّ المحاضرة إما بطريقةٍ مباشرةٍ (وجهاً لوجه)، أو باستعمال الأجهزة السمعية البصرية كالزاديو المسجل، أو الفيديو.

وتتمّ استخدام المحاضرة في البرنامج بهدف إعادة ضبط المواقف وتوضيح الأفكار ووصف المشاعر وعرض النتائج، وتلخيص ما يتم تقديمه.

- **العصف الذهني:** هو موقف تعليمي يستخدم من أجل توليد أكبر قدرٍ من الأفكار للمشاركين في حلّ مشكلةٍ مفتوحةٍ خلال فترةٍ زمنيةٍ محدّدةٍ في جوٍّ تسوده الحرية والأمان في طرح الأفكار بعيداً عن المصادرة والتقييم أو النقد (نبهان، 2008: 28).

وقد تمّ استخدام أسلوب العصف الذهني بهدف استثارة الأفكار والتعبير عن الآراء، وتقديم الحلول الشخصية في كلّ مرةٍ لنماذج المواقف المقدّمة خلال الجلسات.

- **التخيّل:** هو القدرة على تكوين الصور أو التّصورات الذهنية لأحداثٍ أو مواقف سبق والتّفاعل معها، أو لأحداثٍ خياليةٍ يعيشها الفرد في ذهنه ويعمل على ربطها بأحداثٍ أو خبراتٍ مخزونةٍ مسبقاً في ذاكرته، وإعادة ترتيبها في تشكيلاتٍ جديدةٍ، ويظهر إمّا بالصّورة أو اللّغة.

والتّخيل استراتيجيّة معرفيّة تعمل على استثمار وتوجيه الصّور الذهنيّة حول نشاطٍ معيّن، ممّا ينتج بنى معرفيّةً جديدةً يتمّ التّعبير عنها بالرّسم أو المناقشة الشّفهيّة.

(حسن وحمادي، 2018: 5-6)

وقد تمّ استخدام فنيّة التّخيل خلال جلسات البرنامج بهدف رصد مشاعر شخصيّة معيّنة لدى المتدريين واستحضار استجاباتٍ انفعاليّة أو معرفيّة أو سلوكيّة في المواقف المقترحة، وكذا من أجل إعادة إدراك المواقف وتقديم الحلول المتاحة قبل وبعد التّدريب.

• **التّعزيز:** هو أيّ فعلٍ أو حدثٍ يؤدّي إلى زيادة احتمال حدوث استجابة معيّنة أو تكرارها (حسين، 2004: 79).

وقد تم استخدام هذه الفنيّة بهدف استثارة الدّوافع نحو تبني نماذج الاستجابات المرغوبة.

• **الواجبات المنزليّة:** هي أنشطة عقلية وانفعاليّة واجتماعيّة على شكل وظائف إرشاديّة منزليّة يتمّ تحديدها في كلّ جلسة...

لذلك ففي نهاية كلّ جلسة يعطى أفراد المجموعة التّجريبية واجباً منزلياً محدداً يقومون فيه بممارسة المهارات التي تمّ تعلمها واكتسابها داخل كلّ جلسة (العتيبي، 2014: 74). وقد تمّ استخدام الواجبات المنزليّة في البرنامج بشكلٍ مكثّف باعتبارها تدريباً مستمرّ لفترةٍ أطول من الرّمن، بهدف جعل المهارة المتعلّمة أسلوباً للحياة، وترسيخ الأنماط المرغوبة من المشاعر والأفكار والسلوكيات.

2.8.1.4. المهارات المساعدة على تحقيق أهداف البرنامج:

إضافةً إلى الفنيّات التي سبق ذكرها أعلاه لجأت الباحثة إلى توظيف عددٍ من المهارات المستقاة من كتب التّوجيه والإرشاد النّفسي، والتي ثبتت فعاليتها في تحقيق الأهداف المسطّرة، وهي مهارات لا غنى عنها في بناء البرامج التّدريبية أو الإرشادية النّاجحة، وهذه المهارات هي:

• **مهارة الاستبصار:** الاستبصار هو فهم النّفس ومعرفة الذات والقدرات والاستعدادات، وفهم الانفعالات ومعرفة دوافع السلوك والعوامل المؤثّرة فيه، ومعرفة مصادر الاضطراب والمشكلات وإمكانات حلّها، ومعرفة الإيجابيات والسلبيات ونواحي القوّة

ونواحي الضعف، ويجب أن تكون عملية الاستبصار عن طريق نشاط العميل الذاتي الذي يوجه المرشد.

ويتضمن تقبل الذات وفهمها وإعادة تنظيمها، وفهم الواقع وتقبله والتوافق معه، وتنمية الإرادة على قهر كل مشكلاته والسيطرة عليها بدلاً من أن يتركها تسيطر عليه، إضافة إلى تحويل خبرات العميل من خبرات مؤلمة إلى خبرات معلّمة، والاستفادة من الماضي والحاضر في التخطيط المستنير للمستقبل، وتحويل نقاط الضعف والسلبية إلى مصادر قوة إيجابية، حيث يستفيد العميل من أخطائه عندما يدركها على حقيقتها (زهران: 283).

- **التفسير:** وهو إعطاء معنى للمعلومات يتجاوز نطاق ما عبر عنه العميل أو أعطاه وسائل جمع المعلومات، ويهدف إلى إحداث تغيير؛ في إدراك العميل لخبراته ومشكلاته وسلوكه، وربط الماضي بالحاضر والتطلع إلى المستقبل، وفي معرفة العميل وتفكيره ومشاعره تجاه نفسه، وفي سلوكه، وتنمية بصيرته ووضوح مفهومه عن ذاته وزيادة ثقته في نفسه، وبالتالي شعور المرشد بتقديمه خدمة ملموسة للعميل (زهران: 277-278).

- **التنفيس الانفعالي:** يعرف التنفيس الانفعالي أحياناً باسم التفريغ أو التطهير الانفعالي، ويقصد به التنفيس عن المواد والخبرات المشحونة انفعالياً، ويتضمن تفريغ العميل ما بنفسه من انفعالات، أي أنه يعتبر بمثابة تطهير للشحنات الانفعالية، وتفريغ للحمولة النفسية (زهران: 180-181).

- **مهارة إعادة الصياغة:** تشير إلى إعادة صياغة المرشد لكلمات المسترشد وأفكاره، وتشتمل على الانتباه الانتقائي نحو الجانب المعرفي للمسترشد.

- **مهارة عكس المشاعر:** يتم فيها التركيز على المحتوى الوجداني، بهدف جعل المسترشد يحس بأن المرشد متفهم لمشكلته، وكذا مساعدته على التعامل مع المشاعر، والتقليل من مشاعره السلبية.

- **مهارة التلخيص:** وتجمع بين مهارتي إعادة الصياغة وعكس المشاعر، ويعرف بأنه مجموعة من التعبيرات والانعكاسات التي تكشف ما يريد العميل إيصاله للمرشد.

- **التغذية الراجعة:** تتضمن تزويد المسترشد بمعلوماتٍ عن كيفية أدائه لمهمةٍ معينةٍ بهدف مساعدته على النمو وفهم نفسه ومعرفة قدراته وتفاعلاته مع البيئة، وتزويده بالتوجيه والدعم لما أنجزه بنجاح، ثم إدراك وتصحيح أية مشاكل تواجهه (صالح، 2013: 144-169).

وقد تمّ توظيف هذه المهارات وفق ما تستلزمه المواقف خلال الجلسات التدريبية بغرض تحقيق هدف الجلسة، ومن ثمة البرنامج ككلٍ.

9.1.4. الوسائل المستخدمة في البرنامج:

استعانة الباحثة أثناء تقديمها لجلسات البرنامج بالوسائل التالية:

- **السبورة:** وذلك من أجل تسجيل اسم المحور، وعنوان الجلسة وتاريخها وأهدافها، كما استعانت بها من أجل الشرح والتوضيح وتسجيل النقاط المهمة في الجلسة.
- **دفاتر:** ذات شكلٍ مميزٍ، صفحاتها مقسمة إلى خمسة ألوانٍ مختلفةٍ، كل لونٍ يمثل محوراً من محاور البرنامج، يستعين بها أفراد المجموعة من أجل تسجيل مشاعرهم، وأفكارهم، وتجاربهم، وآرائهم...
- **حاسوب وجهاز عرض:** من أجل عرض شرائح الـ PowerPoint ومقاطع الفيديو أثناء الجلسات.
- **شرائح PowerPoint:** بهدف عرض بعض المعلومات أو المواقف التي يراد من خلالها مناقشة موضوع الجلسة، كما تستخدم من أجل عرض الرسم التخطيطي، ونموذج الواجب المنزلي المبرمج، وتستخدم بشكلٍ كبيرٍ في جلسات التقييم التكويني.
- **أوراق مقوى:** من أجل تقديم الواجبات المنزلية بشكلٍ لائقٍ ومحفّزٍ.
- **مقاطع فيديو:** يتم استخدامها من أجل عرض نماذج حيّةٍ أو تمثيليةٍ، بهدف تحليل المواقف ومناقشتها.
- **التسجيلات الصوتية:** تستخدم كبديل عن النموذج الورقي للواجب المنزلي، وذلك حسب رغبة المشارك.

10.1.4. مراحل تطبيق البرنامج التدريبي:

من أجل الوقوف على السّير الجيّد للبرنامج وتقييمه في طريق تحقيق الأهداف المسطّرة له تمّ تطبيقه وفق التّدرج التّالي:

- **مرحلة البدء:** وتشمل الجلسة الأولى من البرنامج، والتي تعتبر جلسة تعارف، هدفها الأول بناء الثقة والألفة بين أعضاء المجموعة، والتّعرف على طبيعة البرنامج ومجمل مضمونه وأهدافه وطريقة سير الجلسات، وخلال هذه الجلسة تحدد انشغالات المشاركين التي ستشكل أرضيةً يمكن استغلالها في الانتقال إلى المرحلة التّالية.
- **مرحلة الانتقال:** وتشمل المحور الأول من البرنامج، ويتم خلالها تدريب المشاركين على تفعيل دور مشاعرهم الإيجابية في إدراك المواقف المختلفة، وتبدأ هذه المرحلة من الجلسة الثانية وإلى غاية الجلسة الخامسة من البرنامج.
- **مرحلة العمل البناء:** وتشمل المحور الثاني والثالث والرّابع والخامس، وخلالها يتمّ توظيف ما تمّ التّدرب عليه في المحور الأول من أجل الرّفح من مستويات؛ الكفاءة الذاتيّة، والأمل، والتّفاؤل، والمرونة النّفسيّة، وتبدأ المرحلة من الجلسة السادسة وتستمر إلى غاية الجلسة الحادية والعشرين.
- **مرحلة الإنهاء (الإفقال):** هي آخر مراحل البرنامج التّربويّ، تشمل الجلسة التّانية والعشرين (الختامية)، وفيها يتمّ تليخيص ما تمّ تقديمه خلال الجلسات السّابقة، وثمانين مشاركة أفراد المجموعة، وخلالها يتمّ إجراء القياس البعديّ لرأس المال النّفسيّ لدى أفراد المجموعة.

11.1.4. تقييم البرنامج التّربويّ:

بهدف التّعرف على مدى فاعلية جلسات البرنامج في إحداث التّغيير المراد حدوثه، يتمّ تقييمه وفق المستويات التّالية:

- **التّقييم التّكوينيّ:** عن طريق استمارة تقييم تعدّها الباحثة نهاية كلّ محور، وذلك بعد أن تكون قد قدّمت مضمونه كاملاً؛ كمادّة، وأنشطة، وتدريبات في شكل واجبات منزليّة، وتعتبر الاستجابة الإيجابية لهذه الاستمارة تغذيةً راجعةً للباحثة، ومؤشراً للحكم على إمكانيّة الانتقال إلى المحور التّالي.

• **التقييم الختامي:** ويتم من خلال القياس البعدي لرأس المال النفسي لدى المشاركين في البرنامج بعد نهايته، وتم هذه العملية خلال الجلسة الأخيرة (الثانية والعشرين) منه، وهدفه التحقق من مدى فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية رأس المال النفسي لدى المجموعة.

• **التقييم التتبعي:** ويتم على مرحلتين:

تتبعي أول: وذلك عن طريق تطبيق مقياس الدراسة (مقياس رأس المال النفسي) على نفس أفراد العينة الأساسية، وذلك بعد مرور ثلاثة أشهر على اختتام جلسات البرنامج.

تتبعي ثان: ويتم عن طريق إعادة قياس متغير الدراسة التابع (رأس المال النفسي)، لدى عينة الدراسة الأساسية، وذلك بعد مرور خمسة أشهر على اختتام البرنامج التدريبي.

ويهدف التقييم التتبعي إلى التحقق من مدى استمرارية فعالية البرنامج، ومستوى ثبات التغير الذي تم إحداثه عن طريقه لدى أفراد المجموعة التجريبية.

12.1.4. تحكيم البرنامج:

قصد التأكد من صلاحية البرنامج للتطبيق تم عرضه على عدد من الخبراء والمختصين في علم النفس، الذين لديهم درجة من الإلمام بموضوعي؛ رأس المال النفسي ونظرية المشاعر الإيجابية، وكذا مختصين لهم تواصل مباشر مع ميدان الدراسة ومجتمعها، وقد بلغ عددهم (11) خبيراً في علم النفس؛ منهم (08) أساتذة جامعيين، و(03) مستشارين رئيسيين للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

وقد شملت جوانب التحكيم الجوانب التالية:

- مدى وضوح أهداف البرنامج.
- مدى استناد محتوى البرنامج لأسس وافتراسات النظرية المتبناة.
- مدى ملاءمة عدد الجلسات.
- مدى تغطية الجلسات لأهداف البرنامج.
- مدى ملاءمة المدة الزمنية للجلسة.
- مدى ملاءمة الفنيات والمهارات المستخدمة لتحقيق أهداف البرنامج.
- تقديم اقتراحات تحقق الغرض من البرنامج.

وقد أجمع المحكمون على صلاحية البرنامج للتطبيق وارتباط محتواه بالنظرية المتبناة، وملاءمته لعينة الدراسة، وقد قدموا اقتراحات رأوا أنها ستكون مناسبة إن تم اعتمادها، وهي:

- التقليل من عدد الجلسات: من خلال زيادة مدة الجلسة من (90) دقيقة إلى (120) دقيقة، مع الاستغناء عن الجلسات التطبيقية ودمجها في الواجبات المنزلية، ومن ثمة برمجة جلسة منفردة لتقييم الواجبات المنزلية الخاصة بكل محور معاً، نظراً لأهميتها وشدة ارتباطها ببعض.
- استبدال تقييم الجلسة بتقييم تكويني لكل محور من خلال برمجة جلسة كاملة خاصة تجمع كلاً من؛ تقييم الواجبات المنزلية، والمحور بلساته ككل.
- إضافة مهارة التنفيس الانفعالي واستغلالها في الجلسة التمهيديّة للوقوف على طبيعة المشاعر المسيطرة على أفراد المجموعة، ومهارة التفسير خلال الجلسات كون أفراد العينة مؤهلون لاستقبال المعلومات وتقييمها وإبداء رأيهم فيها (باعتبارهم أساتذة على درجة معتبرة من الوعي والاستيعاب والاستعداد لتلقي المعلومات وتقييمها).

وقد اعتمدت الباحثة تلك الاقتراحات وقامت بتعديل البرنامج على أساسها.

13.1.4. التجربة الاستطلاعية للبرنامج التدريبي:

بعد قيام الباحثة بتحكيم البرنامج وإجراء التعديلات المقترحة من قبل الخبراء، قامت بتطبيقه على عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة للتأكد من صلاحيته عملياً، وقد بلغ عدد أفراد العينة (12) أستاذاً وأستاذةً، منهم (07) أستاذاتٍ و(05) أستاذةً، خلال الموسم الدراسي: 2019/2018، وذلك من أجل التأكد من ملاءمة الأنشطة والمحتوى والفنيات والمهارات المستخدمة، والتعرف على الصعوبات المحتملة أثناء التطبيق على العينة الأساسية، إضافة إلى أنه تجربة جيدة تساعد الباحثة على التدريب على التطبيق.

وقد سمحت التجربة الاستطلاعية للباحثة بأن تقوم بعدد من الإجراءات التي ستيسر عملية التطبيق على العينة الأساسية، وهذه الإجراءات هي:

- زيادة عدد الأفراد المشاركين في البرنامج، وذلك بهدف استثارة القدر الأكبر من مشاركة الوجدانية وتبادل الخبرات، والارتياح لفكرة البرنامج والحاجة إليه.
- تقارب التخصصات بين المشاركين؛ وذلك لحصر أكبر قدر من الانشغالات

- المشتركة بين أفراد المجموعة، خصوصاً ما يتعلّق منها بمجال العمل.
- اختيار موعد الجلسات بعناية؛ بحيث تتناسب مع جدول أعمال المشاركين ولا تتقاطع مع نشاطات أخرى.
 - اختيار القاعات الأكثر ملاءمة للجلسات، بعيداً عن الضوضاء، والتدخلات الخارجية.

14.1.4. الصورة النهائية للبرنامج:

بعد عرض البرنامج التدريبي على الخبراء المحكّمين، وإضافة تعديلاتهم عليه، ومن ثمّة تطبيقه على عينة استطلاعية سمحت بضبط إجراءات التطبيق النهائي، تمّ اعتماد البرنامج بصورته النهائية من أجل التطبيق على المجموعة التجريبية، وقد كان شكله النهائي كالتالي:

الجدول رقم(08): يوضّح الصور النهائية للبرنامج التدريبي المصمّم.

رقم الجلسة	المحور	الموضوع	المدة الزمنية	الغيات والمهارات	الوسائل
01	الجلسة التمهيديّة	التعارف وبناء الثقة	120د	المناقشة والحوار، المحاضرة، التنفيس الانفعالي.	جهاز العرض، كمبيوتر، سبورة، أقلام، دفاتر.
02	المشاعر الإيجابية والاستثمار فيها	التعرف على المشاعر الإيجابية	120د	المناقشة والحوار، المحاضرة، التنفيس الانفعالي، الاستبصار، عكس المشاعر، إعادة الصياغة، التلخيص، التفسير .	جهاز العرض، كمبيوتر، سبورة، أقلام، دفاتر.
03		الانتباه للمشاعر الإيجابية	120د	المناقشة والحوار، المحاضرة، التخيل، التعزيز، العصف الذهني، الاستبصار، عكس المشاعر، إعادة الصياغة، التلخيص، التفسير.	جهاز العرض، كمبيوتر، سبورة، أقلام، دفاتر.
04		توليد المشاعر الإيجابية	120د	المناقشة والحوار، المحاضرة، التخيل، التعزيز، العصف الذهني، الاستبصار، عكس المشاعر، إعادة الصياغة، التلخيص، التفسير.	جهاز العرض، كمبيوتر، سبورة، أقلام، دفاتر.
05		التغذية الراجعة (التقييم التكويني الأول)	120د	الواجبات المنزلية، المناقشة والحوار، التعزيز، العصف الذهني، الاستبصار .	بطاقات الواجب المنزلي، استمارة تقييم المحور.

06	تنمية الكفاءة الذاتية	إجادة المهمة	120د	المناقشة والحوار، المحاضرة، التخيل، التعزيز، العصف الذهني، الاستبصار، عكس المشاعر، إعادة الصياغة، التلخيص، التفسير، التغذية الراجعة.	جهاز العرض، كمبيوتر، سبورة، أقلام، دفاتر.
07		الملاحظة والاقتداء	120د	المناقشة والحوار، المحاضرة، التخيل، التعزيز، العصف الذهني، الاستبصار، عكس المشاعر، إعادة الصياغة، التلخيص، التفسير، التغذية الراجعة.	جهاز العرض، كمبيوتر، سبورة، أقلام، دفاتر.
08		الإقناع الاجتماعي	120د	المناقشة والحوار، المحاضرة، التخيل، التعزيز، العصف الذهني، الاستبصار، عكس المشاعر، إعادة الصياغة، التلخيص، التفسير، التغذية الراجعة.	جهاز العرض، كمبيوتر، تسجيل فيديو، سبورة، أقلام، دفاتر.
09		الاستثارة الفيزيولوجية الانفعالية	120د	المناقشة والحوار، المحاضرة، التخيل، التعزيز، العصف الذهني، الاستبصار، عكس المشاعر، إعادة الصياغة، التلخيص، التفسير، التغذية الراجعة.	جهاز العرض، كمبيوتر، سبورة، أقلام، دفاتر.
10		التغذية الراجعة (التقييم التكويني الثاني)	120د	الواجبات المنزلية، المناقشة والحوار، التعزيز، العصف الذهني، الاستبصار.	بطاقات الواجب المنزلي، استمارة تقييم المحور.
11	تنمية الأمل	مهارة تحديد الأهداف	120د	المناقشة والحوار، المحاضرة، التخيل، التعزيز، العصف الذهني، الاستبصار، عكس المشاعر، إعادة الصياغة، التلخيص، التفسير، التغذية الراجعة.	جهاز العرض، كمبيوتر، سبورة، أقلام، دفاتر.
12		تحفيز قوة الإرادة	120د	المناقشة والحوار، المحاضرة، التخيل، القصة، التعزيز، العصف الذهني، الاستبصار، عكس المشاعر، إعادة الصياغة، التلخيص، التفسير، التغذية الراجعة.	جهاز العرض، كمبيوتر، سبورة، أقلام، دفاتر.
13		تحفيز القدرة على خلق المسارات	120د	المناقشة والحوار، المحاضرة، التخيل، القصة، التعزيز، العصف الذهني، الاستبصار، عكس المشاعر، إعادة الصياغة، التلخيص، التفسير، التغذية الراجعة.	جهاز العرض، كمبيوتر، سبورة، أقلام، دفاتر.
14		التغذية الراجعة (التقييم التكويني الثالث)	120د	الواجبات المنزلية، المناقشة والحوار، التعزيز، العصف الذهني، الاستبصار.	بطاقات الواجب المنزلي، استمارة تقييم المحور.

15	التصالح مع الماضي	120د	المناقشة والحوار، المحاضرة، التخيل، التعزيز، العصف الذهني، الاستبصار، عكس المشاعر، إعادة الصياغة، التلخيص، التفسير، التغذية الراجعة.	جهاز العرض، كمبيوتر، سبورة، أقلام، دفاتر.
16	تثمين الحاضر	120د	المناقشة والحوار، المحاضرة، التعزيز، العصف الذهني، التنفيس الانفعالي، الاستبصار، عكس المشاعر، إعادة الصياغة، التلخيص، التفسير، التغذية الراجعة.	جهاز العرض، كمبيوتر، سبورة، أقلام، دفاتر.
17	النظرة الإيجابية للمستقبل	120د	المناقشة والحوار، المحاضرة، التعزيز، العصف الذهني، الاستبصار، عكس المشاعر، إعادة الصياغة، التلخيص، التفسير، التغذية الراجعة.	جهاز العرض، كمبيوتر، سبورة، أقلام، دفاتر.
18	تغذية راجعة (التقييم التكويني الرابع)	120د	الواجبات المنزلية، المناقشة والحوار، التعزيز، العصف الذهني، الاستبصار.	بطاقات الواجب المنزلي، استمارة تقييم المحور.
19	تفعيل دور المشاعر الإيجابية في توسيع مداركات الفرد وتحسين أدائه	120د	المناقشة والحوار، المحاضرة، التعزيز، العصف الذهني، الاستبصار، عكس المشاعر، إعادة الصياغة، التلخيص، التفسير، التغذية الراجعة.	جهاز العرض، كمبيوتر، سبورة، أقلام، دفاتر.
20	ترسيخ معنى الحياة لدى الفرد	120د	المناقشة والحوار، المحاضرة، التعزيز، العصف الذهني، الاستبصار، عكس المشاعر، إعادة الصياغة، التلخيص، التفسير، التغذية الراجعة.	جهاز العرض، كمبيوتر، سبورة، أقلام، دفاتر.
21	التقييم التكويني الخامس	120د	المناقشة والحوار، العصف الذهني، الواجبات المنزلية، التسجيلات الصوتية، استمارة تقييم الجلسات.	جهاز العرض، كمبيوتر، سبورة، أقلام، دفاتر.
22	الجلسة ختامية	120د	المناقشة والحوار، قياس رأس المال النفسي.	مقياس رأس المال النفسي.
		المدة التي يستغرقها تطبيق البرنامج		44 ساعة

2.4. مقاييس رأس المال النفسي:

1.2.4. وصف المقياس:

اعتمدت الباحثة في قياس رأس المال النفسي (PsyCap) على المقياس الذي أعده كلٌّ من ليثانس وزملائه سنة (2007) (Luthans et al, 2007)، وهو المقياس الأكثر استخداماً في دراسات رأس المال النفسي، وقد ترجم لأكثر من لغة من قبل.

ويتكوّن المقياس من أربع وعشرين فقرةً موزعةً على أربعة أبعادٍ أساسيةٍ وهي:

- الكفاءة الذاتية (Self-efficacy) (06 فقرات): وتعني امتلاك الثقة لتولّي وبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة، وتقاس في المقياس الحاليّ بالعبارات (3-4-15-16-21-23).

- الأمل (Hope) (06 فقرات): وتمثّل المثابرة على الأهداف، وعند الضرورة؛ إعادة توجيه المسارات إلى الأهداف من أجل تحقيق النجاح، وتقيسه العبارات؛ (2-6-12-17-20-24).

- التفاؤل (Optimism) (06 فقرات): وتعني العزو إيجابيّ للنجاح في الوقت الراهن وفي المستقبل، ويقاس بالعبارات؛ (1-9-11-14-18-19).

- المرونة النفسية (Resilience) (06 فقرات): وهي الاستمرارية في التعافي وسرعة الارتداد عند مواجهة المشاكل والمحن، والوصول إلى ما أبعد من ذلك لتحقيق النجاح، والعبارات التي تقيسها؛ (5-7-8-10-13-22).

ومقياس رأس المال النفسي عبارة عن (24) فقرةً يجب عليها المفحوص من خلال الاختيار بين أحد البدائل الستة التي يقيم بها درجة موافقته على العبارة بنفسه (1-2-3-4-5-6)، بذلك تكون الأوزان (01، 02، 03، 04، 05، 06) لكلّ بديلٍ على الترتيب. والجدير بالذكر أنّ كلّ عبارات المقياس في الاتجاه الإيجابي (إيجابية)، أي أن الأوزان متناسبة مع ترتيب البدائل.

وعليه فقد قامت الباحثة بترجمة المقياس من لغته الأصلية (الإنجليزية) إلى لغة بيئة الدراسة الحالية (العربية).

2.2.4. إعداد الصيغة العربية للمقياس (صدق الترجمة):

بهدف تعريب مقياس رأس المال النفسي قامت الباحثة باستخدام طريقة «الترجمة العكسية» والتي تتلخّص في ترجمة الاستخبار من لغته الأصلية إلى اللغة العربية ثمّ

العكس، بشرط أن تتم هذه الأخيرة عن طريق متخصصٍ يتقن اللغتين وليس له سابق معرفةٍ بالاستخبار في أيٍّ من صيغتيه، ثم تقارن الصيغة الأصلية للاستخبار بالصيغة المترجمة عكسياً، وتتم المراجعات والتصويبات والتعديلات المناسبة نتيجة لمقارنة الصيغتين. ويكشف هذا الأسلوب عن مدى كفاءة الترجمة وتكافؤ معاني البنود في اللغتين. (الأنصاري، 2000: 74)

ومن أجل القيام بذلك تطبيقياً اعتمدت الباحثة الخطوات التي اتبعتها كلٌّ من (سكر وغانم، 2011)، وهي كما يلي:

- تمّ تقديم المقياس إلى أربعةٍ من المختصين في اللغة الانجليزية بغرض ترجمته إلى اللغة العربية كلٌّ على حدة.
- قامت الباحثة بمقارنة الترجمات الأربعة وتوحيدها في ترجمةٍ واحدةٍ ثمّ قدمتها إلى مختصٍ خامسٍ في اللغة الإنجليزية من جديد.
- تمّ مقارنة النصّ الأصلي بالنص المترجم، وقد أظهرت المقارنة عدم وجود اختلاف في الصياغة.

بعد أن أظهرت نتائج الترجمة درجة ثقةٍ مقبولةٍ حول صدق التعريب قامت الباحثة بعرض النسخة الأصلية للمقياس باللغة الانجليزية مع التعريب على مختصين في علم النفس عددهم (09) مختصين لديهم خبرةٍ في الموضوع من جهةٍ، وعلى قدرٍ من التمكن من اللغة الانجليزية من جهةٍ أخرى، وذلك للحكم على مدى تشبّع الفقرات المعرّبة بالمحتوى النفسي والانفعالي للمقياس الأصلي، وقد كان هناك اتفاقٌ على سلامة الترجمة في عمومها، مع ضرورة إدراج بعض التعديلات على الصياغة العربية للفقرة لتقدّم المعنى المراد منها بدقةٍ، مع التأكيد على حفاظ الفقرات المعرّبة على المحتوى النفسي والانفعالي للمقياس الأصلي، وأخيراً قامت الباحثة بصياغة بعض الفقرات حسب التعديلات التي اقترحتها الأساتذة المختصون.

وعليه تمّ اعتماد صدق الترجمة للمقياس الحالي. بعد أن وضعت الباحثة تعليمةً مختصرةً وبسيطةً وبدائل الإجابة تبعاً للصورة الأصلية.

3.2.4 الخصائص السيكومترية (الثبات والصدق) لدرجات مقياس رأس المال النفسي:

بغرض التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس رأس المال النفسي، والتحقق من صلاحيته تم تطبيقه على عينة استطلاعية مكونة (50) أستاذاً وأستاذة من أساتذة التعليم الثانوي العام والتكنولوجي لمادتي؛ اللغة الفرنسية واللغة الإنجليزية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وذلك بعد إجراء قرعة على كل ثانويات مدينة ورقلة، وانطلاقاً من البيانات التي تم التحصل عليها تمكنت الباحثة من تقدير كل من ثبات وصدق المقياس المعتمد.

1.3.2.4. تقدير ثبات درجات المقياس:

تم التحقق من ثبات درجات مقياس رأس المال النفسي في الدراسة الحالية باستخدام طريقتين هما: طريقة التجزئة النصفية بتصحيح جاتمان، ومعادلة ألفا (α) كرونباخ، وذلك بالنسبة للدرجة الكلية للمقياس بالإضافة إلى الأبعاد الفرعية الأربعة، وكانت النتائج كما يلي:
الجدول رقم(09): قيم معاملات الثبات - جاتمان وألفا (α) كرونباخ- لدرجات مقياس رأس المال النفسي.

مقياس رأس المال النفسي وأبعاده	عدد البنود	معامل جاتمان	معامل ألفا (α)
بعد الكفاءة الذاتية	06	0.97	0.97
بعد الأمل	06	0.97	0.96
بعد التفاؤل	06	0.96	0.96
بعد المرونة النفسية	06	0.96	0.96
الدرجة الكلية	24	0.98	0.99

يتضح من خلال الجدول أعلاه أنّ قيم معامل الثبات باستخدام الطريقتين (جاتمان وألفا كرونباخ) لدرجات الأبعاد الأربعة قد جاءت مرتفعةً ومتقاربةً، حيث تراوحت بين: (0.96) و(0.97)، فقد بلغت قيم معامل جاتمان (0.97)، بالنسبة لبعدي؛ الكفاءة الذاتية والأمل، وقدرت بـ(0.96) بالنسبة لبعدي التفاؤل والمرونة النفسية، بينما بلغت قيمة معامل جاتمان الكلية (0.98)، وهي قيم يمكن الوثوق بها.

أما قيم معامل ألفا كرونباخ لدرجات الأبعاد الأربعة فقدرت بـ: (0.97) بالنسبة لبعدي الكفاءة الذاتية، وقدرت بـ: (0.96) بالنسبة للأبعاد الثلاثة الباقية، فيما قدرت قيمة ألفا كرونباخ الكلية للمقياس بـ(0.99)، وهي قيم يمكن الوثوق بها.

وفي ضوء هذه القيم يمكن القول أنّ درجات مقياس رأس المال النفسي تقدّم قياساتٍ ثابتةً تقع جميعها في المجال المرتفع جداً، باعتبار أنّ القيم التي تم الوصول إليها تفسّر على مستوى الأبعاد الفرعية الستة من (96%) إلى (97%) من الدرجة الحقيقية لعينة الدراسة،

كما تفسر من (98%) إلى (99%) على مستوى الدرجة الكلية للمقياس، وهي تفي بالمعايير الموصى بها في (Reynolds & Livigston, 2013)، وبالتالي فإن درجات المقياس وأبعاده الفرعية الأربعة ثابتة في المجتمع بشكل عام، وهو ما يسمح بالاعتماد على نتائجه لأغراض الدراسة الحالية.

2.3.2.4. تقدير صدق درجات مقياس رأس المال النفسي:

تم التأكد من صدق مقياس رأس المال النفسي في الدراسة الحالية باستخدام طريقة الاتساق الداخلي، وقد تم الاعتماد على هذا النوع من الصدق من خلال حساب ثلاثة مظاهر من معاملات الارتباط المصححة:

- الارتباط المصحح بين الدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي وبنوده.
- الارتباط المصحح بين الأبعاد الأربعة المكونة لمقياس رأس المال النفسي والبنود التي تنتمي لكل منها.
- الارتباط المصحح بين الأبعاد الأربعة لمقياس رأس المال النفسي ودرجته الكلية.

والجداول الثلاثة الموالية توضح ذلك.

الجدول رقم (10) الارتباطات البيئية المصححة بين درجات البنود والدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي.

الارتباط	الرقم	الارتباط	الرقم	الارتباط	الرقم	الارتباط	الرقم
0.91	19	0.81	13	0.93	7	0.94	1
0.91	20	0.92	14	0.91	8	0.94	2
0.94	21	0.90	15	0.90	9	0.95	3
0.91	22	0.87	16	0.92	10	0.92	4
0.93	23	0.89	17	0.83	11	0.93	5
0.89	24	0.91	18	0.90	12	0.93	6
0.91	المتوسط الحسابي						

يتضح من الجدول أعلاه أن الارتباطات البيئية المصححة بين درجات البنود والدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي قد تراوحت بين (0.83) و (0.95) بمتوسط حسابي قدره (0.91).

في ضوء هذه القيم يمكن القول بأن كل الفقرات تفسر نسبة مرتفعة جداً من التباين في قياس متغير رأس المال النفسي، تجاوز في حده الأدنى المستوى المقبول والمحدد بـ (0.09) أو (09%)، وبالتالي يمكن الاعتماد على نتائج أداة القياس في الدراسة الحالية.

الجدول رقم(11) الارتباطات البيئية المصححة بين البنود والأبعاد الفرعية لمقياس رأس المال النفسي.

بعد المرونة النفسية		بعد التفاؤل		بعد الأمل		بعد الكفاءة الذاتية	
الارتباط	الرقم	الارتباط	الرقم	الارتباط	الرقم	الارتباط	الرقم
0.92	19	0.93	13	0.93	7	0.89	1
0.92	20	0.88	14	0.91	8	0.94	2
0.89	21	0.80	15	0.88	9	0.91	3
0.92	22	0.90	16	0.86	10	0.87	4
0.73	23	0.88	17	0.89	11	0.95	5
0.90	24	0.86	18	0.88	12	0.90	6
0,88		0,88		0,89		0,91	

يتضح من الجدول أعلاه أنّ الارتباطات البيئية المصححة لبعده الكفاءة الذاتية قد تراوحت بين (0.89) و(0.95) بمتوسطٍ حسابيٍّ قدره (0.91)، والارتباطات البيئية المصححة لبعده الأمل قد تراوحت بين (0.88) و(0.93) بمتوسطٍ حسابيٍّ قدره (0.89)، والارتباطات البيئية المصححة لبعده التفاؤل قد تراوحت بين (0.88) و(0.93) بمتوسطٍ حسابيٍّ قدره (0.88)، كما يتضح من خلال الجدول أنّ الارتباطات البيئية المصححة لبعده المرونة النفسية قد تراوحت بين (0.73) و(0.92) بمتوسطٍ حسابيٍّ قدره (0.88).

وفي ضوء هذه القيم يمكن الحكم بأنّ كلّ الفقرات تفسّر نسبةً مرتفعةً من التباين في البعد الفرعيّ الذي تنتمي إليه، وهو ما يعكس اتساق هذه البنود مع أبعادها في قياس مفهوم رأس المال النفسيّ، وبالتالي يمكن الاعتماد على نتائج أداة القياس في الدراسة الحالية. الجدول رقم(12): الارتباط الخام والارتباط الصافي بين الدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسيّ والدرجة الكلية للأبعاد الفرعية المكوّنة له.

الأبعاد الفرعية	الارتباط الخام	الارتباط الصافي	الدالة الإحصائية
بعد الكفاءة الذاتية	0.98	0.96	0.000
بعد الأمل	0.99	0.98	0.000
بعد التفاؤل	0.99	0.98	0.000
بعد المرونة النفسية	0.99	0.98	0.000

الملاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ القيم الارتباطية الخام بين الأبعاد الأربعة المكوّنة لمقياس رأس المال النفسيّ والدرجة الكلية له قد جاءت كلّها مرتفعةً ودالةً إحصائيةً عند مستوى أقل من (0.01) حيث قدّرت بـ(0.98) بالنسبة لبعده الكفاءة، وقدّرت بـ(0.99) بالنسبة للأبعاد الثلاثة الأخرى.

كما يظهر الجدول أنّ الارتباط الصافي بين الأبعاد الأربعة المكوّنة لمقياس رأس المال

النفسية والدرجة الكلية له قد قدر بـ(0.96) بالنسبة لبعد الكفاءة الذاتية، وقدر بـ(0.98) بالنسبة للأبعاد الثلاثة المتبقية.

انطلاقاً من النتائج التي ظهرت في الجدول أعلاه يمكن الحكم على أنّ الأبعاد الأربعة متسقة داخلياً مع الدرجة الكلية في قياس رأس المال النفسي لدى أفراد عينة الدراسة، وعليه فالمقياس صادق ويمكن الاعتماد على نتائجه في هذه الدراسة.

وتجدر الإشارة هنا إلى أنّ هذه النتائج التي أسفرت عنها المظاهر الثلاثة للارتباطات البيئية (بين البند والدرجة الكلية، وبين البند والبعد، وبين البعد والدرجة الكلية) تؤيد أدلة الثبات التي تمّ الوصول إليها باستخدام معاملي جاتمان وألفا كرونباخ، وتتفق معها وتؤكد على صلاحيتها.

5. إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية:

بعد تحديد المنهج المناسب للبحث والإحاطة بميدان الدراسة، وكذا التعرف على المجتمع واختيار العينة المناسبة للدراسة، والتأكد من صلاحية أدوات الدراسة، قامت الباحثة بتطبيق إجراءات الدراسة الأساسية خلال الفترة الممتدة بين 2020/09/15 و2021/10/18 من الموسمين الدراسييين 2021/2020 و2022/2021.

وقد أشرفت الباحثة على إجراءات التطبيق الميداني للتأكد من مدى فهم المفحوصين للتعليمية والفقرات الخاصة بمقياس رأس المال النفسي خلال كلّ فترات تطبيقه، وأشرفت كذلك على تنشيط جلسات البرنامج التدريبي من أجل التأكد من سيرها وفق ما خطط له، لمعينة مدى فعالية البرنامج على أرض الواقع خلال كلّ مرحلة من مراحلها.

6. الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة:

من أجل التأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس المستخدم في الدراسة، والتحقق من تكافؤ مجموعتي التصميم التجريبي المعتمد في المتغير التابع، وبهدف معالجة فرضيات البحث، تمّ استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف مجتمع الدراسة وعينته وتحديد استجابات أفرادها.
- معامل ألفا كرونباخ ومعامل جاتمان لتحديد قيم ثبات مقياس رأس المال النفسي.

- المتوسّطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتحديد الأهمية النسبية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة تجاه محاور وأبعاد المقياس.
- معامل الارتباط بيرسون لحساب معاملات صدق الاتساق الداخلي للمقياس.
- اختبارات لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين متوسطين بهدف التأكد من تكافؤ أفراد المجموعة الضابطة وأفراد المجموعة التجريبية في القياس القبلي لرأس المال النفسي.
- اختبار (Mann - Whitney U) للمقارنة بين متوسطي رتب درجات أفراد العينتين الضابطة والتجريبية في نتائج القياس البعدي لمقياس رأس المال النفسي وأبعاده.
- نتائج اختبارات لعينتين مترابطتين للمقارنة بين متوسطي درجات القياسين؛ البعدي والتتبعي الأول، ثم البعدي والتتبعي الثاني، لمقياس رأس المال النفسي وأبعاده في المجموعة التجريبية.
- مربع إيتا (η^2) لتحديد حجم تأثير المتغير المستقل (البرنامج التدريبي) على المتغير التابع (رأس المال النفسي).
- Shapiro-Wilk و Kolmogorov-Smirnov لحساب اعتدالية التوزيع في العينات الصغيرة (أقل من 30 فرداً)، بهدف تحديد الأسلوب الإحصائي المناسب (بارامتري أو لا بارامتري).

وذلك باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS, v25).

