



فعالية برنامج للتغيير الايجابي

(رمضان غيرني)

لدى عينة من المجتمع العربي الإسلامي.

دراسة تجريبية اعتمدت على أسلوب التدريب عن بعد *

د. عبد العزيز بن محمد الأحمد

أستاذ التوجيه والإرشاد النفسي المساعد

كلية التربية – جامعة القصيم

د. سليمان بن صالح الجمعة

أستاذ علم النفس المساعد

كلية التربية – جامعة الملك سعود





المستخلص:

انطلاقاً من أهمية المهارات الشخصية ومحاولة تنميتها ، وما يتطلب ذلك من وسائل وبرامج، فلقد صمم الباحثان في الدراسة الراهنة برنامجاً للتغيير الايجابي لدى عينة من شرائح مختلفة من مجتمعات مختلفة؛ حيث راعى الباحثان فيه أن يكون محققاً لما هدفت إليه الدراسة من رفع كفاءة العينة على الأبعاد الفرعية المكونة للبرنامج ؛ ومن ثم فعاليتهم خلال شهر رمضان المبارك. وأظهرت الدراسة أنه:

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس التغيير الايجابي بين المجموعة التي تعرضت لبرنامج التغيير الايجابي ، والمجموعة التي لم تتعرض له عند مستوى دلالة 0,0001 لصالح المجموعة التي تعرضت للبرنامج.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التطبيق القبلي عن درجات التطبيق البعدي للمجموعة التجريبية التي تلقت التدريب على البرنامج في مقياس التغيير الايجابي عند مستوى دلالة 0,0001 لصالح التطبيق البعدي.

ويتضح من النتائج السابقة فعالية البرنامج التدريبي، وأثره في تنمية المهارات الشخصية العامة والفرعية

The Effectiveness of the Program for positive change "Ramadan Changed Me", derived a sample from the Arab and Islamic society.

"Experimental study based on the distant training method"

Abstract:

Given the importance of personal skills and their development, and what that requires from different means and programs, the two researchers have designed, in this current study, a program for positive change in a sample of different segments of different communities; the researchers took into account the aim of the study which is to raise the efficiency of the sample of this program; and then their effectiveness during the month of Ramadan. The following results were obtained:

- There are a significant differences on the scale of positive change among the group that experienced the positive change program, and the group that was not exposed to it at the level of (0.0001) in favour of the group exposed to the program.

- There were statistically significant differences on the scale of positive change in degrees of pre-application compared to degrees of post-application of the experimental group that received training on the program at the level of (0.0001) in favour of the post-application.

- The previous results clearly show the effectiveness of the training program, and its impact on the development of personal skills and general sub-skills





مقدمة الدراسة:

فقد كرم الله بني آدم، ورحمهم بدين الإسلام، وشرع لهم شرائع تدفعهم للبر، وترفعهم عن صبايات الدنيا؛ ومن ذلك تلك العبادة العظيمة والشعيرة الكريمة التي يتنظم بها جميع المؤمنين فرضاً ونظلاً ألا وهي الصوم طوال النهار عبادة لله وتقرباً، وإن المتأمل لهذا التشريع العظيم في هذه الفريضة ليجد عجباً .

إن هذه العبادة تمثل برنامجاً متكاملأً يزيد الجانب العلمي نوراً، والعاطفي سموأً، والسلوكي حسناً، برنامج يدفع الهممة للتحرك، ويفعل اللسان والجوارح نحو الاتجاه الصحيح ؛ وذلك من خلال إطلاق النفس عن محبوباتها، والارتضاع عن مشتياتها.

وإزاء التغيرات العظيمة التي تحيط بالمسلم حال الصوم؛ فإنه يصح أن نطلق عليه: برنامج التغيير الكبير للذوات، ألم يقل الله تبارك وتعالى: "لعلكم تتقون"؟ بعد الأمر والإلزام لأحبابه: " يا أيها الذين آمنوا كتب عليكم الصيام "؟ أولم يقل النبي ﷺ: "الصوم جنة"؟، إذن، عملية الصوم توجه الإنسان نحو الخير والجنة وتبعده عن الشر والنار..والصوم بذاته كالمسيح الحامي من طغيان الشهوات والملهيات..

وإذا كان لكل أمة من أمم الخلق خصائص ومزايا اختصت بها في عباداتها وعاداتها وأعيادها، وفي مواسم الخير والطاعة فيها، فقد خص الله عز وجل هذه الأمة المحمدية في شهر رمضان المبارك بخصائص فريدة لم تنلها أمة من الأمم ، تكريماً لها وتخليداً لذكراها، وإشادة بمكانتها ومنزلتها عند الله تعالى، عن أبي هريرة -رضي الله عنه- قال: قال رسول



الله -صلى الله عليه وسلم-: [إذا كان رمضان فتحت أبواب الرحمة وغلقت أبواب جهنم وصدفت الشياطين]^١

وعن أبي هريرة -رضي الله عنه- قال: قال رسول الله -صلى الله عليه وسلم-: [إذا كان أول ليلة من رمضان صدفت الشياطين ومردة الجن، وغلقت أبواب جهنم، فلم يفتح منها باب، وينادي منادي: يا باغي الخير أقبل، و يا باغي الشر أقصر، ولله عتقاء من النار، وذلك في كل ليلة]^٢

وعنه أيضاً أن رسول الله -صلى الله عليه وسلم- قال: [من صام رمضان إيماناً واحتساباً غفر له ما تقدم من ذنبه] (عبد العزيز الأحمد، ١٤٢٩هـ، ٧)

وقد لمسنا حاجة الناس لوجود برامج تدريبية علمية تقدم لهم أساليب عملية لتنمية مهاراتهم وتطويرها وتغييرها للأفضل باستغلال شهر رمضان ، فالنفس البشرية تسعى للرقى والسمو والارتقاء وللوصول لذلك عليها بإتباع الطرق الأكثر فاعلية ومن أبرز هذه الطرق "التدريب الممنهج" ، وقد وجدنا ان الساحة خالية من مثل هذه البرامج التدريبية الموجهة للمسلمين في شهر رمضان .

يقول [Axhar 1994] أن علماء النفس يؤكدون على أن الصيام يكون باعثاً على يقظة الضمير البشري ويؤدي إلى مراقبة الله سبحانه وتعالى في السر والعلن ، ويكون حارساً على كل ما يأتيه الفرد من أفعال وأقوال ، فيتحرى الصدق والحق ويغرس في داخل الفرد الإرادة ، وينمي فيه ضبط النفس ، وإن هذه المقولات تؤكد ما حثنا عليه الإسلام ، وتزيدنا ثقة بشريعتنا وديننا .

والتغير سمه من سمات الإنسان بل هي سمة من سمات الكون ، فقد خلق الله الكون وجعله في تغير وتحول دائمين ، وعلى الإنسان أن يسير وفق هذه السنة فيعمد إلى نفسه فيحاول تغييرها ، ولكن التغير أحياناً ما

^١ رواه مسلم

^٢ أخرجه مسلم والترمذي والنسائي وابن ماجه ومالك وأحمد



يكون سلبيًا وأحيانًا أخرى يكون إيجابيًا ، والتغيير الإيجابي هو مفتاح النجاح للفرد والمجتمع .

ولإبراز أهمية التدريب والتنمية أيضا-خاصة في سياق التطوير المجتمعي- أجرت "هوني ول 1985 Honey well" دراسة لبحث أهمية التدريب للموظفين، وتوصلت إلى نتيجة مفادها أن (٥٠%) مما يحتاج الموظف إلى تعلمه يتم اكتسابه من خبرات، ومهام الوظيفة، وأن (٣٠%) يتم تعلمه من العلاقات مع المشرفين، والأقران والمستشارين، ومديري الإدارة العليا، وأن (٢٠%) من التطوير ينتج عن التدريب (نانسي ديكسون، ١٩٩٦، ١٧٠).

وتأخذ البرامج صوراً عديدة منها: الندوات والمحاور، وهي تشبه الندوة، ويشترك فيها ما بين (٦-٨) أفراد، وفيها تطرح الأسئلة والأجوبة، ويتم تبادل وجهات النظر، وقد تأتي على هيئة اللجنة، وهي مجموعة من الأفراد الذين يتم انتخابهم ليقوموا بواجب معين، أو تأتي على هيئة حلقة نقاش، قد تكون على شكل المقابلة المفتوحة، أو ندوات دورية، وفيها عرض يؤدي أمام الحاضرين في فترة زمنية محددة، يجيب فيها خبير عن الأسئلة المطروحة حول موضوع مقرر مسبقاً، وقد تكون على شكل حلقة دراسية أو محاضرة. وأحياناً ترد هذه البرامج على هيئة دراسة مقررات، وقد تأخذ شكل مؤتمرات قصيرة أو أنشطة عامة (Fiedler, 1996,25).

كما يجب أن تكتسب هذه البرامج صفة الاستمرارية بما يناسب التطورات الحديثة مع استمرارية التقييم طويل الأثر، وقصير المدى لهذه البرامج ، (كالمقاييس التتابعية) وذلك لمعرفة جوانب القوة والضعف، مع وضع تصور لتلافي المتغيرات السلبية التي تعوق المتدرب من المشاركة في مثل هذه البرامج؛ حيث تساعد عملية التقييم المنظمة في تعديل هذه البرامج والإضافة عليها أو الحذف منها إذا استدعى الأمر ذلك (Flaherty, 1992).



ففي دراسة لتقييم أثر برنامج تدريبي أثناء الخدمة على مجموعة من مديري المدارس، وكان البرنامج عبارة عن حلقتي عمل كل منهما تستغرق (١٠) عشرة أيام مع كتيبات موزعة الهدف منها تطوير قدراتهم، وخلق الدافعية لديهم وحل المشكلات التي تواجههم، وتطوير برامج المدرسة والمنهج، وإدارة العاملين في المدرسة، وبعد عام تم إجراء تقييم للعينات لمعرفة أثر البرنامج. ودلت النتائج على أن عدداً من المديرين قد فقدوا جزءاً من مضمون البرنامج؛ إلا أن بعضهم الآخر حاول تطبيقه في المدرسة، مما أدى إلى إحداث تغيرات بسبب عوامل مرتبطة بالدافعية لتنمية مهاراتهم، من خلال الاشتراك في البرامج Oldham and (Cumming, 1996).

أهداف الدراسة :-

من خلال العرض السابق فإن هذه الدراسة تهدف إلى تصميم برنامج تدريبي لتنمية المهارات الشخصية (التغيير الإيجابي) لدى عينة من شرائح مختلفة من الأفراد وفي بلدان مختلفة أيضاً، وتقييم فعاليته في الارتقاء بمستوى تلك المهارات من جهة، فضلاً عن انعكاس ارتفاع تلك المهارات على زيادة فعالية سلوكهم الشخصي والمجتمعي من جهة أخرى، هذا بالإضافة إلى الاستفادة من تأثير الشهر الكريم في التدريب.