خلاصة:

مثل هذا الفصل كلّ الإجراءات التي تمّ اتخاذها من قبل الباحثة من أجل تجسيد الدراسة على أرض الواقع، بدايةً بتحديد المنهج المناسب للدراسة وميدانها، ووصف مجتمع البحث وعينته، وكذا وصف أداة القياس والتأكد من خصائصها السيكومترية، إضافةً إلى وصف البرنامج التدريبي المعتمد، ومن ثمّ إعطاء لمحةٍ حول إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية، وأخيراً تحديد الأساليب الإحصائية التي ستتمّ من خلالها معالجة البيانات التي تمّ الحصول عليها.

الفصل الخامس

عرض نتائج الدراسة وتحليلها

تمهيد

أولاً: وصف نتائج القياسين؛ القبلي والبعدي، لكل من العينة الضابطة

والعينة التجريبية على مقياس رأس المال النفسي.

ثانياً: عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الأولى.

ثالثاً: عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الثانية.

رابعاً: عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة.

تمهيد:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على مدى فاعلية برنامج تدريبي قائم على نظرية المشاعر الإيجابية في تنمية رأس المال النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة. وبعد المعالجة الإحصائية لفرضيات الدراسة، يأتي هذا الفصل بهدف عرض نتائج تلك المعالجة وتحليلها ومناقشتها.

أولاً: وصف نتائج القياسين؛ القبلي والبعدي، لكل من العينة الضابطة والعينة التجريبية على مقياس رأس المال النفسي:

قبل عرض نتائج المعالجة الإحصائية المتعلقة بفرضيات الدراسة، سيتم أولاً وصف نتائج القياسين؛ القبلي والبعدي، لمجموعتي الدراسة (الضابطة والتجريبية)، من خلال المقارنة بين نتائج الأخيرتين في القياسين، وهو ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (13): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المجموعتين؛ الضابطة والتجريبية، في القياسين القبلي والبعدي لرأس المال النفسي.

المجموعة التجريبية		المجموعة الضابطة		القياس	الأبعاد
ع	م	ع	م		
2.05	8.30	2.06	8.65	القبلي	بعد الكفاءة الذاتية
2.66	29.30	2.25	8.70	البعدي	
1.79	8.50	2.12	8.25	القبلي	بعد الأمل
2.68	29.85	2.70	8.45	البعدي	
1.90	8.60	1.90	8.60	القبلي	بعد التفاؤل
2.95	30.05	2.92	8.85	البعدي	
2.08	8.70	2.28	8.50	القبلي	بعد المرونة النفسية
2.52	30.05	2.30	8.15	البعدي	
7.26	34.10	7.81	34.00	القبلي	الدرجة الكلية
9.44	119.25	9.45	34.15	البعدي	

من خلال الجدول أعلاه يتضح:

- بالنسبة لبعد الكفاءة الذاتية: ارتفع المتوسط الحسابي للمجموعة الضابطة في القياس البعدي ارتفاعاً طفيفاً عنه في القياس القبلي بـ (0.05) درجة، إذ كان قد بلغ (8.65) في القياس القبلي، بينما بلغ (8.70) في القياس البعدي، على خلاف المجموعة التجريبية التي ارتفع فيها المتوسط الحسابي في القياس البعدي بشكل ملحوظ،

بفارق (21) درجة، حيث كان قد بلغ (8.30) في القياس القبلي، ووصل في القياس البعدي إلى (29.30).

– **بالنسبة لبعد الأمل:** ارتفع هو الآخر ارتفاعاً بسيطاً لدى المجموعة الضابطة في القياس البعدي، حيث بلغ (8.45)، بعد أن كان (8.25) في القياس القبلي، أي أنه ارتفع بفارق (0.20) درجة، في حين كان الارتفاع واضحاً في القياس البعدي للمجموعة التجريبية أين وصل المتوسط الحسابي للقياس في البعد إلى (29.85)، بعد أن كان (8.50) في القياس القبلي، بفارق (21.35) درجة بين القياسين.

– **بالنسبة لبعد التفاؤل:** على غرار البعدين السابقين؛ ارتفع المتوسط الحسابي في القياس البعدي للبعد لدى المجموعة الضابطة بفارقٍ طفيفٍ بلغ (0.25) درجة عن القياس القبلي أين كان يساوي (8.60)، وارتفع في القياس البعدي إلى (8.85)، في حين أنّ المتوسط الحسابي للمجموعة التجريبية ارتفع من (8.60) في القياس القبلي للبعد، إلى (30.05) في القياس البعدي، بفارق (21.45) درجة بين القياسين.

– **بالنسبة لبعد المرونة النفسية:** على خلاف الأبعاد السابقة؛ انخفض المتوسط الحسابي للبعد لدى المجموعة الضابطة في القياس البعدي، إذ بلغ (8.15)، بعد أن كان (8.50)، ويبقى هذا التراجع بسيطاً لم يتجاوز (0.35) درجة، في حين أنّ الفارق كان واضحاً بين المتوسط الحسابي للمجموعة التجريبية في القياسين؛ إذ كان يساوي (8.70) في القياس القبلي، وارتفع بـ (21.34) درجة ليصل إلى (30.05) في القياس البعدي للبعد.

– **بالنسبة للدرجة الكلية:** المتوسط الحسابي للقياس القبلي على مقياس رأس المال النفسي بالنسبة للمجموعة الضابطة بلغ (34)، وارتفع بـ (0.15) درجة في القياس البعدي ليلبغ (34.15)، في حين ارتفع المتوسط الحسابي لنتائج القياس بالنسبة للمجموعة التجريبية من (34.10) في القياس القبلي، إلى (119.25) في القياس البعدي، بفارق (85.15) درجة.

تؤكد هذه النتائج أنّ هناك ارتفاعاً ملحوظاً في نتائج المجموعة التجريبية على مقياس رأس المال النفسي في القياس البعدي، الذي أعقب اشتراكهم في البرنامج التدريبي الذي أعدته الباحثة من أجل هذا الغرض (الرفع من درجات رأس المال النفسي لديهم)، وهو ما يشير إلى

أن البرنامج هو ما أدى إلى إحداث هذا الارتفاع، وتدعم هذه الفرضية نتائج القياسين القبلي والبعدي لرأس المال النفسي عند المجموعة الضابطة، والتي كشفت أن حجم الارتفاع بين القياسين لا يكاد يذكر، سواء على مستوى الأبعاد أو على مستوى النتيجة النهائية للقياسين. وللتأكد إحصائياً من دلالة هذه النتائج، وتحديد حجم الأثر الذي أحدثه البرنامج على مستوى رأس المال النفسي لدى المجموعة التي طبق عليها (المجموعة التجريبية)، تم اللجوء إلى استخدام اختبار (Mann - Whitney U) الإحصائي اللابارامتري، بعد أن تعذر استخدام أحد الاختبارات الإحصائية البارامتريّة، ونتائج الاختبار تعبر عنها المعالجة الإحصائية للفرضية الأولى.

ثانياً؛ عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أنه: توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد المجموعتين؛ الضابطة والتجريبية في نتائج القياس البعدي لرأس المال النفسي، لصالح أفراد المجموعة التجريبية. وللتحقق من هذه الفرضية تم باستخدام اختبار Mann - Whitney U كبديل لابارامتري لاختبار تحليل التباين المصاحب (ANCOVA) من أجل المقارنة بين درجات أفراد العيّنتين الضابطة والتجريبية في نتائج القياس البعدي لمقياس رأس المال النفسي وأبعاده، وذلك نظراً لصغر حجم العينة وعدم توفر شرط التجانس (الملحق رقم 16)، وجاءت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (14): نتائج اختبار Mann - Whitney U للمقارنة بين رتب متوسطي درجات أفراد العيّنتين الضابطة والتجريبية في نتائج القياس البعدي لمقياس رأس المال النفسي وأبعاده.

مستوى حجم الأثر	حجم الأثر	الدلالة الاحصائية	اختبار Z	متوسط الرتب		مقياس رأس المال النفسي وأبعاده
				المجموعة الضابطة	المجموعة التجريبية	
كبير	0.73	0.000	-5.42	10.50	30.50	بعد الكفاءة الذاتية
كبير	0.74	0.000	-5.43	10.50	30.50	بعد الأمل
كبير	0.73	0.000	-5.42	10.50	30.50	بعد التفاؤل
كبير	0.74	0.000	-5.43	10.50	30.50	بعد المرونة النفسية
كبير	0.73	0.000	-5.42	10.50	30.50	الدرجة الكلية

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن متوسط رتب المجموعة الضابطة بالنسبة للدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي قد بلغ (10.50) وهو أقل من متوسط رتب المجموعة

التجريبية الذي قدر بـ(30.50)، أما فيما يخص قيمة (اختبار Z) بالنسبة للدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي فقد بلغت: (-5.42) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.01).

كما يمكن ملاحظة أن جميع متوسطات رتب المجموعة الضابطة للأبعاد الفرعية الخاصة بمقياس رأس المال النفسي كانت أقل من متوسطات رتب المجموعة التجريبية، وقد جاءت قيم (اختبار Z) بالنسبة لتلك الأبعاد الأربعة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.01).

وكذلك جاءت قيم متوسط الرتب للمجموعتين في كل الأبعاد الفرعية بالإضافة إلى قيم (اختبار Z) ومستوى دلالتها الإحصائية مساوية لتلك التي تمت الإشارة إليها على مستوى الدرجة الكلية.

كما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيم حجم الأثر قد تراوحت بين (0.73) و (0.74)، وهو ما يعكس الدور الذي لعبه البرنامج التدريبي في تحسين مستوى رأس المال النفسي لدى أفراد المجموعة التجريبية.

بناءً على ما سبق؛ يمكن القول أنه - بنسبة ثقة تفوق (99%) - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في رأس المال النفسي بين المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية في القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية وبجزم تأثير كبير.

وعليه يمكن قبول الفرضية البحثية التي نصت على أنه توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد المجموعتين؛ الضابطة والتجريبية في نتائج القياس البعدي لرأس المال النفسي، لصالح أفراد المجموعة التجريبية.

ثالثاً؛ عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الثانية:

تنص هذه الفرضية على أنه: لا توجد فروق دالة إحصائية لدى أفراد المجموعة التجريبية بين نتائج القياسين؛ البعدي والتتبعي الأول لرأس المال النفسي.

وللتحقق من هذه الفرضية تم استخدام اختبار t - لعينتين مترابطتين من أجل المقارنة بين درجات المجموعة التجريبية في نتائج القياسين؛ البعدي والتتبعي الأول على مقياس رأس

المال النفسي بأبعاده، وذلك بعد أن تمّ التّحقق من اعتداليّة توزيع تلك الدّرجات وارتباطها (الملحق رقم 13)، وجاءت النّتائج كما يلي:

الجدول رقم (15): نتائج اختبار -ت- لعينتين مترابطتين للمقارنة بين متوسطيّ درجات القياسين؛ البعديّ والتّتبعيّ الأول لرأس المال النفسيّ وأبعاده في المجموعة التّجريبية.

مقياس رأس المال النفسي وأبعاده	القياسين	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار ت المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الاحصائية عند 0.05
بعد الكفاءة الذاتية	بعدي	20	29.30	2.66	-0.79	19	0.44 غير دال
	تتبعي 1	20	29.65	2.76			
بعد الأمل	بعدي	20	29.85	2.68	-0.95	19	0.35 غير دال
	تتبعي 1	20	30.25	2.79			
بعد التفاؤل	بعدي	20	30.05	2.95	-1.30	19	0.21 غير دال
	تتبعي 1	20	30.65	3.08			
بعد المرونة النفسية	بعدي	20	30.05	2.52	0.55	19	0.59 غير دال
	تتبعي 1	20	29.80	2.61			
الدرجة الكلية	بعدي	20	119.25	9.44	-0.78	19	0.44 غير دال
	تتبعي 1	20	120.35	10.24			

من خلال الجدول أعلاه يتّضح أنّ المتوسط الحسابي في الدّرجة الكلية للقياس البعديّ لمقياس رأس المال النفسيّ عند المجموعة التّجريبية قد بلغ (119.25) بانحراف معياري قدره (9.44).

كما قدّر المتوسط الحسابي للدّرجة الكلية للقياس التّتبعيّ الأول لمقياس رأس المال النفسيّ عند المجموعة التّجريبية قد بلغ (120.35) بانحراف معياريّ قدره (10.24).

هذا وقد جاءت قيمة اختبار -ت- المحسوبة لعينتين مترابطتين بالنّسبة للدّرجة الكلية مساوية لـ: (-0.78) بدرجات حرة (19)، وكانت غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، كما أنّ قيم اختبار -ت- المحسوبة لعينتين مترابطتين بالنّسبة لدرجات الأبعاد الأربعة والتي تراوحت بين (-0.95) و(0.55) كانت كلّها غير دالة إحصائياً عند مستوى الدّلالة (0.05).

وفي ضوء ما سبق، يتّضح أنّ بيانات الدّراسة الحالية جاءت مؤيدةً لنصّ الفرضية الثّانية، وبالتالي يمكن القول بأنّه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد المجموعة التّجريبية بين نتائج القياسين البعديّ والتّتبعيّ الأول.

وعليه يمكن قبول الفرضية الصفرية التي نصت على أنه؛ لا توجد فروق دالة إحصائية لدى أفراد المجموعة التجريبية بين نتائج القياسين؛ البعدي والتتبعي الأول لرأس المال النفسي.

رابعاً؛ عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة:

تنص هذه الفرضية على أنه: لا توجد فروق دالة إحصائية لدى أفراد المجموعة التجريبية بين نتائج القياسين البعدي والتتبعي الثاني لرأس المال النفسي.

وللتحقق من هذه الفرضية استخدمت الباحثة اختبار -ت- لعينتين مترابطتين من أجل المقارنة بين درجات العينة التجريبية في نتائج القياسين البعدي والتتبعي الثاني لمقياس رأس المال النفسي وأبعاده. وذلك بعد أن تم التحقق من اعتدالية توزيع تلك الدرجات وارتباطها (الملحق رقم 14)، وجاءت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (16): نتائج اختبار -ت- لعينتين مترابطتين للمقارنة بين متوسطي درجات القياسين البعدي والتتبعي الثاني لرأس المال النفسي وأبعاده في العينة التجريبية.

مقياس رأس المال النفسي وأبعاده	القياسين	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبارات المحسوبة	درجات الحرية	الدالة الاحصائية عند 0.05
بعد الكفاءة الذاتية	بعدي	20	29.30	2.66	-0.69	19	0.50
	تتبعي 2	20	29.65	3.15			غير دال
بعد الأمل	بعدي	20	29.85	2.68	-0.09	19	0.93
	تتبعي 2	20	29.90	3.13			غير دال
بعد التفاؤل	بعدي	20	30.05	2.95	-1.39	19	0.18
	تتبعي 2	20	30.95	3.63			غير دال
بعد المرونة النفسية	بعدي	20	30.05	2.52	0.61	19	0.55
	تتبعي 2	20	30.45	2.84			غير دال
الدرجة الكلية	بعدي	20	119.25	9.44	-0.84	19	0.41
	تتبعي 2	20	120.95	11.22			غير دال

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ المتوسط الحسابي في الدرجات الكلية للقياس البعدي على مقياس رأس المال النفسي في العينة التجريبية قد بلغ (119.25) بانحراف معياري قدره (9.44).

كما قدر المتوسط الحسابي في الدرجات الكلية للقياس التتبعي الثاني على مقياس رأس المال النفسي في العينة التجريبية بـ (120.95) بانحراف معياري قدره (11.22).

هذا وقد جاءت قيمة اختبار t - المحسوبة لعينتين مترابطتين بالنسبة للدرجة الكلية مساوية لـ (-0.84) بدرجات حرية (19) ، وكانت غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) ، كما يُظهر الجدول أعلاه أن قيم اختبار t - المحسوبة لعينتين مترابطتين بالنسبة لدرجات الأبعاد الأربعة تراوحت بين (-0.84) و (0.61) ، وكانت كلها غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) .

وفي ضوء ما سبق، يتضح أن بيانات الدراسة الحالية جاءت مؤيدة لنص الفرضية الثالثة، وبالتالي يمكن القول بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد المجموعة التجريبية بين نتائج القياسين البعدي والتتبعي الثاني لرأس المال النفسي. وعليه يمكن قبول الفرضية الصفرية التي نصت على أنه؛ لا توجد فروق دالة إحصائياً لدى أفراد المجموعة التجريبية بين نتائج القياسين؛ البعدي والتتبعي الثاني لرأس المال النفسي.

الفصل السادس

تفسير نتائج الدراسة

تمهيد

أولاً: تفسير النتائج الخاصة بالفرضية الأولى.

ثانياً: تفسير النتائج الخاصة بالفرضية الثانية.

ثالثاً: تفسير النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة.

تمهيد:

في هذا الفصل سيتم تناول نتائج معالجة الفرضيات بالتفسير استناداً للإطار النظري والدراسات السابقة في الموضوع من جهة، وتقديم الباحثة لتفسيرها الشخصي انطلاقاً من متابعتها الميدانية لكل مراحل البحث والتطبيق.

أولاً: تفسير النتائج الخاصة بالفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أنه: توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد المجموعتين؛ الضابطة والتجريبية في القياس البعدي لرأس المال النفسي، لصالح أفراد المجموعة التجريبية.

وللتحقق من هذه الفرضية استخدمت الباحثة اختبار *Mann - Whitney U* من أجل تحديد مدى دلالة الفروق بين متوسطات رتب المجموعة الضابطة ومتوسطات رتب المجموعة التجريبية في القياس البعدي لرأس المال النفسي، وقد أظهرت نتائج المعالجة الإحصائية أنه توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب المجموعة الضابطة وبين متوسط رتب المجموعة التجريبية لصالح الأخيرة، وكذا أن الفروق بين رتب متوسطات أبعاد المقياس للمجموعة الضابطة، وبين متوسطات رتب أبعاد المقياس للمجموعة التجريبية دالة أيضاً، ولصالح المجموعة التجريبية كذلك.

كما اتضح أن قيمة مربع إيتا المستخدم لتحديد حجم أثر البرنامج التدريبي قد بلغت (0.73) بالنسبة للمقياس ككل، وتراوح بين (0.73) و(0.74) بالنسبة للأبعاد. وهو ما يعكس الدور الذي لعبه البرنامج التدريبي في تحسين مستوى رأس المال النفسي لدى أفراد المجموعة التجريبية.

وعليه تم قبول الفرضية البحثية التي نصت على أنه توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد المجموعتين؛ الضابطة والتجريبية في نتائج القياس البعدي لرأس المال النفسي، لصالح أفراد المجموعة التجريبية.

ما يعني أن البرنامج التدريبي القائم على نظرية المشاعر الإيجابية لفرديركسون كان فعالاً في تنمية رأس المال النفسي لدى عينة الدراسة التي تمثلت في أساتذة التعليم الثانوي العام والتكنولوجي للغتين؛ الفرنسية والإنجليزية، بمدينة ورقلة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بالرجوع إلى الإطار النظري انطلاقاً من كونها جاءت مؤيدةً لنقطتين هامتين استندت إليهما رؤية الباحثة، واللّتين تمثلتا في:

- أنّ هذه النتيجة حققت المفهوم المتعارف عليه لرأس المال النفسي، ومثلت واحدةً من خصائصه الأساسية التي تمّت الإشارة إليها في كثيرٍ من المواضيع في الفصل الثالث من البحث، ذلك أنّ من أبرز ما ارتبط به رأس المال النفسي كونه يعتبر حالةً من الإيجابية القابلة للتطور؛ وتطوره جزءٌ أساسيٌّ من مفهومه، وقد أشار العديد الباحثين إلى هذا الأمر؛ فعلى سبيل المثال يرى غاردنر وزملاؤه (Gardner et al, 2005) أنّ رأس المال النفسي حالةٌ مستقرّةٌ على مرور الزمن، لكنها قادرة على مواصلة النمو والتطور، وأيده في ذلك شيراز (Shirase, 2017: 12) حين اعتبر أنّ رأس المال النفسي يمثل الحالة النفسية الإيجابية القابلة للتطور من خلال الخصائص الأربع الرئيسية؛ الكفاءة الذاتية، والتّفاؤل، والأمل، والمرونة.

والتطور خاصيةٌ أساسيةٌ من خواص رأس المال النفسي، فعلى الرّغم من كونه يتمتّع بمستوىً من الثبات والاستقرار، إلا أنّ في الوقت ذاته قابل للتطور والتّغيير مقارنةً بسمات الشخصية (Debra et al, 2007: 11)، والأمر نفسه ينطبق على أبعاده الأربعة التي هدف البرنامج إلى تميتها؛ فقد صنّف مصطفى (Mostafa, 2010: 18) هذه الأبعاد بالتّحديد - والمتمثلة في الكفاءة الذاتية، والأمل، والتّفاؤل، والمرونة النفسية - على أنها حالاتٌ إيجابيةٌ قابلةٌ للتطور كونها سماتٌ مرنةٌ نسبياً.

وبالتالي فتوفير ظروفٍ مناسبةٍ من شأنه أن يرفع من مستويات رأس المال النفسي لدى الأفراد.

وفي هذا الإطار قُدمت الكثير من الاقتراحات التي هدفت إلى تنمية رأس المال النفسي لدى الأفراد انطلاقاً من تنمية أبعاده، وذلك بتطوير الكفاءة الذاتية من خلال تطوير مكوناتها الأربعة (اكتساب الخبرات، والاقتراد بالآخرين، والاقناع الاجتماعي، والقدرات الجسدية النفسية)، وتطوير الأمل من خلال الاهتمام بوضع الأهداف والخطط، ووضع أنظمةٍ خاصةٍ بالحوافز والمكافآت، وتشجيع الحوار الإيجابي البناء حول وضع الأهداف والتّأكيد على قابلية

تنفيذها بآليات فعّالة (زقوت، 2020: 33-34)، وتطوير التّفاؤل الذي يترتب عن تطوّر الأمل، وكذا تطوير المرونة من خلال التّركيز على الموارد المتاحة للحصول على نتائج، ومحاولة تقليص المخاطر، وبناء آليات مواجهة جديدة (Snyder et al, 2002).

بالنّظر إلى هذا الإجماع على قابليّة رأس المال النّفسيّ للتّطور، ووجود محاولات نظريّة لتنميته من خلال تنميّة أبعاده، يمكن اعتبار هذا كلّه دليلاً نظريّاً على إمكانيّة العمل على الرّفح من مستويات هذا المتغيّر لدى الأفراد من خلال توفير الطّروف المناسبة لنموه، أو اعتماد إجراءات عمليّة تتيح تحقيق هذا الهدف.

من هذا المنطلق جاء التّفكير في تصميم برنامج تدريبيّ يتضمّن أنشطة مرتبطة بميدان البحث ومناسبة لخصوصيات العيّنة المسحوبة منه، قائمةً على أساس نظريّ، هدفها تنمية رأس المال النّفسيّ لدى أفراد هذه العيّنة.

- النّقطة الثّانية التي وافقتها نتيجة الدّراسة الحاليّة كانت الفاعليّة العمليّة لمبادئ

وافترضات نظريّة المشاعر الإيجابيّة لبربرا فريديركسون في تنمية رأس المال النّفسيّ،

ذلك أنّ أحد أبرز المبادئ التي تقوم عليها النظرية كان قدرة المشاعر الإيجابيّة على

بناء موارد شخصيّة، إذ تفترض النظرية أنّ المشاعر الإيجابيّة ينتج عنها تحسّن في

الموارد الشّخصية (Fredrickson & Tugade, 2003)، بل وذهبت إلى أبعد من ذلك حين

اعتبرت أنّ توسيع المشاعر الإيجابيّة لنطاقات الانتباه والإدراك قد يصل إلى الحدّ

الذي تتيح فيه التّفكير المرن والإبداعيّ، وبالمثل؛ تزيد موارد التّأقلم الدّائمة لدى

الأفراد (Fredrickson & Joiner, 2002).

ولكون رأس المال النّفسيّ يعتبر مورداً من الموارد الشّخصيّة كما جاء في العديد من

التّعريف، كتعريف بارون وزملاؤه (Baron et all, 2013: 748) الذي اعتبر فيه أنّ رأس المال

النّفسيّ يمثل مجموعة الموارد الشّخصيّة الإيجابيّة التي تساعد الأفراد على تحقيق النّجاح في

مختلف نواحي الحياة، فهو قابلٌ للتّمية وحتى البناء استناداً لهذا المبدأ.

ثم إنّ المرونة- إحدى أبعاد رأس المال النّفسيّ الأساسيّة- حظيت باهتمام كبيرٍ في نظريّة

المشاعر الإيجابيّة، واعتبرت إحدى أهمّ موضوعاتها، مشيرةً إلى أنّ المشاعر الإيجابيّة قد لا

تنبئ فقط بوجود المرونة ولكنها تعمل على بنائها كموردٍ دائمٍ يساعد في التكيف على المدى البعيد (Fredrickson, 2004)، مؤكدةً أنها قابلةٌ للنمو والتطوير من خلال تفعيل دور المشاعر الإيجابية في حياة الفرد.

ونتيجة البحث جاءت داعمةً لهذا التصور النظري، ذلك أن البرنامج التدريبي المطبق في الدراسة تم تصميمه استناداً لنظرية المشاعر الإيجابية، وذلك بعد الاطلاع على إطارها النظري، وما قدمته عالمة من أسسٍ ومبادئٍ توضح من خلالها دور المشاعر الإيجابية في توسيع وبناء الموارد الشخصية، كما اقترحت في كل مرة إجراءاتٍ عمليةٍ متاحةٍ للتطبيق على أرض الواقع من أجل تحقيق هذا الهدف ميدانياً.

إن؛ وبالنظر إلى هاتين النقطةين اللتين استندت إليهما الباحثة، يمكن تبرير نجاح البرنامج المعتمد في الدراسة الحالية نظرياً بكونه حاول التوفيق بين ما يحمله المتغير التابع (رأس المال النفسي) من مضامين شملها تعريفه وخصائصه واحتمالية تطويره باختيار الأساليب والاستراتيجيات المناسبة لذلك، وبين الأساس النظري الذي من شأنه أن يكون فعالاً في تحقيق هذا الهدف، وهو ما رأت الباحثة أنه متحقق في نظرية التوسيع والبناء للمشاعر الإيجابية لبربرا فريديركسون.

وترجع الباحثة نتيجة البحث التي أكدت فاعلية البرنامج التدريبي القائم على نظرية المشاعر الإيجابية في تنمية رأس المال النفسي لدى مجموعة الأساتذة المشاركين فيه إلى:

- شمولية البرنامج التدريبي؛ ذلك أنه حاول أن لا يهمل أي جانبٍ من جوانب الشخصية، وهو ما تم توضيحه في خطوات بناء البرنامج، بدايةً بالتركيز على مشاعر الفرد وخبراته؛ السلبية منها والإيجابية، في المواقف المختلفة، بغية كشفها، والتصالح مع السلبي منها والحد من آثارها غير المرغوبة، وتحفيز الإيجابي منها وتهينته للاستثمار فيها، وهو ما يمثل الجانب الوجداني من شخصية المشاركين، والذي حظي بحصة كبيرة في جلسات البرنامج كون كل النشاطات مرتكزة عليه، إضافةً إلى السعي من أجل توسيع إدراك ووعي وتفكير المشاركين حول المواقف المختلفة التي يعيشونها، وتقييم استجاباتهم الانفعالية التي تترتب عنها استجابات سلوكية مختلفة، وإدارة المواقف بمستويات أعلى من الوعي، والتدريب على الانتباه إلى

الجوانب الإيجابية في المواقف الحياتية الصعبة للوصول إلى أكبر قدر من الحلول المتاحة، والتي مثلت في مجملها الجانب المعرفي من الشخصية، إذ أن أحد أهم الأهداف التي يسعى البرنامج إلى تحقيقها العمل على توسيع الوعي والمدرجات من خلال توليد المشاعر الإيجابية لدى المشاركين، وصولاً إلى استثمار الجانب الوجداني الواعي بإيجابية في تطوير الأداء وتحقيق النتائج المرغوبة والأهداف المسطرة، والتعامل مع الأزمات بشكل أفضل، وهو ما يمثل الجانب السلوكي من الشخصية الذي يعدّ المرآة التي تعكس مدى نجاح البرنامج في استثمار الجانبين الوجداني والمعرفي.

- أن البرنامج اعتمد على تجارب حياتية للمشاركين، حاولت من خلالها الباحثة تفعيل دور المشاعر الإيجابية في التعامل معها، مبتعدة عن الشعارات والمثاليات التي ترفع مستويات الحماسة فعلاً لكنها تصطدم بالواقع أثناء الممارسة مما قد يتولد عليه آثار سلبية غير مرغوبة، فقد اعتمدت الباحثة في كل مرة على مناقشة مواقف ووضعيات عاشها أو يعايشها المشاركون وإظهار جانبها الإيجابي، بهدف توسيع المدرجات حولها والحدّ من الاستجابات التلقائية بإتاحة خيارات أكثر للاستجابة.

- إن أحد أهم أسباب نجاح البرنامج من وجهة نظر الباحثة الدور الذي لعبه محوره الأول؛ بأنشطته وأفكاره المعروضة والتدريبات التي اقترحت على المشاركين فيه، والتي كانت ضرورية من أجل الانتباه وفهم وتوليد المشاعر الإيجابية، وقد استمر المحور أربع جلسات هدفت كل جلسة منها إلى الكشف على وجه من أوجه المشاعر الإيجابية؛ بدايةً بالتأكيد على ضرورة الانتباه إليها، وصولاً إلى التدرّب على توليدها من خلال أنشطة معينة.

هذا المحور يعتبر حجر الأساس لباقي المحاور المرتبطة بأبعاد رأس المال النفسي التي يراد تنميتها، أين سيتمّ توظيف تلك المشاعر وذلك الوعي المختلف بها وبأهميتها في تنمية مكونات تلك الأبعاد.

وأهميّة هذا المحور دفعت الباحثة إلى جعل الواجبات المنزليّة الثلاث المرتبطة بجلساته بمثابة تدريبٍ مستمرٍّ إلى غاية نهاية البرنامج.

- الترتيب الذي اعتمدته الباحثة في تنمية أبعاد رأس المال النفسيّ أثر إيجاباً على فعاليّة البرنامج؛ ذلك أنّ سير الجلسات أثبت فعلاً أنّ ذلك الترتيب كان تدرجاً مناسباً لتنمية كلّ بعدٍ استناداً -إضافة إلى مبادئ نظريّة المشاعر الإيجابيّة- إلى ما تمّ تحقيقه في البعد الذي قبله، انطلاقاً من افتراضها أنّ هناك ارتباطاً ضمناً بينها، فزيادة ثقة الفرد في قدراته وإمكانيّاته ومهاراته (الكفاءة الذاتيّة)، يجعله مؤهلاً لوضع أهدافٍ والتخطيط لها بدفعٍ من ثقته تلك (الأمل)، ما ينعكس في صورةٍ تتسم بتوجه الفرد إلى ترك إخفاقات الماضي للماضي والاهتمام بالإنجاز في الحاضر وتوقع النتائج الأفضل مستقبلاً (التفاؤل)، وهي كلّها مؤشرات على أنّ الفرد قد وسّع فعلاً من مدركاته وأعطى لحياته معنىً إيجابياً يساعده على التكيّف في المواقف المختلف وتطوير أساليب مواجهة الضغوط لديه بتنميته لما سبق (المرونة النفسيّة).

- أهميّة الجانب الوجدانيّ؛ فقد أظهر المشاركون تجاوباً كبيراً مع الخبرات الانفعاليّة التي تركت أثراً في حياتهم وانعكست على جوانب أخرى من شخصياتهم، ما جعلهم مهتمين فعلاً بالإجراءات والأنشطة والأفكار التي من شأنها أن تساعدهم على إدارة مشاعرهم تلك وتقييمها، خصوصاً خبراتهم السلبيّة.

- إن عدم إنكار نظريّة المشاعر الإيجابيّة لبربرا فريديركسون لدور المشاعر السلبيّة في حياة الفرد، ولا حتى سعيها إلى إلغائها كان مؤشراً على أنّ بناء البرنامج التدرجيّ على هذا الأساس سيكون أكثر فاعليّة من لو أنّه تمّ تبنيّ وجهات نظرٍ تسعى إلى إلغاء المشاعر السلبيّة للفرد، ذلك أنّه لا مجال لإلغائها، نظراً لأنّ لها دوراً فعلاً في السعي من أجل البقاء وحفظ الحياة عموماً، وكذا لكون الحياة لا يمكن أن تخلو من مواقف تولّد هذه المشاعر وبدرجاتٍ متفاوتة، لذلك اهتمت النظريّة بمعالجة الآثار السلبيّة التي ترتبت عن الخبرات السلبيّة وليس الحدّ من المشاعر السلبيّة، وذلك من خلال تفعيل المشاعر

والخبرات الإيجابية، بغية توسيع مداركات الأفراد حول المواقف المختلفة، وبالتالي إتاحة حلول أكثر للخروج منها بنجاح.

إنّ هذه الرؤية تمّ أخذها بعين الاعتبار عند تصميم البرنامج التدريبي، وعند تقديم جلساته، ذلك أنّ جلسات البرنامج تُقدم - في كل مرة - مواقف صعبة يُطلب من خلالها من المشاركين البحث عن الجانب الإيجابي فيه مهما كان بسيطاً والتّصرف على أساسه، وهو ما تعتبره الباحثة أحد أسباب نجاح البرنامج.

- تضمّن البرنامج جانباً مسلياً بالنسبة للمشاركين؛ والمتمثّل في التّديبات (الواجبات المنزليّة)؛ خصوصاً أولّ ثلاثة منها، فهي تديباتٌ هدفها تأمين أكبر قدرٍ من التجربة الانفعاليّة الإيجابيّة، من خلال تسجيل المشاركين للحظات السّعادة والرّضا والمرح والفخر والارتياح التي يمرّون بها، وكذا العمل على ممارسة أنشطةٍ خلال جدولهم الأسبوعيّ تولّد لديهم نفس تلك المشاعر، وهي أنشطةٌ من اختيار المشاركين وفق تفضيلاتهم الشخصيّة، وبالتالي لن تشكّل ضغطاً عليهم، بل على العكس من ذلك؛ هي أنشطة غير مكلفةٍ تمنحهم أحاسيس إيجابيّة مرغوبةً.

إنّ هذه التّديبات في العموم كان لها التأثير الأكبر حسب رأي الباحثة في تنمية رأس المال النّفسيّ بأبعاده، وتأمّل أن تصبح أسلوب حياةٍ بالنسبة للمشاركين، كون مدى آثارها الإيجابيّة أبعد من هدف البرنامج.

ثانياً: تفسير النتائج الخاصّة بالفرضيّة الثّانية:

تنصّ هذه الفرضيّة على أنّه: لا توجد فروقٌ دالّةٌ إحصائيّاً لدى أفراد المجموعة التّجربيّة بين نتائج القياسين؛ البعديّ والتّتبعيّ الأوّل لرأس المال النّفسيّ.

وللتّحقّق من هذه الفرضيّة تمّ استخدام اختبار -ت- لعينتين مترابطتين من أجل المقارنة بين درجات المجموعة التّجربيّة في نتائج القياسين؛ البعديّ والتّتبعيّ الأوّل على مقياس رأس المال النّفسيّ بأبعاده، وذلك بعد أن تمّ التّحقّق من اعتداليّة توزيع تلك الدّرجات وارتباطها، وقد أظهرت النّتائج أنّ المتوسّط الحسابيّ في الدّرجة الكليّة للقياس البعديّ لمقياس رأس المال النّفسيّ عند المجموعة التّجربيّة قد بلغ (119.25) بانحرافٍ معياريّ قدره (9.44)، فيما

قَدَّرَ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للقياس التتبعي الأول لمقياس رأس المال النفسي عند المجموعة التجريبية قد بلغ (120.35) بانحرافٍ معياري قدره (10.24).

وبلغت قيمة اختبار -ت- المحسوبة لعينتين مترابطتين بالنسبة للدرجة الكلية (-0.78) بدرجات حرية (19)، وكانت غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، كما أن قيم اختبار -ت- المحسوبة لعينتين مترابطتين بالنسبة لدرجات الأبعاد الأربعة والتي تراوحت بين (-0.95) و(0.55) كانت كلها غير دالة إحصائياً أيضاً عند مستوى الدلالة (0.05).

وفي ضوء ما سبق، يتضح أن بيانات الدراسة الحالية جاءت مؤيدةً لنصّ الفرضية الثانية، وبالتالي يمكن القول بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في رأس المال بين القياسين البعدي والتتبعي الأول لدى أفراد المجموعة التجريبية.

وعليه يمكن قبول الفرضية الصفرية التي نصت على أنه؛ لا توجد فروق دالة إحصائية لدى أفراد المجموعة التجريبية بين نتائج القياسين؛ البعدي والتتبعي الأول لرأس المال النفسي.

هذه النتيجة تشير إلى استمرارية أثر البرنامج التدريبي في تنمية رأس المال النفسي لدى أفراد المجموعة التجريبية التي تم تطبيقه عليها، وتظهر النتيجة كذلك أن تأثير عامل الزمن (ثلاثة أشهر) لم يكن له دلالة على استجاباتهم على مقياس رأس المال النفسي. ويمكن تفسير هذه النتيجة استناداً للدراسات السابقة والإطار النظري كما يلي:

- إن مستويات رأس المال النفسي العالية ارتبطت في الكثير من البحوث والدراسات الميدانية مع مختلف المتغيرات والمظاهر الإيجابية، وهو ما يعكس أحد أشكال المكاسب الإيجابية التي يجنيها المشاركون بمحافظتهم على مستواهم نهاية البرنامج؛ وتدعم هذا المبرر دراسة (جلاب وآل طعين، 2014) التي أظهرت أن هناك علاقة إيجابية بين أبعاد رأس المال النفسي مجتمعةً ومنفردةً وبين أبعاد الأداء الإبداعي، لدى تدريسيي جامعتي؛ المتنى، والقادسية بالعراق، كما تدعمها دراسة (موسى وكرجي، 2015) التي خلصت إلى أن رأس المال النفسي له تأثير إيجابي على الأداء الاستراتيجي للموارد البشرية لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية الهندسة في الجامعة المستنصرية بالعراق (الزير، 2019: 80)، وكذا دراسة (أبو سيف، 2018) التي توصلت

إلى أنّ هناك علاقةً طرديةً بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل، والدور غير المباشر لأبعاد رأس المال النفسي في التنبؤ بالالتزام التنظيمي، وفي دراسته التي استهدفت معلمي المدرسة الإعدادية بين (محمود، 2020) أنّ لرأس المال النفسي تأثيراً مباشراً على الهناء الذاتي، وتأثيراً غير مباشرٍ على جودة حياة العمل.

لذلك فالحفاظ على مستوياتٍ عاليةٍ من رأس المال النفسي يرتبط بارتفاع مستويات المتغيرات الإيجابية، وهذه النقطة تعبر عن جانب من الدور الكبير الذي يحمله المتغير، والذي يمكن تلخيصه في:

- الاستثمار في رأس المال النفسي وتطويره يؤثر إيجاباً على الأداء والمردود.
- ترتبط مستويات رأس المال النفسي بشكلٍ إيجابيٍ بمتغيرات المشاركة المهنية الفعّالة (Luthans et al,2007).
- يعزّز رأس المال النفسي تحقيق السعادة لدى الفرد.
- المساهمة في رفع مستوى المشاعر الإيجابية الفردية التي تحفّز بدورها التفكير الإبداعي، وتقود إلى استكشاف مساراتٍ جديدةٍ، والابتكار في العمل (Burnside,20015: 10).
- يعمل على رفع الجودة وتعزيز الثقة والتّمكن النفسي على مستوى المجموعة كذلك (Jacobs, 2016: 12).
- يعدّ أحد الموارد التنافسية المستدامة التي لا يمكن تقليدها لكونه يرتبط بالخصائص النفسية الكامنة للفرد والتي تنعكس على سلوكياته (Kutani&Oruc, 2015: 01).
- يساهم في تحقيق الرضا (Wu&Chen, 2018 : 78).
- الاستثمار برأس المال النفسي وتطويره يؤثر إيجاباً على الأداء والمردود.
- ترتبط مستويات رأس المال النفسي بشكلٍ إيجابيٍ بمتغيرات المشاركة المهنية الفعّالة.
- يساعد رأس المال النفسي على خلق بيئات عملٍ إيجابيةٍ منتجةٍ.

- غالباً ما ترتبط مؤشرات رأس المال النفسيّ ومؤشرات المتغيرات الإيجابية؛ كالرضا الوظيفي، والتفكير الإبداعي، والرّفاهيّة والنّفسيّة (Sameer, 2018).

هذه المكاسب تعزّز فكرة المحافظة على المستويات التي تمّ الوصول إليها في المتغير، بل وقد تدفع بالأفراد إلى العمل على تحقيق مستويات أعلى.

- وفي الجانب المقابل كذلك؛ فمثلاً يعزّز ارتباط رأس المال النفسيّ الطّردّيّ بمتغيّرات إيجابية الحفاظ على مستويات عالية منه، فإنّ ارتباطه السّلبّيّ بالمتغيّرات السّلبية ذات الآثار غير المرغوبة يعزّز تلك المستويات بنفس الدّرجة وربّما أكثر، وقد تمّ الإشارة إلى هذه الارتباطات في العديد من الدّراسات؛ كدراسة آفي وزملاؤه (Avey et all, 2011: 127) التي أظهرت العلاقة السّلبية بين رأس المال النفسيّ وضغط العمل والقلق والسلوكيات غير المرغوبة كالانحراف مثلاً، ودراسة كاغلار ويحي (Caglar&Yahya :2018) التي خلصت إلى أنّ رأس المال النفسيّ والتّمكين النفسيّ والهيكليّ فعّالان في تقليل مستويات الاحتراق الوظيفيّ لدى معلّمي مدينة موغلاف التّركيّة.

ووضّح ميلار (Millard. 2011: 02) هذه الارتباطات حين بيّن أنّ لرأس المال النفسيّ تأثيراً في الابتعاد عن المواقف والسلوكات السّلبية (القصور في السّلك)، والتي يمكن أن تعيق الفاعليّة والنّجاح التّنظيميّ.

ويمكن تلخيص الأثر الذي يحدثه رأس المال النفسيّ في المتغيرات غير المرغوبة في:

- أنّه يحدّ من آثار الضّغوط المهنيّة والإرهاق الوظيفيّ (Sameer, 2018).
- يخفّف من مستوى الضّغوط والتّوتر لدى الأفراد، وبالتالي يحدّ من الآثار المترتبة

عليهما، وهو ما أثبتته العديد من الدّراسات والأبحاث حول الموضوع.

(Luthans & Youcef, 2004)

وهي نقطة ثانية تدعم محافظة المشاركين في البرنامج التّديبيّ على مستوياتهم العاليّة من رأس المال النفسيّ، انطلاقاً من حجم المكاسب التي يتيح لهم تحقيقها.

إضافةً إلى ما يدعم استمرار تأثير البرنامج التّربويّ الذي ظهر في استجابات المشاركين على مقياس رأس المال النّفسيّ، يمكن إرجاع سبب ثبات مستويات تلك الاستجابات إلى طبيعة الأبعاد المكوّنة للمتغيّر، فهي في حدّ ذاتها مكاسب مهمة يمكن استثمارها في تحقيق مكاسب أكبر، وبالتالي تتعرّز دوافع الأفراد للحفاظ على مستوياتهم فيها، فمن مظاهر أبعاد رأس المال النّفسيّ الأربعة الإيجابية:

- المساهمة في إظهار المواقف الإيجابية المرغوبة للفرد، والتّحفيز على المبادرة والإنجاز بجهد أكبر كونه يقف حائلاً أمام السلوكيات السّلبية (Burnside, 20015: 10).
- تساعد على التّغلب على المصاعب وإدارة التّحديات التي يواجهها الفرد في حياته الوظيفيّة، نتيجة تعزيز قوة الإرادة والمرونة لديه.
- المساهمة في رفع مستوى المشاعر الإيجابية الفرديّة التي تحفز بدورها التّفكير الإبداعي، وتقود إلى استكشاف مسارات جديدة، والابتكار في العمل (Jacobs, 2016: 12).
- العمل على رفع الجودة وتعزيز النّقة والتّمكين النّفسيّ على مستوى المجموعة كذلك. (Wu&Chen, 2018 : 78)
- تعرّز سلوكيات المثابرة وإعادة توجيه المسارات من أجل تحقيق الأهداف.
- تشمل مفهوم النّقة اللّازمة من أجل تحقيق النّجاح في أداء المهمّات وتحقيق الأهداف.
- تتضمّن مفهوم التّفاؤل بالنّجاح بالحاضر والمستقبل كذلك (Luthans et al, 2007).

وكلّها مكاسب تعرّز سعي الأفراد إلى تحقيق مستويات عالية من رأس المال النّفسيّ، والحفاظ عليها.

أمّا فيما يخصّ تأثير البرنامج؛ فإنّ الباحثة تفسّر استمراريّة أثره لدى أفراد المجموعة المشاركين فيه بأنّ:

- التّدرّبات التي تمّ تقديمها خلال البرنامج اندمجت في سلوك أفراد المجموعة، وأصبحت روتيناً حياتياً، فممارستها لا تحتاج إلى أوراقٍ وأقلامٍ كما كان يحدث فترة تطبيق البرنامج، بل تحتاج إلى درجات من الوعي والدّافع لفعل ذلك، وهو ما تمّ تنميته خلال

البرنامج، فالوعي تمّ تميته انطلاقاً من التّدرب على إدراك الجانب الإيجابي للموقف والتّصرف في إطاره، أمّا الدّافع فينبع من المكاسب المرغوبة من هذه الخبرة.

- الفترة الزمنية التي استغرقها البرنامج كانت -على طولها التّسبي- مفيدة جداً؛ ذلك أنّها أتاحت للمشاركين توظيف ما تدرّبوا عليه بشكلٍ مباشرٍ مع مشكلاتٍ حياتيةٍ مختلفةٍ، على جميع المستويات؛ بما في ذلك المستوى المهنيّ، هذا التّوظيف أنتج خبراتٍ مختلفةً لدى المشاركين ساعدتهم لاحقاً في مواقف مشابهة.

- المكاسب الإيجابية التي يخرج بها المشاركون من البرنامج تعزّز دوافعه لتوظيفها لاحقاً، ما يجعلهم يحافظون على مستويات رأس المال النفسيّ التي بلغوها بنهاية البرنامج.

- محاولة الباحثة توظيف الفنيات والمهارات الأكثر فاعلية في ترسيخ الأفكار التي يحملها البرنامج، واهتمت بشكلٍ كبيرٍ بعملية التّدريب على كلّ إجراء يتم اقتراحه، من خلال واجباتٍ منزليةٍ، وقد ركّزت بشكلٍ كبيرٍ على التّدريبات الخاصة بتوليد المشاعر الإيجابية واستثمارها طيلة فترة تطبيق البرنامج، حتى أصبحت جزءاً من نشاطاتهم اليومية أو الأسبوعية، ولعلّ استمرارية أثر البرنامج ككلّ راجع إلى مداومة أفراد المجموعة التّجريبية على نفس النشاطات وإن كان بشكلٍ تلقائيّ نتيجة التّكرار والتّعود، ونتيجة ذلك اندمجت في منظومتهم العقلية وأصبحت جزءاً منها.

- المنطلقات النظريّة التي استند إليها البرنامج تفترض أنّ مهمة المشاعر الإيجابية توسيع الإدراك والفعل، وكلّما كانت الخبرة الإيجابية أكبر كلّما ساعد ذلك على بناء وتطوير موارد شخصية أكثر، ولكون البرنامج اهتم بشكلٍ كبيرٍ بإكساب المشاركين خبراتٍ إيجابيةٍ أكبر، من خلال الانتباه دوماً إلى الجوانب الإيجابية من المواقف، وعمل على توليد مشاعر إيجابيةٍ مختلفةٍ خلال ممارساتهم اليومية، ولكونها تجارب مرغوبةٍ ولا تسبّب ضغطاً أثناء ممارستها فإنّ احتمال استمرارها يكون عالياً، واستمرارها يؤدّي تلقائياً إلى استمرارية نتائجها، والتي يعتبر رأس المال النفسيّ واحداً منها.

ثالثاً: تفسير النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة:

تنص هذه الفرضية على أنه: لا توجد فروق دالة إحصائية لدى أفراد المجموعة التجريبية بين نتائج القياسين؛ البعدي والتتبعي الثاني لرأس المال النفسي.

ولتحقق من هذه الفرضية تم استخدام اختبار -ت- لعينتين مترابطتين من أجل المقارنة بين درجات العينة التجريبية في نتائج القياسين البعدي والتتبعي الثاني لمقياس رأس المال النفسي وأبعاده. وذلك بعد التحقق من اعتدالية توزيع تلك الدرجات وارتباطها، وقد أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي للدرجات الكلية للقياس البعدي على مقياس رأس المال النفسي في العينة التجريبية قد بلغ (119.25) بانحراف معياري قدره (9.44).

بينما قدر المتوسط الحسابي للدرجات الكلية للقياس التتبعي الثاني على مقياس رأس المال النفسي في العينة التجريبية بـ (120.95) بانحراف معياري قدره (11.22). وقد بلغت قيمة اختبار -ت- المحسوبة لعينتين مترابطتين بالنسبة للدرجة الكلية (-0.84) بدرجات حرية (19)، وكانت غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، وتراوحت قيم اختبار -ت- المحسوبة لعينتين مترابطتين بالنسبة لدرجات الأبعاد الأربعة بين (-0.84) و (0.61)، وكانت كلها غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

وفي ضوء ما سبق، نستنتج أن بيانات الدراسة الحالية جاءت مؤيدة لنص الفرضية الثالثة، وبالتالي يمكن القول بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في رأس المال بين القياسين البعدي والتتبعي الثاني لدى أفراد المجموعة التجريبية.

وعليه يمكن قبول الفرضية الصفرية التي نصت على أنه؛ لا توجد فروق دالة إحصائية لدى أفراد المجموعة التجريبية بين نتائج القياسين؛ البعدي والتتبعي الثاني لرأس المال النفسي.

تؤيد هذه النتيجة نتيجة الفرضية السابقة التي أكدت استمرارية تأثير البرنامج التدريبي بين أفراد المجموعة الذين طبّق عليهم، غير متأثرة بعامل الزمن (05 أشهر بعد نهاية البرنامج)، وهو ما يمكن اعتباره مؤشراً إيجابياً على فاعلية البرنامج واستمرارية تأثيره على المدى البعيد وثبات نتائجه نسبياً.

ويمكن تفسير هذه النتيجة من نفس المنطلقات التي تم تفسير الفرضية الثانية استناداً إليها؛ بالإشارة إلى الارتباطات الإيجابية بين رأس المال النفسي والمتغيرات ذات الأبعاد

الإيجابية، والارتباطات العكسية التي شكّلها مع المتغيرات السلبية، وكذا انطلاقاً من الانعكاسات المرغوبة لمكونات رأس المال النفسي، وكلّها مكاسب تعزّز استقرار مستواه العالي لدى الأفراد، وهو ما تمّ ذكره بشكلٍ مفصّلٍ عند تفسير الفرضية الثانية.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة انطلاقاً من أنّ الثّبات النسبيّ يعتبر أحد خصائص رأس المال النفسيّ؛ فرغم قابليّته للتطور والتّغيير مقارنةً بسمات الشخصية الأخرى، إلاّ أنّه في الوقت ذاته يتمتع بدرجة معتبرة من الثّبات والاستقرار.. (Debra et al, 2007: 11).

وما ذكر من مبرراتٍ لنتيجة الفرضية الثانية حول تأثير البرنامج المستقرّ والذي لم يتأثر بعامل الزمن حسب رأي الباحثة يصلح تبريراً لنتيجة الفرضية الثالثة، سواء ما تعلّق بمناسبة الفترة الزمنية التي استغرقها التطبيق، أو الفنيّات والمهارات الموظّفة في الجلسات، أو أهميّة التّدريبات المبرمجة، أو الإطار النظريّ الذي ساعد على نجاح البرنامج ومن ثمة ساهم في استقرار نتائجه.

أمّا عن الداعي الذي جعل الباحثة تتّجه إلى القيام بقياسٍ تتبّعٍ ثانٍ فكان الرّغبة في معرفة مدى تماسك البرنامج التّديبيّ من حيث مكوناته وأنشطته وأساسه التي بُني عليها، خصوصاً لكونها لم تقف على نماذج لبرامج أعدت بهدف تنمية رأس المال النفسيّ خلال مرحلة تصميمها له.

والأدعى إلى متابعة نتائج البرنامج كان النظريّة التي استندت إليها، ذلك أنّ ما اطّلت عليه حولها كان بمثابة مؤشّرٍ إيجابيٍّ عن كونها نظريّةً رائدةً في علم النفس، يمكن الاستفادة من الأسس والافتراضات التي تقوم عليها من أجل إحداثٍ تغييراتٍ مرغوبةٍ على المدى البعيد، فتوجّه عالمة بربرا فريديركسون الذي برز في نظريتها «التّوسيع والبناء للمشاعر الإيجابية» يشير إلى الوظيفة التّكيفية التّطوريّة التي تلعبها تجربة المشاعر الإيجابية في حياة الأفراد على مرّ السّنوات وحتىّ العصور، وهي وظيفة تتجاوز وظيفة السّعي من أجل البقاء التي تلعبها المشاعر السلبية.

هذه الخاصيّة تشير بشكلٍ مباشرٍ إلى أنّ دور المشاعر الإيجابية يمتدّ ويتوسّع بمرور الوقت، أي أنّ أيّ تأثيرٍ إيجابيٍّ مبنيٍّ عليها يستمر بل ويتطوّر على المدى البعيد.

ولأنّ محاولة الباحثة كانت اجتهاداً شخصياً لم يستند إلى نماذج سابقةٍ من البرامج المعدّة بناءً على مبادئ نظريّة المشاعر الإيجابية، إنّما اعتمد على ما ورد في أدبيات النظريّة

فحسب، وآراء عدد من الخبراء في علم النفس من داخل الجزائر وخارجها، ونتاج عددٍ من المحاولات من أجل وضع أساسٍ صحيحٍ تنطلق منه، الذي انتهى بالصورة النهائية للبرنامج محلّ الدراسة كنموذجٍ أوّل قابلٍ للتّحسين فيما بعد، إذن فهذا التّحسين يحتاج متابعةً للأثر الحقيقيّ الذي تركه على المشاركين فيه.

بناءً على هذا كلّهُ فضلت الباحثة أن تقوم بتقييم نتائج البرنامج لدى أفراد نفس المجموعة المشاركة فيه على فتراتٍ متفاوتةٍ، لتقدير مدى استمراريّة تأثيره.

كما يسمح هذا التّتبّع بالوقوف على السّلبات التي يمكن أن تكون قد برزت في فترة ما بعد تطبيق البرنامج، من أجل إجراء التّعديلات التي من شأنها أن تقلّصها.

ولأن نتيجة القياس التّتبعية الثاني لم تظهر فروقاً دالّةً في درجات رأس المال النفسيّ لدى أفراد المجموعة بينه وبين القياس البعديّ، فقد خلصت الباحثة إلى النتائج التّالية:

- البرنامج على درجةٍ مقبولةٍ من الفاعليّة، وفاعليته هذه مستمرةً نسبياً.
- المشاركون في البرنامج التّديبيّ استطاعوا الاستفادة من محتواه إلى المستوى الذي سمح لهم بالمحافظة على النتائج التي حقّقوه حتّى بعد مرور (05) أشهرٍ عن نهاية البرنامج.

- على الرّغم من أنّ البرنامج أظهر فاعليّة في القياسات التّلاث لرأس المال النفسيّ إلّا أنّه لا يزال محدود التأثير، كونه لم يصل إلى المستويات التي تسمح للمشاركين بتطوير مستوياتهم في المتغير مستقبلاً، من خلال التّعلّم الذاتي والاجتهاد الشّخصي المرتبط بالتّجربة التي خاضوها خلال مشاركتهم في البرنامج.

وكحوصلةٍ لما ورد يمكن القول أنّ نتائج المعالجة الإحصائيّة لفرضيات الدراسة أثبتت فاعليّة البرنامج التّديبيّ القائم على نظريّة المشاعر الإيجابيّة لفرديركسون في تنمية رأس المال النفسيّ لدى المشاركين فيه من أساتذة التّعليم الثّانوي العام والتّكنولوجيّ للّغتين؛ الفرنسيّة والإنجليزيّة، العاملين بثانويات مدينة ورقلة، وأظهرت النتائج أنّ أثر البرنامج كان مستقرّاً، ولم يتأثر بعامل الزّمن، حتّى بعد مرور (05) أشهرٍ عن اختتامه.

وقد تمّ تفسير هذه النتائج انطلاقاً من الدّراسات السّابقة، واستناداً إلى الإطار النّظريّ الخاصّ بمواضيع؛ رأس المال النّفسيّ، نظريّة المشاعر الإيجابيّة، وبناء البرامج التّربويّة، ومن خلال رؤية الباحثة المستندة إلى رأيها الذي بنته أثناء اطلاعها على الموضوع وميدان الدّراسة، وتجربتها الميدانيّة أثناء تطبيق البرنامج، وكذا خصوصيات المجموعة المشاركة فيه وانشغالاتهم المشتركة أو الشّخصيّة.

خلاصة النتائج:

إنّ الهدف الأساسي للدراسة الحالية كان من البداية العمل على بناء برنامج تدريبيّ فعّال قائم على إطار نظريّ معتبرٍ هدفه الرّفْع من رأس المال النفسيّ لدى أساتذة التعليم الثانويّ، وسعيّاً وراء تحقيق هذا الطّرح ميدانياً تمّ الاتجاه إلى اختيار المنهج المناسب لمثل هذه الدّراسات، واختيار تصميمٍ تجريبيّ يتمّ العمل في إطاره، وكذا بناء البرنامج الذي تمّ تطبيقه على مجموعة تجريبية بهدف التّأكد من فاعليته في تنمية رأس المال النفسيّ، وقد استنبط البرنامج من مبادئ نظرية المشاعر الإيجابية لبربرا فريديركسون. وأملاً في تحقيق البرنامج لنتائج إيجابية تبنت الباحثة فرضياتٍ تتناسب وأهداف الدّراسة، وهي:

- توجد فروقٌ دالّةٌ إحصائيّاً بين أفراد المجموعتين؛ الضّابطة التجريبية في نتائج القياس البعديّ لرأس المال النفسيّ، لصالح أفراد المجموعة التجريبية.
- لا توجد فروقٌ دالّةٌ إحصائيّاً لدى أفراد المجموعة التجريبية بين نتائج القياسين؛ البعديّ والتّتبعيّ الأول لرأس المال النفسيّ.
- لا توجد فروقٌ دالّةٌ إحصائيّاً لدى أفراد المجموعة التجريبية بين نتائج القياسين؛ البعديّ والتّتبعيّ الثاني لرأس المال النفسيّ.

وبعد الانتهاء من إجراءات التطبيق والقياس البعديّ، والقياسين التّتبعيين، أجرت الباحثة المعالجة الإحصائية للبيانات التي تحصّلت عليها، لتخلص في الأخير إلى النتائج النهائية للبحث، والتي أظهرت مدى نجاح البرنامج في تحقيق ما أعدّ لأجله. وتلخّصت النتائج النهائية للدراسة في:

- توجد فروقٌ دالّةٌ إحصائيّاً بين أفراد المجموعتين؛ الضّابطة والتّجريبية في نتائج القياس البعديّ لرأس المال النفسيّ، لصالح أفراد المجموعة التجريبية.
- لا توجد فروقٌ دالّةٌ إحصائيّاً لدى أفراد المجموعة التجريبية بين نتائج القياسين؛ البعديّ والتّتبعيّ الأول لرأس المال النفسيّ.

- لا توجد فروق دالة إحصائية لدى أفراد المجموعة التجريبية بين نتائج القياسين؛ البعدي والتتبعي الثاني لرأس المال النفسي.

توصيات وآفاق البحث مستقبلاً:

- انطلاقاً من الدراسة الحالية وما تطرقت له في فصولها الست، تقترح الباحثة:
 - تواصل الدراسات التي تهتم بتقديم أدبيات نظريات نفسية حديثة كنظرية التوسيع والبناء للمشاعر الإيجابية، خاصة أن هنالك فرقاً واضحاً بين تناول مثل هذه النظريات في البحوث الأجنبية التي تضحّ بها، وبين الإشارات البسيطة لها في الدراسات العربية التي لا تقدّم الكثير حولها.
 - تبني توجه علماء علم النفس الإيجابي في السعي وراء الاستثمار في نقاط قوة الشخصية وتوظيفها من أجل تحقيق مستويات أعلى من التكيف.
 - اهتمام مؤسسات المجتمع المختلفة بتنمية الموارد الشخصية للأفراد في مختلف المجالات، وتسخير كافة الإمكانيات لذلك، مع التأكيد على أهمية اللجوء إلى مختصين في مجالات علم النفس المختلفة من أجل تحقيق درجاتٍ معقولةٍ من التوافق بين الفرد وبيئته.
 - البحث في العوامل التي تؤدي إلى بناء وتوسيع موارد الفرد في مجالات الحياة المختلفة.
 - الاتجاه نحو مواضيع علم النفس الإيجابي عموماً، واستثمار ما يتم تقديمه من أبحاث في مختلف المجالات بما فيها ميدان التربية والتعليم.
 - بناء برامج تدريبية مختلفة هدفها الرفع من مستويات الموارد الشخصية عموماً، قائمةً على أطرٍ نظريةٍ مختلفةٍ تشترك في هدفٍ واحدٍ؛ وهو تحقيق مستويات أعلى من النجاح لدى الفرد.
 - تطبيق مبادئ نظرية المشاعر الإيجابية لبربرا فريديركسون في مجال العمل، كون البيئة المهنية تشكل جزءاً كبيراً لا يتجزأ من محيط الفرد، تؤثر وتتأثر بمعاشه بشكلٍ مباشرٍ أو غير مباشرٍ.

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ابن شريك، عمر (2017). نموذج نظري لأهم المهارات المرنة في بيئة العمل، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، 10 (3)، 207-220.
- أبو الديار، مسعد. (2012). سيكولوجية الأمل (من منظور نفسي- تربوي - إسلامي)، ط1، الكويت: مكتبة الكويت الوطنية.
- أبو المعاطي، وليد محمد وأحمد، منار منصور. (2018). رأس المال النفسي وعلاقته بالالتزام المهني لدى معلمي التعليم العام، مجلة العلوم التربوية، 3 (2)، 411-441.
- أبو سيف، محمود. (2018). دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية، المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، (1)، 4.
- أبوعلام، رجاء محمود. (2007). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، القاهرة: دار النشر للجامعات.
- آري، دونالد وجاكوبز، لوسي شيس ورزافي، أصغار، ترجمة الحسيني، سعد. (2004). مقدمة للبحث في التربية، العين- الإمارات: دار الكتاب الجامعي.
- إسماعيل، عمار. (2019). دور رأس المال النفسي في بناء البراعة التنظيمية للعاملين بجامعة المنوفية ودينة السادات: دراسة تطبيقية، مصر، منشورات كلية التجارة بجامعة مدينة السادات.
- أنجرس، موريس. (2006). منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات عملية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، ط2، الجزائر، دار القصبه للنشر.
- الأنصاري، محمد بدر. (2000). قياس الشخصية، الكويت: دار الكتاب الحديث.
- البردان، محمد فوزي أمين. (2018). دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأصلية والارتباط بالعمل (أطروحة دكتوراه)، كلية التجارة، جامعة مدينة السادات، مصر.
- بلحسيني، وردة رشيد. (2017). إستراتيجيات تنظيم الانفعالات، مجلة فكر وإبداع، (111)، 183-208.
- بن الشيخ، ربيعة وبن زاهي، منصور. (2024). فاعلية برنامج تدريبي قائم على نظرية المشاعر الإيجابية في تنمية رأس المال النفسي -دراسة تجريبية على معلمي التعليم الثانوي بمدينة ورقلة، دراسات: العلوم التربوية، 51 (1)، 12-32.
- بن الشيخ، ربيعة وبن زاهي، منصور. (2024). مستوى رأس المال النفسي لدى أساتذة مرحلتي التعليم؛ المتوسط والثانوي بمدينة ورقلة -دراسة استكشافية مقارنة-، دراسات إنسانية واجتماعية، 13 (1)، 239-256.
- جابر عبد الحميد. (1990). نظريات الشخصية، البناء، الديناميات، النمو، طرق البحث والتقويم، القاهرة، دار النهضة العربية.
- جاسم، أشرف صالح. (2018). الانفعال النفسي القلق لدي طلبة المدارس الثانوية (المرحلة المنتهية) في مركز محافظة ميسان، مجلة أبحاث البصرة للعلوم الإنسانية، 43 (2)، 314-339.
- جلاب، إحسان دهش وآل طعين، يوسف موسى سبتى. (2015). تأثير رأس المال النفسي الإيجابي في الأداء الإبداعي: دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسيين في جامعتي القادسية والمنتى، مجلة القادسية للعلوم الإدارية، والاقتصادية، العراق، 17 (3)، 6-29.
- الحارثي، صبحي بن سعيد. (2020). رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة القصيم، السعودية، 14 (2)، 1192-1222.

حسن، أريج خضر وحمادي، صباح سعيد.(2018). أثر استراتيجيات التخيل في تحصيل مادة الرياضيات والتفكير البصري لدى طلاب الصف السادس العلمي الأحيائي، *Journal of Tikrit University for the Humanities*، 25(1)، 1-24.

الحسني، كمال كاظم(2013). رأس المال النفسي وأثره على الاستغراق الوظيفي، مجلة المثني للعلوم الإدارية والاقتصادية، 3(6)، 4-40.

حسين، طه عبد العظيم.(2004). الإرشاد النفسي: النظرية-التطبيق-التكنولوجيا، الأردن، دار الفكر. خميس، آسية. (2018). أثر رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي للعاملين راسة حالة الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز مديريةية التوزيع بورقلة(رسالة ماجستير في إدارة الأعمال)، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.

الدليمي، مريم سلمان عباس.(2016). خصائص القيادة النسوية وأثرها في تطوير رأس المال النفسي: اختبار الدور المعدل لقوة الخبرة - دراسة تحليلية من وجهة نظر المرؤوسين في مدارس التعليم الخاصة في عمان(رسالة ماجستير في إدارة الأعمال)، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان.

ديغم، عبد المحسن.(2006). العلاج بالأمل: منحى جيد من العلاج المعرفي، المؤتمر السنوي لكلية الآداب بجامعة بني سويف، 5.

زقوت، تمارا محمد محمود.(2020). رأس المال النفسي كمنظور حديث في تحقيق الالتزام التنظيمي، مجلة الدراسات الاستراتيجية للكوارث وإدارة الرفص- المركز الديمقراطي العربي، برلين، 2(5)، 21-39.

زهران، حامد عبد السلام. التوجيه والإرشاد النفسي، ط3، القاهرة، دار الكتب.

الزير، عماد داود.(2019). رأس المال النفسي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة فلسطين الأهلية، مجلة الأطروحة العلمية المحكمة، 6(4)، 67-96.

سبتي، يوسف موسى.(2014). تأثير رأس المال النفسي الإيجابي في الأداء الإبداعي(رسالة ماجستير في إدارة الأعمال)، قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، العراق.

سكر، حيدر كريم وغانم هلة وليد.(2011). الذكاء اللغوي لدى طلبة المرحلة الإعدادية، مجلة البحوث التربوية والنفسية، 31(3)، 134 - 180.

شاهين، هيام صابر صادق.(2012). فاعلية الذات مدخل لخفض أعراض القلق وتحسين التحصيل الدراسي لدى عينة من التلاميذ ذوي صعوبات التعلم، مجلة جامعة دمشق، 28(4).

شتوان، حاج.(2018). علاج معتقدات الكفاءة الذاتية بالتحصيل الدراسي لدى تلاميذ الثانوية، مجلة دراسات نفسية وتربوية، 11(2)، 106-119.

صالح، عبد الرحمن إسماعيل.(2013). فننيات وأساليب العملية الإرشادية، ط1، عمان، دار المناهج للنشر والتوزيع. صالح، رشا.(2016). تأثير رأس المال النفسي في تحقيق الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في الشركة العامة للأسمدة في البصرة، مجلة العلوم الاقتصادية، 11(41)، 1-34.

عبد الكريم، غادة قصي مصطفى.(2009). أثر برنامج قائم على التعلم النشط في الدراسات الاجتماعية لتنمية بعض المهارات الحياتية والتحصيل لدى التلاميذ المعاقين عقليا القابلين للتعلم(رسالة ماجستير غير منشورة في المناهج وطرق التدريس)، كلية التربية بقنا، جنوب الوادي، مصر

العنبي، ضيف الله حمدان.(2014). فاعلية برنامج إرشادي مقترح لتنمية مهارات التفكير الاستدلالي لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الرياض(رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، جامعة الملك سعود، السعودية.

العساف، صالح أحمد.(1995) دليل الباحث في العلوم السلوكية، ط1، السعودية، مكتبة العبيكان.
العلي، ماجد مصطفى ومحمد، عبد المطلب عبد القادر.(2016). الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالقيم والتحصيل الدراسي لدى طلبة المرحلة الثانوية بدولة الكويت، مجلة العلوم التربوية، 3(1)، 481-522.

عليان، ربحي مصطفى وغنيم، عثمان محمد.(2000). مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق، ط1، الأردن، دار الصفا.

عينو، عبد الله.(2015). الرأس مال النفسي -The Psychological capital-، سلوك، مخبر تحليل المعطيات الكمية والكيفية، جامعة سعيدة، (1).

الكعبي، سهام مطشر والمشايخي، أركان سعيد. (2018). رأس المال النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى منتسبي الجامعة من التدريسيين والموظفين، *Al-Adab Journal*، 1(127)، 390-419.

محمود، جيهان عثمان.(2020). رأس المال النفسي والامتحان كمتغيرين وسيطيين في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية، المجلة التربوية، (75).

مختار، محي الدين.(1999). الاتجاهات النظرية والتطبيقية في منهجية العلوم الاجتماعية، جامعة الحاج لخضر (باتنة).

مزيان، محمد.(1999). مبادئ في البحث النفسي والتربوي، وهران، دار الغريب للنشر والتوزيع.

نبهان، يحيى محمد.(2008). العصف الذهني وحل المشكلات، الأردن، دار اليازوري العلمية.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Aron, A.N.C.C., Aron, E.N., McKenna,C., & Heyman,R.E. (2000). Couple's shared participation in novel and arousing activities and experienced relationship quality. *Journal of Personality and Social Psychology*,78, 273-284.

Ashby, F.G., Isen, A.M., & Turken, A.U. (1999). Neuropsychological theory of positive affect and its influence on cognition. *psychological review journal*; 106, 529-550.

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*, 22(2), 127-152.

Avey, J. B. (2014). The left side of psychological capital: New evidence on the antecedents of PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 141-149.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>

Bandura, A. (1994). Self-Efficacy. In V. S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of Human Behavior*, 4, 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman (Ed.) (1998). *Encyclopedia of Mental Health*. San Diego: Academic Press).

Bandura, A. (1997). Self-Efficacy: The Exercise of Control, *W.H. Freeman and Company*, New York.

Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2013). Why Entrepreneurs Often Experience Low, Not High, Levels of Stress. *Journal of Management*, 42, 742-768.

Boulton.M.J., & Smith.P.K. (1992). The social nature of play fighting and play chasing: Mechanisms and strategies underlying cooperation and compromise. In: Barkow JH, Cosmides L, Tooby J, editors. *The adapted mind: Evolutionary psychology and the generation of culture*. Oxford University Press; New York, 429-444.

Burnside.K.(2015). *PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND MORAL POTENCY OF INTERDISCIPLINARY TEAM MEMBERS: DOES PROFIT STATUS MATTER IN HOSPICE CARE?*.(Published doctoral thesis in philosophy), university of Oklahoma .

Cabanac, M. (1971). Physiological Role of Pleasure: A stimulus can feel pleasant or unpleasant depending upon its usefulness as determined by internal signals. *Science*, 173(4002), 1103-1107.

Cacioppo, J.T, Gardner.W.L, Berntson.G.G.(1999).The affect system has parallel and integrative processing components: form follows function. *J. Personality Social Psychol*, 76, 839-855.

- Caglar, K., & Yahya, A. (2018). Role of Psychological and Structural Empowerment in the Relationship between Teachers. *Education and Science*, 43(193), 64.
- Carver, C.S. Scheier, M.F. (1990). **Origins** and functions of positive and negative affect: a control–process view. *Psychol. Rev.*, 97, 19–35.
- Caza, A., Baggozz, R., Woolleg .L., & Caza, B. B. (2010). Psychological capital and authentic leadership, *Asia-Pacific journal of business administration*, 2(1), 53-70.
- Chan, A. Y. L. (2010). Reflecting on experience for leadership development (Order No. 3398298). Available from *ProQuest Dissertations & Theses Global: Business*. (220152023).
- Charney, D.S. (2004). Psychobiological mechanisms of resilience and vulnerability; Implications for successful adaptation to extreme stress. *American Journal of Psychiatry*, 161, 195-216.
- Chen, Q., Wen, Z., Kong, Y., Niu, J., & Hau, K.T. (2017) Influence of Leaders' Psychological Capital on Their Followers: Multilevel Mediation Effect of Organizational Identification *Frontiers In Psychology*, 8 (1776), 1-12.
- Clore, G.L. (1994). Why emotions are felt. In *The nature of emotion: fundamental questions* (ed. P. Ekman & R. Davidson), *New York: Oxford University*, 103–111.
- Cole, K. (2007). Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital. *The Journal of Socio-Economics*, 38(3), 464-474.
- Corner, K. J. (2015). Exploring the reliability and validity of research instruments to examine secondary school principals' authentic leadership behavior and psychological capital (Order No. 3700927). *ProQuest Dissertations & Theses Global: Business*. (1679438540).
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works, *Harvard business review*, 80(5), 46-56.
- Debra, N., & Cary, L. C. (2007). Positive organizational behaviour, *sage publications Inc. 2455 Teller Road Thousand Oaks, California; 91320, 11*.
- Derryberry, D., Tucker, D.M. (1994). Motivating the focus of attention. In *The heart's eye: emotional influences in perception and attention* (ed. P. M. Neidenthal & S. Kitayama), *San Diego, CA: Academic*, 167–196.
- Diener, E. Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychol. Sci*; 7, 181–185.
- Diener, E. Sandvik, E. Pavot, W. (1991). Happiness is the frequency, not the intensity, of positive versus negative affect. In: Strack F, editor. *Subjective well-being: An interdisciplinary perspective*. *Pergamon; Oxford, England*, 119–139.
- Flach, F. F. (1989). Resilience: Discovering new strength at times of stress. *New York: Ballantine Books*.
- Folkman, S. (1997). Positive psychological states and coping with severe stress. *Social Science and Medicine*. 45, 1207–1221. Folkman, S., & Moskowitz, J. T. 2000 Positive affect and the other side of coping. *American Psychologist*, 55, 647–654.
- Fredrickson, B. L. (2002). How does religion benefit health and well-being? Are positive emotions active ingredients?. *Psychological Inquiry*, 13(3), 209–213.
- Fredrickson, B. L. (2003). The Value of Positive Emotions: The Emerging Science of Positive Psychology Is Coming to Understand Why It's Good to Feel Good. *American Scientist*, 91, 330-335.
- Fredrickson, B. L., & Losada, M. F. (2005). Positive Affect and the Complex Dynamics of Human Flourishing. *American Psychologist*, 60(7), 678–686. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.7.678>
- Fredrickson, B. L., & Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires. *Cognition and Emotion*, 19(3), 313–332. <https://doi.org/10.1080/02699930441000238>
- Fredrickson, B.L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2, 300–319.
- Fredrickson, B.L. (2004). Gratitude, like other positive emotions, broadens and builds. In *The psychology of gratitude*. (ed. R. A. Emmons & M. E. McCullough), *New York, Oxford University*, 145–166
- Fredrickson, B.L. (2000). Extracting meaning from past affective experiences: The importance of peaks, ends, and specific emotions. *Cognition and Emotion*, 14, 577–606.
- Fredrickson, B.L., & Branigan, C. (2001). Positive emotions. In: Mayne TJ, Bonnano GA, editors. *Emotion: Current issues and future directions*. *Guilford Press, New York*, 123–151.
- Fredrickson, B.L., & Branigan, C. (2004). Positive emotions broaden the scope of attention and thought–action repertoires, *Cognition and Emotion*.
- Fredrickson, B.L., & Joine, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological Science*, 13, 172–175.
- Fredrickson, B.L., & Levenson. R.W. (1998). Positive emotions speed recovery from the cardiovascular sequelae of negative emotions. *Cognition and Emotion*, 12, 191–220.
- Fredrickson, B.L., Losada, M.F. (2005). Positive Affect and the Complex Dynamics of Human Flourishing. *American Psychologist*, 60, 678-686.
- Fredrickson, B.L., Tugade, M.M., Waugh, C.E., & Larkin, G. (2003). What good are positive emotions in crises?: a prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on 11 September 2001. *J. Personality Social Psychol*, 84, 365–376.

- Frijda, N.H. (1986). *The emotions*. Cambridge University Press.
- Frijda, N. H. 1994 Emotions are functional, most of the time. In *The nature of emotion: fundamental questions* (ed. P. Ekman & R. Davidson), *New York: Oxford University*, 112–122.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (2005). Authentic leadership development: Emergent trends and future directions. In W. L. Gardner, B. J. Avolio, & F. O. Walumbwa (Eds.), *Authentic leadership theory and practice: Origins, effects and development*, *Oxford: Elsevier Science*, 387–406.
- Harms, P. D., & Luthans, F. (2012). Measuring implicit psychological constructs in organizational behavior: An example using psychological capital. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 589-594.
- Herbert, M. (2011). *An Exploration Of The Relationships Between Psychological Capital (Hope, Optimism, Self-Efficacy, Resilience), Occupational Strees, Burnout And Employee Engagement* (Thesis submitted to gain the degree of master In industrial psychology), university of Stellenbosch .
- Hobfoll, S.E. (2002). Social and psychological resources and adaptation, *Review of general psychology*, 6, 307-324.
- Isen, A.M. (1990). The influence of positive and negative affect on cognitive organization: some implications for development. In *Psychological and biological approaches to emotion* (ed. N. Stein, B. Leventhal & T. Trabasso) Hillsdale, NJ, *Lawrence Erlbaum Associates*, 75–94..
- Isen, A.M., Rosenzweig, A.S., Young, M.J. (1991). The influence of positive affect on clinical problem solving. *Medical Decision Making*, 11, 221–227.
- Izard, C.E. (1977). *Human emotions*, Plenum, New York.
- Jacobs, M. (2016). *Impact Of Positive Psychological Capital On Employee Work Stress Over Time*, (Master thesis in Psychology), specialization Social & Organizational Psychology. university of Leiden.
- Javidan, M., & Walker, J. L. (2013). *Developing Your Global Mindset The Handbook for Successful Global Leaders*. *Beaver's Pond Press*.
- Kahn, B. E., & Isen, A.M. (1993). The influence of positive affect on variety seeking among safe, enjoyable products, *Journal of Consumer Research*, 20, 257–270.
- Kahneman, D. (1999). Objective happiness. In: Kahneman D, Diener E, Schwarz N, editors. *Well-being: The foundations of hedonic psychology*. *Russell Sage Foundation; New Yor*, 3–25.
- Keye, M.D., & Pidgeon, A.M. (2013). An Investigation of the Relationship between Resilience, Mindfulness, and Academic Self-Efficacy, *Open Journal of Social Sciences*, 1(6), 1-4. Retrieved on 11/11/2017. Published Online on: (<http://www.scirp.org/journal/jss>).
- Keyes, C.L.M. (2003). Complete mental health: an agenda for the 21st century. In *Flourishing: positive psychology and the life well-lived* (ed. C. L. M. Keyes & J. Haidt), Washington, DC: *American Psychological Association*, 293–312.
- Kutanis, R. O., & Oruc, E. (2015). the views of academic staff on psychological capital: a qualitative study in turkey, *International Journal of Scientific Research and Innovative Technology*, 2(5), 1.
- Lazarus, R.S. (1991). *Emotion and adaptation*. New York: Oxford University.
- Leslie, A. M. (1987). **Pretense** and representation: The origins of" theory of mind, *Psychological review*, 94(4), 412.
- Levene, R. A. (2015). Positive psychology at work: Psychological capital and thriving as pathways to employee engagement.
- Lewis, M. (1993). Self-conscious emotions: Embarrassment, pride, shame, and guilt. In: Lewis M, Haviland JM, editors. *Handbook of emotions*. *Guilford Press, New York*, 563–573.
- Luthans, F., Norman, M., Avolio, B., & Aveyluthans, J (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate employee performance relationship , *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219–238 (www.inter-science.wiley.com) DOI: 10.1002/job.507.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*, *Oxford University Press, Oxford UK*
- McKenny, A. F., Short, J. C., & Payne, G. T. (2013). Using computeraided text analysis to elevate constructs: An illustration using psychological capital, *Organizational Research Methods*, 16(1), 152-184.
- Millard, M. (2011). *Psychological Net Worth : Finding the Balance between Psychological Capital and Psychological*, (A Dissertation), the Faculty of The Graduate College, University of Nebraska In Partial .
- Mortazavi, S., Yazdi, S. V. S., & Amini, A. (2012). The role of the psychological capital on quality of work life and organization performance, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(2), 206-217.
- Mostafa, Y. M. S. (2010). The relationship between core job characteristics, positive psychological capital and job performance in Egypt, 18.
- Nafa, E.A., & Ishak, N.A. (2016). Saudi Arabia women teachers' psychological capital towards work engagement, *Journal of International Business, Economics and Entrepreneurship*, 1(1), 39-45.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. Electronic Version}. *Journal of Organizational Behavior*, 35, S120–S138. doi:10.1002/job.1916.
- Oatley, K., & Jenkins, J. M. (1996). *Understanding emotions*. Cambridge, MA: Blackwell.