مشكلة الدراسة :-

سنوات عديدة مر علينا شهر رمضان المبارك ولم نستفد منه في ترك عادة سيئة أو تقوية إرادتنا في فعل شيء ما أو تقديم شيء للمجتمع ، سنوات عديدة ولم نتمكن من أن نتغير بشكل ايجابي ملحوظ ، ففي بداية الشهر من كل عام تكون الهمم عالية والمعنويات مرتفعة والطموح لا حد له ، ولكن الأمور لا تسير على نفس الوتيرة طوال الشهر ، بل سرعان ما تعود الأمور إلى الوضع قبل بداية الشهر الكريم .



والتدريب أحد الطرق المناسبة لعلاج هذه المشكلة والدراسات تؤيد أهمية التدريب وفعاليته .

ومما يجب ذكره أن نتائج الدراسات السابقة أشارت إلي أن تنمية القدرات والمهارات لدى الأفراد يرفع من كفاءتهم في التخطيط وحل المشكلات بصورة جيدة، ففي دراسة أجراها "Huges 1970" لاستكشاف فعالية التدريب على أسلوب التأليف بين الأشعات في تنمية الذات في مجال الصناعة من خلال استطلاع آراء أكثر من (٥٠٠) فرد يمثلون ٣٦ شركة مختلفة، في الفوائد التي عادت عليهم من خلال تلقي دورات تدريبية على هذا الأسلوب خلال السنوات العشر السابقة على بدء التدريب. وقد أجاب على الاستبيان الذي أعد لهذا الغرض (٤٩) فرداً من المشاركين في معام حل المشكلات بهذه الشركات، كما عقد الباحث عدداً من المقابلات الشخصية مع (١٧) فرد لاستطلاع آرائهم في البرنامج، وقد أظهرت النتائج ما يلي:

١- أبدى ما يقرب من ثلث المبحوثين تعليقات إيجابية نحو البرنامج، شملت ما يلي:

- أن استفادتهم من أسلوب التأليف بين الأشعات كانت أكبر عندما تعرضوا لمشكلات تتصل بمجال التسويق أكثر من المشكلات المتصلة بالمجال التكنولوجي.

- أن ما تعلموه عن قواعد التفاعل الخلاق داخل الجماعة - أثناء التدريب - قد صقل مهاراتهم الاجتماعية وطرائق تعاملهم مع الآخرين، فقرر (٥٠%) من العينة أنهم استخدموا قواعد الإنصات الجيد، والتركيز على ما هو إيجابي من أفكار الآخرين، وفي تفاعلهم اليومي مع زملائهم، ورؤسائهم، ومرؤوسيهم، وحتى مع أفراد أسرهم، قد حقق لهم ذلك نوعاً من النمو المهني، والشخصي داخل المؤسسة التي كانوا يعملون بها وفي المحيط الخارجي لها.



٢- كان للمبحوثين أيضاً بعض التعليقات السلبية منها: عدم احتواء البرامج على تدريبات تعين على التخطيط لتنفيذ ما تم التوصل إليه من حلول، بالإضافة إلى صعوبات واجهتهم أثناء تطبيق ما تعلموه من أساليب داخل مؤسساتهم . (أيمن عامر، ١٩٩٧، ١٣٦).

وتثير هذه المبررات والدراسات مجموعة من الأسئلة التي تدور حول أثر برنامج لتنمية المهارات المجتمعية لدى عينة من الأفراد من شرائح مختلفة، وتمثل هذه التساؤلات فيما يلي:

١- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية على اختبارات المهارات الشخصية بين المجموعة التي تتعرض لبرنامج تنمية المهارات الشخصية، والمجموعة التي لم تتعرض له؟

٢- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التطبيق القبلي مقارنة بدرجات التطبيق البعدي للمجموعة التجريبية التي تلقت التدريب على البرنامج في اختبارات قياس المهارات العامة الشخصية، (الرغبة في التغيير، تنمية الذات والتدين والتعاون والتعاطف والانشراح والتحكم في الذات وإدارة الوقت)؟

أهمية الدراسة :-

أولاً: الأهمية النظرية:

١- عرض التراث العلمي المتراكم حول موضوع تنمية المهارات الشخصية للثقافة العربية.

٢- عرض الأساليب الخاصة بتنمية تلك المهارات، وانعكاس ذلك على فعالية الأفراد في المجتمع.

٣- إبراز مفهوم التنمية الإنسانية ، وضرورة الاهتمام بالتدريب للوصول إلى أكبر قدر ممكن من الكفاءة لمواكبة التقدم والتغير الهائل في المجتمعات الأخرى.



٤- لا توجد برامج تدريبية صممت لشهر رمضان المبارك في البحوث والدراسات السابقة في حدود علم الباحث.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- ١- إثراء البرامج المقدمة للأفراد لتنمية مهاراتهم .
- ٢- تصميم برنامج لتنمية المهارات الشخصية (التغيير الايجابي) لدى عينة من الأفراد في المجتمع نابع من الثقافة العربية والإسلامية ، وأثر ذلك على تحسين أداؤهم علي المستوى الفردي والمجتمعي.
- ٣- وضع نتائج هذه الدراسة موضع التطبيق داخل المؤسسات المجتمعية المختلفة.
- ٤- التأصيل لمفهوم "التغيير الإيجابي من الناحية النفسية والشرعية .
- ٥- تقديم مقياس للتغير الايجابي كإضافة للمكتبة العربية .
- ٦- تغيير الاتجاهات السائدة نحو التنمية وقدرتها على حل أي مشكلة تواجهها بشكل عام.
- ٧- إمكانية رفع كفاءة وفعالية الأفراد وتحسين أدائهم بالإضافة لزيادة كفاءتهم العملية.

المفاهيم والإطار النظري:

يندرج هذا البحث في إطار ما يمكن أن نطلق عليه " الهندسة النفس - اجتماعية " والتي تعكس ذلك الدور الحضاري والمجتمعي لعلم النفس - حيث يسهم في عمليات التحولات القومية الكبرى ، والتي ترمى إلى تغيير الإنسان في الوجة الإيجابية والارتقاء به في إطار هدف - حلم قومي عام . ليسهم بدوره في تحسين الموقف الراهن للأمة وخاصة إذا ما تم التدريب



في الشهر المبارك فهو يسهم في زيادة الوعي التنموي للفرد سواء على المستوى الديني أو الدنيوي.

وتدور الدراسة في الأساس على مفهوم التغيير الإيجابي والذي يتفرع منه ثمانية مفاهيم فرعية :-

مفهوم التغيير الإيجابي:

تتعدد مفاهيم التغيير وتختلف باختلاف الزاوية التي ينظر إليه منها ، فالبعض يعرفه من زاوية الأسباب ، والآخر يعرفه من زاوية النتائج ، وآخرين يعرفونه من زاوية المظاهر والأغراض ، ومن هنا فإن اختلاف الزوايا واختلاف التعريفات يؤدي إلى عدم وحدة المفاهيم ومن ثم اختلاف في الرؤية وفي الفهم وفي الإدراك وفي التعامل مع الظاهرة (French, W. & Bell, 1982).

وينقسم هذا المفهوم حسب رؤية الباحثين إلى مفاهيم فرعية (ثمانية أبعاد) وفيما يلي توضيح لها :-

أولاً: مفهوم تنمية الذات: Self- Development

ولعل من المفيد في هذا السياق أن نذكر أن أكثر المفاهيم التي طرحت في التراث التنظيمي اقتراباً من مفهوم التنمية الذاتية هو مفهوم الإدارة الذاتية Self - management ، والذي طرحه كل من " مانز وسيمز " Mans & Sims في بداية الثمانينات ، وعرفاه بوصفه " عملية يمارس من خلالها الأفراد تحكماً ذاتياً في سلوكهم بواسطة الملاحظة الذاتية ، والتوجيه الذاتي ، وتصميم وتقديم مكافآت متنوعة في بيئة العمل ، وتبني أنماط من التفكير البناء لبلوغ الأهداف التي يريدونها) (Stewart, 1992).



• وهناك تعريف إجرائي للمفهوم مفاده:

مدى وعي الفرد بأوجه القصور في قدراته ومهاراته الشخصية ، ومحاولة تقييمها ، والوقوف علي الأسباب المسؤولة عنها ، واستخدام بعض الأساليب الذاتية للتغلب عليها بغية رفع كفاءته الشخصية والمهنية الحالية والمستقبلية.

-التمييز بين مفهوم التنمية الذاتية وكل من :

-الإدارة الذاتية self management

العلاقة بينهما علاقة الخاص بالعام ، فالإدارة الذاتية هي تلك الآليات التي يستخدمها الفرد لتنمية ذاته.

-التعلم الموجه ذاتيا SELF DIRECTED LEARNING

■ ويتمثل الفرق بينهما في:

يجري التعلم الموجه ذاتيا تحت إشراف غير مباشر من طرف آخر.

يتم في فترة زمنية محددة.

-التنظيم الذاتي SELF REGULATION

يعد أحد الآليات المستخدمة في إطار عملية التنمية الذاتية.

ثانياً: إدارة الوقت: Time Management؛

يقصد بإدارة الوقت Time Management قدرة الفرد علي تخطيط ، والتحكم في توزيع وقته على المهام التي يمارسها حسب أهميتها ، على النحو الذي يتمكن بموجبه من استخدامه بفعالية لتحسين نوعية حياته، وحياة المحيطين به (طريف شوقي، ١٩٩٣).



وسنعرض فيما يلي لأبرز مبادئ الإدارة الفعالة للوقت:

١- انظر إلي الوقت ، وتعامل معه ، بوصفه مسألة مصيرية: يجب أن يكون لدي الفرد توجه عقلي نحو الوقت (Thomas ,2004,1) ، فهو بالفعل قضية حياة.

٢- حلل أفعالك لاستبعاد غير الضروري منها لتوفير وقتك:

مما يجب ذكره في هذا المقام أن أحد أسباب تزايد معدل الإنتاج الصناعي للدول المتقدمة يعزي إلي ذلك التصور الذي اكتشفه ، وطرحه ، العالمان " تايلور وجلبيرث " من خلال نموذجيهما في تحليل الزمن والحركة Time & Motion Analysis ، والذي نجحاً بموجبه من خلال تحليل حركات العاملين في مهن مختلفة.

٣- صمم خريطة معرفية لإدارة موازنة الوقت :

إن مبدأ إعداد خريطة معرفية مسبقة علي كل من المستوي اليومي ، والأسبوعي ، والشهري والسنوي ، بل والعمرى كله في بعض الحالات ، وسيلة تمكننا من الوعي بمرور الوقت ومراقبته علي نحو يتيسر معه التحكم فيه.