- Poon, R.(2013). *The impact of securely attached and integrated leadership on follower mental health and psychological capital*, Regent University
- Robinson, J.(2003). *The power of positive psychology*. Gallup.
- Rosenberg, E.L.(1998). Levels of analysis and the organization of affect, *Rev. Gen. Psychol*, 2, 247–270.
- Ryan, R.L., &Deci.E.L.(2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being, *American Psychologist*,55, 68–78.
- Ryff, C.D., Singer, B.H., Wing, E., & Love, G.D. (2001). Elective affinities and uninvited agonies: Mapping emotion with significant others onto health. In C. D. Ryff& B. H. Singer (Eds.), *Emotion, social relationships, and health* ,New York, Oxford University, 133-174.
- Sahoo, B.C., Sia, S.K., Sahu, N., & Appu, A.V. (2015). Psychological Capital And Work Attitudes: A Conceptual Analysis, *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 2&3, 12-21
- Sameer, Y.M. (2018). Innovative behavior and psychological capital: Does positivity make any difference?, *Journal of Economics and Management*, 32(2), 81-85.
- Seligman, M. Csikszentmihalyi, M.(2000). Positive psychology: An introduction, *American Psychologist*,55, 5–14.
- Seligman, M.(1998). Learned optimism. New York: Pocket.
- Shifren, K., & Hooker, K. 1995. Stability and change in optimism: A study among spouse caregivers. *Experimental Aging Research*, 21, 59-76.
- Seligman, M.(2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy, In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positiveOxford University Press*.
- Shirase, L.J. (2017). Stereotype Threat In Higher Education: *The Role Of Psychological Capital On Student Satisfaction And Commitment*, (Master thesis in Sciences, Psychology), Missouri State University.
- Snyder, C. R, Irving, L.M., &Anderson.J. (1991). Hope and health. In C. R. Snyder &D.R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology*, 285 - 305.
- Snyder, C. R. (1995). Conceptualizing, measuring, and nurturing hope, *Journal of Counseling& Development*, 73(3), 355-360.
- Snyder, C.R., &Lopez, S.J.(2002). *Hand book of positive psychology*, Oxford University press..
- Wolpe, J. (1958). *Psychotherapy by reciprocal inhibition*. Stanford University, Stanford, California.
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social Cognitive Theory of Organizational Management, *Academy of management Review*, 14, 361-384
- Wu, C.M., & Chen, T. J. (2018). Collective psychological capital: Linking shared leadership, *organizational commitment, and creativity International Journal Of Hospitality Management*, 74, 75-84.
- Yin, H.B. Lee, J.C.K. Jin, Y.L., &Zhang. Z.H.(2012). The effect of trust on teacher empowerment: The mediation of teacher efficacy empowerment: The mediation of teacher efficacy, *educational studies*, 39(1), 1-16.

الملاحق

الملحق رقم (01)

مقياس رأس المال النفسي لليئانس وزملائه (تعريب الباحثة)



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية



التعليمة:

أستاذي (تي) المحترم(ة):

فيما يلي عدد من عبارات التي تصف نظرتك الشخصية عن نفسك في الوقت الراهن. المطلوب منك؛ استخدم هذا المقياس للإشارة إلى درجة موافقتك أو عدم موافقتك على كل عبارة بوضع علامة من (01) إلى (06)، حسب درجة انطباق العبارة عليك فعلا.

المقياس

درجة الانطباق علي						الرقم	الفقرات
06	05	04	03	02	01		
						01	أنا متفائل بشأن ما قد يحدث معي مستقبلا في مجال عملي.
						02	في الوقت الراهن؛ أتابع بحماس أهدافي المهنية.
						03	أشعر بالثقة عند تحليلي لمشكلة على المدى الطويل وإيجاد حل لها.
						04	أشعر بالثقة عند التواصل مع أشخاص خارج المؤسسة لمناقشة قضايا مختلفة.
						05	في عملي؛ عادة ما أتمكن من التعامل مع الصعوبات بشكل أو بآخر.
						06	لدي سبل متعددة أحقق بها أهدافي في العمل.
						07	عادة ما أتجاوز الوضعيات الضاغطة بشكل سريع.
						08	على الرغم من أنني قد أفضل في أداء عملي، إلا أنني سأحاول أن أنجح في المرة المقبلة..
						09	في وظيفتي؛ لطالما وجدت حلا لكل مشكلة.

						على الرغم من أن كثرة المسؤوليات في العمل تجعلني أشعر بثقل الحمل، إلا أنني أستطيع المضي قدما بنجاح.	10
						أؤمن أن جميع المشاكل التي تحدث في العمل لها جانبها المشرق دوماً.	11
						كلما وجدت أن أدائي في العمل دون مستوى تحقيق الهدف المنشود، حاولت إيجاد طرق من أجل تحسينه، والانطلاق بشكل أفضل.	12
						أنا غير محبط، ومستعدّ لمواجهة الصعوبات في العمل.	13
						إن اضطررت إلى مواجهة وضع سيئ؛ أنا على يقين من أن كل شيء سيتغير إلى الأفضل.	14
						على الرغم من أن مسؤولي يكلفني بعمل إضافي لم أقم به أبداً، إلا أنني أظل مؤمناً بقدرتي على أدائه.	15
						أثق في أدائي، ما يسمح لي بالعمل تحت الضغط وفي الظروف الصعبة.	16
						حالياً؛ أشعر بالحماس لتحقيق هدفي في العمل.	17
						أؤمن أن نجاحي في وظيفتي الحالية أمر سأحققه قريباً.	18
						كلما وقعت في مأزق ما، اكتشفت أنه لن يشكل عائقاً أمامي.	19
						عندما أضع أهدافاً وخططاً للعمل أركز على تحقيقها.	20
						أشعر بالثقة في قدرتي على تحقيق أهداف في العمل.	21
						إذا واجهت خيبة أمل في عملي، أسقط، لكنني أتجاوزها بسرعة.	22
						إذا اتجهت المؤسسة إلى العمل بنظام جديد يصعب فهمه، فأنا على ثقة من أنني أستطيع تعلم أمور جديدة من هذا النظام.	23
						أنا أعمل حسب أهداف محددة، انطلاقاً من إيماني بمقولة: "حيثما توجد الإرادة، توجد الطريقة".	24

من فضلك تأكد من إجابتك على كل العبارات، وشكراً جزيلاً..

الملحق رقم (02): البرنامج التدريبي الخاص بتنمية رأس المال النفسي



جامعة قاصدي مرباح . ورقلة.
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية



برنامج تدريبي قائم على نظرية المشاعر الإيجابية لفريديركسون لتنمية رأس المال النفسي

إشراف:

- أ.د. منصور بن زاهي

إعداد:

- ربيعة بن الشيخ



الموسم الدراسي: 2021/2020

جدول سير جلسات البرنامج

عنوان الجلسة	الجلسة	المحاور	المدة الزمنية	الأسبوع
الجلسة الأولى: الجلسة التمهيدية			120 دقيقة	الأول
التعرف على المشاعر الإيجابية	الثانية	المشاعر الإيجابية والاستمرار فيها	120 دقيقة	الثاني
الانتباه للمشاعر الإيجابية	الثالثة		120 دقيقة	الثالث
توليد المشاعر الإيجابية	الرابعة		120 دقيقة	الرابع
التغذية الراجعة (التقييم التكويني الأول)	الخامسة		120 دقيقة	الخامس
إجادة المهمة	السادسة		تنمية الكفاءة الذاتية	120 دقيقة
الملاحظة والافتداء	السابعة	120 دقيقة		السابع
الإقناع الاجتماعي	الثامنة	120 دقيقة		الثامن
الاستثارة الفيزيولوجية الانفعالية	التاسعة	120 دقيقة		التاسع
التغذية الراجعة (التقييم التكويني الثاني)	العاشرة	120 دقيقة		العاشر
مهارة تحديد الأهداف	الحادية عشر	الأمل	120 دقيقة	الحادي عشر
تحفيز قوة الإرادة	الثانية عشر		120 دقيقة	الثاني عشر

تحفيز القدرة على خلق المسارات	الثالثة عشر	تنمية التفاؤل	120 دقيقة	الثالث عشر
التغذية الراجعة (التقييم التكويني الثالث)	الرابعة عشر		120 دقيقة	الرابع عشر
التصال مع الماضي	الخامسة عشر		120 دقيقة	الخامس عشر
تثمين الحاضر	السادسة عشر	تنمية التفاؤل	120 دقيقة	السادس عشر
النظرة الإيجابية للمستقبل	السابعة عشر		120 دقيقة	السابع عشر
تغذية راجعة (التقييم التكويني الرابع)	الثامنة عشر		120 دقيقة	الثامن عشر
تفعيل دور المشاعر الإيجابية في توسيع مدركات الفرد وتحسين أدائه	التاسعة عشر		120 دقيقة	التاسع عشر
ترسيخ معنى الحياة لدى الفرد	العشرون	تنمية المرونة النفسية	120 دقيقة	العشرون
التقييم التكويني الخامس	الحادية والعشرون		120 دقيقة	الحادي والعشرون
الثانية والعشرون: الجلسة الختامية			120 دقيقة	الثاني والعشرون

ملاحق البرنامج:

عنوان الملحق	الملحق
الفيديو(1): بلقاسم حبة: الباحث الجزائري صاحب 1500 براءة اختراع DZ	الملحق رقم(01)
الفيديو(02): فيديو المعلم القدوة وأثره الإيجابي في سلوك تلاميذه.	الملحق رقم(02)
رسم توضيحي لمكونات الكفاء الذاتية	الملحق رقم(03)
استمارة تقييم خاصة بالجلسة التمهيدية	الملحق رقم(04)
استمارة تقييم محور تفعيل المشاعر الإيجابية والاستثمار فيها	الملحق رقم(05)
استمارة تقييم محور تنمية الكفاءة الذاتية	الملحق رقم(06)
استمارة تقييم محور تنمية الأمل	الملحق رقم(07)
استمارة تقييم محور تنمية التفاؤل	الملحق رقم(08)
استمارة تقييم محور تنمية المرونة النفسية	الملحق رقم(09)
تقييم الباحثة لسير الجلسات	الملحق رقم(10)

الجلسة الأولى

عنوان الجلسة: جلسة تمهيدية (تعارف)

أهداف الجلسة:

- بناء الثقة بين الباحث وأعضاء المجموعة.
- مناقشة مستويات رأس المال النفسي لدى أفراد المجموعة.
- التعريف بأهداف البرنامج التدريبي.
- التعرف على الانشغالات المشتركة.

زمن الجلسة: 120 دقيقة.

الفنيات والمهارات المستخدمة: المناقشة والحوار، المحاضرة، التنفيس الانفعالي.

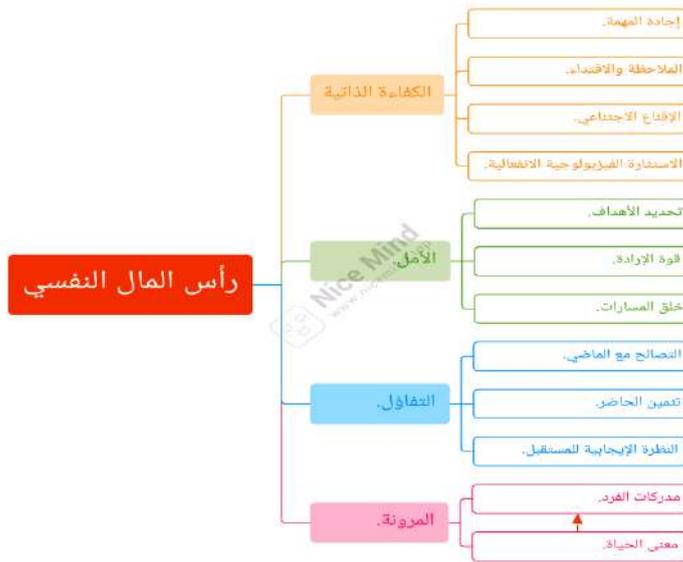
إجراءات الجلسة:

- تستقبل الباحثة أفراد المجموعة وتعرفهم بنفسها ثم تطلب منهم التعريف بأنفسهم.
- تحاول الباحثة تحفيز الألفة بين أفراد المجموعة من خلال التعرف على الأفراد الذين لهم سابق معرفة ببعض على اعتبار أنهم يدرسون نفس المادة أو يعملون في نفس المؤسسة، أي أو شكل من أشكال المعرفة المسبقة.
- تحفز الباحثة الأعضاء الذين لديهم معرفة سطحية ببعض، أو من يحسون بالغربة بين البقية على الاندماج من خلال إفراح المجال أمامهم للحديث عن أنفسهم.
- تطلب الباحثة من كل فرد من المجموعة التكلم عن الدوافع التي جعلته يوافق على المشاركة في البرنامج وما الذي يأمل بتحقيقه من خلاله.
- تقوم الباحثة بتوضيح أهداف البرنامج الحالي بشكل مبسط والنتائج المرجوة منه بالفعل.
- تقدم الباحثة شرحاً مبسطاً لفكرة رأس المال النفسي وإمكانية الرفع من مستواه بإجراءات عملية في المتناول، وتبرز الانعكاسات الإيجابية لتطوره على حياتهم.
- تكشف الباحثة عن خصوصيات البرنامج؛ القاعات، عدد الجلسات، شكل الأنشطة، والمطلوب منهم.
- بعد تقديم الباحثة لنفسه ولأفراد المجموعة ولهدف البرنامج، تحاول توجيه الجلسة في اتجاه الحصول على معلومات أساسية تبني على أساسها الجلسات اللاحقة، وذلك من خلال طرح أسئلة تعبر عن انشغالات المجموعة، من قبيل:
 - ما الأمور التي تشغلك حالياً؟
 - ما هي العقبات التي تعتبر أنها تؤثر على حياتك سلبياً؟
 - ما الذي تحسه عند مواجهتك لتلك الأمور؟
 - هل تعتبر أنك سعيد في عملك؟
 - ما الذي يجعلك لا تشعر بالرضا على وضعك المهني؟
 - هل حاولت تغيير ذلك؟ كيف كان شكل تلك المحاولات؟
 - ما مدى رضاك عن تلك المحاولات؟
 - هل ظلت تلك المشاعر السلبية مصاحبة لك رغم تلك المحاولات؟
- بعد فتح النقاش تقوم الباحثة بتجميع المعلومات التي ستستفيد منها في تقديم الجلسات القادمة.
- تقدم الباحثة استمارة التقييم الأولى لمعرفة انطباعات المشاركين وتوقعاتهم حول ما هم مقبلون عليه.
- تختم الباحثة الجلسة بشكر الموجودين على تفاعلهم، وتذكيرهم بموعد الجلسة المقبلة.

أنشطة الجلسة

نشاط 1:

مكونات رأس المال النفسي



نشاط 2:

الصعوبات المهنية	المشاعر المترتبة عنها	انعكاساتها على المدى البعيد	الإجراءات المتخذة لمعالجتها
.....

الجلسة الثانية

المحور: تفعيل المشاعر الإيجابية والاستثمار فيها.

عنوان الجلسة: التعرف على المشاعر الإيجابية

أهداف الجلسة:

- استكشاف المشاعر الإيجابية غير المدركة.
- التعرف على أدوار المشاعر (السلبية والإيجابية) في تشكل إدراك واستجابة الأفراد.

زمن الجلسة: 120 دقيقة.

الفيئات والمهارات المستخدمة: المناقشة والحوار، المحاضرة، التنفيس الانفعالي، الاستبصار، عكس المشاعر، إعادة الصياغة، التلخيص، التفسير.

إجراءات الجلسة:

- تستقبل الباحثة المشاركين وترحب بهم وتثني على احترامهم لموعد الجلسة.
- تذكر الباحثة المشاركين بأخر نقطة تم التطرق إليها في الجلسة السابقة.
- تشرح الباحثة أن ما تم طرحه من انشغالات في الجلسة الماضية حول الأمور التي يعانون منها كان عبارة عن توضيح للمشاعر التي تصاحبهم عند تواجدهم في المواقف التي ذكروها، وبالتالي أدى ذلك إلى انعكاس تلك المشاعر على طريقة الاستجابة لها، وأخذت حيزًا من الذاكرة الانفعالية لديهم.
- تطلب الباحثة من المشاركين تقديم أمثلة عن شكل المشاعر التي راودتهم أثناء مواجهة تلك المواقف، وحتى أثناء سردهم لها.
- على السبورة تقوم الباحثة بتسجيل إجابات المشاركين حول ذلك السؤال، والتي في الغالب ستتراوح بين: الحزن، التوتر، الخوف، اليأس، الملل، النفور، التردد....
- تطرح الباحثة أسئلة أخرى حول طبيعة تلك المشاعر التي ذكروها؛ هل كانت محببة؟ هل ساهمت في دفعهم إلى تحقيق أهدافهم؟ إلى أي مدى تعتقدون أنها مشاعر داعمة؟ هل يظنون أنها ضرورية للتطوير من أدائكم؟ وتقوم باستقبال الإجابات المختلفة وتدوينها.
- تلخص الباحثة إجابات المشاركين في نقاط على السبورة بألوان مختلفة:
 - تلك المشاعر سلبية.
 - قد تكون داعمة أحيانًا لكنها تستنزف طاقاتنا على التحمل.
 - في كثير من الأحيان تشل تفكيرنا وتجعلنا لا نؤدي بالمستوى الحقيقي الذي لدينا.
 - هي ليست بالمشاعر التي نتمنى أن نعيشها أو نخبرها كثيرًا في حياتنا.
- تطلب الباحثة من المشاركين تحديد ما إذا كان هناك جانب إيجابي في تلك المواقف السلبية التي تحدثوا عنها سابقًا، اكتشفوه لحظتها أو لربما اكتشفوه لاحقًا بعد انقضاء الأزمة أو الموقف.
- تشرح الباحثة كحوصلة لنقاش المجموعة بأن طبيعة انشغالاتهم التي حددها في الجلسة السابقة خصوصًا المشتركة منها في مجال العمل يمكن تصنيفها إلى ثلاثة أشكال:

الشكل الأول يتعلق بالمهنة عموماً؛ فهم يرون أن هذه المهنة بشكل عام مضمّنة، لا تلبّي تطلعاتهم، ومخيبة للأمل في أحيان كثيرة، وغيرها من وجهات نظرهم نحوها، هذه الانطباعات تشكلت نتيجة إدراكهم لمشاعرهم السلبية التي تركتها

تجاربهم أو تجارب غيرهم أثناء أدائهم لمهنة التدريس، وتم تعميم تلك المشاعر بحيث شكلت اتجاهها سلبيا نحوها، وهو لربما ما أثر على دافعيتهم، وأدائهم، ورغبة في المواصلة في هذه المهنة عموما.

لكن لو عدنا بالزمن إلى الخلف قليلا، قبل الحصول على الوظيفة، ربما كانت تلك المشاعر مختلفة تماما نحوها، فبعضكم كان الحصول على هذه الوظيفة حلما، ومجرد فكرة تحققة يثير لديهم كل أشكال الانفعالات والمشاعر الإيجابية، ولحظة الحصول على تلك الوظيفة كانت من أكثر اللحظات سعادة لديهم.

ثم تطرح سؤال: أيهما أفضل وأنسب بالنسبة لكم؛ أنكم حصلتم على هذه الوظيفة أم أنكم لم تحصلوا عليها؟

هذه الإجابة ستحدد فيما إذا كنتم تحملون شكلا من المشاعر الإيجابية المختزنة نحو المهنة أم لا.

إذن فهما كانت لديك من المشاعر السلبية نحو الوظيفة، فلا يمكن تجاهل المشاعر الإيجابية التي يخلقها لك حصولك عليها:

- راتب ثابت يلبي جزءا كبيرا من احتياجاتك.
- مجال واسع للترقيات.
- مكانة اجتماعية محترمة بين أفراد المجتمع .
- ومجرد نجاحك في الحصول على منصب في مهنة التدريس من بين مئات المجتازين لمسابقة

التوظيف يمثل إنجازا يثير لدى الواحد منكم مشاعر الفخر، والسعادة، والثقة، والامتنان والشكر لله عز وجل، وكلها مشاعر إيجابية.

وتلخص ما تمت مناقشه في عبارة تدونها على السبورة:

النتيجة الأولى: المشاعر السلبية التي تنتابنا تحد من وعينا لما حولنا من إيجابيات.

وتواصل بالحديث عن الشكل الثاني المتعلق بمؤسسة العمل؛ باعتبارها قد تكون سببا مباشرا في توليد مشاعر سلبية لدى الموظف، لأسباب عدة، كعدم التفاهم طواقم المؤسسة، أو دكتاتورية المسؤول، أو عدم تقدير المجهود، أو أشكال التفرقة في التعامل مع الموظفين...

هذه الأمور تولد فعلا مشاعر سلبية، وقد تؤدي إلى انعدام الرغبة في العمل، أو عدم الرضا الوظيفي، لكن السؤال هنا:

إن كانت كل مشاعري تجاه المؤسسة سلبية، لِمَ لا أسعى إلى تغييرها؟

بعد الاستماع إلى إجابات المشاركين تلخص مشاركاتهم وتضيف عليها بقولها:

- إذن هناك إيجابية بالمؤسسة تدفعنا للمواصلة فيها أقلها:
- وجودها بقلب المدينة حيث تتوفر كل المرافق.
- قربها من مقر السكن.
- لدي صداقات وعلاقات فيها لا يمكنني تخيل أنني سأضطر للبدء في تكوينها من جديد.
- حاليا أصبح لدي وضعي ومكانتي بالمؤسسة بين الموظفين والتلاميذ الأولياء.

وتلخص الباحثة ما سبق ذكره في النتيجة الثانية:

النتيجة الثانية: ليس هناك مشاعر سلبية خالصة ولا مشاعر إيجابية خالصة.

وتضيف الباحثة بقولها:

أن الشكل الأخير في تصنيف الانشغالات المتعلقة بالعمل هو ما يتعلق بوضعيات مؤقتة؛ كأن يتم إيكال المدرس بأفواج تربوية تعاني من ضعف المستوى، أو زيادة الحجم الساعي، أو غيرها من الأمور التي تتغير كل فترة، هذه الوضعيات تخلف فعلا مشاعر سلبية تجاه العمل عموما، لكن الموظف يعلم أنها وضعيات مؤقتة وقد سبق له أن رأى زميلا عانى منها لكنه تجاوز الأمر وحصل على توقيت أو أفواج أفضل في العام التالي، إذن فتلك المشاعر مؤقتة ترتبط بوضع معين ثم تزول، وقد تحل محلها مشاعر إيجابية سواء بتحسن الأوضاع أو تغييرها.

وتلخص الباحثة ما شرحتة في النتيجة الثالثة:

النتيجة الثالثة: المشاعر السلبية لا تدوم ولا المشاعر الإيجابية.

في آخر الجلسة تلخص الباحثة ما تم تقديمه بقولها:

- إن وجود مشاعرنا السلبية في الواجهة يحد من وعينا لما حولنا من حلول وإيجابيات، بالتالي هذا الأمر سيحد هو الآخر من أدائنا وإنجازنا.
- علينا أن ندرك أنه في عز معاناتنا من مشاعر سلبية بسبب موقف ما سنجد أن هناك ما هو إيجابي لو ركزنا.
- المشاعر السلبية لا تدوم، ستزول بزوال مبرراتها.
- والأهم أن علينا أن ندرك أننا بمجرد أن نخرج من الوضعيات الصعبة التي نكون فيها سندرك أن المشاعر السلبية التي ولدتها تلك المواقف كانت أكبر بكثير مما يستحقه الموقف فعلا.

أنشطة الجلسة

نشاط 1:

مشاعر سلبية تجاهي وضعي المهني

مشاعر سلبية تجاه مؤسسة العمل

مشاعر سلبية تجاه المهنة

.....-
.....-
.....-
.....-
.....-
.....-

.....-
.....-
.....-
.....-
.....-
.....-

.....-
.....-
.....-
.....-
.....-
.....-

نشاط 2:

الجانب الإيجابي في عملي خلال هذا الموسم

الجانب الإيجابي في العمل في مؤسستي

الجانب الإيجابي في العمل بمهنة

.....-
.....-
.....-
.....-
.....-
.....-

.....-
.....-
.....-
.....-
.....-
.....-

.....-
.....-
.....-
.....-
.....-
.....-

الواجب المنزلي رقم (1)

أستاذي، أستاذتي الكريمين:

إليك التطبيق التالي؛ خلال الأسبوع قد تمر بمواقف صعبة تؤثر عليك عموماً، سجل تلك المواقف وحاول أن تركز على ما هو إيجابي فيها.

لكن الجيد في الموضوع أن:

للأسف واجهت اليوم:

--

--

--

--

--

--

--

--

--

--

الجلسة الثالثة

المحور: تفعيل المشاعر الإيجابية والاستثمار فيها.

عنوان الجلسة: الانتباه إلى المشاعر الإيجابية

أهداف الجلسة:

- تعلم الانتباه إلى المشاعر الإيجابية نحو الأشخاص والأشياء والمواقف.
- إدراك مستويات الأداء أثناء خبرة مشاعر إيجابية.

زمن الجلسة: 120 دقيقة.

الفنيات والمهارات المستخدمة: المناقشة والحوار، المحاضرة، التخيل، التعزيز، العصف الذهني، الاستبصار، عكس المشاعر، إعادة الصياغة، التلخيص، التفسير.

إجراءات الجلسة:

- تستقبل الباحثة المشاركين وترحب بهم.
- تشير الباحثة النقاش من خلال استنكار ما تم تناوله في الجلسة السابقة، وأخذ انطباعات المشاركين عما تركه النقاش السابق في أنفسهم.
- تسأل الباحثة المشاركين سؤالاً مباشراً:
 - هل سبق أن فكرتم في أن هناك فرقا بين مستوى الأداء وأنتم تحملون مشاعر سلبية وبين مستواه وأنتم تشعرون بمشاعر إيجابية؟
- تصغي الباحثة لإجابات المشاركين ثم تقدم شرحاً مبسطاً للسؤال من خلال طرحه بطرق مختلفة كل مرة:
 - عندما تكتبون مثلاً؛ هل جربتم أن تقارنوا بين طريقة كتابتكم وخطكم وعدد الأخطاء اللغوية لديكم وأنتم تكتبون مستمتعين أو فرحين أو منبسطين، وبين نفس تلك النقاط عندما تكتبون وأنتم قلقون أو متوترين أو منزعجون؟
 - ما الفرق بين أن تكتب نصاً عن هواية تحبها وبين أن تكتب نصاً عن موضوع حيادي؟
 - أو ما الفرق بالنسبة لك بين أن تقدم درساً بعد أن تكون قد سمعت خبراً سعيداً أو أن تقدمه بعد أن تكون قد سمعت خبراً محزناً، وبين الحالتين وحالة أنك لم تسمع خبراً مميزاً (لا سعيداً ولا حزيناً)؟ هل تعتقد أن أداءك في الحالات الثلاث مختلف؟ في أيها تعتقد أن أداءك أفضل؟
- تشرح الباحثة الأمر بصورة أوسع بقولها:

إن الظروف المحيطة بالفرد تحدد بصورة كبيرة شكل مشاعره، ومشاعره بدورها تؤثر على مستويات أدائه، ففي المجال المهني مثلاً؛ تفوق التلاميذ الذين يدرسههم الأستاذ (وتحدد أحد المشاركين) في امتحان شهادة البكالوريا في مادته يولد لديه مشاعر السعادة والفخر بإنجازه السابق، ويحفزه لتقديم أداء أفضل مع تلاميذه الحاليين.

وكمثال آخر فإن تثمين مدير المؤسسة لإنجاز المدرس عن طريق تكريمه مثلاً، يولد مشاعر إيجابية بالسعادة والرضا والانتماء والثقة، وهو ما يجعله يعمل على البحث بشتى الطرق عن تقديم مستويات أفضل ونتائج أحسن.
- تشير الباحثة هنا إلى أهمية الانتباه إلى المشاعر الإيجابية لدى المشاركين، وجعلها في حيز وعيهم لكونها تضيق من الآثار السلبية لما تراكم في وعيهم من مشاعر سلبية، ذلك أن المشاعر الإيجابية تحفز دوماً الدوافع نحو تحسين الأداء والبحث عن حلول لإزالة العوائق.

- تطلب الباحثة من المشاركين أن يسردوا بعض تجاربهم التي تدعم هذا الطرح، وتضمن تلك التجارب وتحفز دوافعهم للانتباه في كل مرة إلى المشاعر الإيجابية وكيف حسنت من مستوى الأداء وساعدت على تجاوز الأزمات.
- تطلب الباحثة في الأخير من المشاركين تعداد أشكال مختلفة من المشاعر الإيجابية والمواقف التي جعلتها تتولد لديهم في العموم(المرح الذي يولده لعب مباراة، الرضا الذي يولده نجاح وصفة طبخة معينة، الامتتان الذي تولده مساعدة صديق، الرضا الذي يتولد عند نجاح الأستاذ في تقديم درسه إلى تلاميذه....).
- تشكر الباحثة المشاركين على تفاعلهم في الجلسة وتقدم لهم الواجب المنزلي الثاني، والذي يعتبر تدريباً يستمر إلى نهاية البرنامج.

أنشطة الجلسة

نشاط 1:

شكل وطبيعة الأداء

الموقف
(من اختيار المشاركين)

.....-
.....-
.....-
.....-
.....-
.....-
.....-

الموقف محايد

.....

.....-
.....-
.....-
.....-
.....-
.....-
.....-

موقف سلبي (حزين، مؤلم، مثير للخوف...)

.....

.....-
.....-
.....-
.....-
.....-
.....-
.....-

موقف إيجابي (سعيد، محفزن مبهج، مريح)

.....

الواجب المنزلي رقم (2)

أستاذي، أستاذتي الكريمين:

إليك التطبيق التالي؛ سجل المواقف السارة التي مررت بها خلال يومك، حتى وإن اعتقدت أنها بسيطة، تذكر دوماً أن أي لحظة سرور في حياتك هي لحظة ثمينة.

الموقف:

اليوم:

الجلسة الرابعة

المحور: تفعيل المشاعر الإيجابية والاستثمار فيها.

عنوان الجلسة: توليد المشاعر الإيجابية

أهداف الجلسة:

- التدرّب على توليد المشاعر الإيجابية.

زمن الجلسة: 120 دقيقة.

الغيات والمهارات المستخدمة: المناقشة والحوار، المحاضرة، التخيل، التعزيز، العصف الذهني، الاستبصار، عكس المشاعر، إعادة الصياغة، التلخيص، التفسير.

إجراءات الجلسة:

- تستقبل الباحثة المشاركين وترحب بهم.
- تستذكر الباحثة ما تم تناوله في الجلسة السابقة، تركز على انطباعات المشاركين حول التدريبات التي يقومون بها.
- تطرح الباحثة سؤال في نفس سياق المشاعر الإيجابية:
 - هل تعتقدون أن المشاعر الإيجابية حالات تولدها المواقف دون تدخل منا؟
- تصغي الباحثة إلى إجابات المشاركين ووجهات نظرهم للموضوع، ثم تطرح عددا من الأسئلة لإثارة النقاش أكثر:
 - إن كانت الأوضاع التي تحيط بي مثلا غير سارة، كيف يمكنني أن أكون سعيدا في ظلها؟ هل هناك ما يمكنني فعله من أجل تحسين مزاجي؟
 - هل ترتبط السعادة والرضا والمرح والتفاؤل والمتعة بالظروف فقط؟ ألا يمكنني أن أفعل شيئا لأستحضر هذه المشاعر؟
- تفتح الباحثة المجال للنقاش بينما تسجل على السبورة الاقتراحات التي تم الاتفاق عليها، أو أثارت إعجاب المشاركين، أو حتى أضفت جوا من المرح بالجلسة.
- تحوّل الباحثة ما تم اقتراحه وتضيف اقتراحات جديدة بقولها:

إنّ؛ فالمشاعر الإيجابية قد تتولد فعلا نتيجة ظروف مفاجئة كسماع خبر سعيد أو حدوث تغيير للأفضل في حياة الفرد أو زوال محنة كان يعاني منها، لكن هذا لا يمنع أن في مقدور الواحد منا أن يستحضر بنفسه تلك المشاعر من خلال طريقتين، الأولى شرحناها سابقا ونحن بصدد التدرّب عليها وهي البحث عن الإيجابي في المواقف المختلفة حتى الصعبة منها، أما الثاني فهو ممارسة الأنشطة التي تولد الشعور الإيجابي لدينا.
- وتضيف الباحثة؛ أن المشاعر الإيجابية مختلفة الأشكال، متفاوتة الدرجات، يمكن للفرد أن يعيشها من خلال ممارسته للنشاطات التي يفضلها هو والتي تجعله يحس بالفرح أو الرضا أو الامتنان أو غيرها من تلك المشاعر السارة.
- تقوم الباحثة بتفعيل دور المشاركين من خلال مشاركة كل واحد منهم بتحديد الأنشطة المفضلة لديه وتعبيره عن المشاعر الإيجابية التي تتولد لديه أثناء قيامه بها، وتسجل في كل مرة اسم النشاط ونوع الشعور الذي يولده، مع التركيز على أن الأنشطة التي تسعد شخصا ما لا تسعد بضرورة غيره، وأن الفرد هو الوحيد القادر على تحديد ذلك.
- تقدم الباحثة قائمة لعدد من الأنشطة التي قد يكون بعضها أنشطة مفضلة للمشاركين في البرنامج كإضافة على ما ذكروه.
- في الأخير تشيد الباحثة بالتفاعل خلال الجلسة، وتوّه إلى أهمية تطبيق ما تم تناوله على أرض الواقع في مختلف المجالات.
- تقدم الباحثة الواجب المنزلي الثالث الذي يمثل آخر الواجبات المستمرة طيلة البرنامج.

أنشطة الجلسة

نشاط 1:

طبيعة المشاعر التي تثيرها بداخلي

.....-

.....-

.....-

.....-

.....-

.....-

.....-

.....-

.....-

الأنشطة المفضلة لدي

.....-

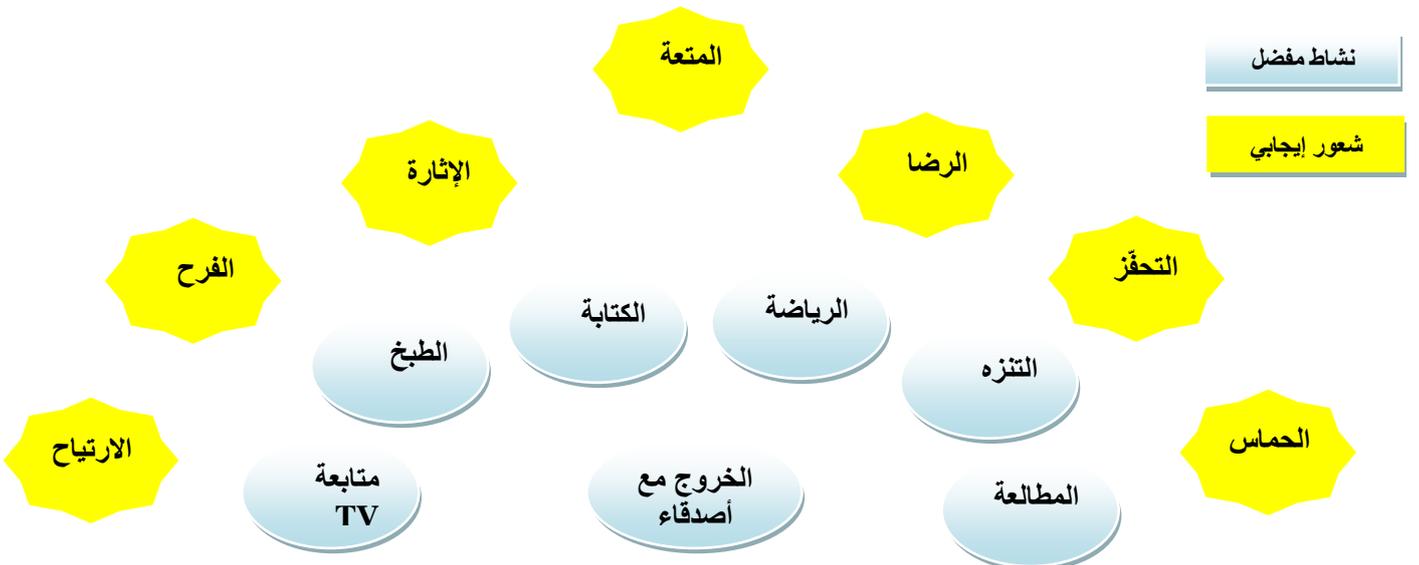
.....-

.....-

نشاط 2:

نشاط مفضل

شعور إيجابي



الواجب المنزلي رقم (3)

أستاذي، أستاذتي الكريمين:

هنا يمكنك تدوين الأنشطة المفضلة التي مارستها خلال الأسبوع، وكتابة ما أحسست به من مشاعر قبل وأثناء وبعد ممارستها.

المشاعر الإيجابية التي ولدها لدي:

النشاط:

--	--

--

--	--

--

--	--

--

--	--

--

--	--

--

الجلسة الخامسة

المحور: تفعيل المشاعر الإيجابية والاستثمار فيها.

عنوان الجلسة: تغذية راجعة (التقييم التكويني الأول).

أهداف الجلسة:

- تفعيل المشاركين لمشاعرهم الإيجابية.
- تقييم مدى استفادة المشاركين من الجلسات السابقة.
- تحديد مدى استعداد المشاركين لجلسات تنمية رأس المال النفسي لديهم.
- تقييم أداء المشاركين لي الواجبات المنزلية.

زمن الجلسة: 120 دقيقة.

الفنيات والمهارات المستخدمة: المناقشة والحوار، العصف الذهني، الواجبات المنزلية، استمارة تقييم الجلسات.

إجراءات الجلسة:

- تستقبل الباحثة المشاركين وترحب بهم.
- تسأل الباحثة المشاركين عن مدى تقبلهم لما تم تقديمه في الجلسات السابقة ومدى استعدادهم للمواصلة في البرنامج.
- تصغي الباحثة لانطباعات المشاركين وتدون ملاحظاتهم لأخذها بعين الاعتبار لاحقا.
- تشرح الباحثة للمشاركين أن هذه الجلسة عبارة جلسة مناقشة للجلسات السابقة من خلال تقييم أداءاتهم على الواجبات المنزلية التي تقديمها سابقا.
- تتطرق أولى المناقشات بالواجب المنزلي الأول المتعلق بفكرة التعرف على المشاعر الإيجابية حتى في المواقف الصعبة، وهنا تلخص الباحثة بشكل سريع مضمون الجلسة الخاصة بالواجب، ثم تطلب من المشاركين الراغبين في مشاركة تجربتهم مع زملائهم بالتقدم وتقديم ما أنجزوه خلال الأسابيع الثلاثة السابقة فيما يخص الواجب المنزلي الأول.
- يقوم كل مشارك تطوع من أجل تقديم تجربته بسرده ما مر به من صعوبات وكيف تمكن من إيجاد المعنى الإيجابي في كل موقف، مع كثير من التحفيز والدعم من قبل الباحثة على استرسال في وصف تجربته.
- تثنى الباحثة تجربة كل مشاركة من خلال جائزة رمزية على أدائه للواجب، وكذا على شجاعته في التكلم عن تجربته، وذلك من أجل تحفيز البقية على المشاركة.
- تقوم الباحثة بنفس الموضوع مع الواجبين؛ الثاني والثالث، وذلك بهدف تحديد مستويات اكتساب مهارة تفعيل المشاعر الإيجابية لدى المشاركة كونها ستعتمد عليها في الجلسات اللاحقة.
- تشير الباحثة إلى أن الواجبات المنزلية الخاصة بالمحور الأول، انطلاقا من هذه الجلسة يمكن للمشاركين إنجازها كتابيا أو عن طريق تسجيلات صوتية.
- في النهاية تشكر الباحثة المشاركين على الالتزام بالتدريبات وحضور الجلسات، ثم تقدم لهم استمارة لتقييم مدى استفادتهم ورضاهم على ما تم تقديمه، وكذا تقديم اقتراحات للأخذ بها إن كانت متاحة ومناسبة.

الجلسة السادسة

المحور: تنمية الكفاءة الذاتية.

عنوان الجلسة: إجادة المهمة.

أهداف الجلسة:

- التعرف على مفهوم الكفاءة الذاتية
- الاستفادة من تطبيقات تفعيل المشاعر الإيجابية في تنمية مهارة إجادة المهمة.

زمن الجلسة: 120 دقيقة.

الفيئات والمهارات المستخدمة: المناقشة والحوار، المحاضرة، التخيل، العصف الذهني، الاستبصار، عكس المشاعر، إعادة الصياغة، التلخيص، التفسير.