٤- وحدة قيادة الوقت :

تعلمت الجيوش الحديثة من دراسة تاريخ العسكرية أن من أهم أسباب الفشل في المعارك الحربية غياب مبدأ وحدة القيادة حيث أن تعدد القيادات ، وعدم التنسيق الكافي بينها ، قد يؤدي إلي ظواهر سلبية عديدة.

٥- وازن بين مستوي اللياقة العقلية وصعوبة المهام :

تتمثل مشكلة بعض الناس الذين يفضلون في إدارة وقتهم في أنهم يجدون صعوبة في عمل مضاهاة Matching بين مستوي



لياقتهم ، نشاطهم ، العقلية الآنية ومستوي صعوبة المهام المطلوب إنجازها . فكما هو معروف فإن العقل يعمل ، مثلما البدن ، بقدر مرتفع من النشاط في بداية اليوم ، ويتناقص ذلك النشاط بمرور الوقت عبر اليوم فيصبح متوسطا في منتصفه ، ومنخفضا في آخره.

٦- ثبت مواضع الأشياء الخاصة بك حتي تصل إليها بسرعة:

كما أن أقصر مسافة بين نقطتين - كما تقول النظريات الهندسية - هي الطريق المستقيم كذلك فإن اعتياد الفرد علي أن يكون للأشياء التي يستخدمها في حياته اليومية أماكن ثابتة لا تتغير ، عادة ، ييسر عليه الوصول إليها في أسرع وقت ممكن ؛ وبذا يوفر المزيد من وقته .

٧- استثمر وقتك لآخر قطرة (استفد من قانون "باريتو" ٨٠/٢٠).

٨- حدد توقيات تقريبية لبدء وإنهاء أية مهمة (تجنب قانون "باركينسون ").

٩- الاستخدام الحكيم للوقت :

ركز علي أداء مهمة واحدة في الوقت الواحد (Meanly,2006) ؛ ذلك أن العمل في أكثر من مهمة في وقت واحد قد يعوق معدل الإنجاز بشكل عام.

ثالثاً: الدين؛

يعد الدين أهم أساس من أسس الحياة لدى الإنسان بحيث لا يمكن أن يستغنى عنه بحال من الأحوال، وعندما يغفل الإنسان الدين في أي جانب من جوانب الحياة تجد هذا الجانب ينحرف عن تحقيق أهدافه التي يجب



أن يحققها في هذه الحياة. وعلى ذلك يمكن تعريف التدين الإسلامي بأنه:

التزام المسلم بعقيدة الإيمان الصحيح (الإيمان بالله وملائكته وكتبه ورسله وباليوم الآخر وبالقدر خيره وشره)، وظهور ذلك على سلوكه بممارسة ما أمر الله به والانتهاز عن إتيان ما نهى الله عنه (الصنيع، ٢٠٠٠م، ١٧- ١٨).

رابعاً: التعاون: ماهية التعاون وأهميته:

التعاون والتكامل:

وهو سلوك عظيم يظهر بجلاء في عبادة الزكاة أو الصدقة ، سواء في تفتير الصوام ، أو في البحث عن الفقراء والمحتاجين ، وسد خلتهم ، إضافة إلى زكاة الفطر التي شرعت في نهاية هذا الشهر ، كذلك يظهر التكامل في الاجتماع للإفطار والسحور ، أيضاً في أداء الصلوات المفروضة في المسجد ، ويبرز ذلك في صلاة التراويح والقيام ... ، كل هذا يوجه النفوس إلى أهمية الاجتماع والتعارف والتراحم والتآلف . (عبد العزيز الأحمد، ١٩، ٢٠١١ص)

التعاون ، مصدر تعاون مأخوذ من العون الذي يراد به المظاهرة على الشيء . (لسان العرب مادة ع و ن) .

والتعاون هو الأصل في هذه الشريعة ، قال الله تعالى: ((وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ)) (١) .

قال السعدي رحمه الله في تفسير هذه الآية: (أي ليعن بعضكم بعضاً على البر وهو اسم جامع لكل من يحبه الله ويرضاه من الأعمال الظاهرة والباطنة من حقوق الله وحقوق آدميين والتقوى في هذا الموضع اسم

(١) سورة المائدة من الآية (٢) .



جامع لترك كل ما يكرهه الله ورسوله ﷺ من الأعمال الظاهرة والباطنة وكل خصلة من خصال الخير المأمور بفعلها أو خصلة من خصال الشر المأمور بتركها فإن العبد مأمور بفعلها بنفسه وبمعاونة غيره عليها من إخوانه المؤمنين بكل قول يبعث عليها وينشط لها وبكل فعل كذلك (٢).

وقال تعالى: ((وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعاً وَلَا تَفَرَّقُوا)) (٣) .

قال الجصاص رحمه الله: (هو أمر بالاجتماع ونهي عن الفرقة وأكده بقوله ولا تفرقوا) (٤) .

وَعَنْ النُّعْمَانِ بْنِ بَشِيرٍ ؓ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: ((الْمُسْلِمُونَ كَرَجُلٍ وَاحِدٍ إِنْ اشْتَكَى عَيْنُهُ اشْتَكَى كُلُّهُ وَإِنْ اشْتَكَى رَأْسُهُ اشْتَكَى كُلُّهُ)) (٥).

خامساً: التعاطف: empathic :

التعاطف هو إسقاط الإنسان مشاعره الخاصة على حادث أو شيء أو أمر جمالي. والتعاطف يعني أيضاً تفهم مشاعر الشخص الآخر وحاجاته وآلامه، والتعاطف هو القدرة على فهم وإدراك الحالة النفسية لشخص آخر.

يعرف (روجرز) Rogers (١٩٨٢) حالة التعاطف بأنها القدرة على الإحساس بمشاعر الآخرين وفهم معنى هذه المشاعر دون فقد النفس، بمعنى الإحساس بمشاعر شخص آخر - سعادة أو حزن أو غضب... الخ -

(٢) (تفسير السعدي ٢١٩/١) .

(٣) سورة آل عمران من الآية (١٠٣) .

(٤) (أحكام القرآن للجصاص ٣١٣/٢) .

(٥) (رواه مسلم ، كتاب البر والصلة ٤٦٨٧) .



كما يحسّها، وإدراك الأسباب الحقيقية خلفها دون فقد للمشاعر والأحاسيس الشخصية.

فالتعاطف يعني الدخول إلى العالم الداخلي لشخص آخر كما لو كانت النفس، فالتعاطف يقتضي من المتعاطف أن يكون شخصا حسّاسا لحظة بلحظة، ومدركا للأسباب الكامنة وراء المشاعر، والتعايش مع الشخص، وعدم الحكم على مشاعره - جيدة أو سيئة، صحيحة أو خاطئة - وإشعاره بكل ذلك.

ويعرّف بعض المختصين مصطلح التعاطف بأنه المشاركة والتفاعل الوجداني المتزن. ومن خلال هذا التعريف يمكن القول أن أي تفاعل أو اتصال يحدث بين شخصين هو واحد من ثلاثة أنواع هي:

١- اتصال فكري (عقلي) يتمثل في تبادل الأفكار والآراء والمعلومات.

٢- اتصال وجداني يتمثل في تبادل المشاعر والانفعالات كالمواساة.

٣- اتصال فكري ووجداني حيث يقوم الاتصال في هذا النوع على تفاعل مزدوج لكل من العقل والعاطفة، وهذا هو طبيعة الاتصال في مجال مهن المساعدة الإنسانية.

"فالتعاطف إذا هو تجاوب لمشاعر الطرف الآخر يعتمد على قدرة الشخص المتعاطف على الإحساس بمشاعر الشخص الآخر وتفسيرها والاستجابة لها".

ومن هذا المنطلق يرى (عثمان، ١٩٧٧) أن للتعاطف ثلاثة عناصر أساسية هي:

١- الشفافية الحسيّة أو دقة الحس.

٢- مهارة تفسيرية لمعنى الأحاسيس.

٣- الاستجابة المناسبة لها.



فالشفافية الحسية تعني القدرة على الإحساس بمشاعر الطرف الآخر الظاهرة وغير الظاهرة، فلا يكفي أن يدرك المتعاطف مشاعر الطرف الآخر الظاهرة سواء أكانت غضبا أو خوفا والتي يمكن ملاحظتها بسهولة من خلال العلامات الخارجية، بل عليه أن يستشف المشاعر الحقيقية المخفية خلف الأساليب الدفاعية المختلفة.

أما المهارة التفسيرية لهذه المشاعر فتعني تفسير المشاعر وربطها بموقف الطرف الآخر، والظروف والأوضاع الصحية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية المحيطة به، فبدون هذا التفسير يصبح التعاطف مهارة سلبية أشبه بالرصد الفلكي الذي يرصد ما يراه دون تحليل أو تفسير، أو من يلاحظ التجربة العلمية دون تفسير وتحليل لنتائجها.

سادساً: التحكم في الذات: Self control؛

أن وعي الفرد بمشاعره في وقت حدوثها قد تبدو في الوهلة الأولى واضحة وجليه له، ولكن بعد مرور فترة من الوقت على تلك اللحظة وعلى الحدث والتفكير والتأمل نحو الأشياء والأشخاص وتلك الانفعالات التي مرة بنا، نجد ونذكر أننا لم ننتبه لتلك المشاعر بصورة إيجابية أو بصورة تمكنا من حسن استغلال الموقف لصالحنا.

فالوعي بالذات هو الوعي بمشاعرنا وانفعالاتنا وعواطفنا تجاه الآخرين والمواقف التي تمر بنا بين حين وآخر، ويختلف من فرد لآخر ومن موقف لآخر، وأحياناً يمر الوعي بالذات بدون أن يكون هناك استجابة للحدث أو الموقف ولا يصدر عنه تقييم أو حكم أو قرار، وأحياناً يتضمن استجابة و تقييم أو حكم للموقف الذي يمر به الفرد، كالوعي بشعور غير مرغوب فيه يصاحبه الرغبة في التخلص من هذا الشعور فتكون الاستجابة بطلب التخلص من هذا الشعور والبعد عن مسبباته، ولقد وجد أن الأفراد يمرون أو ينقسمون إلى ثلاث نماذج بالنسبة للوعي بالذات، وهي كمايلي:



الفرد الواعي بالذات: فالفرد يكون لديه وعي بحالته المزاجية كما تحدث، وهؤلاء لديهم ثراء فيما يختص بحياتهم العاطفية، ووضوح رؤية بالنسبة لانفعالاتهم يمكن أن يكون الأساس لسمات شخصية أخرى، وهم على يقين بحدودهم ويتمتعون بصحة نفسية جيدة ولديهم رؤية إيجابية للحياة، وحين يصابون بحالة مرضية سلبية فإنهم لا يتوقفون عندها، بل يكونون قادرين على الخروج منها بسرعة وقادرين على معالجة مشاعرهم وعواطفهم بشكل جيد.