إجراءات الجلسة:

- تستقبل الباحثة المشاركين وترحب بهم.
- تشرح الباحثة أن المهارات التي تم التدريب عليها في الجلسات السابقة سيتم تطبيقها خلال الجلسات المتبقية من أجل الرفع من مستويات رأس المال النفسي لديهم.
- تشير الباحثة إلى أن هذه الجلسة تعتبر الجلسة الأولى في إطار جلسات تنمية رأس المال النفسي لديهم، وهي أيضا أولى جلسات تنمية الكفاءة الذاتية التي تعتبر واحدة من مكونات رأس المال النفسي.
- تطلب الباحثة من المشاركين مشاركة بما يعلمونه عن مفهوم الكفاءة الذاتية، وتحديد ما تعنيه لهم من خلال تقديم أمثلة من الحياة.
- تقوم الباحثة بحوصلة ما تم المشاركة به من قبل أفراد المجموعة وتقومه ثم كتابته على السبورة تثمينا لمشاركتهم.
- لمزيد من الشرح تقدم الباحثة موقفا للمشاركين يجسد معتقداتهم وإدراكاتهم لكفاءاتهم الذاتية، وذلك عندما تطلب منهم تخيل أنهم مضطرون الآن إلى تقديم حصة نموذجية لتلاميذ فوج معين حول درس ما أمام مفتش المادة وعدد من المدرسين، مستعرضين خلالها واحدة من أساليب التدريس الفعالة الحديثة.
- تترك الباحثة المجال أمام المشاركين من أجل تخيل الموقف، وبعد دقائق معدودة تطرح عددا من الأسئلة من أجل تحفيز المشاركين على التعبير عما خالجهم من أفكار وانفعالات:
 - ما الشعور الذي انتابك وأنت تتخيل الموقف ككل؟
 - كيف تخيلت ردة فعلك للموقف؟
 - هل تعتقد أنك كنت ستحسن التصرف في هذا الموقف؟ إن كانت الإجابة بلا، فما السبب؟ وإن كانت نعم، فما الذي يجعلك واثقا إلى هذه الدرجة؟
 - عموما؛ ما الحلول التي تتبادر في ذهنك الآن؟
- تصغي الباحثة لاستجابات المشاركين وترصد مظاهر الاستجابة الانفعالية بالتحديد.
- في الأخير تشرح الباحثة أن في مثل هذه المواقف تظهر كفاءة الفرد الذاتية، أو لنقل؛ معتقدات الفرد حول كفاءته الذاتية.
- تشير الباحثة إلى أن هذا الموقف المتخيل جاء على هيئة مهمة على المشاركين القيام بها ومستويات إجادة المهمة في الغالب تحدها المشاعر التي تتولد نتيجة مواجهة الفرد لها.

- توضح الباحثة للمشاركين أن المهمة المطروحة تعكس لديهم صورتين مختلفتين من الإدراك؛ وتبدأ بشرح الصورتين من خلال طرح أسئلة يجيب المشاركون عليها؛
 - الصورة الأولى: أن يدرك الشخص المهمة على أنها مشكلة، هذا الإدراك حسب رأيكم ما نوع المشاعر التي تتولد عنه؟ كيف سيكون تأثيرها على أداء الفرد؟ بعد انقضاء المشكلة كيف ستكون طبيعة الخبرة التي خرج بها منها؟
 - الصورة الثانية: أن يدرك الفرد أن المهمة عبارة عن تحدٍ، ترى هذا النوع من الإدراك ما نوع المشاعر التي تتولد عنه؟ كيف سيكون تأثيرها على الشخص؟ ما طبيعة الخبرة التي سيخرج بها الفرد من هذا التحدي؟
- تحوصل الباحثة الفكرة التي تود الوصول إليها بكون إدراك الواحد منا للمهام التي عليه القيام بها على أنها مشاكل سيولد لديه بطبيعة الحال مشاعر من شاكلة الخوف والتوتر والقلق والتردد وانعدام الثقة، هذه المشاعر ستضخم من حجم المشكلة في نظره، وسينتج عنها سلوكيات كالانسحاب، والغياب، التحجج، وتضعف ثقته في نفسه بسبب تكرار مواقف كهذه.

أما إن أدرك المهمة على أنها تحدٍ ستتولد لديه مشاعر أخرى كالحماس والتحدي والإقدام والثقة بالنفس، هذه المشاعر ستجعله يبحث عن استراتيجيات للتفوق والاجتياز التحدي بنجاح، فيبحث عن نقاط القوة لديه والتي سيستخدمها في النجاح، فيؤمن بكفاءته وقدراته، ويطور مهاراته شيئاً فشيئاً، وهو ما يجعله يجيد المهمة بنسبة كبيرة، ويخرج من تلك التجربة بخبرة إيجابية تساهم في زيادة ثقته بنفسه.
- تعيد الباحثة طرح نفس الموقف وتطلب من المشاركين النظر للمهمة هذه المرة باعتبارها تحدٍ لقدراتهم التي يمتلكونها من الأساس، وأنها دون مستوى كفاءتهم.
- تثن الباحثة تفاعل المشاركين من جديد.
- تختم الباحثة الجلسة بتقديم الواجب الأسبوعي الأول والذي سيرسخ ما تم تقديمه خلال الجلسة مشيرة إلى ضرورة تطبيقه.

أنشطة الجلسة

نشاط 1:

المهمة.....

باعتبارها تحدٍ

باعتبارها مشكلة

الأداء

الواجب المنزلي رقم (3)

أستاذي، أستاذتي الكريمين:

انطلاقاً من المهمات التي تقوم بها يومياً، اختر أكثرها تحدياً لقدراتك، وحدد كيف ستتعامل معها.

قد قبلت التحدي، وسأتمكن من اجتيازها من خلال:

يبدو أن هذه المهمة تتحداني أنا شخصياً

الجلسة السابعة

المحور: تنمية الكفاءة الذاتية.

عنوان الجلسة: الملاحظة والافتداء.

أهداف الجلسة:

- الاستفادة من تطبيقات تفعيل المشاعر الإيجابية في تنمية مهارة الملاحظة والافتداء.

زمن الجلسة: 120 دقيقة.

الفنيات والمهارات المستخدمة: المناقشة والحوار، المحاضرة، التخيل، التعزيز، العصف الذهني، الاستبصار، عكس المشاعر، إعادة الصياغة، التلخيص، التفسير، التغذية الراجعة.

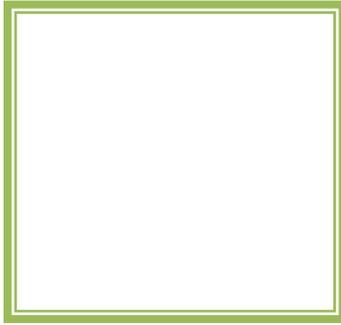
إجراءات الجلسة:

- تستقبل الباحثة المشاركين وترحب بهم.
- تطلب الباحثة من المشاركين تذكيرها بمضمون الجلسة السابقة، وتلخصها هي في شكل رسم توضيحي مبسط، تظهر فيه المهمة على شكل قرص مكتوب بداخله (التحدي) تحيطه دائرة تمثل القدرات والمهارات والإمكانيات والكفاءات الشخصية التي يمتلكها الفرد وسيوظفها من أجل اجتياز التحدي.
- تشير الباحثة إلى الرسم موضحة أن بعض المهمات تحتاج إلى أكثر من المهارات الشخصية التي يمتلكها الفرد من أجل أدائها، وتطلب من المشاركين اقتراح ما يمكن أن يساهم في إجابة المهمة حسب وجهة نظرهم وبالتالي زيادة كفاءة الفرد.
- تدون الباحثة تلك الاقتراحات تمييزاً لتفاعل المجموعة، وتضيف إليها اقتراحات أخرى.
- تشير الباحثة إلى أن الفرد باعتباره كائناً اجتماعياً عادة ما يلجأ إلى من يساعده ويقدم له النصيحة انطلاقاً من خبراته السابقة، وفي العادة لا يلجأ إلا إلى الأشخاص الذين يملك مشاعر إيجابية نحوهم، كمشاعر الاحترام والتقدير والاستلطف وحتى الصداقة...
- وتضيف؛ أن لكل نوع من المهمات أشخاص يعتبرهم كل منا أيقونات في إنجازها، وفي العادة نلجأ إلى الاستفادة من خبراتهم تلك عن طريق تقليدهم، وهم من نسميهم بالقدوات.
- تشير الباحثة إلى أن القدوة في العادة يجب أن تتوفر على شرطين رئيسيين؛ أولهما أنها تقدم لنا خبرات قيمة في مجال معين، وهذه الخبرات تكون في الأساس مطلبنا، وثانيهما؛ أننا نحمل مشاعر إيجابية تجاه تلك القدوة، كمشاعر الإعجاب، والتقدير، والاحترام... فلا يمكن أن يتخذ أحدنا قدوته شخصية لا يقدرها ولا يحترمها ولا يكن لها أي مشاعر إيجابية.
- تطرح الباحثة تساؤلاً على المجموعة في هذا النطاق:
 - ما الأمر الأساسي الذي يجعلنا نتعلم بسرعة عند تقليد قدواتنا؟
 - كيف نختار قدواتنا إذن؟
 - هل لديكم قدوات في مجال ما؟ الحياة، العمل، التعلم، تطوير الذات....
- تصغي الباحثة إلى إجابات المشاركين عن الأسئلة وتسجلها، ثم تلخص ما تم تقديمه من خلال رسم دائرة جديدة تحيط الدائرة الأولى حول القرص في الرسم السابقة وهي تضيف:
إذن؛ يمكننا الاستفادة من مشاعرنا الإيجابية التي تتطوي على التقدير والاحترام والانبهار والإعجاب بشخصيات معينة في حياتنا، من أجل تعلم مهارات جديدة وتطوير ذاتنا انطلاقاً من تقليد تجاربهم الناجحة، فإن أردنا تعلم شيء في الحياة كان اختيار قدوة لنا فيها وسيلة مناسبة لذلك.

أنشطة الجلسة

نشاط 1:

القدوة



مشاعري نحوها



الخبرات المكتسبة منها



طموحي أن أكون مثلها في



الواجب المنزلي رقم (5)

أستاذي، أستاذتي الكريمين:

في مجالات حياتك المختلفة حدد قدواتك وعدد مميزاتها بالنسبة لك، والطبيعة المشاعر التي تتولد لديك لمجرد أن تتخيل أنك قد تحقق ما حققته وأكثر، وما الذي تسعى أن تتعلمه منها.

..... هو قدوتي في مجال.....

أكن له كل مشاعر.....
أعتبر أنه مميز عن غيره في مجاله لكون.....
عندما أفكر أنني قد أصبح منه في يوم من الأيام أشعر.....
تعلمت منه.....
ولا أزال أسعى لتعلم.....

..... هو قدوتي في مجال عملي.....

أكن له كل مشاعر.....
أعتبر أنه مميز عن غيره في مجاله لكون.....
عندما أفكر أنني قد أصبح منه في يوم من الأيام أشعر.....
تعلمت منه.....
ولا أزال أسعى لتعلم.....

الجلسة الثامنة

المحور: تنمية الكفاءة الذاتية.

عنوان الجلسة: الإقناع الاجتماعي.

أهداف الجلسة:

- الاستفادة من تطبيقات تفعيل المشاعر الإيجابية في تعزيز دور الإقناع الاجتماعي.

زمن الجلسة: 120 دقيقة.

الفيئات والمهارات المستخدمة: المناقشة والحوار، المحاضرة، التخيل، التعزيز، العصف الذهني، الاستبصار، عكس المشاعر، إعادة الصياغة، التلخيص، التفسير، التغذية الراجعة.

إجراءات الجلسة:

- تستقبل الباحثة المشاركين وترحب بهم.
- تعيد الباحثة عرض الرسم التوضيحي السابق لفكرة المهمة والطبقات التي تحيطها والتي من شأنها الإسهام في إجادتها.
- تطرح الباحثة بعض الأسئلة مرتبطة بالفكرة السابقة:
 - هل تعتقدون أن مع توفر كفاءات الفرد الشخصية والخبرات الناجحة المتعلمة سينجح في أداء المهمة بشكل جيد؟
 - هل هناك ما يؤثر على قوة وجودة الأداء رغم توفر العنصرين السابقين؟
 - ما الذي تعتقدون أنه قد يجعل الفرد يفشل أو يبتعد عن محاولاته لأداء مهمات مختلفة؟
 - سأعيد طرح السؤال بشكل آخر؛ هل تعتقدون أن هناك وصفة سحرية تدعم سعي الفرد إلى تحقيق النجاح؟
- تعيد الباحثة طرح بصورة أقرب للمشاركين من خلال أخذ مثال عن الأنشطة التي يفضلونها بقولها:
 - لاعب كرة القدم مثلا؛ عندما يحاول بكل جهوده الوصول إلى مرمى الخصم، ويسدد الكثير من الكرات نحوه من أجل تسجيل هدف، ما الذي ينتظره من أجل وضع لمسته الأخيرة وتسجيل الهدف؟
- تدون الباحثة إجابات المشاركين على السبورة ثم تصنفها وصولا إلى الإجابات التي ستعتبرها مفتاحا لانطلاق الجلسة.
- توضح الباحثة فكرتها حول مفهوم الإقناع الاجتماعي وأهمية إحساس الفرد بالدعم من المحيطين به وتقديرهم لمجهوده من أجل التطور والتحسين وتحقيق أهدافه، فالتشجيع الذي يحصل عليه، والإيمان به، وتقدير جهوده يدفعه دوما للمواصلة وبذل جهد أكبر، ويزيد من قدرته على تحمل المشاق في سبيل تحقيق هدفه، في المقابل فإن إحساسه بعدم تقدير جهوده، أو وجوده في بيئة سلبية محبطة في الغالب يغذي لديه الشعور بعدم الجدارة وانعدام الكفاءة، ما ينعكس في سلوكيات انسحابية نتيجة تلاشي ثقته بنفسه تدريجيا.
- بعد تقديم فكرتها تطلب الباحثة من المشاركين تقديم اقتراحات تعزز فرص كل واحد منهم في الشعور بالدعم في مختلف محطات حياته، انطلاقا من تجارب سابقة، أو من خلال إدراكهم الشخصي لمفهوم الدعم والمؤازرة التي يرجون الحصول عليها.
- تدون الباحثة الأفكار التي اقترحتها المشاركون وتضيف عليها نقاطا جديدة، وتلخص فكرة الإقناع الاجتماعي بقولها:
"من بين المكاسب التي نسعى إليها جميعا في مختلف المجالات الشعور بأن هناك من يدعمنا ويشتمن جهودنا، ومن أجل ضمان أكبر درجة من الإشباع بهذا الإحساس يجدر بنا أن نسعى نحن إلى تحقيقه من خلال:"

- الابتعاد قدر الإمكان عن الأشخاص السلبيين، أو الذين نعلم أنهم يتقصدون التقليل من قيمتنا وليس دفعنا للتحسين من أنفسنا.
- البحث عن بيانات أكثر إيجابية من خلال التواصل مع أشخاص إيجابيين قدر الإمكان.
- أن نكون نحن أنفسنا إيجابيين داعمين لمن حولنا لكي يبادلونا نفس المشاعر .
- التعزيز الإيجابي للذات، من خلال عبارات التحفيز والمكافآت الرمزية والمادية للذات في حال الإحساس بأننا قمنا بإنجاز ما".
- بانتهاء حوصلة الفكرة تقوم الباحثة بإحاطة الدائرة الخاصة بالافتداء والملاحظة بدائرة جديدة تكتب بداخلها عبارة: البيئة الداعمة المحفزة على التقدم.
- تقترح الباحثة على المشاركين عرض فيديو قصير -الملحق رقم(01)- لتجربة يحكيها أحد العلماء الجزائريين بنفسه.
- بانتهاء الفيديو تطرح الباحثة عدة أسئلة للنقاش:
 - ما رأيكم في تجربة "بلفاسم حبة" ؟
 - هل تعتقد أن فكرته الأولى عن وظيفته التي كان يحلم بها فكرة فاشلة؟
 - ما الذي جعله يصبح ما هو عليه الآن إذن؟
- بعد الانتهاء من النقاش تقوم الباحثة بحوصلة الأفكار التي جات في الفيديو بقولها:

أحيانا نجد من بين من حولنا من يؤمن بنا أكثر مما نؤمن نحن بأنفسنا، أولئك الأشخاص فعلا من نحتاج أن نكون بقربهم، فهم يؤمنون بأن لدينا الأفضل لنقدمه، وبأننا نستحق أكثر مما نحلم به.
- تضيف الباحثة بأن هناك نقطة أخيرة في هذا الموضوع تجدر الإشارة إليها، وستتضح بعرض الفيديو الثاني -الملحق رقم(2)- الذي ستقوم بعرضه.
- بعد عرض الفيديو تفتح باب النقاش من خلال طرح عدد من الأسئلة:
 - في وجهة نظركم، كيف تقيمون ما كان يقوم به المعلم يوميا في المدرسة؟
 - تصرف المعلم واحد لكنه ترك انطباعين مختلفين تماما في نفوس من حوله، ظهر في شكل اتجاهين أحدهما سلبي نحوه (والمتمثل في اتجاه الأولياء في البداية)، والآخر إيجابي(تمثل في اتجاه تلاميذه)، ما الذي نستنبطه من ذلك؟
- تلخص الباحثة الفكرة التي أرادت الوصول إليها من الفيديو بقولها:

لا تعتقد أن نظرة بعضهم لما تقوم به على أنه لا قيمة له أو على أنه بلا جدوى هي الواقع، فهناك من يعتبرك قدوة له فقط لأنك تقوم بذلك العمل.
- تنتهي الباحثة على التفاعل مع موضوع الجلسة، ثم تقدم الواجب الخاص بها مشيرة إلى أهمية إنجازه.

الواجب المنزلي رقم (6)

أستاذي، أستاذتي الكريمين:

هذا الواجب مكون من قسمين، الأول عليك أن تحدد فيه الأشخاص الداعمين لك في الحياة عموماً، وفي عملك خصوصاً، أما الثاني فحاول أن تتذكر إن كنت قد مثلت دور القدوة لشخص أو أشخاص معينين في تعديل سلوك أو تعلم خبرة أو ترسيخ فكرة.

أكثر الأشخاص الداعمين لي في حياتي حقاً هم:

-(1
-(2
-(3
- (4
-(5

من الأشخاص الذين أخبروني أنهم تعلموا مني الكثير:

-(1.أخبرني أنني السبب في
-(2.أخبرني أنني السبب في
-(3.أخبرني أنني السبب في
- (4.أخبرني أنني السبب في
-(5.أخبرني أنني السبب في

الجلسة التاسعة

المحور : تنمية الكفاءة الذاتية.

عنوان الجلسة: الإثارة الفيزيولوجية الانفعالية.

أهداف الجلسة:

- الاستفادة من تطبيقات تفعيل المشاعر الإيجابية في تجاوز الإثارة الفيزيولوجية الانفعالية.

زمن الجلسة: 120 دقيقة.

الفنيات والمهارات المستخدمة: المناقشة والحوار، المحاضرة، التخيل، التعزيز، العصف الذهني، الاستبصار، عكس المشاعر، إعادة الصياغة، التلخيص، التفسير، التغذية الراجعة.

إجراءات الجلسة:

- تستقبل الباحثة المشاركين وترحب بهم.
- تعيد الباحثة عرض الرسم التوضيحي السابق لفكرة المهمة والطبقات التي تحيطها من شأنها الإسهام في إيجادتها.
- تطرح الباحثة بعض الأسئلة لإثارة النقاش:
 - من يملك إضافة على الرسم لاستكمال الثقة في الكفاءة الذاتية؟
 - لنقل أننا تمكنا من ضبط كل العناصر الأساسية في إيجاد المهام التي نكون بصدد إنجازها، هل تعتقدون أن هناك ظروف أو أحداث قد تفشل كل ما قمنا به في آخر لحظة؟
- تدون الباحثة إجابات المشاركين على السبورة ثم تصنفها وصولاً إلى الإجابات التي ستعتبرها مفتاحاً لانطلاق الجلسة.
- تشير الباحثة إلى أن السيطرة على المواقف وإنجاز المهام بكفاءة عالية يحتاج من الفرد أن يكون مسيطراً على حالته الانفعالية، وأمثلة تأثير الحالة الانفعالية على الأداء كثيرة، وتقدم مثالا بسيطا:
 - فعلى سبيل المثال، قد يقدم الأستاذ درس نموذجياً رائعاً لفوج ما، ويحدث أن يفشل في تقديمه بنفس المستوى لفوج آخر بسبب أن أحد التلاميذ قام بتصرف استغز به الأستاذ وأخرجه من حالة التحكم.
- ثم تطرح الباحثة أسئلة تحفز بها المشاركين على سرد نماذج من المواقف المشابهة:
 - هل حصل معكم شيء من هذا القبيل؟
 - هل حصل وأن كنتم على ثقة بما ستقدمونه لهذا اليوم، لكنكم تقاجأتم بحدث مفاجئ غير حالتكم الانفعالية تماماً ما أدى إلى أن يكون أدائكم أقل من المستوى؟
- تدون الباحثة المواقف التي يسردها المشاركون مركزة على إظهار شكل الاستثارة الانفعالية وسببها والنتيجة التي ترتبت عنها.
- تطلب الباحثة من كل واحد اقتراح وصفته الخاصة التي كان يلتزم بها في مثل هذه المواقف، وتبين مدى استفادته منها.
- تحفز الباحثة المشاركين جميعاً على المشاركة في حلول نموذجية حسب رأيهم للعودة إلى الحالة الانفعالية الطبيعية، أو تعديل المزاج، لضمان الأداء الجيد، انطلاقاً مما تدربوا عليه خلال الجلسات السابقة، أو من خلال تجاربهم.
- تسجل الباحثة حلول المشاركين على السبورة وتلخص ما تم تناوله بقولها:

قلنا سابقاً أن الحالة الانفعالية تؤثر فعلاً على الأداء، ونحن فعلاً خلال جلسات البرنامج نحاول السيطرة على المشاعر السلبية التي قد تؤثر على وعينا وتحد من إدراكنا لما حولنا من حلول أو إيجابيات، وتؤثر كذلك على أدائنا، وهو ما نقوم به من خلال التدريبات التي تمت برمجتها، لكن في الحقيقة هناك حالات انفعالية طارئة ربما تقوم بشل التفكير والأداء

معاً، وتسمح للانفعالات السلبية القوية بالتسرب والسيطرة علينا، كمشاعر القلق والخوف والغضب والتوتر والتردد والحزن، هنا يأتي دور تفعيلنا لمكاسب تدريبات استئارة المشاعر الإيجابية السابقة، من خلال:

- تعويد أنفسنا على النظر للموقف في إطاره العام وليس التركيز على المشكلة فقط، فقد تكون الحلول للخروج من المشكلة موجودة أمامنا وتركيزنا على المشكلة جعلنا لا ننتبه إلى وجودها، فكما قلنا سابقاً مشاعرنا السلبية تضيق من حدود إدراكاتنا لما حولنا.
- الانتباه إلى فكرة أن الموقف الصعب غير دائم، وبزواله قد نكتشف أنه لم يكن يستحق كل تلك المشاعر والانفعالات السلبية التي عشناها وأثرت على أدائنا ومردودنا.
- البحث عن المعنى الإيجابي في كل المواقف، حتى الصعبة منها، وذلك لإزالة الآثار المترتبة عن المشاعر السلبية التي تولدت لدينا، وكذلك من أجل إيجاد مخرج من أجل التنفيس الانفعالي.
- فلنتذكر أن في إمكاننا السيطرة على الانفعال السلبي من خلال تغيير النشاط تماماً، كالاتجاه نحو نشاط يحفز مشاعر إيجابية لدينا (الاسترخاء، الاستماع للقرآن الكريم، المشي...) وذلك من أجل توليد مشاعر الارتياح، الرضا، الاستمتاع... وبالتالي السيطرة على الآثار السلبية التي يمكن أن تترتب على حالة الاستئارة لدينا.

- تشير الباحثة إلى أن ما تقوله حالياً خلال الجلسة ليس كلاماً نظرياً، إنما هو متجسد في النشاطات التي يقومون بها عقب كل جلسة، والتي تهدف بشكل أساسي إلى الحد من سيطرة المشاعر السلبية على أفكارنا وسلوكياتنا وأنشطتنا المختلفة، وتحفيز المشاعر الإيجابية التي توسع فعلاً من تصوراتنا عن ذواتنا وبيئتنا، وتفتح أعيننا على إيجابيات كثيرة حولنا يمكننا استغلالها من أجل التطوير من أنفسنا.

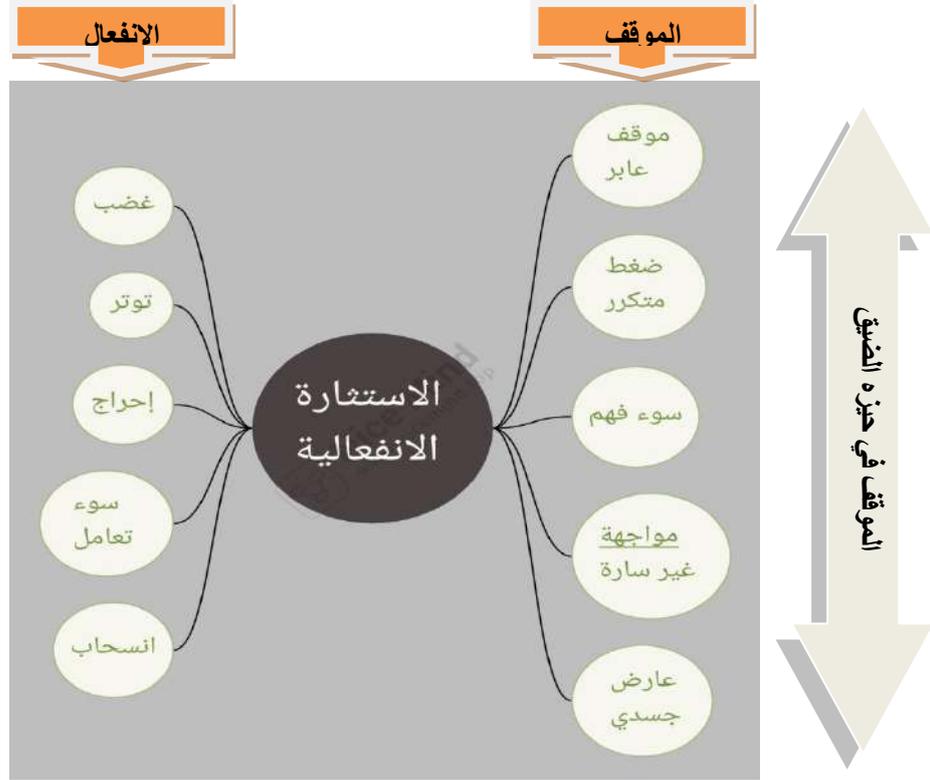
- تعود الباحثة للرسم السابق وتضع دائرة أخيرة حول دائرة الإقناع الاجتماعي، وتكتب بداخلها "تجاوز الاستئارة الانفعالية"، وتقول:

إن التزامنا بالأفكار التي تم طرحها حول هذا الموضوع، وجعلنا من التدريبات روتيناً في حياتنا، يضعنا في الطريق الصحيح للرفع من كفاءاتنا الذاتية.

- تختم الباحثة الجلسة بالاستماع لأنشغالات المشاركين، ثم تقدم الواجب المنزلي، وتشير أن الجلسة المقبلة سيتم خلالها مناقشة الواجبات المنزلية السابقة وتقييم ما تم تقديمه.

أنشطة الجلسة

نشاط 1:



نشاط 2:



الواجب المنزلي رقم (7)

أستاذي، أستاذتي الكريمين:

لابد أنك قد مرر خلال أداك لوظيفتك بمواقف صعبة أو مستفزة جعلتك تفقد السيطرة على نفسك، تذكر معنا تلك المواقف، وأخبرنا لو مررت بها حالياً كيف كنت ستتصرف؟

لو عاد بي الزمن إلى الوراء، أو لو تكرر الموقف معي كنت سأتصرف بشكل أكثر حكمة، من خلال:

من المواقف التي جعلتني أفقد أعصابي في العمل كان:

الجلسة العاشرة

المحور: تنمية الكفاءة الذاتية.

عنوان الجلسة: تغذية راجعة (التقييم التكويني الثاني).

أهداف الجلسة:

- تفعيل المشاركين لمشاعرهم الإيجابية.
- تقييم مدى استفادة المشاركين من الجلسات السابقة.
- تحديد مدى تطور مفهوم الكفاءة الذاتية لدى المشاركين.
- تقييم أداء المشاركين للواجبات المنزلية

زمن الجلسة: 120 دقيقة.

الفنيات والمهارات المستخدمة: المناقشة والحوار، العصف الذهني، الواجبات المنزلية، استمارة تقييم الجلسات.

إجراءات الجلسة:

- تستقبل الباحثة المشاركين وترحب بهم.
- تسأل الباحث المشاركين عن مدى تقبلهم لما تم تقديمه في الجلسات السابقة ومدى استعدادهم للمواصلة في البرنامج.
- تصغي الباحثة لانطباعات المشاركين وتدون ملاحظاتهم لأخذها بعين الاعتبار لاحقاً.
- تشرح الباحثة للمشاركين أن هذه الجلسة عبارة جلسة مناقشة للجلسات السابقة من خلال تقييم أدائهم على الواجبات المنزلية المستمرة والواجبات الأربعة الأخيرة.
- تنطلق أولى المناقشات بالواجبات المنزلية الثلاث الأولى ومدى المداومة عليها، ودرجة استفادتهم من تلك التدريبات في حياتهم فعلاً.
- تثمن الباحثة في كل مرة تجربة كل مشارك من خلال جائزة رمزية على أدائه للواجب، وكذا على شجاعته في التكلم عن تجربته، وذلك من أجل تحفيز البقية على المشاركة.
- تستأنف الباحثة الجلسة من خلال الانطلاق بمناقشة الواجبات المنزلية الخاصة بمحور تنمية الكفاءة الذاتية، واجبا واجبا، من خلال عرض ما قام به كل مشارك، مع التحفيز الدائم على تحديد مستويات الاستفادة من التدريب في الحياة.
- في النهاية تشكر الباحثة المشاركين على الالتزام بالتدريبات وحضور الجلسات، ثم تقدم لهم استمارة لتقييم مدى استفادتهم ورضاهم على تم تقديمه في جلسات المحور الثاني من البرنامج، وكذا تقديم اقتراحات للأخذ بها إن كانت متاحة ومناسبة.

الجلسة الحادية عشر

المحور: تنمية الأمل.

عنوان الجلسة: مهارة تحديد الأهداف

أهداف الجلسة:

- الاستفادة من تطبيقات تفعيل المشاعر الإيجابية في تنمية مهارة تحديد الأهداف.
- البناء على ما تم تحقيقه من نتائج في محور تنمية الكفاءة الذاتية.

زمن الجلسة: 120 دقيقة.

الفنيات والمهارات المستخدمة: المناقشة والحوار، المحاضرة، التخيل، التعزيز، العصف الذهني، الاستبصار، عكس المشاعر، إعادة الصياغة، التلخيص، التفسير، التغذية الراجعة.

إجراءات الجلسة:

- تستقبل الباحثة المشاركين وترحب بهم، وتشيد بالتزامهم في الجلسات.
- تشير الباحثة إلى أنها ستنتقل إلى محور جديد من محاور البرنامج، والمرتبط بأحد المفاهيم الإيجابية أيضا، وهو "الأمل".
- تحفز الباحثة تفاعل المشاركين من خلال طرح سؤال عام:
 - ما المقصود بالأمل حسب وجهة نظركم؟
- تصغي الباحثة إلى مشاركات أعضاء المجموعة، وتدون أقرب المشاركات للمفهوم العلمي للأمل.
- تقرأ الباحثة ما قامت بتدوينه على السبورة، ثم تضيف كتعليق: إذن فالأمل مرتبط دوما بوجود هدف.
- تشير الباحثة إلى أهمية الأهداف في توجيه الجهود والأداء وتقييم النتائج، من خلال شرح مبسط لأهمية أن يكون لكل نشاط هدف.
- توجه الباحثة تركيز المجموعة إلى فكرة جديدة متصلة بالموضوع وبمستويات الأمل لديهم في نفس الوقت، من خلال طرحها للسؤال التالي:
 - لو أعطت الوصاية كل واحد منكم السلطة في أن يلغي بعض القوانين والأنشطة والإجراءات المفروضة عليكم، ما الذي ستقومون بتغييره؟
- تتيح الباحثة الفرصة أمام المشاركين من أجل التعبير عن آرائهم، وتقديم اقتراحاتهم حول القوانين والاحداثيات الأنشطة التي يرون أنه لا جدوى منها، وتدون تلك الاقتراحات على السبورة.
- تعود الباحثة لطرح سؤال جديد مكمل لما سبقه على المجموعة:
 - ماذا لو أعطت الوصاية لكم السلطة على سن قوانين وبرمجة أنشطة وإدراج إجراءات ترونها ذات فائدة وتحقق رؤيتكم الشخصية حقا، ماذا تقترحون؟
- تدون الباحثة اقتراحات الأعضاء على السبورة الأخرى بلون مخالف، وهي تسأل في كل مرة عن الهدف من وراء كل اقتراح يقدمه أحدهم.
- تترك الباحثة الموضوع وتلفت انتباه المشاركين إلى شكل تعابير ووجوههم أثناء استجابتهم للسؤالين، ومدى الاختلاف بين ردات فعلهم وهم يعددون الإجراءات الموجودة حاليا والتي يرون أنها بلا فائدة أو أنها تعيق عملية التعلم (توحي بالاستهجان

والسخرية وعدم الرضا)، وبين تعابير وجوههم وهو يقترحون إجراءات جديدة تحقق رؤيتهم الشخصية (تعابير توحى بالحماسة والبهجة والثقة والرضا).

- تنوه الباحثة إلى أن القوانين والإجراءات والأنشطة التي تتبناها الوصاية تمثل في مجملها أهداف الوصاية، بينما القوانين والإجراءات والأنشطة التي اقترحوها هم تمثل أهدافهم هم، وأن مشاعر الفرد نحو أهدافه التي سطرها هو لذاته دوماً تكون إيجابية، لذلك يعتبر أن في مقدوره تحقيقها، وسيبذل الجهود في سبيل ذلك، كما يرى أنها قابلة للتحقق لأنه مهياً فعلاً لتحقيقها كونه يحمل نحوها مشاعر إيجابية، فحتى الجهد الذي سيبذله من أجل تحقيقها يرى أنها تستحقه، على خلاف ذلك عندما يعتبر الفرد أن هناك أهدافاً فرضت عليه، أو أن عليه تحقيق أهداف جهة أخرى، هنا قد يحس بأن الأمر فرض عليه وليس من اختياره، ما يجعله يحمل مشاعر سلبية نحو تلك الأهداف، وبالتالي قد يستصعبها أو يرى أن مجهوده المبذول من أجل تحقيقها غير مجد، هنا يبدأ أداؤه في التراجع.

- تصغي الباحثة إلى تعليقات أفراد المجموعة حول الطرح الذي قدمته قبل أن تنتقل إلى مناقشة ما تم تدوينه من أهداف.
- تعود الباحثة إلى السبورتين أين تم تدوين الأهداف الشخصية لأفراد المجموعة، وأهداف الوصاية التي لا تلقى استحساننا لديهم، تشير الباحثة إلى أنه في الأساس هنا نقاط تشابه بين ما كتب في الجهتين، لكن الصياغة هي التي تختلف، بينما في بعض الأحيان يتم اقتراح أهداف تحتاج بطبيعة الحال إلى أنشطة وإجراءات قد أبدى البعض اعتراضاً عليها، هنا تضيف الباحثة:

إن صياغة الفرد لأهدافه الشخصية سواء في حياتها عموماً أو في مجال عمله من البداية، يجعله يتقبل أهداف غيره، وهو ما ظهر خلال التجربة السابقة؛ فلو كان المدرس وضع أهدافه الشخصية في مجال عمله، ثم اطلع على الأهداف التي سطرتهها مؤسسة عمله فسيلاحظ نقاط اتفاق مثلما يلاحظ نقاط الاختلاف، لكن عدم تحديد الأهداف الشخصية مسبقاً يجعله يعتبر أن أهداف المؤسسة التي ينتسب إليها مفروضة عليه حتى وإن انقفت مع رؤيته فيحمل تجاهها شحنة سلبية تؤثر على مردوده.

- تشير الباحثة إلى نقطة أخرى مرتبطة بالمثال السابق، ذلك أن بعض الأفراد يحددون أهدافاً شخصية تسمح بيئة عملهم بتحقيقها، بمعنى أن بعض الأهداف الشخصية تكون متاحة من الأساس في بيئة العمل، وفي إمكان المدرس العمل على تحقيقها، وتحقيقها يدل على أن أهداف الوصاية العليا لا تتعارض مع الأهداف الشخصية للمدرس في كثير من الأحيان، أما ما تبقى من نقاط تختلف فيها توجهات المدرس عن توجهات المنظومة في رؤيتهما لمضمون العملية التعليمية التعليمية، وهي نقاط لن تكون عائناً أمام تحقيق كليهما للأهداف المسطرة لديه.

- تتيح الباحثة الفرصة للمناقشة وتقديم وجهات النظر الشخصية في الموضوع.

- تلخص الباحثة محتوى الجلسة بقولها:

أن مشاعرنا الإيجابية تتجه دوماً نحو الأهداف التي نضعها بأنفسنا، وتصبح قوة دافعة نحو تحقيقها، لذلك فتحديد الأهداف أمر مهم للغاية، من أجل توجيه الجهود نحو تحقيقها، ومجرد تحقيقنا لها يثير هو الآخر مشاعر إيجابية أقوى ويدعم ثقتنا في أنفسنا، لذلك وجب علينا اختيار أهدافنا بعناية، بما يتناسب مع ميولنا ورغباتنا، وكذا قدراتنا وإمكاناتنا المتاحة، وبما يؤمن لنا المتعة والرضا، على أن تكون أهدافاً واقعية وقابلة للتحقق.

أنشطة الجلسة

نشاط 1:

الهدف البديل فى نظرى

.....-
.....-
.....-

الأهداف المفروضة علىّ فى وظيفتى:

.....-
.....-
.....-

نشاط 2:

إعادة صياغة الأهداف المشتركة

.....-
.....-
.....-

الواجب المنزلي رقم (8)

أستاذي، أستاذتي الكريمين:

هذا الواجب مكون من قسمين، الأول عليك أن تحدد فيه أهدافك قصيرة المدى خلال هذا العام عموماً، أما الثاني فحاول أن تحدد فيها أهدافك التي سطرتها من أجل تحقيقها في عملك خلال هذا الموسم الدراسي.

بنهاية هذا العام، أمل أن أكون قد حققت:

-(1
-(2
-(3
- (4
-(5

كنت قد حددت أن أصل في نهاية الموسم الدراسي إلى تحقيق:

-(1
-(2
-(3
- (4
-(5

الجلسة الثانية عشر

المحور: تنمية الأمل.

عنوان الجلسة: تحفيز قوة الإرادة

أهداف الجلسة:

- الاستفادة من تطبيقات تفعيل المشاعر الإيجابية في تحفيز قوة الإرادة من أجل تحقيق الأهداف.
- البناء على ما تم تحقيقه من نتائج في محور تنمية الكفاءة الذاتية.

ز من الجلسة: 120 دقيقة.

الغنيات والمهارات المستخدمة: المناقشة والحوار، المحاضرة، التخيل، القصة، التعزيز، العصف الذهني، الاستبصار، عكس المشاعر، إعادة الصياغة، التلخيص، التفسير، التغذية الراجعة.

إجراءات الجلسة:

- تستقبل الباحثة المشاركين وترحب بهم، وتشيد بالتزامهم في الجلسات.
 - تذكر الباحثة المشاركين بموضوع الجلسة السابقة، وتطلب منهم المشاركة بما استفادوه منها.
 - تطرح الباحثة سؤالاً عاماً بهدف استنتاج موضوع الجلسة الحالية:
 - إن؛ ما الميزة الأساسية لتحديد الفرد لأهدافه؟
- وتطلب الباحثة من المجموعة الإجابة على السؤال من خلال استحضار الحالة الحقيقية لديهم عندما يقررون وضع هدف ما والعمل من أجل تحقيقه.
- تدون الباحثة على السبورة بخط واضح: "الدافع"، وهي تلخص إجابات المشاركين قائلة:
 - إن فتحديد الأهداف يحفز لدينا الدافع من أجل تحقيقه.
 - تقوم الباحثة بشرح الموضوع من خلال توضيح أن الأهداف الشخصية تتحدد انطلاقاً من ميولنا ورغباتنا وطموحاتنا، ومحاولاتنا لتجنب الفشل، وبالتالي تكون مشبعة بكل مشاعرنا الإيجابية، وهو ما يشكل لدينا الدافع القوي نحو تحقيقها، حتى أن الجهود الكبيرة التي نبذلها في سبيل تحقيقها تتسم بالذلة والمتعة، ذلك الدافع هو المحرك الأساسي نحو السعي من أجل تحقيق الهدف، لذلك فكلما كانت أهدافنا نابعة عن رغباتنا وميولنا وتلبي طموحاتنا كلما كان الدافع لدينا أقوى من أجل تحقيقها، ذلك الدافع الذي يمثل قوة إرادتنا.
 - تصغي الباحثة لإضافات المشاركين وتثني عليها.
 - تطلب الباحثة من أعضاء المجموعة تقديم قصص معاشة تشير إلى دور الإرادة القوية في تحقيق الأهداف، سواء تخصصهم أو تخص غيرهم، على أن تكون واقعية وتركت أثراً لديهم.
 - تشير الباحثة في آخر الحصة على المشاركين إلى ضرورة وضع أهدافهم وفق خطط واضحة وتسلسل منظم متدرج بشكل منطقي، مع الانتباه إلى أن تكون الأهداف تحقق طموحاتهم وتتفق مع ميولهم وقدراتهم لتأمين الدافع القوي للسعي من أجل تحقيقها.
 - تختم الباحثة الحصة بتقديم الواجب المنزلي الخاص بها.

أنشطة الجلسة

نشاط 1:

المشاعر المتولد عن ذلك

الدافع الذي يسثيره تحديد الهدف

الأهداف التي قمت بتحديددها

-
.....

-
.....

-
.....

-
.....

-
.....

-
.....

-
.....

-
.....

-
.....

الواجب المنزلي رقم (9)

أستاذي، أستاذتي الكريمين:

خلال هذا التدريب حاول التفكير جيدا واختيار أبرز أهدافك في الحياة، والدوافع التي تجعل تسعى من أجل تحقيقها دون تراجع.

ما يجعلني أو من بأنني سأنجح في تحقيقها أنني:

أبرز أهدافي في هذه الحياة:

الجلسة الثالثة عشر

المحور: تنمية الأمل.

عنوان الجلسة: تحفيز القدرة على خلق المسارات.

أهداف الجلسة:

- الاستفادة من تطبيقات تفعيل المشاعر الإيجابية في تحفيز القدرة على خلق مسارات جديدة.
- البناء على ما تم تحقيقه من نتائج في محور تنمية الكفاءة الذاتية.

زمن الجلسة: 120 دقيقة.

الغيات والمهارات المستخدمة: المناقشة والحوار، المحاضرة، التخيل، التعزيز، العصف الذهني، الاستبصار، عكس المشاعر، إعادة الصياغة، التلخيص، التفسير، التغذية الراجعة.

إجراءات الجلسة:

- تستقبل الباحثة المشاركين وترحب بهم، وتشيد بالتزامهم في الجلسات.
 - تذكر الباحثة المشاركين بموضوع الجلسة السابقة، وتطلب منهم المشاركة بما استفادوه منها.
 - تسأل الباحثة المشاركين سؤالين مهمين حول موضوع الأهداف:
 - هل تتوفر الهدف والدافع، يمكن للفرد تحقيق جميع أهدافه؟
 - هل كل الناجحين في الحياة تمكنوا من تحقيق أهدافهم بمجرد توفر الهدف والإرادة؟ ألم يكن هناك إخفاقات أثناء سعيهم لفعل ذلك؟
 - تصغي الباحثة إلى ردود المشاركين وتدون خلاصة الإجابات على السبورة:
 - إذن لا تتحقق كل الأهداف في الحياة.
 - مجرد توفر الهدف والدافع القوي لتحقيقه لا يجعله محققا مائة بالمائة.
 - تطرح الباحثة أسئلة حول أهداف المشاركين الشخصية ومدى تحقيقهم لها:
 - هل كان التدريس هو المهنة الأولى التي كنتم تأملون في الحصول عليها عندما كنتم لا تزالون طلبية؟
 - لو لم تكونوا مدرسين الآن، ما البديل الأنسب لكم؟
- تلخص الباحثة مناقشات المجموعة بقولها:

نحن نحدد في العادة أهدافنا ونشدد كل ما نمتلكه من إمكانيات في السعي من أجل تحقيقها، فإن اكتفينا بهذا قد نصاب بخيبة كبيرة إن لم نتمكن من تحقيق هدفنا لسبب أو لآخر، وقد نعود لنقطة البداية أين سنتزعزع ثقتنا بأنفسنا، وستعزز لدينا السلوكيات الانسحابية ونفقد معنى الحياة.

- تطرح الباحثة سؤالاً تحفيزياً:

- إذن ما الحل في هذه الحالة؟

- تدون الباحثة مشاركات المجموعة واقتراحات أعضائها على السبورة بعد أن تتم مناقشتها، ثم تلخصها بقولها:
إن؛ ولكي نكون إيجابيين أكثر علينا دوماً أن نضع في اعتبارنا العوائق التي قد تصادفنا في طريق تحقيق أهدافنا، ونضع دائماً خططا بديلة عن الخطة الرئيسية لكي لا تضيق جهودنا سدى.

وكذلك الأمر إن تعسر تماماً تحقيق هدفنا الرئيسي، علينا دائماً أن نحدد أهدافاً بديلة، أثناء تخطيطنا من أجل تحقيق الهدف الأول، ذلك أن الاكتفاء بهدف واحد قد يؤدي إلى انهيارنا إن لم يتحقق، وهذا الأمر نلاحظه لدى كثير من تلاميذنا

المجتهدين الذين يكون هدفهم الالتحاق بكلية الطب مثلاً، فإن صادف أن لم يحصلوا على علامات تؤهلهم لهذه الكلية يتوقف كل شيء عندهم، فنجد بعضهم قد جمد دراسته في الجامعة وقرر إعادة البكالوريا وفي الغالب لا يحقق هدفه حتى بعد الإعادة، هنا يبدأ في وضع هدف جديد لكنه يكون بذلك قد أضاع الكثير وعانى الكثير.

لذا فمن الجيد أن نمتلك رؤية واسعة لما يحيط بأهدافنا من متغيرات، فنخطط لها بشكل جيد، ونضع الخطط البديلة، والأهداف البديلة كذلك.

- تطلب الباحثة من أعضاء مشاركة بعض بتجاربهم في هذا النطاق، وما الذي تعلموه من تلك التجارب.
- تختتم الباحثة الجلسة بتقديم الواجب المنزلي الخاص بالجلسة، مذكرة بأن الجلسة القادمة خاصة بتقييم الواجبات وتقييم الجلسات.

أنشطة الجلسة

نشاط 1:

الهدف البديل له

-

.....

-

.....

-

.....

الهدف الأساسي

-

.....

-

.....

-

.....

الواجب المنزلي رقم (10)

أستاذي، أستاذتي الكريمين:
خلال هذا التدريب، حدد أهدافك الرئيسية، والأهداف البديلة لها.

وضعت لنفسي هدفا رئيسا يتمثل في هو:.....
وفي حال لم أتمكن من تحقيقه لسبب ما، فقد وضعت أهدافا بديلة سأسعى إلى تحقيقها حسب الترتيب التالي:
الهدف البديل الأول.....
الهدف البديل الثاني.....
الهدف البديل الثالث.....

وضعت لنفسي هدفا رئيسا يتمثل في هو:.....
وفي حال لم أتمكن من تحقيقه لسبب ما، فقد وضعت أهدافا بديلة سأسعى إلى تحقيقها حسب الترتيب التالي:
الهدف البديل الأول.....
الهدف البديل الثاني.....
الهدف البديل الثالث.....

وضعت لنفسي هدفا رئيسا يتمثل في هو:.....
وفي حال لم أتمكن من تحقيقه لسبب ما، فقد وضعت أهدافا بديلة سأسعى إلى تحقيقها حسب الترتيب التالي:
الهدف البديل الأول.....
الهدف البديل الثاني.....
الهدف البديل الثالث.....

الجلسة الرابعة عشر

المحور: تنمية الأمل.

عنوان الجلسة: تغذية راجعة (التقييم التكويني الثالث).

أهداف الجلسة:

- تفعيل المشاركين لمشاعرهم الإيجابية.
- تقييم مدى استفادة المشاركين من الجلسات السابقة.
- تحديد مدى تطور مفهوم الأمل لدى المشاركين.
- تقييم أداء المشاركين للواجبات المنزلية

زمن الجلسة: 120 دقيقة.

الفيئات والمهارات المستخدمة: المناقشة والحوار، العصف الذهني، الواجبات المنزلية، استمارة تقييم الجلسات.

إجراءات الجلسة:

- تستقبل الباحثة المشاركين وترحب بهم.
- تسأل الباحثة المشاركين عن مدى تقبلهم لما تم تقديمه في الجلسات السابقة ومدى استعدادهم للمواصلة في البرنامج.
- تصغي الباحثة لانطباعات المشاركين وتدون ملاحظاتهم لأخذها بعين الاعتبار لاحقاً.
- تشرح الباحثة للمشاركين أن هذه الجلسة عبارة جلسة مناقشة للجلسات السابقة من خلال تقييم أداءاتهم على الواجبات المنزلية المستمرة والواجبات الثلاث الأخيرة.
- تتطرق أولى المناقشات بالواجبات المنزلية الثلاث الأولى ومدى المداومة عليها، ودرجة استفادتهم من تلك التدريبات في حياتهم فعلاً.
- تثمن الباحثة في كل مرة تجربة كل مشارك من خلال جائزة رمزية على أدائه للواجب، وكذا على شجاعته في التكلم عن تجربته، وذلك من أجل تحفيز البقية على المشاركة.
- تستأنف الباحثة الجلسة من خلال الانطلاق بمناقشة الواجبات المنزلية الخاصة بمحور تنمية الأمل، واجبا واجبا، من خلال عرض ما قام به كل مشارك، مع التحفيز الدائم على تحديد مستويات الاستفادة من التدريب في الحياة.
- في النهاية تشكر الباحثة المشاركين على الالتزام بالتدريبات وحضور الجلسات، ثم تقدم لهم استمارة لتقييم مدى استفادتهم ورضاهم على تم تقديمه في جلسات المحور الثالث من البرنامج، وكذا تقديم اقتراحات للأخذ بها إن كانت متاحة ومناسبة.

الجلسة الخامسة عشر

المحور: تنمية التفاؤل.

عنوان الجلسة: التصالح مع الماضي.

أهداف الجلسة:

- الاستفادة من تطبيقات تفعيل المشاعر الإيجابية في تحقيق التصالح مع الماضي.
- البناء على ما تم تحقيقه من نتائج في محوري تنمية الأمل والكفاءة الذاتية.

زمن الجلسة: 120 دقيقة.

الفنيات والمهارات المستخدمة: المناقشة والحوار، المحاضرة، التخيل، التعزيز، العصف الذهني، الاستبصار، عكس المشاعر، إعادة الصياغة، التلخيص، التفسير، التغذية الراجعة.

إجراءات الجلسة:

- تستقبل الباحثة المشاركين وترحب بهم.
- تشير الباحثة إلى أن البرنامج قد دخل في محوله الرابع وما قبل الأخير، والذي سيستغرق أربع جلسات كسابقه.
- تطلب الباحثة من المشاركين تقديم وجهة نظرهم في ما تم تناوله في المحور السابق عن الأمل، وكيف تغيرت وجهة نظرهم عن الموضوع ومفهوم الأمل عموماً.
- تضيف الباحثة بان موضوع الأمل لطالما اتصل بموضوع آخر أوسع وأعم وهو التفاؤل.
- تطرح الباحثة سؤالاً عاماً لتحفيز النقاش:
 - ما مفهومكم عن التفاؤل؟
 - فيما يختلف في رأيكم التفاؤل عن الأمل؟
- تشير الباحثة إلى أن التفاؤل يتخطى مفهوم الأمل في كونه لا يركز على تحقيق أهداف أو انتهاج خطط يسير عليها في الحاضر من أجل تحقيق الأهداف مستقبلاً، فهو نظرة للأمور التي حدثت والتي تحدث، والتي ستحدث مستقبلاً بصورة إيجابية خالصة، وفي هذه الجلسة سيتم تناول جزء من هذا المفهوم.
- تطرح الباحثة سؤالاً مفاده:
 - لو افترضنا أن لدينا آلة زمن تسمح لكم بعودة إلى ثلاث محطات مختلفة في ماضيكم لتغيروها، ماذا ستكون تلك المحطات؟ وما الذي ستغيرونه فيها؟
- تفتح الباحثة مجال النقاش أمام الأعضاء من أجل مشاركة تجاربهم الماضية التي لو أتاحت لهم الفرصة لغيروا أحداثها.
- بانتهاء المشاركات تشير الباحثة إلى كون أن هناك تجارب سابقة لم تتل رضانا، ونحن نادمون عليها أو نتمنى لو غيرناها فهذا دليل على أننا لسنا راضين مائة بالمائة عن ماضينا إلى غاية اللحظة، ونحمل مشاعر سلبية نحو بعض محطاته، على الرغم من علمنا بأن تلك المشاعر السلبية لن تغير شيئاً، فالماضي قد انقضى ولا مجال لتغيير أحداثه.
- تنتقل الباحثة إلى طرح أسئلة متتالية:
 - هل تعتقدون أن المشاعر السلبية التي نحملها نحو جزء من ماضينا تؤثر على حاضرننا؟
 - هل تعتبرون أن الماضي أثر على معتقداتنا حول كفاءتنا وقدراتنا وإمكانية التحسين من أوضاعنا؟
 - ما الذي يمكن أن تبنيه تجاربنا المؤلمة السابقة في معتقداتنا حول حاضرننا ومستقبلنا؟
- تصغي الباحثة إلى إجابات المشاركين وتدوّن الإيجابية منها والسلبية.
- بعد انقضاء النقاش حول الأسئلة السابقة، تقوم الباحثة بطرح مجموعة من الأسئلة الأخرى عن الماضي:

- هل كل تجارب ماضينا مضيئة ومؤلمة؟
 - هل دامت تجاربنا المؤلمة إلى غاية اللحظة؟
 - كم تشكل نسبة التجارب المؤلمة في حياتنا؟
 - هل هناك محطات فرح وسعادة في ماضينا لا زلنا نشعر لمجرد تذكرها بالسعادة؟
- تصغي الباحثة لإجابات المشاركين وتسجل المشتركة بينهما والتي تحقق هدف الجلسة.
- تضيف الباحثة في نفس الإطار بقولها:
- إن فماضينا يتكون من تجارب مختلفة، بعضها حيادي لا نتذكر شكل مشاعرنا نحوها، وبعضها إيجابي إلى غاية الآن تسعدنا لحظات تذكرها وساهمت في تطور شخصياتنا، وبعضها الأخير تجارب مؤلمة.
- بالنسبة للتجارب المؤلمة التي مررنا بها هي الأخرى لا تخرج عن ثلاث حالات:
- تجارب مؤلمة استطعنا التغلب عليها والخروج منها بحمد الله سالمين، وهذا الأمر يشبه النجاة من الغرق فيفترض بنا حاليا أن نكون سعداء وراضين وممتنين للظروف التي جعلتنا نخرج منها بسلام.
 - وتجارب مؤلمة بعد خروجنا منها اكتشفنا أنها لم تكن تستحق كل ذلك القلق والتوتر والخوف أو اليأس، أو الألم الذي شعرنا به وقتها، بل ومن الممكن أن نكتشف أنها كانت تجارب لصالحنا بفضلها حصلنا على مكاسب جيدة أو تجنبنا مخاطر محتملة.
 - وتجارب مؤلمة كان لها أثر سلبي في حياتنا فعلا، كتجارب فقدان مثلا.
- ومع كل تصنيف لتلك التجارب التي يمكن أن نكون قد عشناها، تطلب الباحثة من كل واحد من المجموعة أن يقدم تجربته في كل حالة من خلال استحضار الموقف وسرده وسرد كيف كان شعره قبل وبعد انقضائه، وذلك بهدف توليد مشاعر إيجابية تجاه تلك التجارب في كل مرة.
- تركز الباحثة على التجارب المؤلمة الحادة كتجارب فقدان أو المرض وتحفز المشاركين على تحديد المغزى والحكمة من عيشهم لمثل هذه التجارب وذلك بهدف التصالح معها، وهذا من خلال تحفيز مشاعر الرضا بقضاء الله وقدره، والصبر واحتساب الأجر على الله عز وجل، وإدراك أن كل ما يحصل معنا لحكمة لا يعلمها إلا الله عز وجل، وترقب الفرج القريب.
- تلخص الباحثة ما تم تقديمه بأن الماضي كما يتضمن جوانب مؤلمة فهو يحوي محطات للفرح والسعادة لا يجب إنكارها أو تجاهلها، وحتى محطات الألم لها جانبها الإيجابي لو ركزنا فيها ونظرنا إليها بمنظور إيجابي، وطالما أن الماضي غير قابل للتغيير فالأفضل بالنسبة لنا أن نتصالح معه من خلال البحث عن الجانب الإيجابي فيه.

أنشطة الجلسة

نشاط 1:

بدلاً عن ذلك كنت اخترت:

-
.....

-
.....

-
.....

لو عاد بي الزمن لاخترت الوقوف عند:

-
.....

-
.....

-
.....

نشاط 2:

أحمل من الماضي ذكريات سعيدة مثل:

-
.....

-
.....

-
.....

-
.....

نشاط 3:

كيف تصالحت معها

-
.....

-
.....

-
.....

ذكريات مؤلمة من الماضي

-
.....

-
.....

-
.....

الواجب المنزلي رقم (11)

أستاذي، أستاذتي الكريمين:

خلال هذا التدريب، حاول العودة بذاكرتك إلى الماضي، تذكر محطات سعيدة من حياتك واسردها لنا، ومحطات مؤلمة محددة ما الذي تعلمته منها وما مدى استفادتك منها حاليا.

هناك الكثير من المحطات السعيدة في حياة والتي طورت من شخصيتي، أذكر منها:

أشعر بالامتنان لتلك التجارب لأنها علمتني:

عشت تجارب مؤلمة في الماضي، من بينها:

الجلسة السادسة عشر

المحور: تنمية التفاؤل.

عنوان الجلسة: تثمين الحاضر.

أهداف الجلسة:

- الاستفادة من تطبيقات تفعيل المشاعر الإيجابية في تحفيز النظرة الإيجابية للحاضر.
- البناء على ما تم تحقيقه من نتائج في محوري تنمية الأمل والكفاءة الذاتية.

زمن الجلسة: 120 دقيقة.

الفنيات والمهارات المستخدمة: المناقشة والحوار، المحاضرة، التعزيز، العصف الذهني، التنفيس الانفعالي، الاستبصار، عكس المشاعر، إعادة الصياغة، التلخيص، التفسير، التغذية الراجعة.

إجراءات الجلسة:

- تستقبل الباحثة المشاركين وترحب بهم.
- تطلب الباحثة من المشاركين تقديم وجهة نظرهم في ما تم تناوله في الجلسة السابقة عن التصالح مع الماضي، وتركز دوماً على أن الماضي بالنسبة لهم عبارة عن ذكريات عاطفية، ومن الأفضل أن تكون تلك عاطفة نحوه إيجابية بناءة لا سلبية مؤلمة.
- تطرح الباحثة سؤالاً عاماً تربط فيه بين محتوى الجلسة السابقة ومحتوى الجلسة الحالية:
 - ما السمة الخاصة التي تميز الماضي بأحداثه؟
- تسجل الباحثة إجابة محددة على السبورة وهي تضيف:

إذن المميز في الماضي كونه غير قابل للتغيير والاستثمار فيه، وبالتالي فكل ما يمكننا عمله بخصوصه هو الرضا به باعتباره قضاء من الله عز وجل، والاستفادة من الخبرات التي عشناها فيه في مواقف لاحقة.
- تواصل الباحثة كلامها بطرح سؤال جديد:
 - إذا كان الماضي غير قابل للتغيير والاستثمار فيه، ما الذي ظل أمام الإنسان لينحكم فيه ويغيره ويستثمر فيه؟
- تستقبل الباحثة إجابات المشاركين والتي ستكون في الغالب بأن الإنسان في وسعه التحكم في حاضره والاستثمار فيه.
- تسجل الباحثة الإجابة وهي تواصل طرح الأسئلة:
 - إذن ما المميز في الحاضر؟
 - كيف يمكننا التحكم في حاضرننا؟
 - كيف نستطيع أن نستثمر في الحاضر؟
- تسجل الباحثة إجابات المشاركين وهي تشرح:

الحاضر هو الوقت الراهن الذي نعيشه حالياً، وكوننا عشنا تجارب صعبة في الماضي من البديهي أن يجعلنا نفكر في أن يكون وضعنا الحالي أفضل، وبالتالي سنوجه جهودنا نحو استثمار ما لدينا من أجل ذلك.
- تطلب الباحثة من أفراد المجموعة أخذ ورقة وقلم والتعبير كتابة عن مشاعرهم الحقيقية نحو وضعكم الحالي وذلك لمنحهم وقتاً من أجل التفكير ثم الحكم، ثم تطلب منهم قراءة ما كتبوه.

- تعقب الباحثة على مشاركات الأعضاء بتوضيحها لكون الحكم على الحاضر يجب أن يستند إلى عدد من النقاط نذكر منها:

- حجم المكاسب التي يمتلكها الفرد حالياً.
- مستويات تحديد الأهداف وتحقيقها.
- مستويات التطوير من الذات.

- تنطلق الباحثة في شرح كل نقطة من خلال الحوار المناقشة مع الأعضاء:

- في النقطة الأولى تطلب الباحثة من المشاركين تحديد المكاسب التي لديهم الآن وتصنيفها إلى؛ مكاسب صحية(الصحة والخلو من الأمراض المزمنة، تجاوز مراحل مواقف مهددة للحياة....)، ومكاسب شخصية(النجاح في الدراسة، النجاح في الزواج، الأولاد....)، مكاسب اجتماعية(العلاقات العائلية، الأقارب، الأصدقاء، الجيران، المحيطين....)، ومكاسب مهنية(الحصول على وظيفة، الراتب، العلاقة مع المسؤولين، العلاقة مع الزملاء....).... وغيرها من المكاسب التي قد يذكرها كل مشارك...
● بالنسبة للنقطة الثانية فتحدد من خلال تقديم المشاركين لأهم الأهداف التي استطاعوا تحقيقها إلى غاية اللحظة، ومدى رضاهم عما حققوه.
- أما النقطة الثالثة فيحددها المشاركون من خلال تقديرهم لمدى استفادتهم من تجاربهم الشخصية السابقة وتجارب غيرهم، ومن خلال سعيهم الشخصي من أجل التطوير من أنفسهم والتحسين من مستويات أدائهم وإثراء مدركاتهم.

- تتيح الباحثة الفرصة للمشاركين من أجل تعبير عن المكاسب التي لديهم حالياً، وتحفز في كل مرة مشاعرهم الإيجابية من رضا وسعادة وفخر وامتنان وغيرها من المشاعر التي يمكن أن تكون قد غطت عليها تراكمات المشاعر السلبية الناتجة عن خبرات مؤلمة سابقة أو حالية.

- بانتهاء المشاركين لتحديدهم لمكاسبهم خلال الوقت الحالي تشير الباحثة إلى أن الحاضر يمثل الفرصة المناسبة للاستمتاع بتلك المكاسب، وكذا لاستثمارها من أجل تغيير الوضع الحالي الذي هم عليه إلى ما هو أفضل، معطية أمثلة بأن الصحة مكسب يمكننا الاستمتاع بها في الوقت الحالي واستغلالها في التقرب من الله أكثر، وفي تحقيق أهداف مختلفة كالسفر أو العمل بأكثر من وظيفة أو غيرها من الطموحات، كذلك العلاقات الاجتماعية الجيدة تؤمن الدعم النفسي اللازم والمشاركة الوجدانية في الظروف الصعبة، والعلاقات الجيدة في العمل تجعل مؤسسة العمل مكاناً مريحاً داعماً مساعداً على الإنجاز، كما أن العلاقات الطيبة مع الزملاء تجعلهم على استعداد دائم لتقديم النصح والمساعدة والدعم... وكلها أمور تمنح معنى إيجابياً للحاضر وفرصاً أكبر للتكيف والتطوير من الذات، بل وتكسبنا مناعة وتحصينا ضد الأزمات التي قد نمر بها.

- تشير الباحثة في هذا الإطار إلى أن الجلسات الثلاث الأولى لها أثر واضح على مسألة تقدير الحاضر من خلال البحث الدائم عن الجانب الإيجابي والاستثمار فيه، وتوسيع المدركات حول ما نمر به من صعاب لنركز على البحث عن المخرج منها بدل الانغماس في المشكل بكامل وجداننا ووعينا.

- تختم الباحثة الجلسة بشكر المشاركين على التجاوب، ثم تشرح المطلوب منهم في الواجب الجديد.

أنشطة الجلسة

نشاط 1:

مستويات تطوير الذات

مستوى تحقيق الأهداف

مكاسب الحاضر

-
.....

-
.....

-
.....

-
.....

-
.....

-
.....

-
.....

-
.....

-
.....

الواجب المنزلي رقم (11)

أستاذي، أستاذتي الكريمين:

خلال هذا التدريب، حاول تعداد مكاسبك الحالية، وكيف يمكن أن تكون داعمة لك في الأزمات التي قد تمر بها.

لقد ساعدتني هذه النعمة على تخطي:

من حسن حظي أن الله أنعم علي بـ:

لقد ساعدتني هذه النعمة على تخطي:

من حسن حظي أن الله أنعم علي بـ:

لقد ساعدتني هذه النعمة على تخطي:

من حسن حظي أن الله أنعم علي بـ:

الجلسة السابعة عشر

المحور: تنمية التفاؤل.

عنوان الجلسة: النظرة الإيجابية للمستقبل.

أهداف الجلسة:

- الاستفادة من تطبيقات تفعيل المشاعر الإيجابية في تحفيز النظرة الإيجابية للمستقبل.
- البناء على ما تم تحقيقه من نتائج في محوري تنمية الأمل والكفاءة الذاتية.

زمن الجلسة: 120 دقيقة.

الفنيات والمهارات المستخدمة: المناقشة والحوار، المحاضرة، التعزيز، العصف الذهني، الاستبصار، عكس المشاعر، إعادة الصياغة، التلخيص، التفسير، التغذية الراجعة.

إجراءات الجلسة:

- تستقبل الباحثة المشاركين وترحب بهم.
- تطلب الباحثة من المشاركين تذكيرها بمحتوى الجلسة السابقة وتقدير الأثر الذي تركته في نفوسهم، كل حسب وجهة نظرهم.
- تذكر الباحثة المشاركين أن الموضوع العام للمحور لا يزال التفاؤل، وتشير إلى أنه قد تم تناول الماضي ثم الحاضر في الجلستين السابقتين، فما الذي تبقى؟
- تسجل الباحثة موضوع الجلسة على السبورة بخط واضح؛ "المستقبل"، ثم تطرح سؤالاً عاماً:
 - بالنظر إلى ما تم تقديمه منذ بداية البرنامج إلى غاية اللحظة، ما الذي يرسم في مخيلتكم حول المستقبل بالنسبة لكم؟
 - على ماذا تستند نظرتكم هذه إلى المستقبل؟
 - هل تعتقدون أنها نظرة إيجابية أم مأساوية؟
- تدون الباحثة إجابات المشاركين على السبورة وتصنفها حسب طبيعتها وفقاً للسؤال الأخير، ثم تواصل طرح الأسئلة:
 - بالنسبة للمجموعة التي تنتظر إلى المستقبل نظرة مثالية إيجابية، إلى ماذا تستند نظرتكم هذه؟
 - هل تعتقدون أن المستقبل سيكون خالياً من الصعاب والمعاناة؟
 - إذن؛ كيف تعتقدون أنكم ستواجهون تلك الصعاب مستقبلاً؟
- تدون الباحثة إجابات المشاركين من المجموعة على السبورة، ثم تطرح نفس الأسئلة على المجموعة التي كانت نظرتها للمستقبل تتسم بالسلبية، وتدون إجاباتهم على السبورة الثانية.
- تحاول الباحثة مناقشة الإجابات مع كل المشاركين مع حذف الإجابات غير الواقعية في كل مرة للوصول إلى عدد محدد من الإجابات المستندة إلى المنطق والمعطيات الحالية.
- تناقش الباحثة الأسئلة الثلاث المطروحة بشكل عام مشيرة في كل مرة إلى أهمية الاتسام بالنظرة الإيجابية الواقعية وليست الخالية من المنطق، وتوضح:
 - في الحقيقة المستقبل عبارة عن أحداث مجهولة بالنسبة لنا، لا نعلم يقيناً إلى أين سيأخذنا، لكننا نحاول رسم خطوطه وشكله انطلاقاً من المعطيات التي لدينا في الحاضر، فإن كانت نظرتنا للحاضر إيجابية سينعكس ذلك على نظرتنا للمستقبل، والعكس صحيح، وبما أننا منذ بداية البرنامج نتدرب في كل مرة على أن نحفز المشاعر الإيجابية التي تعمل على توسيع مداركاتنا وتحسين أدائنا فإننا مؤهلون منذ البداية إلى

إيجاد المعنى الإيجابي للمواقف التي نمر بها مهما كانت طبيعتها، كما أننا نسعى إلى تطوير جوانب من شخصياتنا فهذا مؤشر على أننا نسير في الاتجاه الصحيح، وبالتالي تلقائياً تكون توقعاتنا لما هو قادم إيجابية، وإلا كنا سنتوقف عند هذا الحد.

● بالنسبة لفكرة أن المستقبل سيكون خالياً من الصعاب والمعاناة فهي فكرة غير صحيحة طبعاً، فالمستقبل كالماضي والحاضر يشتمل على مواقف تتراوح بين الروتينية والسعيدة والحزينة ونحن نعلم ذلك مسبقاً، لكن كما قلنا سابقاً؛ فتصالحنا مع الماضي وتأميننا لمكاسب الحاضر وكذا توسيع مداركنا حول إمكانياتنا والجوانب الإيجابية فيما حولنا يبني لدينا تصورات بأننا سنحسن التعامل مع تلك المواقف، وسنتجاوزها بنجاح، كما أن مرورنا بتجارب سابقة مشابهة رسخ لدينا فكرة أن الألم الذي تأتي به تلك المواقف لن يكون دائماً، وسينتهي ويأتي بعده فرح ثم ألم ثم فرح...

- بعد هذا الشرح تطلب الباحثة من المشاركين تحديد ما الذي يتوقعونه بخصوص حياتهم في المستقبل القريب، استناداً إلى معطيات واقعية، مع التركيز على كيفية تعاملهم في حالة كان توقعهم صائباً، وفي حالة لم يتحقق توقعهم.

- تصغي الباحثة لمشاركات الأعضاء مع فتح المجال للنقاش مع الزملاء.

- تشير الباحثة في الأخير إلى نقطتين هامتين تلخص بهما محتوى الجلسة:

● القلق من المستقبل لن يغيره، إنما ما يجعله أفضل هو الاستثمار في مكاسب الحاضر من أجل التخطيط للمستقبل، وتوقع الأفضل دوماً.

● الأزمات قد تحدث في أي وقت، وبدل القلق من حدوثها يفضل العمل على الاستفادة من خبرات الماضي، وتطوير مكاسب الحاضر لنكون مستعدين لمواجهة أي أزمة وتخطيها، مع الإيمان دوماً أن ما قد يحصل مقدر لنا، وأنه سيمضي كما مضى ما قبله.

- تتمن الباحثة استجابات المشاركين مما يشكل مؤشراً على نجاح الجلسات السابقة في بناء الوعي الإيجابي لدى أغلبهم، ثم تقدم الواجب المنزلي الخاص بالجلسة.

الواجب المنزلي رقم (12)

أستاذي، أستاذتي الكريمين:

هذا التدريب مكون من قسمين:

في البداية؛ حاول تقديم فكرة واضحة عن نظرتك لمستقبلك، وما الأمور التي تتطلع إلى حدوثها قريبا.
ثم؛ وضح كيف يمكنك التعامل مع الأزمات التي تواجهها مستقبلا.

أتطلع قريبا إلى:

أعتقد أن القادم سيكون:

أعتقد أن في إمكاني التعامل مع الأزمات المحتملة مستقبلا كوني:

الجلسة الثامنة عشر

المحور: تنمية الأمل.

عنوان الجلسة: تغذية راجعة (تقويم التكويني الرابع).

أهداف الجلسة:

- تفعيل المشاركين لمشاعرهم الإيجابية.
- تقييم مدى استفادة المشاركين من الجلسات السابقة.
- تحديد مدى تطور مفهوم التفاؤل لدى المشاركين.
- تقييم أداء المشاركين للواجبات المنزلية

زمن الجلسة: 120 دقيقة.

الفنيات والمهارات المستخدمة: المناقشة والحوار، العصف الذهني، الواجبات المنزلية، استمارة تقييم الجلسات.

إجراءات الجلسة:

- تستقبل الباحثة المشاركين وترحب بهم.
- تسأل الباحث المشاركين عن مدى رضاهم عما قدم سابقا، ثم تشير إلى أن البرنامج شارف على الانتهاء.
- تصغي الباحثة لانطباعات المشاركين وتدون ملاحظاتهم لأخذها بعين الاعتبار لاحقا.
- تشرح الباحثة للمشاركين أن هذه الجلسة عبارة جلسة مناقشة للجلسات السابقة من خلال تقييم أداءاتهم على الواجبات المنزلية المستمرة والواجبات الثلاث الأخيرة.
- تنطلق أولى المناقشات بالواجبات المنزلية الثلاث الأولى ومدى المداومة عليها، ودرجة استفادتهم من تلك التدريبات في حياتهم فعلا، وفي تطوير مستوى التفاؤل لديهم.
- تثنم الباحثة في كل مرة تجربة كل مشارك من خلال جائزة رمزية على أدائه للواجب، وعلى عرضه لتجربته ليستفيد منها الجميع.
- تستأنف الباحثة الجلسة من خلال الانطلاق بمناقشة الواجبات المنزلية الخاصة بمحور تنمية التفاؤل، واجبا واجبا، من خلال عرض ما قام به كل مشارك، مع التحفيز الدائم على تحديد مستويات الاستفادة من التدريب في الحياة.
- في النهاية تشكر الباحثة المشاركين على الالتزام بالتدريبات وحضور الجلسات، ثم تقدم لهم استمارة لتقييم مدى استفادتهم ورضاهم على تم تقديمه في جلسات المحور الرابع من البرنامج، وكذا تقديم اقتراحات للأخذ بها إن كانت متاحة ومناسبة.

الجلسة التاسعة عشر

المحور: تنمية المرونة النفسية.

عنوان الجلسة: تفعيل دور المشاعر الإيجابية في توسيع مدركات الفرد وتحسين أدائه.

أهداف الجلسة:

- الاستفادة من تطبيقات تفعيل المشاعر الإيجابية في توسيع الوعي والأداء.
- البناء على ما تم تحقيقه من نتائج في المحاور السابقة.

زمن الجلسة: 120 دقيقة.

الفنيات والمهارات المستخدمة: المناقشة والحوار، المحاضرة، التعزيز، العصف الذهني، الاستبصار، عكس المشاعر، إعادة الصياغة، التلخيص، التفسير، التغذية الراجعة.

إجراءات الجلسة:

- تستقبل الباحثة المشاركين وترحب بهم.
- تقدم الباحثة حوصلة عما قدم خلال الجلسات السابقة، ثم تعرفهم بموضوع المحول الحالي وتشير إلى أنه آخر محاور البرنامج.
- تعرف الباحثة المشاركين على الهدف من جلسات المحور، من خلال طرحها لسؤال عام كالعادة:
 - بالنظر لما تم تقديمه سابقا؛ هل تعتقدون أن هناك جانبا إيجابيا للأزمات التي نمر بها؟
- تصغي الباحثة إلى إجابات المشاركين وتعقب عليها بقولها:

على الرغم من أننا جميعا لا نتمنى أن نعيش أزمات في حياتنا، إلا أنها تعتبر السبيل الوحيد لتعلم أساليب المواجهة، فالشخص الذي لا يواجه المواقف الصعبة في حياته ويلجأ إلى سلوكيات انسحابية كالهروب والعزلة والتغيب والرغبة في ترك العمل أو الابتعاد عن الناس... يعتبر شخصا فاشلا غير متكيف، وقد يصبح شيئا فشيئا مضطربا نفسيا، أما الأشخاص الذي مروا بأزمات مختلفة متفاوتة الدرجات نجد أنهم -رغم تراكمات المشاعر السلبية التي تتركها تلك الأزمات- ذوو شخصيات قوية وخبرات متنوعة، وكأنهم اكتسبوا مناعة نفسية ضد الصدمات، ونحن نصف شخصية هؤلاء الأشخاص بصفة: "المرونة".
- تشير الباحثة إلى أن المحور الحالي هدفه الرفع من مستوى مرونتهم النفسية التي تم توضيح مفهومها، كما تشير إلى أن القسم الكبير من هدف المحور تم تناولها في المحاول الأربعة السابقة، وما سيتم تناوله خلال الجلستين التاليتين هدفه التأكد من تحقق خاصيتين مهمتين لدى الشخص المرن.
- تعرض الباحثة نماذج من الأزمات التي يمكن أن يتعرض إليها الإنسان وتطلب في كل مرة المشاركين تدوين الجانب الإيجابي في الموقف وكيف يمكن استغلاله:
 - الموقف الأول: شاب تخرج من كلية الهندسة تخصص ميكانيك، حاول التقديم للعمل في عدد من الشركات لكنه فشل في الحصول على وظيفة، ظل عاطلا عن العمل إلى أن أخبره شقيقه أن له صديقا لديه مرآب لتصليح السيارات إن كان يرغب في العمل حقا فليعمل لديه.
 - الموقف الثاني: فتاة عاملة بمؤسسة تربية تزوجت وفرض عليها زوجها ترك العمل فتركته، رزقت بولدين لكن شاء الله أن تفقد زوجها، فعادت للعيش في بيت والديها، لكنها الآن أصبحت مسؤولة عن طفلين لهما مستلزماتهما.

- الموقف الثالث: طالب في السنة الأولى ثانوي جذع مشترك علوم وتكنولوجيا، كان يرغب في مواصلة دراسته الجامعية في تخصص "بتروكيميا"، تعرض لحادث أفقده بصره، اضطر لإعادة السنة بسبب ظروف الحادث.
- الموقف الرابع: أستاذ مقبل على امتحان التثبيت، زاره مفتش المادة مرتين واعتبر أنه غير مؤهل للتدريس، قدم على إجازة مرضية طويلة بسبب إحباطه.
- فتاة كانت لها تجربة زواج فاشلة عانت فيها من العنف الأسري، بعدها أصبحت ترفض فكرة الزواج تماما، لكنها لا تمتلك مورد دخل خاص بها ولا لديها مستوى تعليمي يساعدها على الحصول على وظيفة.
- تطلب الباحثة من كل فرد من المجموعة اختيار موقفين على الأقل لتقديم الجانب الإيجابي في كل منهما من أجل استغلاله لإيجاد حلول متاحة.
- يقوم المشاركون بعرض وجهات نظرهم حول الموقف وعرض الحلول المتاحة التي يرونها أنسب من وجهة نظرهم.
- تثن الباحثة تفاعل المشاركين واستجابات الإيجابية للموقف، مشيرة إلى أن طريقة تفكيرهم تلك تؤكد على توسع مدركاتهم حول الموقف الصعبة ما انعكس في شكل أفكار تبحث عن الحلول بدل التركيز على المشكل.
- تختم الباحثة الجلسة بشكر المشاركين على التفاعل، وتقديم الواجب المنزلي.

الواجب المنزلي رقم (13)

أستاذي، أستاذتي الكريمين:

خلال هذا التدريب؛ حدد أبرز الأزمات التي مررت بها وكيف تعاملت معها وقتها، وكيف تعتقد أنك ستتعامل معها لو أنها حصلت معك الآن.

الأزمة الأولى(في الحياة):

في ذلك الوقت تعاملت معها

أما الآن، فأظن أنني كنت سأتعامل معها.....

الأزمة الثانية(في العمل):

في ذلك الوقت تعاملت معها

أما الآن، فأظن أنني كنت سأتعامل معها.....

الأزمة الثالث(في العمل):

في ذلك الوقت تعاملت معها

أما الآن، فأظن أنني كنت سأتعامل معها.....

الجلسة العشرون

المحور: تنمية المرونة النفسية.

عنوان الجلسة: ترسيخ معنى الحياة لدى الفرد.

أهداف الجلسة:

- الاستفادة من تطبيقات تفعيل المشاعر الإيجابية في ترسيخ معنى الحياة لدى المشاركين.
- البناء على ما تم تحقيقه من نتائج في المحاور السابقة.

زمن الجلسة: 120 دقيقة.

الغيات والمهارات المستخدمة: المناقشة والحوار، المحاضرة، التعزيز، العصف الذهني، الاستبصار، عكس المشاعر، إعادة الصياغة، التلخيص، التفسير، التغذية الراجعة.