الفرد المنجرف: وهذا تطفى عليه عواطفه وانفعالاته وتبتلعه، وهو عاجزون عن تفاديها وتمتلكهم حالات مزاجية قد تكون سلبية أو إيجابية، وليس لديهم وعي بمشاعرهم فهم مستغرقون في مشاعرهم أكثر من أن يكونوا مدركين لها، وقد لا يبذلون جهد أو محاولات للخروج من المزاج السيئ، فليس لديهم تحكم في حياتهم العاطفية ومشاعرهم.

سابعاً: عقد النية على التغيير: The change؛

عن أمير المؤمنين أبي حفص عمر بن الخطاب بن نفيل بن عبد العزي بن رباح بن عبد الله بن قرط بن رزاح بن عدي بن كعب بن لؤي بن غالب القرشي العدوي - رضي الله عنه - قال: سمعت رسول الله صلي الله عليه وسلم يقول: ((إنما الأعمال بالنيات وإنما لكل أمرئ ما نوي فمن كانت هجرته إلى الله ورسوله ، فهجرته إلى الله ورسوله ، ومن كانت هجرته لدنيا يصيبها ، أو امرأة ينكحها ، فهجرته إلى ما هاجر إليه))؛ متفق على صحته

هناك قول ماثور وهو أن الشئ الثابت في الحياة هو التغيير، ولذا فمن سنن الكون التغيير ، فإيمان الفرد بتلك المقولة يجعله دائماً متحفز للتغيير والتقدم وتولد الدافعية لديه.

منذ أن وجدت البشرية والعالم كله في حركة تغيير دائمة لا تهدأ ولا تستقر ، تغييرات في النظم ، وفي العلاقات ، وفي الفكر الإنساني ،



وفى التطور ، وفى أنماط الحياة ، وفى أشكال الحكم ، وفى السلوك والعادات والتقاليد .. تغيير شامل لكل نواحي الحياة قد يتسارع حيناً .. وقد تهدأ أو تبطأ خطواته أحياناً أخرى (Bechard, R., 1980)

ومن هنا أصبحت قضية التغيير من القضايا الأولى فى عالم اليوم ، عالم المتغيرات سريعة الإيقاع عالم تحريك الثوابت وانهيائها وتفجر الأزمات العنيفة عالم تيارات الحرية وحقوق الإنسان ، عالم الثورة التكنولوجية التى سيطرت سيطرة تامة على البشرية ، عالم التغيير الدائم والمستمر الذى لا تهدأ حركته أو تتوقف مسيرته .

ثامنا: الانشراح(الصحة النفسية):

ونلاحظ ان الانشراح هو مصطلح مرادف للصحة النفسية من حيث الاقبال على الحياة والرضا عن النفس والتوافق مع الآخرين وسوف نسرده فى الآتي:

يلاحظ كل منا فى عصرنا المتطور زيادة واضحة فى المشكلات التى تواجه أو تعترض الأفراد ، الاضطرابات التى تصيبهم ، سواء كانوا فى مرحلة الطفولة أم كانوا فيما بعدها من مراحل المراهقة والشباب والشيخوخة ، سواء أكانوا داخل مؤسسة للتعليم ، أم كانوا خارجها فى ميدان الحياة الواسع ، والظاهر فى هذه المشكلات الاضطرابات أنها لا ترجع إلى نوع واحد ، والظاهر فيها كذلك أنها لا تقف دائما عند حدود ضيقة من التعقيد والخطر ، وكذلك تتفاوت فى الآثار التى تخلفها فى حياة الأفراد والشخصية ، وحياة أسرهم وأترابهم ومجتمعهم ، وحيث أننا بصدد الحديث عن الصحة النفسية ، وأن انتشار الأمراض النفسية والمشكلات النفسية فى الوقت الحاضر أكثر من ذي قبل ، فلنبداً نتحدث عن الصحة والمرض بصفة عامة ثم سأعرض وأذكر عدة تعاريفات للصحة النفسية (احمد عكاشة ٢٠٠٨).



وقال العلامة ابن القيم - أعظم انشراح الصدر:

- ١- التوحيد :فالهدى والتوحيد من أعظم أسباب انشراح الصدر
 - ٢- العلم: فإنه يشرح الصدر ويوسعه حتى يكون أو سع من الدنيا
 - ٣- الإنابة إلى الله :ومحبته بكل القلب والإقبال عليه والتنعيم بعبادته .
 - ٤- دوام ذكره على كل حال وفي كل موطن: فللذكر تأثير عجيب في انشراح الصدر ونعيم القلب
 - ٥- الإحسان إلى الخلق ونفعهم بما يمكنه: من المال والجاه والنفع بالبدن وأنواع الإحسان
 - ٦- الشجاعة :فإن الشجاع منشرح الصدر واسع البطان متسع القلب ، والجبان أضيق الناس صدرا وأحصرهم قلبا.
 - ٧- إخراج دغل القلب من الصفات المذمومة .
 - ٨- ترك فضول النظر والكلام والاستماع والمخالطة فإن هذه الفضول تستحيل آلاماً وغموماً وهموماً في القلب .
- (زاد المعاد / ٢ / ٣٢)

- ونظراً لتعدد المفاهيم الرئيسية في هذا البحث_ وأن هناك عامل مشترك بين تلك المفاهيم ؛ ألا وهو التنمية ، فحري بنا أن نطرح مفهوم التنمية البشرية كمفهوم عام في تلك الدراسة:

التنمية البشرية Human Development

يقصد بتنمية الموارد البشرية زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للأفراد في جميع المجالات، والتي يتم انتقاؤها واختيارها في



ضوء ما أُجري من اختبارات مختلفة بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن.

الدراسات السابقة:

جدير بالذكر أن الباحث لم يجد في حدود علمه وبحته دراسات سابقة قامت على مفهوم التغيير الايجابي ، او حتى المفاهيم الثمانية التي يتكون منها البرنامج ، ولذا لجأ الباحث للاهتمام بالدراسات الفرعية التي اهتمت بمفهوم واحد أو أكثر من مفاهيم البرنامج (الثمانية) ولقد ركز الباحثون جهودهم في عرض الدراسات السابقة حول الفئات التالية:

أولاً: الدراسات التي عُنيت بتنمية إدارة الوقت.

ثانياً: الدراسات التي عُنيت بتنمية التدين.

ثالثاً: الدراسات التي اهتمت بتنمية الذات.

رابعاً: الدراسات التي اهتمت بتنمية التعاون.

خامساً: الدراسات التي اهتمت بتنمية التحكم في الذات.

سادساً: الدراسات التي اهتمت بتنمية التغيير.

سابعاً: الدراسات التي اهتمت بتنمية التعاطف.

ثامناً: الدراسات التي اهتمت بتنمية الانشراح.

تاسعاً: الدراسات التي اهتمت بالصوم

وسوف نتناول كل فئة من الفئات السالفة الذكر بالتفصيل كما يلي:



أولاً: الدراسات التي عُنيت بتنمية إدارة الوقت.

وفي دراسة أخرى أجراها كل من (Belker & Topchick, 2005) . في كيفية إعداد خريطة معرفية مسبقة علي كل من المستوي اليومي ، والأسبوعي ، والشهري ، والسنوي ، بل والعمرى كله في بعض الحالات وأجريت الدراسة على مجموعة من العاملين في المؤسسات ، والهدف من البرنامج وضع اسس تمكنا من الوعي بمرور الوقت ومراقبته علي نحو يتيسر معه التحكم فيه وإجراء حساب ختامي لموازنته . فهل ثمة فائض فيه نستثمره في الاستمتاع بحياتنا وإحراز المزيد من النجاحات فيها أو ، في المقابل ، عجز نضطر بمقتضاه إلي تأجيل القيام بمهام حيوية لأجل لائحة ؛ ومن ثم يصبح الإنسان في حالة من الكدر ، فالاستدانة الوقتية هم مقيم . ومما يحسن الإشارة إليه أن تلك المهارة تعد مسئولة عن بعض ما نجده من فروق بين الناس من حيث الكفاءة

الأدائية . فكلنا -على حد قول "بيلكر وتوبكيك" - يملك (١٦٨) ساعة أسبوعيا ، ولكن القدرة

على إدارة تلك الساعات هي التي تؤدي إلي وجود فروق بيننا ، وفي نهاية التدريب اتضح ان هناك تأثير واضح للتدريب على إدارة الوقت.

ثانياً: الدراسات التي عُنيت بتنمية التدين.

وتهتم هذه الفئة بالدراسات والبحوث التي تناولت كل ما هو متعلق بالشخصية السوية المعتدلة المتدينة في المجتمعات، وليست على المستوى الثقافي العربي فحسب ، ولكن على المستوى الغربي:

ففي دراسة "ميتشيل انجلو Michelangelo " ٢٠١٠ أجريت على عينة من المديرين التنفيذيين عددها (١٨) قسمت إلى مجموعتين ، إحداهما تجريبية والأخرى ضابطة ولذلك لتنمية العدالة وحقوق الإنسان والقيم، ولقد طبق الباحث مقياس التوجه الأخلاقي، والذي يتكون من (٦٠) بنداً



كتطبيق قبلي وبعدي، ولقد تم تطبيق البرنامج لمدة أربعة أسابيع ، ودلت النتائج على أن هناك فروقاً ذات دلالة على المفهوم العام للتوجه الأخلاقي، ولا توجد فروقا ذات دلالة على بعد القيم .

كما أجرى " أفوليو Avolio " ٢٠٠٣ دراسة بعنوان العدالة الاجتماعية واتخاذ القرار والتأثير على الروح المعنوية للمرؤوسين ، ولقد اختار الباحث عينة من المصانع بولاية جورجيا قوامها (٤٠) فرد للاشتراك في الدورة التدريبية والتي كانت مدتها ست أسابيع ، للتدريب على كيفية تحقيق العدالة الاجتماعية واتخاذ القرار في القضايا الخاصة بالمؤسسات والمرؤوسين بشكل عادل ، ولقد قام الباحث بتطبيق مقياسي العدالة الاجتماعية واتخاذ القرار على العينة كتطبيق قبلي وبعدي، وتوصلت النتائج إلى أن هناك فروق بين المجموعتين التجريبيية والضابطة وذلك لصالح المجموعة الأولى في العدالة الاجتماعية واتخاذ القرار.