إجراءات الجلسة:

- تستقبل الباحثة المشاركين وترحب بهم.
- تقدم الباحثة حوصلة عما قدم خلال الجلسات السابقة، ثم تشير إلى أن مضمون الحصة يمثل الجزء الثاني من مفهوم المرونة.
- تقدم الباحثة هدف الجلسة من خلال طرحها سؤالاً عاماً:
 - هل تعتقدون أن الأحداث التي نمر بها في حياتنا هذه بلوها ومرها تحمل مغزى معيناً؟
- تصغي الباحثة لأراء المشاركين وتدونها على السبورة، ثم تضيف سؤالاً جديداً:
 - بالنسبة للأحداث الإيجابية ربما تمثل لنا الوجه الجميل للحياة، لكن ماذا عما نمر به من مواقف صعبة؛ هل تعتقدون أن لها مغزى كذلك؟
- تنثي الباحثة على تفاعل المشاركين، وتدون إجاباتهم على السبورة، خصوصاً الإجابات التي تحمل معانٍ إيجابية؛ اعتبار مصاعب الحياة امتحاناً من الله عز وجل لاختبار صبرنا ورضانا بالقضاء والقدر، أو اعتبار الأزمات دروساً نستفيد منها ونفيد بها غيرنا، أو أن الأزمات تكشف لنا معادن المحيطين بنا...
- تشير الباحثة إلى أن هذا المفهوم يطلق عليه معنى الحياة، وكون الإنسان يحمل ما يمر به خلال حياته بمعانٍ إيجابية حول الذات والبيئة، والمستقبل، هو بذلك إنسان قادر على التكيف والتطوير من نفسه، وقادر على الصمود أمام الأزمات طالما أنه يدرك أن هناك خيراً سيأتي من ورائها.
- تختبر الباحثة مفهوم معنى الحياة لدى أفراد المجموعة من خلال طلبها منهم تقديم معنى إيجابياً لكل مفهوم تقدمه لهم من المفاهيم التالية، مع تقديم تصور لذلك المعنى في شكل قصة من خيالهم:
 - الرسوب في الدراسة.
 - الفشل في مشروع.
 - الاضطرار إلى ترك العمل.
 - فقدان أحد الأقارب.
 - خيبة الأمل في صديق.
 - عدم الحصول الترقيّة المرتقبة.
- تعقب الباحثة على وجهات نظر المشاركين وتضمن المعان الإيجابية التي خرجوا بها من كل موقف.
- تشكر الباحثة المشاركين على التجاوب معها والتفاعل مع محتوى الجلسات، ثم تقوم بعرض الواجب المنزلي الأخير.

الواجب المنزلي رقم (14)

أستاذي، أستاذتي الكريمين:

لابد من أنك مررت خلال حياتك بمواقف صعبة رسخت في ذاكرتك، ورغم صعوبتها إلا أنك أدركت لاحقا أن لها مغزى إيجابي كان غائبا عنك.

خلال هذا التدريب؛ اذكر تلك المواقف، حدد المغزى الإيجابي منها.

الموقف:

.....
المغزى الإيجابي الذي وصلني منه.....
.....

الموقف:

.....
المغزى الإيجابي الذي وصلني منه.....
.....

موقف في العمل:

.....
المغزى الإيجابي الذي وصلني منه.....
.....

موقف في العمل:

.....
المغزى الإيجابي الذي وصلني منه.....
.....

الجلسة الحادية والعشرين

المحور: تنمية المرونة النفسية.

عنوان الجلسة: تغذية راجعة (التقييم التكويني الخامس)

أهداف الجلسة:

- تفعيل المشاركين لمشاعرهم الإيجابية.
- تقييم مدى استفادة المشاركين من الجلسات السابقة.
- تحديد مدى تطور مفهوم المرونة النفسية لدى المشاركين.
- تقييم أداء المشاركين للواجبات المنزلية

زمن الجلسة: 120 دقيقة.

الفنيات والمهارات المستخدمة: المناقشة والحوار، العصف الذهني، الواجبات المنزلية، التسجيلات الصوتية، استمارة تقييم الجلسات.

إجراءات الجلسة:

- تستقبل الباحثة المشاركين وترحب بهم.
- تسأل الباحث المشاركين عن مدى رضاهم عما قدم سابقاً، ثم تشير إلى أن البرنامج شارف على الانتهاء.
- تصغي الباحثة لانطباعات المشاركين وتدون ملاحظاتهم لأخذها بعين الاعتبار لاحقاً.
- تشرح الباحثة للمشاركين أن هذه الجلسة عبارة جلسة مناقشة للجلسات السابقة من خلال تقييم أداءاتهم على الواجبات المنزلية المستمرة والواجبين الثلاثة الأخيرين.
- تنطلق أولى المناقشات بالواجبات المنزلية الثلاث الأولى ومدى المداومة عليها، ودرجة استفادتهم من تلك التدريبات في حياتهم فعلاً، وفي تطوير مستوى المرونة لديهم.
- تثمن الباحثة في كل مرة تجربة كل مشارك من خلال جائزة رمزية على أدائه للواجب، وعلى عرضه لتجربته ليستفيد منها الجميع.
- تستأنف الباحثة الجلسة من خلال الانطلاق بمناقشة الواجبين المنزليين الخاصين بمحور تنمية المرونة، من خلال عرض ما قام به كل مشارك، مع التحفيز الدائم على تحديد مستويات الاستفادة من التدريب في الحياة.
- في النهاية تشكر الباحثة المشاركين على الالتزام بالتدريبات وحضور الجلسات، ثم تقدم لهم استمارة لتقييم مدى استفادتهم ورضاهم على تم تقديمه في جلسات المحور الخامس من البرنامج.
- تشير الباحثة إلى أن الجلسة القادمة هي الجلسة الختامية للبرنامج، وتشكرهم على المداومة على حضور الجلسات رغم انشغالات كل منهم.

الجلسة الثانية والعشرين

الجلسة الختامية.

عنوان الجلسة: مستوى رأس المال النفسي (التقييم الختامي)

أهداف الجلسة:

- اختتام البرنامج التدريبي.
- القياس البعدي لمستوى رأس المال النفسي لدى أفراد المجموعة التجريبية.
- شكر وعرفان للمشاركين على التزامهم بالبرنامج.

زمن الجلسة: 120 دقيقة.

فنيات الجلسة: المناقشة والحوار، التعزيز، التنفيس الانفعالي، الاستبصار، التغذية الراجعة.

إجراءات الجلسة:

- تستقبل الباحثة المشاركين وترحب بهم.
- تشكر الباحثة أفراد المجموعة على التزامهم بالبرنامج، ومشاركتهم الفعالة والإيجابية مع كل النشاطات المقدمة.
- تطلب الباحثة من المشاركين التعبير عن تجربتهم في البرنامج بكل حرية، محددين الإيجابيات والسلبيات التي رأوها خلال فترة التطبيق.
- تقدم الباحثة بعض الهدايا التحفيزية للمشاركين في شكل مفكرات وأقلام مميزة بهدف المداومة على أنشطة البرنامج إن أحسوا بأنها قدمت لهم فائدة ما.
- توزع الباحثة مقياس رأس المال النفسي وتطلب منهم إجابة على فقراته بكل حيادية وصدق.
- تختتم الباحثة الجلسة بشكر المشاركين كل باسمه على الخدمة التي قدموها لها خلال فترة تطبيق البرنامج التي قاربت الخمسة أشهر.

ملاحق البرنامج:

الملحق رقم (01):

الفيديو (1)

عنوان الفيديو: بلقاسم حبة: الباحث الجزائري صاحب 1500 براءة اختراع .DZ.

الرابط: <https://www.youtube.com/watch?v=DWG9MLPG9pk>

الناشر: Abdelhakim Bensifi.

تاريخ النشر: 2021/01/21

الجلسة المقدم فيها: الجلسة السابعة.

محتوى الفيديو:

في الفيديو يصف الباحث الجزائري؛ بلقاسم حبة تجربته الشخصية، أين كان يرى بأنه بمجرد على صوله على شهاديته الجامعية سيسعى إلى التوظيف كأستاذ جامعي، ولم يفكر في غير ذلك، إلى أن التقى شخصين خلال تحضير لرسالة الدكتوراه الخاصة به طلبا منه الانضمام إليهما في مشروعهما المتمثل في إنشاء شركة ناشئة للمواصلات، لكن قناعته بأن مهمته هي التدريس وهو هنا من أجل التعلم والعودة إلى الجزائر من أجل أن يصبح أستاذا، وبعد سنوات قليل اتصل بالشخصين ليكتشف أنهما باعا شركتهما بـ 100 مليون دولار..

يضيف الباحث: "لماذا أروي هذه؟ لأن هؤلاء الناس آمنوا بي أكثر مما كنت أو من بنفسي" .. وقد علق عن الأمر بأنه أسوأ ما قد يحصل أن يؤمن بك غيرك أكثر مما تؤمن أنت بنفسك.

الملحق رقم (02):

الفيديو (02)

عنوان الملحق: فيديو المعلم القدوة وأثره الإيجابي في سلوك تلاميذه.

الرابط: <https://www.youtube.com/watch?v=jkWLNyVSRAs>

الناشر: الأستاذة عطرة أحمد.

تاريخ النشر: 2020/10/21

الجلسة المقدم فيها: الجلسة السابعة.

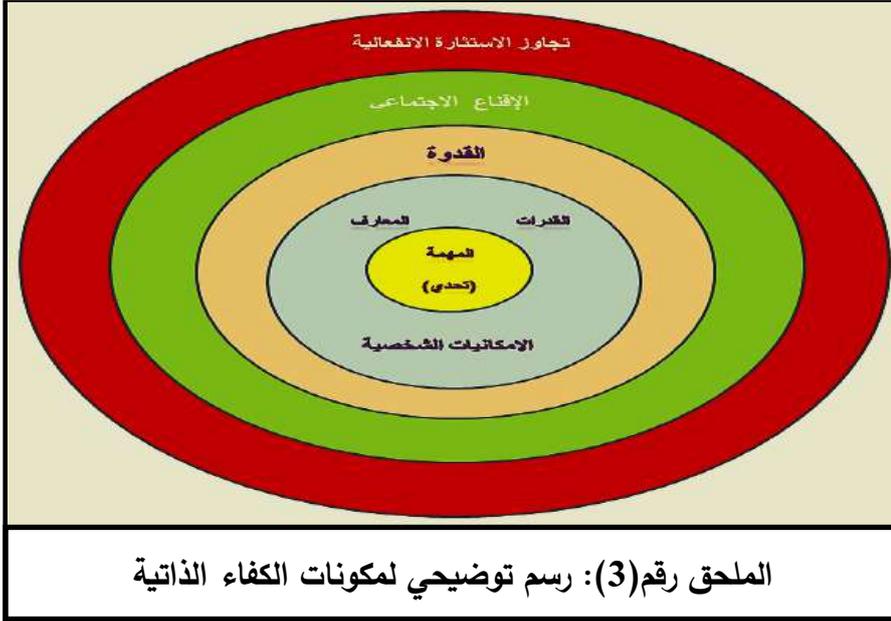
محتوى الفيديو:

محتوى الفيديو عن معلم يقوم بتدريس تلاميذه بأسلوب عادي، غير أنه يحضر والدته المصابة بمرض الألزهايمر معه للصف ويجلسها آخر القاعة لتبقى مقابله، ويهتم بكل ما يخصها أثناء فترات الراحة في المدرسة، هذا السلوك ساء أولياء التلاميذ الذي اشتكوا المعلم لمدير المدرسة وهددوا بأنهم سيبحثون عن مدرسة أخرى لتلاميذهم، المدير بدوره استدعى المعلم ليخبره بشكوى الأولياء ليتفاجأ بالمعلم يحضر إلى مكتبه مصطحبا والدته، على غفلة منه اكتشف أنها خرجت من المكتب فخرج يبحث معها في كل الصفوف كالمجنون، وقتها كان الأولياء قد حضروا لاصطحاب أبناءهم بانتهاء الدراسة، لكنهم وقفوا مذهولين وهو يرون أبناءهم يتركونهم ويهرعون إلى المعلم ليجثوا معه عن والدته في كل مكان، في الأخير اجتمع المدير مع الأولياء طلب ممن لا يوافق على تواجد المعلم والدته تسجل اسمه في ورقة، لكن الأولياء كانوا قد تأثروا بالموقف السابق ولم يتقدم أي منهم لتسجيل اسمه.

الملحق رقم(03):

عنوان الملحق: رسم توضيحي لمكونات الكفاء الذاتية.

الجلسة المقدم فيها: خلال الجلسات؛ السادسة، والسابعة، والثامنة.



الملحق رقم (4):

عنوان الملحق: استمارة تقييم خاصة بالجلسة التمهيدية:

التاريخ:

اسم المشترك:

* استمارة تقييم جلسة التعارف *

مستويات التقييم			معايير التقييم
بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة	
			1. أتقبل الجو العام الذي سنعمل فيه
			2. أعتقد أنني مقتنع بأداء المدربة خلال الجلسة
			3. أشعر بأنني سأنسجم مع المجموعة سريعا
			4. استوعبت محتوى البرنامج وأهدافه
			5. على استعداد للمشاركة في البرنامج إلى النهاية
			6. أتوقع أن مشاركتي في البرنامج ستفيدني

- أقترح أن:

.....

الملحق رقم (5):

عنوان الملحق: استمارة تقييم لمحور تفعيل المشاعر الإيجابية والاستثمار فيها

التاريخ:

اسم المشترك:

استمارة تقييم المحور الأول

مستويات التقييم			معايير التقييم
بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة	
			1. أصبحت لدي فكرة أوضح عن دور المشاعر في تحديد طريقة تفكيري وأدائي
			2. أدرك الآن أهمية الانتباه إلى مشاعري الإيجابية
			3. أصبحت مقتنعا بأن ممارسة نشاط أحبه سيؤثر إيجابا على أسلوب تفكيري وتعاملي
			4. أعتقد أنني سأداوم على هذه التدريبات لأحکم على أثرها بشكل جيد
			5. استفدت من الأنشطة التي قدمتها المدربة خلال الجلسات السابقة
			6. لا أزلت مقتنعا بمشاركتي في البرنامج التدريبي

- أقترح أن:

.....

الملحق رقم (6):

عنوان الملحق: تقييم مرحلي محور تنمية الكفاءة الذاتية.

التاريخ:

اسم المشترك:

* استمارة تقييم المحور الثاني *

مستويات التقييم			معايير التقييم
بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة	
			1. أدرك الآن أن الأثر الانفعالي الذي تتركه المهمات لدي يؤثر على جودة أدائي لها
			2. اقتنعت أن اختيار القدوة ومحاكاتها يحسن من أدائي
			3. جعلني البرنامج أنتبه فعلا إلى أهمية تواجدي في بيئة إيجابية تدعمني من أجل تحسين مستوى أدائي
			4. أصبحت مقتنعا أن علي إيجاد طرق لتصريف الشحنات الانفعالية القوية التي قد تقلل من مستويات أدائي
			5. أعتقد أن هذه الأنشطة كانت مفيدة لي في تحسين فكري عن كفاءتي الذاتية وإمكانية تطويرها
			6. لا أزلت مقتنعا بمشاركتي في البرنامج التدريبي

- أقترح أن:

الملحق رقم (7):

عنوان الملحق: استمارة تقييم لمحور تنمية الأمل.

التاريخ:

اسم المشترك:

* استمارة تقييم المحور الثالث *

مستويات التقييم			معايير التقييم
بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة	
			1. ساعدتني الجلسات على الانتباه إلى أهمية وضع أهدافي الشخصية والتخطيط من أجل تحقيقها
			2. أدرك فعلا أن وضع الأهداف يشعل الرغبة القوية في تحقيقها
			3. جعلني البرنامج أنتبه فعلا إلى أن أفضل طريقة لتجاوز ألم الإخفاق هي وضع خطط وأهداف بديلة مسبقا، والانتقال إليها مباشرة.
			4. أعتقد أن هذه الأنشطة كانت مفيدة لي في تعزيز الأمل لدي
			5. لا أزلت مقتنعا بمشاركتي في البرنامج التدريبي

- أقترح أن:

الملحق رقم(8):

عنوان الملحق: استمارة تقييم لمحور تنمية التفاؤل.

التاريخ:.....

اسم المشترك:.....

استمارة تقييم المحور الرابع

مستويات التقييم			معايير التقييم
درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	
			1. أدرك الآن أهمية التصالح مع الماضي واستفادة مع خبراته
			2. أعتقد أن التركيز على مكاسبى الحالية والاستثمار فيها يعطي معنى أفضل لحياتي.
			3. أدرك الآن أن المستقبل سيكون أفضل من أقل توقعاتي سوءا
			4. أعتقد أن هذه الأنشطة كانت مفيدة لي في تحسين مستوى التفاؤل عندي
			5. لا أزلت مقتنعا بمشاركة في البرنامج التدريبي

- أقتح أن:.....

.....

الملحق رقم(9):

عنوان الملحق: استمارة تقييم لمحور تنمية المرونة النفسية.

التاريخ:.....

اسم المشترك:.....

استمارة تقييم المحور الخامس

مستويات التقييم			معايير التقييم
درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	
			1. مشاعر الإيجابية ساهمت بشكل كبير في توسيع وعيي ومدركاتي وتطوير أدائي
			2. تجربتي مع المشاعر الإيجابية جعلتني أحسن أن لحياتي معنى أكثر إيجابية
			3. أعتقد أن هذه الأنشطة كانت مفيدة لي في تعزيز مستوى المرونة النفسية لدي
			4. تجربتي مع البرنامج الحالي كانت ناجحة

- أقتح أن:.....

.....

الملحق رقم (10):

عنوان الملحق: تقييم الباحثة لسير الجلسات

التاريخ: / /

توقيت انطلاق الجلسة:.....

الجلسة رقم:.....

المكان:.....

الغائبون:

-

-

-

-

ظروف سير الجلسة:

-

-

-

-

-

العوائق:

-

-

-

-

ملاحظات عامة واقتراحات:

-

-

-

-

التقييم العام للجلسة:

.....
.....
.....

.....انتهت الجلسة على الساعة:.....

الملحق رقم (03)

قائمة المختصين في الترجمة

الرقم	اللقب والاسم	التخصص	الدرجة العلمية	الوظيفة	المؤسسة
1	أحمد عبد الله مذكور	ترجمة	ماجستير	مترجم	بالهيئة العربية للاستثمار - مصر
2	أحمد أحمد عباس	لغويات وآداب	ماجستير	مترجم ومحاضر	مكتب فجر للترجمة المعتمدة، بالقاهرة
3	متعب حسين الشمال	ترجمة	ماجستير	مدرس مساعد	جامعة عين شمس
4	علي رمضان فاضل علي	لغات وترجمة	ليسانس	مترجم كتب ووثائق	دار نشر النافذة بالقاهرة
5	إيهاب عادل فوزي	أدب إنجليزي	ليسانس	مترجم	الهيئة المصرية العامة للكتاب

الملحق رقم (04)

قائمة المختصين في تحكيم صدق ترجمة مقياس رأس المال النفسي

الرقم	الاسم واللقب	التخصص	الدرجة العلمية	الجامعة
1	عاطف محمد العطيفي	علم النفس التربوي	أستاذ متفرغ	معهد الدراسات والبحوث التربوية - جامعة القاهرة
2	فالتينا وديع سلامة	علم نفس التربية الفنية	أستاذ	قسم علوم التربية الفنية - كلية التربية الفنية - جامعة حلوان
3	وائل محمد أحمد الجرساني	إدارة تربوية وعلم النفس	أستاذ مساعد	قسم التربية وعلم النفس - كلية التربية - جامعة الملك فيصل، السعودية.
4	مجدي أحمد محمد عبد الله	علم النفس التربوي	أستاذ مساعد	قسم علم النفس التربوي - كلية التربية - جامعة الاسكندرية
5	دعاء المدثر محمد حسان	علم النفس التربوي	أستاذ مساعد	قسم علم النفس التربوي - كلية التربية - جامعة جنوب الوادي
6	شيرين أحمد حسن	علم النفس التربوي	مدرس	قسم علم النفس التربوي - كلية التربية - جامعة قنا
7	عمرو محمد إسماعيل محمد	علم النفس التربوي	مدرس	قسم علم النفس التربوي - كلية التربية - جامعة دمياط
8	زينب عمر سيد محمد	علم النفس التربوي	مدرس	قسم علم النفس التربوي - كلية التربية - جامعة جنوب الوادي
9	نيفين نيروز وهيب هابيل	علم النفس التربوي	مدرس	قسم علم النفس التربوي - كلية التربية - جامعة الفيوم

الملحق رقم (05)

قائمة المختصين في تحكيم البرنامج التدريبي

الرقم	الاسم واللقب	التخصص	الدرجة العلمية	الجامعة/المؤسسة
1	عاطف محمد العطيبي	علم النفس التربوي	أستاذ متفرغ	معهد الدراسات والبحوث التربوية - جامعة القاهرة
2	وائل محمد أحمد الجرساني	إدارة تربوية وعلم النفس	أستاذ مساعد	قسم التربية وعلم النفس - كلية التربية - جامعة الملك فيصل، السعودية.
3	مجدي أحمد محمد عبد الله	علم النفس التربوي	أستاذ مساعد	قسم علم النفس التربوي - كلية التربية - جامعة الاسكندرية
4	دعاء المدثر محمد حسان	علم النفس التربوي	أستاذ مساعد	قسم علم النفس التربوي - كلية التربية - جامعة جنوب الوادي
5	شيرين أحمد حسن	علم النفس التربوي	مدرس	قسم علم النفس التربوي - كلية التربية - جامعة قنا
6	عمرو محمد إسماعيل محمد	علم النفس التربوي	مدرس	قسم علم النفس التربوي - كلية التربية - جامعة دمياط
7	زينب عمر سيد محمد	علم النفس التربوي	مدرس	قسم علم النفس التربوي - كلية التربية - جامعة جنوب الوادي
8	نيفين نيروز وهيب هابيل	علم النفس التربوي	مدرس	قسم علم النفس التربوي - كلية التربية - جامعة الفيوم
9	حسنة علي الشريف	علم نفس عمل وتنظيم	ليسانس	مستشار رئيسي للتوجيه والإرشاد - مركز التوجيه والإرشاد - ورقلة
10	مسعود شبعوات	إرشاد وتوجيه	ماستر	مستشار رئيسي للتوجيه والإرشاد بثانوية مبارك الملي - ورقلة
11	نسيمة جزار	علم النفس العيادي	ماستر	مستشار رئيسي للتوجيه والإرشاد بثانوية مولود قاسم نايت بالقاسم - ورقلة

الملحق رقم (06)

استمارة آراء الخبراء المحكمين في صدق ترجمة فقرات مقياس رأس المال النفسي (خبراء الترجمة إلى العربية)
"رأس المال النفسي".

جامعة قاصدي مرباح
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية
استمارة آراء الخبراء المحكمين في صدق فقرات مقياس (خبراء الترجمة)
"رأس المال النفسي"

لقب واسم الأستاذ:.....
الوظيفة:.....
التخصص:.....
الدرجة العلمية:.....

استمارة خاصة بعملية تعريب مقياس رأس المال النفسي

الأستاذ الفاضل المحترم؛

في إطار استكمال متطلبات البحث العلمي تسعى الباحثة إلى ترجمة وتعريب مقياس "رأس المال النفسي" لأصحابه؛
ليتانس وزملائه (2007) ليناسب بيئة دراستها المعنونة بـ:

"فاعلية برنامج تدريبي قائم على نظرية المشاعر الإيجابية لفرديريكسون في تنمية الرأس المال النفسي لدى عينة من
أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة".

وعليه فقد تبنت التعريف الإجرائي لأصحاب المقياسالذي يعتبرون فيه رأس المال النفسي: "الحالة النفسية الإيجابية للتطور
النفسي للفرد وتتميز بـ: امتلاك الثقة للحمل وبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة (الكفاءة الذاتية)، العزو إيجابي
للنجاح في الوقت الراهن وفي المستقبل (التفاؤل)، المثابرة على الأهداف، وعند الضرورة؛ إعادة توجيه المسارات إلى الأهداف
من أجل تحقيق النجاح (الأمل)، الاستمرارية في التعافي وسرعة الارتداد عند مواجهة المشاكل والمحن، والوصول إلى ما أبعد
من ذلك لتحقيق النجاح(المرونة)" (Luthans et al, 2007: p 3).

وهو المقياس الأكثر استخداما في دراسات رأس المال النفسي، وقد ترجم لأكثر من لغة من قبل.
ويتكون المقياس من أربع وعشرين فقرة موزعة على أربعة أبعاد أساسية وهي:

- الكفاءة الذاتية **Self-efficacy** (06 فقرات): امتلاك الثقة لتولي وبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة،
- الأمل: **Hope** (06 فقرات): المثابرة على الأهداف، وعند الضرورة؛ إعادة توجيه المسارات إلى الأهداف من أجل تحقيق النجاح.
- التفاؤل: **Optimism** (06 فقرات): العزو إيجابي للنجاح في الوقت الراهن وفي المستقبل.
- المرونة النفسية: **Resilience** (06 فقرات): الاستمرارية في التعافي وسرعة الارتداد عند مواجهة المشاكل والمحن، والوصول إلى ما أبعد من ذلك لتحقيق النجاح.

ولتحقيق هذا الغرض تـرجو الباحثة منكم ترجمة المقياس من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية، مع الاحتفاظ بالمحتوى النفسي لها، وذلك اعتماداً على ما تتمتعون به من خبرة في اللغتين معا.

والباحثة لا يسعها إلا ان تقدم لكم جزيل شكرها وامتنانها .

1. التعليم:

PsyCapScale:

Below are statements that describe how you may think about yourself right now use the following scale to indicate your level of agreement or disagreement with each statement.

..... الترجمة العربية للتعليم:

.....

البدائل:

Strongly Disagree (01)	Disagree (02)	Somewhat Disagree (03)	Somewhat agree (04)	Agree (05)	Strongly agree (06)	البدائل
.....	الترجمة العربية

3. فقرات المقياس:

ت	الفقرات باللغة الانجليزية	الترجمة باللغة العربية
1	<i>I feel confident in analyzing a long-term problem to find a solution.</i>
2	<i>I feel confident contacting people outside the establishment to discuss problems.</i>
3	<i>Although Administrator assigns me an extra job which I never had done it, I still believe in my ability that I can do it.</i>
4	<i>I am confident in my performance that I can work under pressure and challenging circumstances.</i>
5	<i>I feel confident that I can accomplish my work goals.</i>
6	<i>If establishment transforms a new working system which is difficult to understand, I am still confident that I can learn new things from this system.</i>
7	<i>I'm optimistic about what will happen to me in the future as it pertains to work.</i>
8	<i>At work, I always find that every problem has a solution.</i>
9	<i>I believe that all the problems occurring at work always have a bright side.</i>
10	<i>If I have to face with bad situation, I believe that everything will change to be better.</i>
11	<i>I believe that success in the current work will occur in the future.</i>
12	<i>I always stuck with the problem and found that the problem cannot do anything.</i>
13	<i>At the present time, I am energetically pursuing</i>

	<i>my work goals.</i>	
14	<i>When I found that my performance appraisal was less than the expected goal, I am trying to find the ways to improve, and then start to do better.</i>
15	<i>Now, I feel that I am energetic to accomplish the work goal.</i>
16	<i>When I set goals and plan to work, I will be concentrated to achieve the goal.</i>
17	<i>I work as the goals set by the belief that "Where there is a will, there is a way"</i>
18	<i>I usually manage difficulties one way or another at work.</i>
19	<i>I usually take stressful things at work in stride.</i>
20	<i>Although my work is failed, I will try to make it success again.</i>
21	<i>Although too much responsibility at work makes me feel awkward, I can go through to work successfully.</i>
22	<i>I am undiscouraged and ready to face with difficulties at work.</i>
23	<i>I am undiscouraged and ready to face with difficulties at work.</i>
24	<i>When I faced with disappointment at work, "I fell but I could quickly get through".</i>

4. اقتراحات:

.....

.....

.....

.....

جزاكم الله خيرا..

الملحق رقم (07)

استمارة آراء الخبراء المحكمين في صدق ترجمة فقرات مقياس رأس المال النفسي (خبراء علم النفس وعلوم التربية).

"رأس المال النفسي"

جامعة قاصدي مرباح

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

استمارة آراء الخبراء المحكمين في صدق فقرات مقياس (علم النفس وعلوم التربية)

"رأس المال النفسي"

لقب واسم الأستاذ:.....
الوظيفة:.....
التخصص:.....
الدرجة العلمية:.....

استمارة خاصة بعملية تعريب مقياس رأس المال النفسي

الأستاذ الفاضل المحترم

في إطار متطلبات البحث العلمي تسعى الباحثة إلى ترجمة وتعريب مقياس "رأس المال النفسي" لأصحابه؛ ليثانس وزملائه (2007). ليناسب موضوع دراستها المعنونة بـ:

"فاعلية برنامج تدريبي قائم على نظرية المشاعر الإيجابية لفرديركسون في تنمية الرأس المال النفسي لدى عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة".

وعليه قد تبنت التعريف الإجرائي لأصحاب المقياس الذي يعتبرون فيه رأس المال النفسي: "الحالة النفسية الإيجابية للتطور النفسي للفرد وتتميز بـ: امتلاك الثقة للتحمل وبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة (الكفاءة الذاتية)، العزو إيجابي للنجاح في الوقت الراهن وفي المستقبل (التفاؤل)، المثابرة على الأهداف، وعند الضرورة؛ إعادة توجيه المسارات إلى الأهداف من أجل تحقيق النجاح (الأمل)، الاستمرارية في التعافي وسرعة الارتداد عند مواجهة المشاكل والمحن، والوصول إلى ما أبعد من ذلك لتحقيق النجاح (المرونة)" (Luthans et al, 2007: p 3).

وهو المقياس الأكثر استخداما في دراسات رأس المال النفسي، وقد ترجم لأكثر من لغة من قبل.

ويتكون المقياس من أربع وعشرين فقرة موزعة على أربعة أبعاد أساسية وهي:

- الكفاءة الذاتية: Self-efficacy (06 فقرات) امتلاك الثقة لتولي وبذل الجهد اللازم للنجاح في

المهام الصعبة، وتقاس في المقياس الحالي بالعبارات؛ (3-4-15-16-21-23).

- الأمل: Hope (06 فقرات): المثابرة على الأهداف، وعند الضرورة؛ إعادة توجيه المسارات إلى

الأهداف من أجل تحقيق النجاح، وتقاسه العبارات؛ (2-6-12-17-20-24).

- التفاؤل: Optimism (06 فقرات): العزو إيجابي للنجاح في الوقت الراهن وفي المستقبل، ويقاس بالعبارات؛ (1-9-11-14-18-19).

- المرونة النفسية: Resilience (06 فقرات): الاستمرارية في التعافي وسرعة الارتداد عند مواجهة المشاكل والمحن، والوصول إلى ما أبعد من ذلك لتحقيق النجاح، والعبارات التي تقيسها؛ (5-7-8-10-13-22).

ولتحقيق هذا الغرض ترجو الباحثة منكم ترجمة المقياس من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية، مع الاحتفاظ بالمحتوى النفسي لها، وذلك اعتماداً على ما تتمتعون به من خبرة في اللغتين معاً.

والباحثة لا يسعها إلا أن تقدم لكم جزيل شكرها وامتنانها .

1. التعليم:

PsyCapScale :Below are statements that describe how you may think about yourself right now use the following scale to indicate your level of agreement or disagreement with each statement.

الترجمة العربية للتعليم:

فيما يلي العبارات التي تصف كيف قد تفكر حول نفسك في الوقت الحالي؛ استخدم المقياس التالي للإشارة إلى مستوى موافقتك أو عدم موافقتك على كل عبارة.
رأي المحكم في الترجمة:.....

2. البدائل:

Strongly Disagree(01)	Disagree (02)	Somewhat Disagree(03)	Somewhat agree(04)	Agree (05)	Strongly agree(06)	البدائل
غير موافق بشدة(01)	غير موافق(02)	غير موافق إلى حد ما(03)	موافق إلى حد ما(04)	موافق(05)	موافق بشدة(06)	الترجمة العربية
.....	رأي المحكم في الترجمة

3. فقرات المقياس:

الأبعاد	الفقرات باللغة الانجليزية	الترجمة باللغة العربية	رأي المحكم في الترجمة
الكفاءة الذاتية Self-efficace	<i>I feel confident in analyzing a long-term problem to find a solution.</i>	أشعر بالثقة عند تحليل مشكلة طويلة الأمد وإيجاد حل لها.
	<i>I feel confident contacting people outside the establishment to discuss problems.</i>	أشعر بالثقة عند التواصل مع أشخاص خارج المؤسسة لمناقشة مشكلات ما.
	<i>Although Administrator assigns me an extra job which I never had done it, I still believe in my ability that I can do it.</i>	على الرغم من أن المسؤول يكلفني بعمل إضافي لم أقم به من قبل، إلا أنني لا زلت أو من بقدرتي على القيام به.
	<i>I am confident in my performance that I can work under pressure and challenging circumstances</i>	أثق في أدائي، ما يمكنني من العمل تحت الضغط وفي الظروف الصعبة.
	<i>I feel confident that I can accomplish my work goals.</i>	أشعر بالثقة في قدرتي على تحقيق أهداف في العمل.
	<i>If establishment transforms a new working system which is difficult to understand, I am still confident that I can learn new things from this system.</i>	إذا تحولت المؤسسة إلى العمل بنظام الجديد يصعب فهمه، فأنا ما زلت واثقاً من أنني أستطيع تعلم أمور جديدة من هذا النظام.
Optimism التفائل	<i>I'm optimistic about what will happen to me in the future as it pertains to work.</i>	أنا متفائل بشأن ما سيحصل معي مستقبلاً، بشأن عملي.

	<i>At work, I always find that every problem has a solution.</i>	في العمل؛ أجد دائمًا أن لكل مشكلة حل..
	<i>I believe that all the problems occurring at work always have a bright side.</i>	أؤمن أن جميع المشاكل التي تحدث في العمل لها دوماً جانب مشرق.
	<i>If I have to face with bad situation, I believe that everything will change to be better.</i>	إذا اضطررت إلى مواجهة وضع سيئ، أؤمن أن كل شيء سيتغير ليغدو أفضل.
	<i>I believe that success in the current work will occur in the future.</i>	أؤمن أن النجاح في عملي الحالي أمر سيتحقق مستقبلاً.
	<i>I always stuck with the problem and found that the problem cannot do anything.</i>	دائمًا أعلق في المشكلات، وأجد أنها غير قادرة على فعل شيء.
الأمل Hope	<i>At the present time, I am energetically pursuing my work goals.</i>	في الوقت الحالي، أتابع بحماس أهداف عملي.
	<i>I have several ways to accomplish the work goal.</i>	لدي طرق متعددة لتحقيق أهداف العمل.
	<i>When I found that my performance appraisal was less than the expected goal, I am trying to find the ways to improve, and then start to do better.</i>	إن وجدت أن مستوى أدائي دون مستوى تحقيق الهدف المنشود، سأظل أبحث عن طرق لتحسينه، والانطلاق بشكل أفضل.
	<i>Now, I feel that I am energetic to accomplish the work goal.</i>	حاليًا؛ أشعر بالحماس لتحقيق هدف العمل.
	<i>When I set goals and plan to work, I will be concentrated to achieve the goal.</i>	عندما أضع أهدافًا وخططًا للعمل، سأركز على تحقيقها.
	<i>I work as the goals set by the belief that "Where there is a will, there is a way"</i>	أعمل حسب أهداف محددة، انطلاقًا من الإيمان بمقولة: "أينما توجد إرادة، توجد طريقة".
		<i>I usually manage difficulties one way or another at work.</i>	عادة ما أتعامل مع صعوبات العمل بطريقة أو بأخرى.
المرونة النفسية Resilience	<i>I usually take stressful things at work in stride.</i>	عادة ما أتعامل مع الأمور المجهدة بخطى سريعة.
	<i>Although my work is failed, I will try to make it success again.</i>	على الرغم من أن عملي قد فشل، إلا أنني سأحاول أن أنجح مرة أخرى
	<i>Although too much responsibility at work makes me feel awkward, I can go through to work successfully.</i>	على الرغم من أن الكثير من المسؤوليات في العمل تجعلني أشعر بتقل الحمل، إلا أنني أستطيع المضي فيه بنجاح.
	<i>I am undiscouraged and ready to face with difficulties at work.</i>	أنا غير محبط، ومستعدٌ لمواجهة الصعوبات في العمل
	<i>When I faced with disappointment at work, "I fell but I could quickly get through" ..</i>	عندما واجهت خيبة أمل في عملي، سقطت، لكنني تجاوزتها بسرعة.

4. اقتراحات:

.....

.....

.....

.....

.....

جزاكم الله خيرا..

الملحق رقم(08):

استمارة تحكيم البرنامج التدريبي

جامعة قاصدي مرباح

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

استمارة تحكيم البرنامج التدريبي

"برنامج تدريبي قائم على نظرية المشاعر الإيجابية لفريدريكسون لتنمية رأس المال النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي "

لقب واسم الأستاذ:.....

الوظيفة:.....

التخصص:.....

الدرجة العلمية:.....

استمارة خاصة بتحكيم البرنامج التدريبي

في إطار متطلبات البحث العلمي تسعى الباحثة إلى بناء برنامج تدريبي قائم على نظرية المشاعر الإيجابية لفريدريكسون لتنمية رأس المال النفسي، لدى أساتذة التعليم الثانوي، وذلك في إطار استكمال أطروحة الدكتوراه في علم النفس التربوي، المعنونة بـ:

"فاعلية برنامج تدريبي قائم على نظرية المشاعر الإيجابية لفريدريكسون في تنمية الرأس المال النفسي لدى عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة".

أولاً؛ البرنامج التدريبي:

هو مجموعة من الأنشطة الإجرائية المنظمة والمخطط لها والمقدمة في شكل جلسات، محكمة من قبل مختصين في مجال علم النفس وعلوم التربية، أعدتها الطالبة استناداً إلى افتراضات ومبادئ وأسس نظرية التوسع والبناء للمشاعر الإيجابية لصاحبها عالمة النفس؛ بربرا فريدريكسون (Fredrickson, B. L)، تهدف من خلالها إلى الرفع من مستويات رأس المال النفسي لدى عينة من أساتذة التعليم الثانوي العام والتكنولوجي بمدينة ورقلة.

ثانياً؛ المتغير المراد تنميته(رأس المال النفسي):

يقصد برأس المال النفسي: "الحالة النفسية الإيجابية للتطور النفسي للفرد وتتميز بـ: امتلاك الثقة للتحمل وبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة (الكفاءة الذاتية)، العزو إيجابي للنجاح في الوقت الراهن وفي المستقبل (التفاؤل)، المثابرة على الأهداف، وعند الضرورة؛ إعادة توجيه المسارات إلى الأهداف من أجل تحقيق النجاح (الأمل)، الاستمرارية في التعافي وسرعة الارتداد عند مواجهة المشاكل والمحن، والوصول إلى ما أبعد من ذلك لتحقيق النجاح(المرونة)" (Luthans et al, 2007: p 3).

وبذلك يكون رأس المال النفسي مكوناً من الأبعاد الأربعة التالية:

1. الكفاءة الذاتية Self-efficacy:

وتعني امتلاك الثقة لتولي وبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة، وتتكون من:

• إجادة المهمة (التجارب الناجحة):

وهي الطريق الأكثر فاعلية لخلق اعتقاد قوي بالكفاءة، فالنجاحات تبني إيماناً قوياً بكفاءة الشخص الذاتية، في حين أن الفشل المتلاحق ينقص الإحساس بالفاعلية الذاتية خاصة إذا أحدث هذا الفشل قبل أن يتكون الإحساس بالفاعلية بثبات وقوة.

(Bondura, 1994)

وتعد إجادة المهمة هو المدخل الأقوى لتطوير الثقة لأنه يستلزم معلومات مباشرة عن النجاح؛ أي المهارة في إتمام عمل ما، بمعنى القدرة على القيام بفعل الشيء، كما أنه ينبغي مع هذه القدرة أن تتوفر السرعة والإتقان بأقل جهد ممكن، بالإضافة إلى تعلم شيء ما سواء كان جسدياً أم عقلياً بسهولة ودقة ودرجة من السرعة والإتقان في الاقتصاد في الجهد المبذول؛ ونعني بالقدرة هنا امتلاك الحد الأدنى من متطلبات أداء تلك المهمة (ابن شريك، 2017: ص211).

• الخبرات البديلة:

والتي يستمدّها الأشخاص من النماذج الاجتماعية، فرؤية الفرد للآخرين الذين يشبهونه وهم ينجحون يرفع من اعتقاده بأنه يمتلك القدرات الكافية لإنجاز الأنشطة المتعلقة بالنجاح، وعكس ذلك فملاحظة الآخرين وهم يفشلون بالرغم من بذلهم لمزيد من الجهد يخفض من الحكم الذاتي للفاعلية و يثبط من الهمة.

إن تأثير النمذجة في إدراك فاعلية الذات مؤثر قوي خاصة عندما يدرك الشخص الملاحظ لتشابهه بينه وبين النموذج، فكلما كان التشابه كبيراً كانت نجاحات النموذج وإخفاقاته أكثر إقناعاً (Bondura, 1994).

• الإقناع اللفظي:

يشير هذا المصدر إلى عمليات التشجيع والدعم من الآخرين، الذين يمكنهم إقناع الأشخاص لفظياً بقدرتهم على النجاح، وقد يكون الإقناع اللفظي داخلياً حيث يأخذ صورة الحديث الإيجابي مع الذات (Bondura, 1997: P125).

• الإثارة الفسيولوجية الانفعالية:

وهي حالة نفسية تشترك بها عوامل بيئية وفسيولوجية، تؤثر على سلوك الفرد، وأي حالة إثارة سارة كانت أم غير سارة تصاحب السلوك مثار يستجيب لها كل كائن حي، وعندما تزيد درجة الاستثارة فلن يستطيع التركيز علي أداء المهام المكلف بها أو اختيار الكلمات بعناية، ولا الإصغاء لموضوع معين أو قراءة شيء معين (جاسم، 2018: ص3015).