وفي دراسة "Haidt 2006" كانت تهدف إلى تقييم فعالية التدريب لتنمية التوجه الأخلاقي وتقدير الذات والمبادأة والتعاون مع الآخرين، تكونت عينة الدراسة من مجموعة من طلبة كليات المعلمين ، وتراوحت أعمارهم ما بين (٢٠-٣٠)، وتم تقسيمهم إلى مجموعتين، إحداها تجريبية، والأخرى ضابطة، واستخدم الباحث في هذه الدراسة ثلاث أدوات هي: برنامج لتنمية المهارات الأخلاقية لتنمية (تقدير الذات والمبادأة والتعاون مع الآخرين)، و المادة الوثائقية الموجودة لدى العينة: وهي أداة مفيدة للتعرف على محتوى الجلسات، استبيانات مختصرة: والتي تشتمل على أسئلة للتعرف على الجلسات الأخلاقية التي حضروها، ومدى الاستفادة من تلك الجلسات، وتضمنت أسئلة المادة الوثائقية العديد من الاستفسارات نحو:

- ما هي خصائص التوجه الأخلاقي والمفاهيم المرتبطة به، ومن هو الفرد الذي يتسم بالالتزام الأخلاقي؟



- ظروف التعلم الرئيسية في جلسات الالتزام الأخلاقي، والتطورات التي طرأت على السلوك بعد الانتهاء من البرنامج، والتي لاحظها المبحوثين بأنفسهم.

- علاقة الجلسات الأخلاقية بمكان العمل.

- تأثير المشاركة في خمس برامج تدريبية، قبيل المشاركة في برنامج لتنمية الالتزام الأخلاقي.

وأشارت النتائج إلى أن المبحوثين أقرّوا: أن البرامج التدريبية لتنمية المهارات المجتمعية أسهمت في ارتفاع مهاراتهم وقدراتهم بشكل عام، من خلال برنامج لتنمية الالتزام الأخلاقي؛ حيث إن التدريب على تنمية مهارات مثل الاتصال، والرؤية، من شأنها أن توضح الكثير من السلوكيات التي يجب ممارستها للوصول إلى قدر فعال من خلال توظيف المهارات الاتصالية والرؤية بشكل أفضل.

وأوضحت النتائج -أيضاً- أن هناك تغييراً ملحوظاً متفق عليه من معظم أفراد العينة، كما هو أن تلقى برنامج لتنمية الالتزام الأخلاقي، والربط بينه وبين ظروف العمل، من شأنه أن يوجه النظر إلى منظورات مختلفة لحل المشكلة (التعاون من خلال حل المشكلة، القدرة على معالجة المواقف من خلال توظيف مهارات مختلفة)، كما تم الإشارة إلى مدى الإنجاز الذي حقق بعد تلقي البرنامج .

ثالثاً: الدراسات التي اهتمت بتنمية الذات.

وتهتم هذه الفئة بالدراسات والبحوث التي تناولت تنمية الاستبصار لدى شرائح مختلفة ومنها

دراسة " بليزner 2007 Blieszner " والتي هدفت إلى اختبار فعالية برنامج لتنمية مهارة الاستبصار لدى عينة من المديرين التنفيذيين ويتراوح متوسط أعمارهم (30-70) و تكون البرنامج من خمسة جلسات بمعدل ساعة



للجلسة لمدة أسبوع وتضمن التدريب مجموعة من التدريبات على النقد الذاتي ، وعقد المقارنات من خلال فحص السير الذاتي لمديرين ناجحين، واستخدم الباحث اختبار التقييم الذاتي، وكانت الجلسة الخامسة لمراجعة شاملة لكل الجلسات (ADEPT Induction test) السابقة لكل نوع من أنواع التدريبات .

-وقد أظهرت الدراسة تحسن في القدرة الاستقرائية نتيجة للتدريب، وذلك من خلال وقوف العينة على أوجه القصور الذاتي لديهم من خلال مقارنة ما لديهم من مهارات وقدرات بالسير الذاتية الآخرين كما وجد الباحث انتقال أثر التدريب خلال الفترات السابقة.

- وفي دراسة إمبريقية أيضا لـ "Williams,1992" ويليامز "على مجموعة من الطلبة حيث قدم لهم ٩٤ صفة ، وطلب منهم ترتيب أكثر عشر صفات منها إسهاماً في تحقيق الامتياز والتفرد ترتيباً تنازلياً فأشاروا إلى أن صفة " يستمر في تعلم كيف يحسن أدائه " من بين أكثر تلك الصفات أهمية .ومن خلال تلك النتيجة وضع الباحث مخطط لتصميم منهجي لتنفيذ برنامج لتنمية المهارات لزيادة كفاءة وفعالية الأفراد في المؤسسات بصفة عامة.

ويضيف "ويليامز" إلى ذلك أن تحسن الأداء الناتج عن عملية التنمية الذاتية يزيد من شعور الفرد بكفاءته الذاتية ، والتي تنعكس إيجاباً على تقديره لذاته ، ومن شأنها أيضاً أن تصقل عنصر المبادأة والإيجابية لديه ، فهو الذي يقرر ما يحتاج أن ينميه ويتحمل المسؤولية عن تعلمه بدلاً عن إلقائها على الآخرين.

-ولقد أجرى " كل من " والاس ، ومسترز " Wallace,h,k& Masters,l,a(2001 ، دراسة هدفت إلى الوصول إلى الأساليب الأكثر فعالية للتغيير والاستبصار الذاتي ، ولقد أجريت الدراسة على (١٢٠) من مديري المؤسسات الصناعية وتوصلت النتائج إلى العديد من تلك الأساليب



هى الأكثر فعالية مقارنة بأساليب أخرى ، ومن بينها ما ذكره في نموذجيهما للتغيير الذاتي (MOSC) Model of Self Change والتي تتمثل في:

- تطوير بيئة اجتماعية مساندة للوصول إلى الهدف المحدد .
- التحكم في الحديث الذاتي وتحويله من الطابع السلبي إلى الإيجابي
- تحليل الخبرة الماضية لاستخلاص الدروس الرئيسية منها .
- التجريب وارتياح مجالات جديدة .
- عقد المقارنات .
- طرح الأسئلة .

-اللاقتداء بالنماذج المحيطة الجديرة بذلك والتي أحرزت نجاحاً في هذا المضمار .

- وفي دراسة أخرى لـ " ديفيز davis,1997 " التي أجريت لتنمية الوعي بالذات ؛ حيث أجرى الدراسة على عينة قوامها (٣٠) موظف تم تقسيمهم إلى مجموعتين إحداها تجريبية والاخرى ضابطة، وتم تطبيق مقياس الوعي بالذات على المجموعتين، ودلت النتائج على أن: بالنسبة للدرجة العامة على المقياس فإن المرتفعين على الوعي بالذات الخاصة لديهم رغبة في الحصول على معلومات أكثر تفصيلاً حول أنفسهم ، وأنهم أكثر دقة في وصفهم لسلوكهم ، وأكثر تقبلاً للعائد العام الذي يقدمه الآخرون حوله ، وأكثر ميلاً للنقد الذاتي ، والوقوف على أسباب القصور لديهم، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين لصالح المجموعة التجريبية ، فقد كانوا لديهم قدرة مرتفعة على الوعي بذاتهم بصورة أوضح ممن لم يتلقوا التدريب على البرنامج.



رابعاً: الدراسات التي اهتمت بتنمية التعاون.

Horan, W.P. وفى دراسة هوران Horan, W.P. ٢٠٠٧ هدفت إلى الكشف عن تأثير لمجتمع المحلي على نمو التعاطف والمسؤولية الاجتماعية لدى عينة من العاملين. وبلغ مجموع العينة ٦٥ (فرداً واستمرت التجربة) ٦ (أشهر . وأظهرت النتائج أن خدمة المجتمع المحلي قد تركت آثاراً إيجابية على الأفراد المشاركين في التجربة حيث أن لها تأثير إيجابي جوهري في تنمية التعاطف والمسؤولية الاجتماعية لديهم . وقد أوضحت النتائج أن الاشتراك في تجربة المساعدة يمكن أن تخلق تغيراً نحو رعاية أكبر وتوجهاً نحو المساعدة والاهتمام برفاهية المجتمع الكبير.

كما بينت دراسة رايموند Raymond, E.S ٢٠٠٣ والتي هدفت إلى الكشف عن التأثيرات المتبادلة للسلوك العاطفي والعمليات الإدارية، في التأثير على سلوك المساعدة الذي تم قياسه عن طريق عدد الدقائق التطوعية التي يقضيها المفحوص في مساعدة الآخرين . وتكونت العينة من (١٠٩) راشداً أمريكياً تم اختيارهم من مجتمع متعدد الأعراق . وأيدت النتائج مقولة ارتباط المزاج المعتدل بالمساعدة، ذلك أن الأشخاص لديهم ميول لاختيار السلوك الذي يسمح لهم بالاحتفاظ بمزاج محايد أو جيد . وقد تبين أن هناك تأثيراً متبادلاً وهاماً بين قيام الفرد بالمساعدة والسلوك العاطفي والعمليات الإدارية التي يظهرها الشخص المستهدف بالمساعدة، فالأفراد الذين ركزوا على مشاعر الضحية والذين شاهدوا نموذجاً مشوشاً ومتقلباً إدارياً تطوعوا بوقت إضافي آخر لمساعدة الآخرين.

وفي دراسة " روسكانين Ruuskanen ٢٠٠٤ " والتي هدفت إلى تنمية المساندة الاجتماعية لعينة من الافراد ، وتكونت العينة من (٤٤) قائداً تم تقسيمهم على مجموعتين مجموعة تجريبية تلقت البرنامج ومجموعة ضابطة لم تتلق البرنامج ، ولقد استخدم الباحث مقياس المساندة الاجتماعية ويحتوي على (٧٣) بند، تم تطبيقه قبل البرنامج وبعد البرنامج



على المجموعتين، ولقد أظهرت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة بين المجموعتين لصالح المجموعة التجريبية.

خامساً: الدراسات التي اهتمت بتنمية التحكم في الذات.

• وتهدف هذه الفئة إلى الوقوف على الدراسات والبحوث التي تناولت تنمية الضبط الوجداني لأفراد في المجتمعات المختلفة وهي كالتالي:

• فلقد قام كل من " سالوفي وماير Salovey & Mayer 1997 بدراسة تهدف إلى تنمية مهارة المديرين في إدارة الانفعالات الشخصية ، ولقد أجريت الدراسة على عينة من المديرين قوامها (٥٠) قسمت إلى مجموعتين إحداهما تجريبية والأخرى ضابطة، ولقد استخدم الباحثين مقياس إدارة الانفعالات الشخصية ومكون من (٧٠) عبارة تصف السلوك الانفعالي ، وطلب من المديرين تحديد الانفعالات التي قد تصدر منهم أثناء المواقف العصبية وكذا المواقف السارة، ولقد كانت مدة البرنامج ثلاثة أشهر، وتوصلت النتائج إلى أن المجموعة التي تلقت البرنامج كانت أكثر ضبطاً للانفعالات أثناء المواقف والتفاعل مع المرؤوسين أو الرؤساء .