2. الأمل: Hope:

وتعني المثابرة على الأهداف، وعند الضرورة؛ إعادة توجيه المسارات إلى الأهداف من أجل تحقيق النجاح، والمكون من:

• الأهداف:

وهي الموضوعات أو الخبرات أو النتائج التي نتخيلها في أذهاننا ونصبو للوصول إليها، وتكون عبارة عن رغبات نريد الوصول إليها، وقد تكون الرغبة مجرد إشباع معنوي نفسي؛ كالبحث عن السعادة أو معنى للحياة، أو الرغبة في إنجاز بعض الأعمال، أو الوصول إلى أهداف بعيدة المدى.

• قوة الإرادة:

وهي الدافع الذي يحرك الأهداف والأفكار التي يأمل الإنسان الوصول إليها، وهي عبارة عن الطاقة الذهنية التي يحررها الإنسان من أجل بلوغ أهدافه، ومخزون القرارات والاستعدادات التي تساعدنا على التحرك تجاه الهدف الذي نريد الوصول إليه.

• خلق المسارات:

عبارة عن السعة الذهنية Mental Capacity التي نستدعيها لإيجاد طريق أو أكثر للوصول إلى أهدافها، وتعني القدرة على إيجاد خطط بديلة للوصول إلى الهدف (ديغم، 2006: ص5).

3. التفاؤل: Optimism:

وتعني العزو إيجابي للنجاح في الوقت الراهن وفي المستقبل، والمكون من:

- التساهل مع الماضي:

وليس المقصود هنا إنكاره أو رفض مسؤولياته أو تحمل نتائجه، بل هي تقنية إعادة تأطير هدفها إعادة تحديد الموقف ومعرفة حقيقته، ومن ثمة تعديله.

- تقييم الحاضر:

والمقصود بها ترجمة الحدث الراهن أو الوضع المعاش وفق منظور إيجابي.

- البحث عن الفرص للمستقبل:

يشير هذا المكون إلى وصول الفرد إلى إجراء استباقي بشأن الفرص المتاحة مستقبلاً، مع مراعاة مستويات قدراته ومواطن ضعفه كذلك (Snyder et all, 1991: p286).

4. المرونة النفسية: Resilience:

وتعني الاستمرارية في التعافي وسرعة الارتداد عند مواجهة المشاكل والمحن، والوصول إلى ما أبعد من ذلك لتحقيق النجاح، والتي يمكن تسميتها من خلال:

- معايشة الفرد لخبرات الواسعة من المشاعر الإيجابية ما يؤدي إلى توسع دائرة الإدراك والأداء لدى الفرد اللذين يساهمان في بناء المرونة (Fredrickson & Joiner 2002).
- توفر معنى إيجابي للحياة يفسر الأحداث التي يعيشها الفرد السلبية منها الإيجابية (Fredrickson et al, 2004).

ثانياً؛ النظرية المعتمدة في بناء البرنامج (نظرية المشاعر الإيجابية):

قامت عالمة النفس باربرا فريديريكسون (Fredrickson, B. L.) بصياغة نموذج نظري جديد للوقوف على التأثيرات الفريدة للمشاعر الإيجابية بشكل أفضل، وأطلقت عليه؛ نظرية التوسيع والبناء للمشاعر الإيجابية (Fredrickson, 1998)، تنص هذه النظرية على أن بعض المشاعر الإيجابية المنفصلة كالفرح، والاهتمام، والرضا، والفخر، والحب وغيرها من المشاعر، على الرغم من تمايزها ظاهرياً، لا أنها تشترك جميعها في القدرة على توسيع ذخيرة النشاط والتفكير اللحظي للناس، وبناء مواردهم الشخصية الدائمة، بدءاً من الموارد المادية والفكرية انتهاء بالموارد النفسية والاجتماعية. إذن؛ فالسياق النموذجي للمشاعر الإيجابية حسب النظرية ليس موقفاً يهدد الحياة، وعلى هذا النحو تكون هناك حاجة إلى عملية تضيق ذخيرة التفكير والفعل اللحظية لدى الشخص لتعزيز الفعل السريع والحاسم. فبدلاً من ذلك كله، يبدو أن المشاعر الإيجابية المختلفة لها تأثير تكميلي؛ فهي توسع من ذخيرة التفكير والفعل اللحظي للناس، وتوسع مجموعة الأفكار والأفعال التي تتبادر إلى الذهن (Fredrickson & Branigan, 2004).

1. افتراضات النظرية:

- المشاعر الإيجابية توسع ذخيرة التفكير والفعل:

تقتضئ النظرية بأن المشاعر الإيجابية توسع ذخيرة التفكير والفعل اللحظيين للإنسان، مستتدة إلى تجارب أجراها إيزين (Isen, 1991) وزملاؤه الذين توصلوا إلى أن الأشخاص الذين يقعون تحت التأثير الإيجابي يظهرون أنماط تفكير غير اعتيادية بشكل ملحوظ جداً، فتظهر سمات التفكير المرن، والإبداع، والتكاملي، والمنفتح على المعرفة، والتفكير فعال.

• المشاعر الإيجابية تزيل آثار المشاعر السلبية العالقة:

الأدلة على فرضية التوسيع لها آثار واضحة على الاستراتيجيات التي يستخدمها الناس لتنظيم تجاربهم مع المشاعر السلبية، فإذا ضيق المشاعر السلبية من ذخيرة الإدراك والفعل اللحظية وسعت المشاعر الإيجابية تلك الذخيرة، وبالتالي تعمل المشاعر الإيجابية كعلاج فعال للآثار العالقة عن المشاعر السلبية، بمعنى آخر؛ قد تصحح المشاعر الإيجابية أو تلغي الآثار المتراكمة عن تجربة مشاعر السلبية، وقد أطلقت عالمة على هذه العملية فرضية الارتداد (Fredrickson & Levenson, 1998).

• تعزيز المرونة والرفاهية النفسي:

في هذه النقطة بالتحديد أثبتت البحوث أن الحفاظ على نظرة إيجابية وتجربة المشاعر الإيجابية في أوقات التوتر يحمي الرفاهية، وغالبًا ما يشار إلى أولئك الذين يعون هذا بشكل حدسي على أنهم مرنون (Folkman, 1997). فأولئك الذين يتمتعون بالمرونة بطبيعتهم يخبرون مشاعر أكثر إيجابية، ويميلون إلى أن يكونوا أكثر تفاؤلاً وحيوية، وهذه المشاعر الإيجابية تسهل لولباتصاعديايساعد علمقاومة الشدائد من خلال التأقلم الفعال. وقد أظهرت الأبحاث التي أجرتها عالمة أن المشاعر الإيجابية قد لا تشير فقط إلى وجود المرونة ولكنها تعمل على بنائها كمورد دائم يساعد في التكيف على المدى البعيد (Fredrickson, 2004). وبالمثل؛ يُعتقد أن تأثيرات المشاعر الإيجابية قد تتراكم بمرور الوقت، مما يغذي حالة الرفاهية النفسية. (Fredrickson & Losada; 2005).

• المشاعر الإيجابية تبني الموارد الشخصية:

يشير الافتراض السابق إلى أن المشاعر الإيجابية قد تعزز الفروق الفردية في المرونة، وتجدر الإشارة هنا إلى أن المرونة النفسية هي مورد شخصي دائم من بين موارد عديدة أخرى كالرفاهية النفسية، والسعادة وغيرها من الموارد. وتذهب نظرية التوسيع والبناء إلى افتراض أكثر جرأة من خلال التنبؤ بأن خبرات المشاعر الإيجابية قد تؤدي أيضًا بمرور الوقت إلى بناء المرونة النفسية وليس مجرد توسيعها، بمعنى أنه قد يصل توسيع المشاعر الإيجابية لنطاقات الانتباه والإدراك إلى الحد الذي تتيح فيه التفكير المرن والإبداعي، وبالمثل؛ تزيد موارد التأقلم الدائمة لدى الأفراد (Fredrickson & Joiner, 2002).

• الحفاظ على الصحة الجسدية:

تشير فريدريكسون (Fredrickson, B. L) إلى أن هناك أدلة على أن المشاعر الإيجابية قد لا تسهل الحالات النفسية المرغوبة فحسب، بل وتحمي البنية الجسدية من خلال آثارها التوسيعية والبنائية. على سبيل المثال؛ أولئك الذين خبروا مشاعر إيجابية بانتظام مع والديهم عندما كانوا أطفالاً، ومع شركائهم وهم بالغون، كانوا أقل عرضة بشكل ملحوظ من الآخرين لظهور أعراض جسدية غير سارة، أو لتشخيصهم بأمراض مزمنة، أو للإبلاغ عن حالات صحية سيئة في العموم (Ryff et al, 2001).

2. قائمة للمشاعر الإيجابية الرئيسية حسب النظرية:

قدم فريدريكسون (Fredrickson, B. L) رائدة الأبحاث النفسية المرتبطة بالمشاعر الإيجابية تصنيفاً دقيقاً للمشاعر الإيجابية الرئيسية التي تعتبر مظلة لباقي المشاعر.

• الفرح (السعادة ، التسلية ، النشوة):

ينشأ الفرح في المواقف الآمنة والمألوفة، والمرتبطة بالجهد المنخفض، وينظر للخبرة الفرح على أنها تؤدي إلى حالة يشار إليها باسم "التنشيط الحر"، والتي تمثل الاستعداد للانخراط الكامل في التجربة، ويولد الشعور بالفرح وما يقاربه من مشاعر الرغبة في

اللعبة، والذي قد يعوض لدى البالغين القراءة مثلاً أو استخدام الخيال أو القيام بأنشطة إبداعية أخرى، ويساعد اللعب المبهج في بناء المهارات الاجتماعية والانفعالية (Fredrickson, 1998).

• الاهتمام (الفضول، الإثارة، الإعجاب، التدفق):

يتولد الاهتمام في المواقف التي تقدم الحداثة والتغيير والشعور بإمكانية التحكم، ويشمل الاهتمام أيضاً الإحساس بأهمية الموضوع وضرورة الانتباه له وبذل الجهد من أجله، ويذكر أن الاهتمام يدفع إلى الاستكشاف وتطوير المعرفة والنمو الشخصي. (Fredrickson, 1998).

• القناعة (الهدوء والسكينة والراحة):

تنشأ القناعة في المواقف الآمنة التي تؤمن درجة عالية من اليقين ودرجة منخفضة من الجهد، وتقود القناعة الفرد إلى تذوق الظروف وتجربة إحساس "الوحدة" مع العالم، وتؤدي القناعة وما يشابهها من مشاعر إلى توسيع المدركات عن وجهات النظر الشخصية ووجهات نظر الآخرين (Fredrickson, 1998).

• 4.6. الحب (الحب الشريك، الحب الرفيق، حب الشخص الداعم):

تريفريدريكسون (Fredrickson, 1998) بأن الحب يدمج مشاعر الفرح والاهتمام والرضا بشكل أكثر تحديد، وترى أن الأبناء هم أنفسهم من يحفزون التجارب التي تولد هذه المشاعر الإيجابية، وتقود مشاعر الحب المختلفة الأشخاص إلى أن يكونوا أكثر مرحاً، وتنمي شخصياتهم، وتوسع نظرتهم لما حولهم.

المتعمن في قائمة المشاعر الإيجابية التي عرضتها عالمة سيلاحتها أنها لم تكف بتقديم عدد بسيط من المشاعر الإيجابية التي يخيبرها الإنسان خلال حياته والتي لا حصر ولا حد لها، بل ووضعت أساساً عملياً يساعد على الاستفادة منها في الدراسات العلمية أو في الحياة عموماً؛ من خلال تصنيفها لتلك المشاعر حسب الشكل الذي تأخذه، ليس هذا فحسب بل كانت في كل مرة تحدد طبيعة هذا الشعور وتعدد المواقف التي من شأنها أن تولده، زيادة على ذلك كله قدمت نماذج عن الموارد الشخصية والمشاعر الإيجابية التي يمكن أن تتولد لدى الفرد نتيجة تواتر خبرته لهذا الشعور، وهو طرح مناسب فعلاً لمن يأتي فيما بعد من الباحثين الراغبين في استغلال هذا التوجه من أجل تقديم دراسات جديدة عن الموضوع.

3. أساليب توليد المشاعر الإيجابية:

لخصها كل من (Fredrickson & Branigan, 2005) في:

- مشاهدة الأفلام أو البرامج التلفزيونية المسلية التي من شأنها أن تجعل الفرد يبتسم.
- ممارسة التأمل يوماً في نفس التوقيت إن أمكن، إلى أن يصبح إيقاعاً حياتياً.
- الكتابة عن الذكريات الإيجابية لأحداث الماضي، وتذكرها إلى الحد الذي تكتسبها فيه الواقعية فتتيح خبرة المشاعر الإيجابية من جديد.
- ممارسة الطقوس الدينية، وانخرط في أنشطة روحانية تتوافق مع معتقد الفرد أو قيمه، هذا الأمر يساعد على إيجاد المعنى في الأحداث السيئة.
- ممارسة الامتنان؛ من خلال الكتابة في مفكرة يومية عن خمسة أشياء يكون الفرد ممتناً لها كل صباح مثلاً.
- القيام ببناء المزيد من العلاقات الاجتماعية من خلال تواصل الفرد مع أشخاص يعرفهم من قبل، أو أشخاص يقصد التعرف عليهم.
- الخروج في نزهات في الطبيعة ومحاولة استمتاع قدر المستطاع بتفاصيلها (أصوات العصافير أو لون السماء وشكلها، رائحة العشب...)

- استشارة مختص من أجل تخطي العوائق العاطفية وتجربة المزيد من الإيجابية في الحياة اليومية.
- تحديد مواقف الحياة المجهدة والعمل على تحسينها، بهدف التخفيف من محفزات المشاعر السلبية.
- البحث عن الجانب الإيجابي في المواقف حتى إن بدا أن كل شيء يسير على ما غير يرام.
- المشاركة العاطفية مع الآخرين؛ من خلال مساعدتهم، أو منحهم الهدايا، أو عرض المساعدة عليهم، أو محهم حيزا من الاهتمام.
- الاهتمام بالذات؛ ممارسة أنشطة محببة وممتعة كالرسم أو المطالعة أو ممارسة الرياضة، أن الاعتناء بالشكل.

انطلاقا مما تم ذكره حول كل من؛ رأس المال النفسي، ونظرية المشاعر الإيجابية تقدم الباحث البرنامج التدريبي الخاص بدراستها، آملة منكم تقديم رأيكم فيه، وإضافة التعديلات التي ترونها مناسبة، وكذا اقترح ما يمكن أن يسهم في الزيادة احتمالية نجاحه.

والباحثة لا يسعها إلا ان تقدم لكم جزيل شكرها وامتنانها .

نموذج تحكيم الجلسة.

تقييم الجلسة رقم:

تعديلات واقتراحات	مدى مناسبة	جوانب التحكيم
		عنوان الجلسة
		أهداف الجلسة
		المدة الزمنية للجلسة
		الوسائل المستخدمة
		الفنيات والمهارات المستخدمة
		المحتوى
		الواجب المنزلي
		استمارة التقييم

تقييم الجلسة:

.....

.....

مدى استنادها لمبادئ وافتراضات نظرية المشاعر الإيجابية:

.....

.....

التعديلات والإضافات المقترحة:

.....

.....

.....

نموذج تحكيم المحور.

تقييم محور :

تعديلات واقتراحات	مدى مناسبته	جوانب التحكيم
		عنوان المحور
		أهداف المحور
		جلسات المحور
		عدد الجلسات
		المدة الزمنية
		الفنيات والمهارات المستخدمة
		المحتوى
		الواجبات المنزلية
		استمارات التقييم

تقييم المحور :

.....
.....
.....

مدى استناده لمبادئ وافتراضات نظرية المشاعر الإيجابية:

.....
.....
.....

التعديلات والإضافات المقترحة:

.....
.....
.....
.....

نموذج تحكيم البرنامج ككل.

تقييم البرنامج:

جوانب التحكيم	مدى مناسبته	تعديلات واقتراحات
عنوان البرنامج		
أهداف البرنامج		
ترتيب المحاور		
ترتيب جلسات البرنامج		
عدد الجلسات		
المدة الزمنية		
الفنيات والمهارات المستخدمة		
محتوى البرنامج		
الواجبات المنزلية		
استمارات التقييم		

تقييم البرنامج ككل:

.....

.....

.....

مدى استناده لمبادئ وافتراضات نظرية المشاعر الإيجابية:

.....

.....

.....

التعديلات والإضافات المقترحة:

.....

.....

.....

الملحق رقم(09): الخصائص السيكومترية لمقياس رأس المال النفسي.

أولاً: ثبات مقياس رأس المال النفسي Reliability:

1. معامل الثبات جاتمان

Reliability Statistics ^a			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	0.983
		N of Items	12 ^b
	Part 2	Value	0.984
		N of Items	12 ^c
Total N of Items			24
Correlation Between Forms			0.979
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		0.989
	Unequal Length		0.989
Guttman Split-Half Coefficient			0.989

a. المجموعة = خصائص سيكومترية

b. The items are: q1, q3, q5, q7, q9, q11, q13, q15, q17, q19, q21, q23.

c. The items are: q2, q4, q6, q8, q10, q12, q14, q16, q18, q20, q22, q24.

تقدير ثبات درجات البعد الأول باستخدام طريقة التجزئة النصفية Scale:

Reliability Statistics ^a			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	0.947
		N of Items	3 ^b
	Part 2	Value	0.939
		N of Items	3 ^c
Total N of Items			6
Correlation Between Forms			0.958
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		0.978
	Unequal Length		0.978
Guttman Split-Half Coefficient			0.978

a. المجموعة = خصائص سيكومترية

b. The items are: q3, q15, q21.

c. The items are: q4, q16, q23.

تقدير ثبات درجات البعد الثاني باستخدام طريقة التجزئة النصفية Scale:

Reliability Statistics ^a			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	0.924
		N of Items	3 ^b
	Part 2	Value	0.937
		N of Items	3 ^c
Total N of Items			6
Correlation Between Forms			0.949
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		0.974
	Unequal Length		0.974
Guttman Split-Half Coefficient			0.974

a. المجموعة = خصائص سيكومترية

b. The items are: q6, q17, q24.

c. The items are: q2, q12, q20.

تقدير ثبات درجات البعد الثالث باستخدام طريقة التجزئة النصفية Scale:

Reliability Statistics ^a			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	0.917
		N of Items	3 ^b
	Part 2	Value	0.927
		N of Items	3 ^c
Total N of Items			6
Correlation Between Forms			0.933
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		0.965
	Unequal Length		0.965
Guttman Split-Half Coefficient			0.965

a. المجموعة = خصائص سيكومترية

b. The items are: q1, q11, q18.

c. The items are: q9, q14, q19.

تقدير ثبات درجات البعد الرابع باستخدام طريقة التجزئة النصفية Scale:

Reliability Statistics^a

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	0.952
		N of Items	3 ^b
	Part 2	Value	0.893
		N of Items	3 ^c
	Total N of Items		6
Correlation Between Forms			0.934
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		0.966
	Unequal Length		0.966
Guttman Split-Half Coefficient			0.965

a. المجموعة = خصائص سيكومترية.

b. The items are: q7, q10, q22.

c. The items are: q5, q8, q13.

2. معامل الثبات ألفا كرونباخ:

تقدير ثبات درجات مقياس رأس المال النفسي باستخدام معادلة ألفا لكرونباخ Scale:

Reliability Statistics^a

Cronbach's Alpha	0.992	N of Items	24
------------------	-------	------------	----

a. المجموعة = خصائص سيكومترية.

Item-Total Statistics^a

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q1	76.28	1630.859	0.941	0.991
q2	76.32	1638.385	0.935	0.991
q3	76.50	1638.887	0.946	0.991
q4	76.28	1637.634	0.923	0.991
q5	76.38	1642.200	0.928	0.991
q6	76.42	1636.779	0.933	0.991
q7	76.58	1645.840	0.929	0.991
q8	76.60	1636.531	0.910	0.991
q9	76.14	1637.266	0.900	0.991
q10	76.62	1635.955	0.921	0.991
q11	76.20	1654.735	0.833	0.992
q12	76.42	1637.555	0.901	0.991
q13	76.32	1653.181	0.814	0.992
q14	76.24	1629.288	0.921	0.991
q15	76.26	1647.686	0.898	0.991
q16	76.32	1648.304	0.867	0.991
q17	76.48	1641.683	0.892	0.991
q18	76.38	1636.444	0.907	0.991
q19	76.64	1635.133	0.908	0.991
q20	76.54	1636.335	0.911	0.991
q21	76.40	1630.898	0.939	0.991
q22	76.66	1638.311	0.909	0.991
q23	76.52	1625.847	0.928	0.991
q24	76.52	1636.418	0.889	0.991

a. المجموعة = خصائص سيكومترية.

تقدير ثبات درجات البعد الأول باستخدام معادلة ألفا لكرونباخ Scale:

Reliability Statistics^a

Cronbach's Alpha	0.972	N of Items	6
------------------	-------	------------	---

a. المجموعة = خصائص سيكومترية.

Item-Total Statistics^a

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q3	16.92	82.442	0.888	0.989
q4	16.70	79.847	0.943	0.983
q15	16.68	82.344	0.907	0.987
q16	16.74	82.441	0.872	0.970
q21	16.82	78.783	0.947	0.983
q23	16.94	78.711	0.898	0.988

a. المجموعة = خصائص سيكومترية.

تقدير ثبات درجات البعد الثاني باستخدام معادلة ألفا لكرونباخ Scale:

Reliability Statistics^a

Cronbach's Alpha	N of Items
0.966	6

a. المجموعة = خصائص سيكومترية.

Item-Total Statistics^a

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q2	16.32	80.181	0.930	0.956
q6	16.42	80.249	0.913	0.958
q12	16.42	80.412	0.877	0.962
q17	16.48	81.561	0.859	0.963
q20	16.54	80.049	0.892	0.960
q24	16.52	79.642	0.881	0.961

a. المجموعة = خصائص سيكومترية.

تقدير ثبات درجات البعد الثالث باستخدام معادلة ألفا لكرونباخ Scale:

المجموعة = خصائص سيكومترية

Reliability Statistics^a

Cronbach's Alpha	N of Items
0.961	6

a. المجموعة = خصائص سيكومترية.

Item-Total Statistics^a

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q1	17.10	78.663	0.935	0.947
q9	16.96	80.284	0.880	0.953
q11	17.02	84.428	0.797	0.961
q14	17.06	78.629	0.901	0.951
q18	17.20	80.408	0.878	0.953
q19	17.46	80.621	0.862	0.955

a. المجموعة = خصائص سيكومترية.

تقدير ثبات درجات البعد الرابع باستخدام معادلة ألفا لكرونباخ Scale:

Reliability Statistics^a

Cronbach's Alpha	N of Items
0.961	6

a. المجموعة = خصائص سيكومترية.

Item-Total Statistics^a

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q5	15.92	75.422	0.919	0.950
q7	16.12	76.189	0.920	0.950
q8	16.14	74.368	0.892	0.952
q10	16.16	73.811	0.920	0.949
q13	15.86	79.633	0.725	0.970
q22	16.20	74.571	0.897	0.952

a. المجموعة = خصائص سيكومترية.

ثانياً: صدق مقياس رأس المال النفسي :Correlations

صدق الاتساق الداخلي

الارتباط المصحح بين الأبعاد الدرجة الكلية

	رتب المل النفسي	
البعد الأول	Pearson Correlation	0.986
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	50
البعد الثاني	Pearson Correlation	0.992
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	50
البعد الثالث	Pearson Correlation	0.996
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	50
البعد 4	Pearson Correlation	0.993
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	50
الرفاه النفسي	Pearson Correlation	1
	N	50

الملحق رقم(10): نتائج التحقق من تكافؤ المجموعتين؛ الضابطة والتجريبية في القياس القبلي.

T-Test

Group Statistics

المجموعة		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
العدد الأول	قبلي - ضابطة	20	8.65	2.06	0.46041
	قبلي - تجريبية	20	8.30	2.05	0.45940
العدد الثاني	قبلي - ضابطة	20	8.25	2.12	0.47503
	قبلي - تجريبية	20	8.50	1.79	0.40066
العدد الثالث	قبلي - ضابطة	20	8.60	1.90	0.42550
	قبلي - تجريبية	20	8.60	1.90	0.42550
العدد الرابع	قبلي - ضابطة	20	8.50	2.28	0.51042
	قبلي - تجريبية	20	8.70	2.08	0.46510
رأس المال النفسي	قبلي - ضابطة	20	34.00	7.81	1.747
	قبلي - تجريبية	20	34.10	7.26	1.624

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
العدد الأول	Equal variances assumed	0.008	0.931	0.538	38	0.594	0.35000	0.65040	-0.96668	1.66668
	Equal variances not assumed			0.538	38.000	0.594	0.35000	0.65040	-0.96668	1.66668
العدد الثاني	Equal variances assumed	0.926	0.342	-0.402	38	0.690	-0.25000	0.62144	-1.50803	1.00803
	Equal variances not assumed			-0.402	36.949	0.690	-0.25000	0.62144	-1.50921	1.00921
العدد الثالث	Equal variances assumed	0.004	0.952	0.000	38	1.000	0.00000	0.60175	-1.21818	1.21818
	Equal variances not assumed			0.000	38.000	1.000	0.00000	0.60175	-1.21818	1.21818
العدد الرابع	Equal variances assumed	0.418	0.522	-0.290	38	0.774	-0.20000	0.69054	-1.59792	1.19792
	Equal variances not assumed			-0.290	37.676	0.774	-0.20000	0.69054	-1.59831	1.19831
رأس المال النفسي	Equal variances assumed	0.153	0.697	-0.042	38	0.967	-0.100	2.385	-4.928	4.728
	Equal variances not assumed			-0.042	37.798	0.967	-0.100	2.385	-4.929	4.729

الملحق رقم(11): اعتدالية بيانات المجموعتين؛ الضابطة والتجريبية في القياس القبلي.

Explore

المجموعة الضابطة = قبلي

Tests of Normality^a

	Kolmogorov-Smirnov ^b			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
البعد الأول	0.189	20	0.061	0.895	20	0.034
البعد الثاني	0.172	20	0.124	0.880	20	0.018
البعد الثالث	0.174	20	0.115	0.931	20	0.162
البعد الرابع	0.187	20	0.066	0.863	20	0.009
رأس المال النفسي	0.139	20	.200 [*]	0.923	20	0.111

*. This is a lower bound of the true significance.

a. المجموعة = قبلي - ضابطة

b. Lilliefors Significance Correction

المجموعة التجريبية = قبلي.

Tests of Normality^a

	Kolmogorov-Smirnov ^b			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
البعد الأول	0.208	20	0.023	0.872	20	0.013
البعد الثاني	0.149	20	.200 [*]	0.932	20	0.172
البعد الثالث	0.167	20	0.147	0.924	20	0.117
البعد الرابع	0.143	20	.200 [*]	0.914	20	0.077
رأس المال النفسي	0.136	20	.200 [*]	0.944	20	0.281

*. This is a lower bound of the true significance.

a. المجموعة = قبلي - تجريبية

b. Lilliefors Significance Correction

الملحق رقم(12): اعتدالية بيانات المجموعتين؛ الضابطة والتجريبية في القياس البعدي.

المجموعة الضابطة=بعدي

Tests of Normality^a

	Kolmogorov-Smirnov ^b			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
البعد الأول	0.172	20	0.123	0.909	20	0.062
البعد الثاني	0.254	20	0.002	0.816	20	0.002
البعد الثالث	0.180	20	0.090	0.862	20	0.009
البعد الرابع	0.206	20	0.026	0.839	20	0.004
رأس المال النفسي	0.240	20	0.004	0.852	20	0.006

a. المجموعة = بعدي - ضابطة .

b. Lilliefors Significance Correction

المجموعة التجريبية=بعدي

Tests of Normality^a

	Kolmogorov-Smirnov ^b			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
البعد الأول	0.105	20	.200 [*]	0.959	20	0.528
البعد الثاني	0.126	20	.200 [*]	0.927	20	0.135
البعد الثالث	0.111	20	.200 [*]	0.962	20	0.590
البعد الرابع	0.192	20	0.051	0.937	20	0.214
رأس المال النفسي	0.132	20	.200 [*]	0.969	20	0.735

*. This is a lower bound of the true significance.

a. المجموعة = بعدي - تجريبية .

b. Lilliefors Significance Correction

الملحق رقم(13): اعتدالية بيانات المجموعة التجريبية في القياس التتبعي الأول.

المجموعة = تتبعي أول

	Kolmogorov-Smirnov ^b			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
البعد الأول	0.153	20	.200*	0.943	20	0.270
البعد الثاني	0.106	20	.200*	0.968	20	0.708
البعد الثالث	0.195	20	0.044	0.918	20	0.092
البعد الرابع	0.201	20	0.034	0.906	20	0.054
رأس المال النفسي	0.109	20	.200*	0.973	20	0.825

*. This is a lower bound of the true significance.

a. المجموعة = تتبعي أول

b. Lilliefors Significance Correction

الملحق رقم(14): اعتدالية بيانات المجموعة التجريبية في القياس التتبعي الثاني.

المجموعة = تتبعي ثاني

	Kolmogorov-Smirnov ^b			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
البعد الأول	0.132	20	.200*	0.951	20	0.384
البعد الثاني	0.187	20	0.064	0.944	20	0.287
البعد الثالث	0.114	20	.200*	0.950	20	0.370
البعد الرابع	0.155	20	.200*	0.946	20	0.307
رأس المال النفسي	0.184	20	0.075	0.961	20	0.554

*. This is a lower bound of the true significance.

a. المجموعة = تتبعي ثاني

b. Lilliefors Significance Correction

الملحق رقم(15): التحقق من تجانس/عدم تجانس بيانات المجموعتين الضابطة والتجريبية في القياس البعدي.

Univariate Analysis of Variance Between-Subjects Factors

	Value Label	N
المجموعة	2.00	20
	3.00	20

Descriptive Statistics

Dependent Variable:

	Mean	Std. Deviation	N
المجموعة			
ضابطة	34.1500	9.44945	20
تجريبية	119.2500	9.44165	20
Total	76.7000	44.08919	40

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable:

F	df1	df2	Sig.
7.938	1	38	0.008

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + القبلي + المجموعة

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	73076.808 ^a	2	36538.404	494.559	0.000	0.964
Intercept	5979.241	1	5979.241	80.931	0.000	0.686
قبلي	656.708	1	656.708	8.889	0.005	0.194
المجموعة	72322.977	1	72322.977	978.914	0.000	0.964
Error	2733.592	37	73.881			
Total	311126.000	40				
Corrected Total	75810.400	39				

a. R Squared = .964 (Adjusted R Squared = .962)

Estimated Marginal Means

المجموعة

Dependent Variable:

المجموعة	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
ضابطة	34.178 ^a	1.922	30.283	38.072
تجريبية	119.222 ^a	1.922	115.328	123.117

a. Covariates appearing in the model are evaluated at the following values: رأس المال التمسى = 34.05.

Univariate Analysis of Variance

Between-Subjects Factors

	Value	Label	N
المجموعة	2.00	مضابطة	20
	3.00	تجريبية	20

Descriptive Statistics

Dependent Variable:

المجموعة	Mean	Std. Deviation	N
مضابطة	8.7000	2.25015	20
تجريبية	29.3000	2.65766	20
Total	19.0000	10.71065	40

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable:

F	df1	df2	Sig.
3.207	1	38	0.081

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + المجموعة + البعد 1

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	4270.780 ^a	2	2135.390	388.788	0.000	0.955
Intercept	510.196	1	510.196	92.891	0.000	0.715
البعد 1	27.180	1	27.180	4.949	0.032	0.118
المجموعة	4270.558	1	4270.558	777.535	0.000	0.955
Error	203.220	37	5.492			
Total	18914.000	40				
Corrected Total	4474.000	39				

a. R Squared = .955 (Adjusted R Squared = .952)

Estimated Marginal Means

المجموعة

Dependent Variable:

المجموعة	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
مضابطة	8.628 ^a	0.525	7.564	9.692
تجريبية	29.372 ^a	0.525	28.308	30.436

a. Covariates appearing in the model are evaluated at the following values: البعد الأول = 8.4750

Univariate Analysis of Variance

Between-Subjects Factors

المجموعة	Value	Label	N
المجموعة	2.00	صناعية	20
	3.00	تجريبية	20

Descriptive Statistics

Dependent Variable:

المجموعة	Mean	Std. Deviation	N
صناعية	8.4500	2.70429	20
تجريبية	29.8500	2.68083	20
Total	19.1500	11.15750	40

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable:

F	df1	df2	Sig.
6.159	1	38	0.018

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + المجموعة + العدد

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	4645.379 ^a	2	2322.689	409.780	0.000	0.957
Intercept	364.661	1	364.661	64.335	0.000	0.635
العدد	65.779	1	65.779	11.605	0.002	0.239
المجموعة	4489.124	1	4489.124	791.993	0.000	0.955
Error	209.721	37	5.668			
Total	19524.000	40				
Corrected Total	4855.100	39				

a. R Squared = .957 (Adjusted R Squared = .954)

Estimated Marginal Means

المجموعة

Dependent Variable:

المجموعة	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
صناعية	8.534 ^a	0.533	7.454	9.613
تجريبية	29.766 ^a	0.533	28.687	30.846

a. Covariates appearing in the model are evaluated at the following values: العدد الثاني = 8.3750

Univariate Analysis of Variance

Between-Subjects Factors

	Value	Label	N
المجموعة	2.00	حنابطة	20
	3.00	تحريرية	20

Descriptive Statistics

Dependent Variable:

المجموعة	Mean	Std. Deviation	N
حنابطة	8.8500	2.92494	20
تحريرية	30.0500	2.94645	20
Total	19.4500	11.11928	40

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable:

F	df1	df2	Sig.
4.438	1	38	0.042

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + المجموعة + البعد3

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	4534.412 ^a	2	2267.206	291.792	0.000	0.940
Intercept	390.062	1	390.062	50.201	0.000	0.576
البعد3	40.012	1	40.012	5.150	0.029	0.122
المجموعة	4494.400	1	4494.400	578.434	0.000	0.940
Error	287.488	37	7.770			
Total	19954.000	40				
Corrected Total	4821.900	39				

a. R Squared = .940 (Adjusted R Squared = .937)

Estimated Marginal Means

المجموعة

Dependent Variable:

المجموعة	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
حنابطة	8.850 ^a	0.623	7.587	10.113
تحريرية	30.050 ^a	0.623	28.787	31.313

a. Covariates appearing in the model are evaluated at the following values: البعد الثالث = 8.6000

Univariate Analysis of Variance

Between-Subjects Factors

المجموعة	Value	Label	N
المجموعة	2.00	صنایطة	20
	3.00	تجريبية	20

Descriptive Statistics

Dependent Variable:

المجموعة	Mean	Std. Deviation	N
صنایطة	8.1500	2.30046	20
تجريبية	30.0500	2.52305	20
Total	19.1000	11.34268	40

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable:

F	df1	df2	Sig.
4.844	1	38	0.034

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + المجموعة + البعد4

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable:

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	4824.551 ^a	2	2412.275	462.338	0.000	0.962
Intercept	568.481	1	568.481	108.955	0.000	0.746
البعد4	28.451	1	28.451	5.453	0.025	0.128
المجموعة	4750.964	1	4750.964	910.573	0.000	0.961
Error	193.049	37	5.218			
Total	19610.000	40				
Corrected Total	5017.600	39				

a. R Squared = .962 (Adjusted R Squared = .959)

Estimated Marginal Means

المجموعة

Dependent Variable:

المجموعة	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
صنایطة	8.190 ^a	0.511	7.154	9.225
تجريبية	30.010 ^a	0.511	28.975	31.046

a. Covariates appearing in the model are evaluated at the following values: البعد الرابع = 8.6000

الملحق رقم(16): المعالجة الإحصائية للفرضية الأولى.

NPar Tests

Mann-Whitney Test

		Ranks		
المجموعة		N	Mean Rank	Sum of Ranks
البعد الأول	ضابطة	20	10.50	210.00
	تجريبية	20	30.50	610.00
	Total	40		
البعد الثاني	ضابطة	20	10.50	210.00
	تجريبية	20	30.50	610.00
	Total	40		
البعد الثالث	ضابطة	20	10.50	210.00
	تجريبية	20	30.50	610.00
	Total	40		
البعد الرابع	ضابطة	20	10.50	210.00
	تجريبية	20	30.50	610.00
	Total	40		
رأس المال النفسي	ضابطة	20	10.50	210.00
	تجريبية	20	30.50	610.00
	Total	40		

Test Statistics^a

	البعد الأول	البعد الثاني	البعد الثالث	البعد الرابع	رأس المال النفسي
Mann-Whitney U	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Wilcoxon W	210.000	210.000	210.000	210.000	210.000
Z	-5.424	-5.434	-5.423	-5.434	-5.417
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.000 ^b				

a. Grouping Variable: المجموعة

b. Not corrected for ties.

الملحق رقم(17): المعالجة الإحصائية للفرضية الثانية.

T-Test

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	29.30	20	2.66	0.59427
	29.65	20	2.76	0.61676
Pair 2	29.85	20	2.68	0.59945
	30.25	20	2.79	0.62355
Pair 3	30.05	20	2.95	0.65885
	30.65	20	3.08	0.68930
Pair 4	30.05	20	2.52	0.56417
	29.80	20	2.61	0.58310
Pair 5	119.25	20	9.44	2.111
	120.35	20	10.24	2.28988

Paired Samples Correlations

	N	on	Sig.
Pair 1	20	0.733	0.000
Pair 2	20	0.766	0.000
Pair 3	20	0.767	0.000
Pair 4	20	0.690	0.001
Pair 5	20	0.799	0.000

Paired Samples Test

	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
				Lower	Upper			
Pair 1	-0.35	1.98	0.44293	-1.27706	0.57706	-0.79	19.00	0.44
Pair 2	-0.40	1.88	0.41927	-1.27755	0.47755	-0.95	19.00	0.35
Pair 3	-0.60	2.06	0.46112	-1.56514	0.36514	-1.30	19.00	0.21
Pair 4	0.25	2.02	0.45233	-0.69674	1.19674	0.55	19.00	0.59
Pair 5	-1.10	6.29	1.40656	-4.04397	1.84397	-0.78	19.00	0.44

الملحق رقم(18): المعالجة الإحصائية للفرضية الثالثة.

T-Test

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 بمدي تجريبية-العدد الأول تتبعي ثاني-العدد الأول	29.30	20	2.66	0.59427
Pair 2 بمدي تجريبية-العدد الثاني تتبعي ثاني-العدد الثاني	29.85	20	2.68	0.59945
Pair 3 بمدي تجريبية-العدد الثالث تتبعي ثاني-العدد الثالث	29.90	20	3.13	0.69925
Pair 4 بمدي تجريبية-العدد الرابع تتبعي ثاني-العدد الرابع	30.05	20	2.95	0.65885
Pair 5 بمدي تجريبية-العدد الخامس تتبعي ثاني-العدد الخامس	30.95	20	3.63	0.81265
Pair 6 بمدي تجريبية-العدد السادس تتبعي ثاني-العدد السادس	30.05	20	2.52	0.56417
Pair 7 بمدي تجريبية-العدد السابع تتبعي ثاني-العدد السابع	30.45	20	2.84	0.63443
Pair 8 بمدي تجريبية-العدد الثامن تتبعي ثاني-العدد الثامن	119.25	20	9.44	2.111
Pair 9 بمدي تجريبية-العدد التاسع تتبعي ثاني-العدد التاسع	120.95	20	11.22	2.50838

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 بمدي تجريبية-العدد الأول & تتبعي ثاني-العدد الأول	20	0.711	0.000
Pair 2 بمدي تجريبية-العدد الثاني & تتبعي ثاني-العدد الثاني	20	0.664	0.001
Pair 3 بمدي تجريبية-العدد الثالث & تتبعي ثاني-العدد الثالث	20	0.629	0.003
Pair 4 بمدي تجريبية-العدد الرابع & تتبعي ثاني-العدد الرابع	20	0.408	0.074
Pair 5 بمدي تجريبية-العدد الخامس & تتبعي ثاني-العدد الخامس	20	0.629	0.003

Paired Samples Test

	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
				Lower	Upper			
Pair 1 بمدي تجريبية-العدد الأول - تتبعي ثاني-العدد الأول	-0.35000	2.25424	0.50406	-1.40501	0.70501	-0.694	19	0.496
Pair 2 بمدي تجريبية-العدد الثاني - تتبعي ثاني-العدد الثاني	-0.05000	2.41650	0.54035	-1.18096	1.08096	-0.093	19	0.927
Pair 3 بمدي تجريبية-العدد الثالث - تتبعي ثاني-العدد الثالث	-0.90000	2.90009	0.64848	-2.25728	0.45728	-1.388	19	0.181
Pair 4 بمدي تجريبية-العدد الرابع - تتبعي ثاني-العدد الرابع	-0.40000	2.92719	0.65454	-1.76997	0.96997	-0.611	19	0.548
Pair 5 بمدي تجريبية-العدد الخامس - تتبعي ثاني-العدد الخامس	-1.70000	9.03851	2.02107	-5.93015	2.53015	-0.841	19	0.411