• وإذا جاز للباحثين اعتبار أن قدرة القادة على إدارة الصراع ، قد تجعل هناك نوعاً من الضبط الانفعالي فهناك بعض الدراسات التي تناولت تنمية مهارة إدارة الصراع، ففي دراسة أجراها " ستانلي والجرت Stanley & Algert 2007 " لتنمية مهارات إدارة الصراع ، تكونت عينة الدراسة من (٢٠) من الموظفين في قطاع الأعمال الخاص ، تم تقسيمهم إلى مجموعتين ، ولكن قبل إجراء الدراسة الأساسية وتطبيق البرنامج قام الباحثان بإجراء دراسة استطلاعية لاستيضاح دور الصراع في تحديد كفاءة وفعالية المديرين ، وتوصلت الدراسة الاستطلاعية إلى أن حوالي ٤٠% من وقت الموظفين يقضونه في الصراع؛ ولذا قام الباحثين بإجراء تلك الدراسة لتنمية مهارات إدارة الصراع ، ومتمثلة في تنمية استراتيجيات مثل: التعاون والتجنب والمنافسة والتوفيق، ودلت النتائج إلى أن المجموعة التجريبية



كانت أكثر قدرة على إدارة الصراع ، وأيضا اقل إهداراً للوقت من المجموعة الضابطة .

• ولقد أجرى "اولو فلن Oloughlin 1993" دراسة هدفت إلى التعرف على أثر التدريب على إدارة الصراع على تغيير أسلوبهم وسلوكهم في التعامل مع الصراع .وتكونت عينة الدراسة من (150) مديراً ، تم تقسيمهم إلى مجموعتين الأولى تجريبية وعددها (75) مديراً والثانية ضابطة وعددها (75) مديراً .وقد بينت نتائج الدراسة أن هناك فروقاً لصالح المجموعة التجريبية في استخدام إستراتيجية التعاون والتوفيق، وأن % 75 من أفراد المجموعة التجريبية قد تغير سلوكهم في إدارة الصراع بعد خضوعهم للبرنامج التدريبي.

• وفي دراسة أخرى لـ " بينوز فيكتور Victor 2006"، وعنوانها: تأثير برنامج لتنمية الذكاء الوجداني على القيادة في القرن الحادي والعشرين، حيث هدفت الدراسة وضع برنامج لتطوير أداء القادة في الذكاء الوجداني والأداء في مكان العمل، وأجريت الدراسة على عينة تكونت من (٣٨) مديراً قسموا إلى مجموعتين، إحداها تجريبية والأخرى ضابطة لا تتلق البرنامج، وقد اقترحت الدراسة تنمية أبعاد الذكاء الوجداني التالية: الوعي الذاتي، والإدارة الذاتية، والوعي الاجتماعي، والمساهمة في إدارة العلاقات مع الرئيس في العمل لتعزيز الشعور الذاتي من أجل تحقيق أهداف المنظمة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود فروقا ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التجريبية وإكسابهم لمجموعة من المهارات التي ساهمت في التقييم الدقيق للمشاعر الذاتية ومشاعر الآخرين؛ والذي من شأنه أن يزيد من فعالية العمل من خلال مراعاة المرؤوس والضغوط النفسية التي تؤثر على العمل في المواقف التفاعلية المختلفة .

سابعاً: الدراسات التي اهتمت بتنمية التعاطف

واهتمت هذه الفئة من الدراسات بتمنية التعاطف لدى الأفراد، ففي دراسة كل من Gallo, R., Jr.; Tingle, B. A.; and Sawin, D. B ١٩٨١" والتي



اهتمت بتنمية التعاطف لدى الاطفال وكانت عينة الدراسة مكونة من (٦٠) طفلاً تم تقسيمهم إلى مجموعتين إحداهما تجريبية تتلقى البرنامج والآخرى ضابطة لا تتلقى البرنامج، وتم تطبيق مقياس التعاطف تطبيق قبلي وبعدي على المجموعتين، واستغرق زمن التطبيق ثلاثة اسابيع، اظهرت النتائج ان هناك فروقا ذات دلالة احصائية لصالح المجموعة التجريبية التي تلقت البرنامج بمستوى دلالة 01، وهذا يعنى ان هناك تأثير للبرنامج على المجموعة التجريبية، وان كل فرد من مائة فرد من العينة لم يتأثر بالبرنامج ولكن هناك تسعة وتسعون فرداً من مائة فرد قد تم التغيير لديهم في مهارة التعاطف.

وفي دراسة McCollough ١٩٩١ " بعنوان تنمية التعاطف ذاتيا من خلال برنامج شخصي، تم اختيار مجموعة من الافراد عددهم (٣٨) فرداً وتم تقسيمهم إلى مجموعتين تجريبية وضابطة وكما هو المتعارف عليه فلقد تلقت المجموعة التجريبية البرنامج ولم تتلق المجموعة الضابطة للبرنامج وكانت مدة البرنامج ستة اسابيع ، ١٢ جلسة بواقع جلسيتين في الأسبوع واظهرت النتائج أن هناك فروقا دالة بين المجموعتين لصالح المجموعة التجريبية، بمستوى دلالة 001.

كما أجرى كل من " Robinson, E. V. ١٩٩٠ دراسة بعنوان تنمية التعاطف لدى الشباب ونبذ الانا ولقد تم اختيار مجموعة من الشباب بطريقة عشوائية وكان عددهم (١٢٠) شاباً من الجنسين وتم تقسيمهم إلى مجموعتين متجانستين ، ليست على اساس النوع ولكن على اساس نسبة ما يمتلكه كل فرد من مهارة التعاطف، وتم تطبيق مقياس التعاطف والتسامح لدى المجموعتين كتطبيق قبلي وبعدي واظهرت النتائج أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التجريبية.

• تاسعاً: الدراسات التي اهتمت بالصوم

يقول [Axhar 1994] أن علماء النفس يؤكدون على أن الصيام باعث على يقظة الضمير البشري ويؤدي إلى مراقبة الله سبحانه وتعالى في السر



والعلن، وحارس على كل ما يأتيه الفرد من أفعال وأقوال، فيتحرى الصدق والحق ويغرس في داخل الفرد الإرادة، وينمي فيه ضبط النفس

وفي دراسة [Van 1994] عن مدى تأثير الصيام على مدمني المنبهات وشراهة الطعام، وجدت علاقة بين الصيام والحالة النفسية وخاصة القلق العصابي للمدمنين حيث أظهرت النتائج إلى وجود نوع ما من القلق في الأيام الأولى للمدمنين مع عدم وجود أي نسبة للاكتئاب، وبعد الأسبوع الثاني تقل نسبة القلق وتتحسن الحالة النفسية لكل من مدمن الطعام ومدمن المنبهات، مما يشعر المدمن بقوة الإرادة.

كما يذكر [Kaplan 1995] أن للصوم أهمية كبيرة في الحفاظ على الصحة النفسية للفرد وعلى التوافق النفسي والاجتماعي مع الآخرين، وعلى المشاركة الإيجابية والتفاعل مع البيئة المحيطة بالفرد بشكل جيد.

وفي دراسة لـ [Academic Search Premier 1995] أشارت إلى أن الآثار الفسيولوجية الناتجة عن الصيام أبرزها لوحظ في نشاط وظائف الدم بطريقة ملحوظة، وارتفاع نسبة الهرمونات التي بدورها تزيد من حيوية الجسم، وبذلك يقل الإحساس بالملل والاكتئاب.

وفي دراسة [Abbas 1986] ذكرت أن الصوم له تأثير على الصحة الجسمية للفرد، فإن الصبر والهدوء الذي يشعر به الإنسان عند الصوم يكبحان جماح الغدد الصماء فتعتدل في وظائفها، ولا تطلق هرموناتها، خاصة هرمون الأدرينالين Adrenalin الذي يؤدي عند الغضب إلى ثورة عارمة في الجسم تتمثل في ارتفاع ضغط الدم، وزيادة معدل ضربات القلب، وارتفاع نسبة السكر في الدم. وغيرها.

ومن خلال الدراسات السابقة يمكننا صياغة الفروض التالية:



١- هناك فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس التغيير الإيجابي بين المجموعة التي تعرضت لبرنامج التغيير الإيجابي، والمجموعة التي لم تتعرض له.

٢- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التطبيق القبلي مقارنة بدرجات التطبيق البعدي للمجموعة التجريبية التي تلقت التدريب على البرنامج مقياس التغيير الإيجابي، (تنمية الذات والتدين والتعاون والتعاطف والانشراح والتحكم في الذات وإدارة الوقت).

• المنهج:

أ) التصميم المنهجي:- تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج التجريبي؛ حيث قسم الباحثان عينة الدراسة إلى مجموعتين، إحداهما تجريبية تتلقى البرنامج التدريبي، والأخرى ضابطة لا تتعرض للبرنامج التدريبي، ولكن يتم تطبيق بطارية المقاييس على المجموعتين قبلي وبعدي، لتوضيح الفروق بينهما، من حيث تأثير وفعالية البرنامج.

جدول (١)

تفاصيل تصميم المجموعتين بقياس قبلي وبعدي في الدراسة الحالية

المجموعة	القياس	المعالجة	القياس
التجريبية (٢٠٢٣) الضابطة (٦٢)	قبل البرنامج. قبل البرنامج.	مشاركة المجموعة في البرنامج	بعد البرنامج.
		عدم مشاركة المجموعة في البرنامج.	بعد البرنامج.
الأدوات	استمارة البيانات، مقياس التغيير الإيجابي.		
أسلوب المقارنة	قياس دلالة الفروق بين نتائج المجموعتين في القياس القبلي والبعدي.		



٢) بيانات العينة المستخدمة في الدراسة:-

يتمثل مجتمع الدراسة في مجموعة من الأفراد متعددي الجنسية ، من الذكور والإناث وكان عدد المجموعة التجريبية (٢٠٢٣) وعدد المجموعة الضابطة (٦٢) ويرجع ذلك للإقبال الشديد على الاشتراك في البرنامج مما جعل العينة التجريبية كبيرة العدد ولمعالجة الفرق الكبير بين أعداد العينتان قام الباحثان باستخدام أسلوب إحصائي مناسب نظراً لتباين عدد المجموعة التجريبية عنه للمجموعة الضابطة استخدم الباحثان أسلوب التفرطح Kurtosis

واوضحت النتائج ان استخدام الفروق بين المجموعات (T- test) هو الاسلوب الانسب للدراسة

وفيما يلي وصف لعينة الدراسة تفصيلياً:-

جدول (٢)

متوسط أفراد العينة للمجموعتين التجريبية والضابطة على كل من متغير العمر والخبرة

مستوى الدلالة	قيمة u	المجموعة الضابطة		المجموعة التجريبية		المجموعة المتغير
		انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	
٨١ غير دالة	٣٨	٢،٢	٢٥،٢	٦،٢٢	٢٨،٩٥	العمر



يتضح من الجدول السابق أن أفراد العينة التجريبية هم أكثر عدداً بمتوسط حسابي ٢٨،٩٥ وانحراف معياري ٦،٢٢ عن المجموعة الضابطة ؛ حيث أنهم أكبر سناً من باقي أفراد العينة الضابطة بمتوسط (٢٥،٢).

(٣) الأدوات المستخدمة في الدراسة:-

نظراً لعدم وجود مقاييس في المكتبات العربية تخدم الدراسة وتقيس المهارات الشخصية (التغيير الإيجابي) ؛ فلقد صمم مركز بحوث حلول أدوات الدراسة الحالية وهي:

(١) برنامج التغيير الإيجابي :-

وهو عبارة عن برنامج تدريبي تم إعداده على أساس نفسي وشرعي ، وتم تقسيمه إلى ثمانية أبعاد هي المكونة لمفهوم التغيير الإيجابي ، تم تطبيقه على المتدربين من خلال القنوات الفضائية والمواقع الالكترونية ، تميز البرنامج بوجود أنشطة تدريبية وعملية فضلاً عن الواجبات المنزلية وإتاحة مجال للمناقشة وإبداء الرأي للمتدربين ، قدم البرنامج الدكتور عبد العزيز الأحمد من خلال برنامج رمضان غيرني على قناة المجد الفضائية وتم تدعيم المحتوى بمقالات ومواد علمية وحقائب تدريبية ومواد مسموعة ومرئية من خلال الموقع الالكتروني للبرنامج .

(٢) مقياس التغيير الإيجابي (مهارات شخصية) :- وهي من إعداد مركز حلول للاستشارات التربوية لـ "وتقيس القدرات والمهارات الاجتماعية المتمثلة في: -

-إدارة الوقت.

- التدين.

- الانشراح .



- التعاطف.

- التنمية الذاتية.

- عقد النية على التغير

- التحكم في الذات

- التعاون

وحرى بالذكر أنها اختبارات غير موقوتة، ويتم التصحيح بناءً على دليل التصحيح الذي وضعه " مركز حلول للاستشارات النفسية والتربوية.

• الصدق:- أجرى الباحثون في مركز حلول صدقا لبطارية المقاييس وجاءت نسبة الصدق مرتفعة؛ وتشبعت البنود الفرعية بالمهارات الاجتماعية حيث تراوحت بين (٠,٣١-٠,٦٩).

• الثبات* ويشير الثبات إلى اتساق الدرجات المستخرجة من الأشخاص أنفسهم، عندما يعاد اختبارهم بالاختبار ذاته في مناسبات مختلفة، أو عندما يختبرون بمجموعات مختلفة من بنود متكافئة، أو حينما يختبرون في ظل متغيرات أخرى (صفوت فرج، ١٩٨٩).

والثبات هو تقدير لنسبة التباين الحقيقي إلى التباين الكلي، ومن هنا فإن معامل ثبات قدره ٠,٩٠ يعني أن ٩٠ في المائة من التباين المستخرج هو تباين صحيح، والنسبة الباقية ترجع إلى تباين الخطأ (مرجع سابق، ١٥٥).

وقد تم الاعتماد في تقدير ثبات مقياس التغيير الايجابي على الطرق الآتية: طريقة إعادة تطبيق الاختبار وطريقة ثبات ألفا كرونباخ:



(أ) الثبات بإعادة تطبيق الاختبار:

ويشير إلى ثبات الاختبار عبر الزمن، ويتم عن طريق تطبيق الاختبار على مجموعة من الأفراد من نفس عينة الدراسة، وبعد فترة من الزمن يعاد تطبيق نفس الاختبار عليهم مرة أخرى، ثم تحسب درجة الارتباط بين التطبيقين، مع مراعاة الفاصل الزمني بين التطبيقين ألا يكون قصيراً جداً، أو العكس.

وهذا ما تم مراعاته أثناء حساب ثبات الأداة المستخدمة في الدراسة الحالية، عن طريق إعادة تطبيق الاختبار بفاصل زمني تراوح بين (١٥ : ٢٥) يوماً بين التطبيق الأول والثاني. ولقد أجرى الباحث تجربة الثبات على مجموعة من الأفراد من نفس عينة الدراسة الأساسية، وكانت معاملات الارتباط كالآتي:

جدول (٤)

معامل ثبات الاختبار بإعادة الاختبار

م	القدرة	الثبات
١	إدارة الوقت	٠,٧٤٤
٢	التعاون	٠,٦٣٧
٣	التحكم في الذات	٠,٦٤٠
٤	التنمية الذاتية	٠,٨٧٣
٥	التدين	٠,٦٧٥
٦	الانصراف	٠,٥٨٣
٧	التعاطف	٠,٨٧٨
٨	التغيير	٠,٨٢١

ومن خلال الجدول السابق يتضح أن هناك ثبات مناسب للمقاييس، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وكانت معاملات الارتباط كلها دالة؛ حيث كان بعضها دال عند مستوى ٠,٠١، والبعض الآخر دال عند مستوى ٠,٠٥ .



٢) استمارة البيانات العامة:-

وهي من إعداد الباحثين في مركز الحلول، والهدف منها جمع البيانات والمعلومات بغرض ضبط المتغيرات، مثل السن والمؤهل الدراسي، والحالة الاجتماعية والخبرة الإدارية، ونوع العمل ، وأهدافه من الاشتراك في مثل هذه البرامج.

٣)- برنامج التغيير الايجابي (رمضان غيرني):-

وهو من إعداد الباحثين في المركز، وهو برنامج طبق عن بعد من خلال الموقع الالكتروني وشاشات الفضائيات، وقد اتبع الخطوات الآتية في إعداد البرنامج:-

١ - الإطلاع على البرامج الأخرى المنوطة بتنمية المهارات الاجتماعية، وانطلاقاً من الكتاب والسنة والتأصيل الشرعي للبرنامج .

ب- الإطلاع على برامج أخرى نفذت لتنمية قدرات أخرى مختلفة، للتعرف على بنية البرامج.

ج - تقسيم البرنامج إلى قسمين: قسم معرفي، وقسم مهاري.

د- توزيع الجلسات الخاصة بكل جزء في البرنامج، مع وضع مواقيت للجلسات، وتحديد مكان إجراء وتنفيذ البرنامج.

هـ- توزيع البرنامج على عدد من المتخصصين في المجال للحكم على مدى كفاءته.

و- اختيار العينة التي سوف تشترك في تنفيذ البرنامج .



• رابعاً :- الإجراءات :-

- بعد الانتهاء من إعداد الأدوات، تم اختيار العينة بشكل عشوائية ؛ حيث يحتاج الباحثان لتطبيق البرنامج على عينات مختلفة من مجتمعات مختلفة.
- تم الحصول على موافقة العينة على الاشتراك في البرنامج.
- إجراء الدراسة الأساسية، من خلال الإجراءات التالية:-
- ١- تطبيق بطارية"المقاييس كتطبيق قبلي، وذلك على العينة كلها.
- ٢- تقسيم العينة إلى مجموعتين إحداها تجريبية، وعددها (٢٠٦٢)، والأخرى ضابطة، وعددها (٦٠).
- ٣- التأكد من تكافؤ العينة على متغيرات الدراسة (المهارات الشخصية) كتطبيق قبلي.
- ٤- تحديد مدة البرنامج؛ حيث يستغرق تطبيق البرنامج مدة زمنية تقدر بشهر ؛ حيث أجريت الدراسة في شهر رمضان المبارك .
- ٥- يتم تطبيق البرنامج على المجموعة التجريبية فقط بشكل جماعي عن طريق التدريب عن بعد .
- ٦- التطبيق البعدي لبطارية"المقاييس وذلك على المجموعتين التجريبية والضابطة.
- ٧- تسجيل ملاحظات العينة على البرنامج.
- ٨- تحليل البيانات لوصف النتائج ثم مناقشتها.
- ٩- أتمم البرنامج بأسلوب التحفيز حيث تم صرف جوائز عينية ومادية لأفضل المتدربين من حيث معدل التغيير.



• خامساً: الأساليب الإحصائية :-

سوف يستخدم الباحث أساليب إحصائية متمثلة في:

- ١- المتوسطات.
- ٢- الانحرافات المعيارية.
- ٣- معامل التفرطح لحساب دلالة الفروق بين مجموعتين مستقلتين (ضابطة وتجريبية) في حالة عدم تساوي المجموعتين.
- ٤- T- test لحساب دلالة الفروق بين مجموعتين مرتبطتين. قبلي - وبعدي.

• النتائج ومناقشتها

اهتم العديد من الباحثين بموضوع المهارات ووسائل تنميتها، وذلك خلال القرن العشرين، وبدايات هذا القرن، على افتراض أن التنمية عملية بالغة الأهمية، وأن الأنشطة الفعلية التي يمارسها الفرد تؤثر في إنتاجيته ؛ لذا تظهر الحاجة جلية إلى الاستعانة بتصميمات معقدة من البحوث يتم فيها تنمية أكبر عدد من القدرات والمهارات، وفي هذه الدراسة حاول الباحثون تناول المهارات القدرات الهامة، والتي يجب ان يتحلى بها الفرد إذا أراد التخطيط والتنظيم، وتحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة على حد سواء، وهي المهارات الشخصية، وسوف يعرض الباحث في هذا الفصل لنتائج الدراسة ومناقشتها:

• أولاً: عرض النتائج ومناقشتها في ضوء الدلالات الإحصائية:

يقترح الباحث خمسة محاور رئيسية يمكن عرض النتائج في ضوءها؛ حيث يتناول الباحث الفروق القبلية والبعدية لكل مجموعة، والفروق



البعدية بين المجموعتين، وتتصل تلك النتائج بالمهارات الاجتماعية العامة:

وسنعرض لتلك الجوانب تفصيلاً في التالي:

- النتائج المتعلقة بالمهارات الشخصية العامة.

تم التحقق من الفروض التالية: "هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعة التجريبية والضابطة في مهارات التغيير الإيجابي (مهارات شخصية) في الاختبار البعدي لصالح المجموعة التجريبية".

- توجد فروق دالة إحصائية بين التطبيقين القبلي والبعدي عند المجموعة التجريبية في مهارات التغيير الإيجابي لصالح التطبيق البعدي.

- وتظهر النتائج في الجدول التالي:

جدول رقم (5)

دلالة الفروق البعدية بين المجموعتين التجريبية والضابطة في المهارات الشخصية.

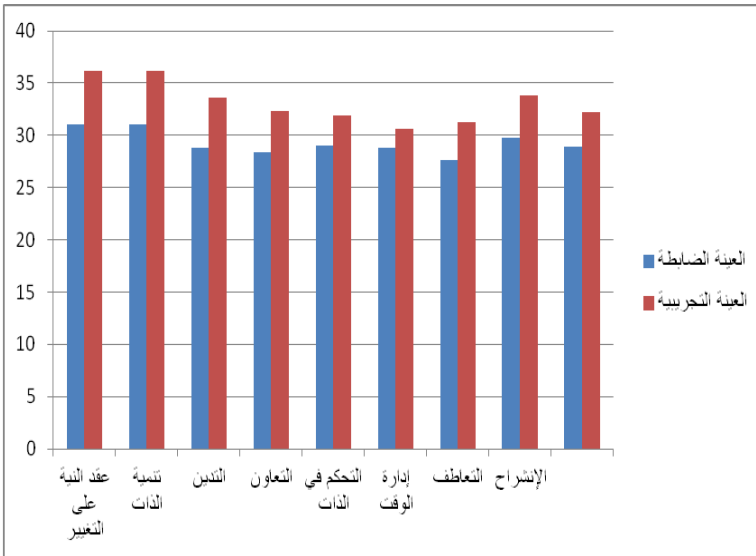
القدرة	المجموعة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (t)	مستوى الدلالة
المهارات الاجتماعية العامة	التجريبية (ن = ٢٠٢٣)	٣٣,٠٦٥٢	١,٥٥	٦,٦٤	دالة عند مستوى ٠,٠٠٠١
	ضابطة (ن = ٦٤)	٢٧,١٢	١,٧٨		



- مما سبق يتضح أن الفروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة هي فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,0001)، وذلك في مهارات التغيير الإيجابي، ومن خلال المتوسطات يمكن ملاحظة اتجاه الفروق لصالح المجموعة التجريبية، مما يشير إلى فعالية البرنامج.

وفي الشكل التالي يوضح الباحث بالرسم البياني الفروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي في مهارات التغيير الإيجابي

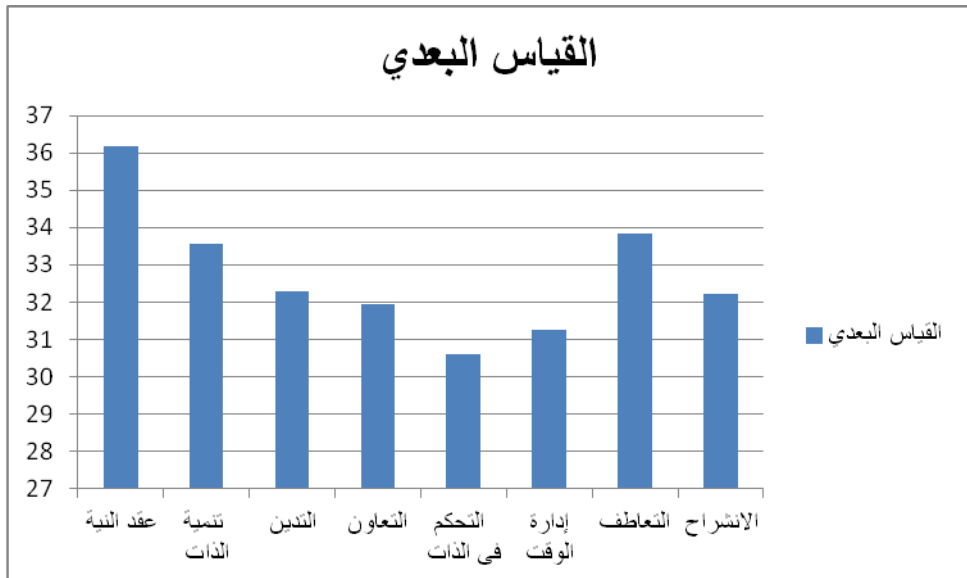
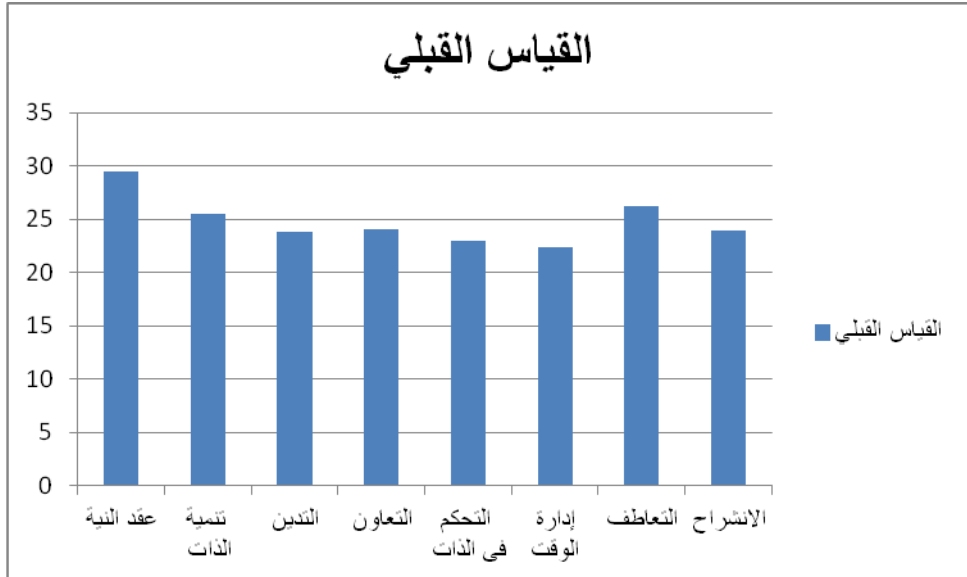
ونلخص هذه النتائج في الرسوم البيانية التالية:



وإذا كانت النتائج دلت وأوضحت الفروق بين المجموعتين في المهارات الشخصية لصالح المجموعة التي تلقت البرنامج؛ فدلالة ذلك هو تأثير البرنامج على الأفراد الذين تلقوا البرنامج وهو ما تؤكد معظم النتائج أن هناك تأثير للبرامج التدريبية كما أشارت دراسة sternberg 1993 and Frestein 2005.



-اما بالنسبة للمجموعة التجريبية فقط فالرسوم البيانية التالية توضح الفروق بين التطبيق القبلي والبعدي لدى المجموعة التجريبية:

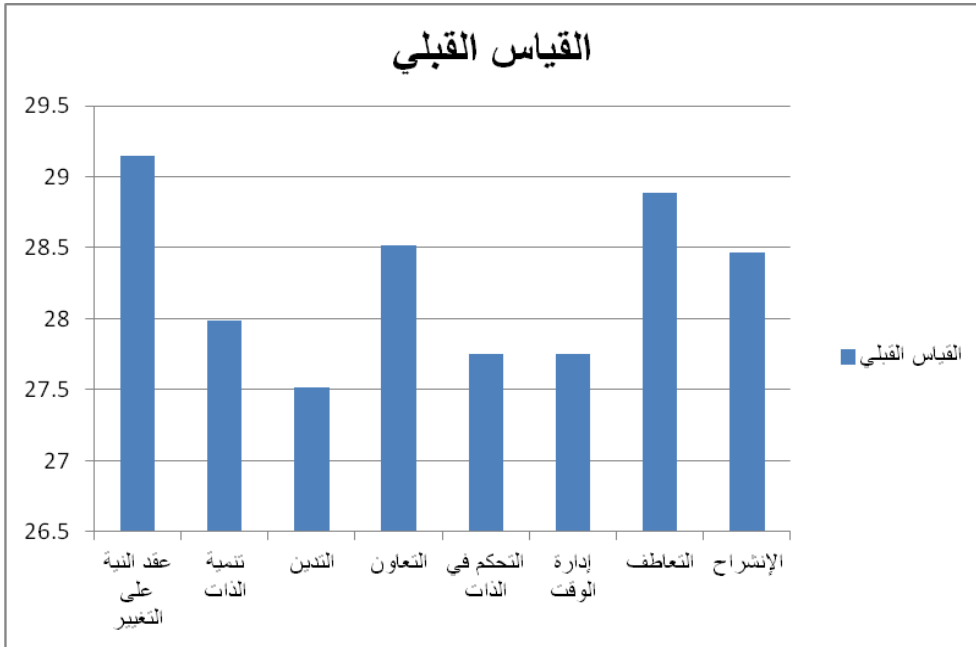


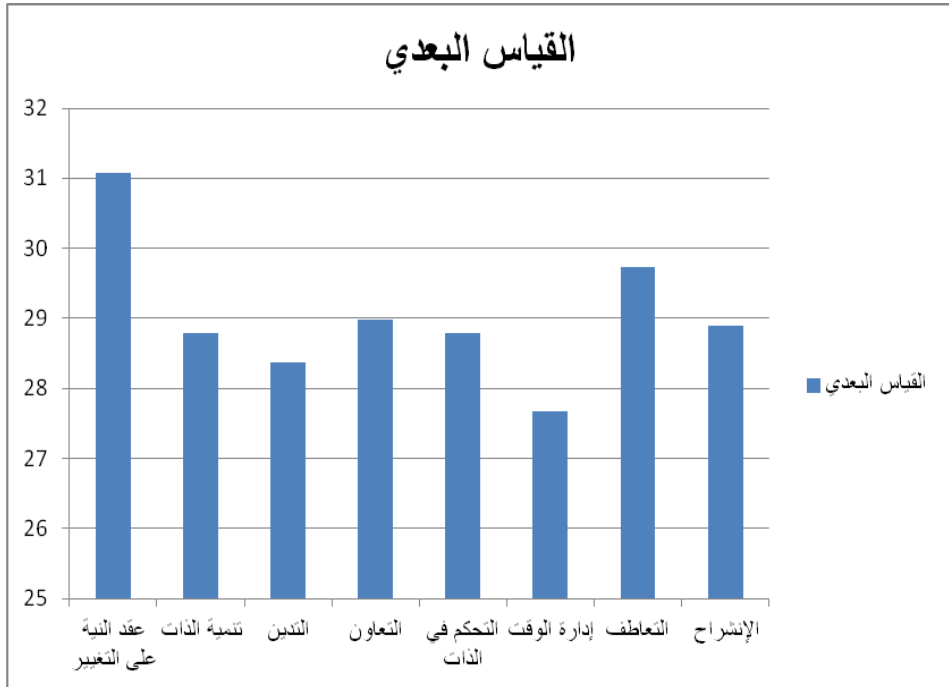
وكما هو واضح من الرسم البياني فهناك فروقا بين التطبيق القبلي والتطبيق البعدي للمجموعة التجريبية وذلك لصالح التطبيق البعدي وهو دال احصائيا عند مستوى دلالة 0.001.



أما بالنسبة للفروق القبلية والبعدية عند المجموعة الضابطة، فقد اتضح أن الفروق بين التطبيقين غير دالة إحصائياً، رغم أن الأداء البعدي في مقياس الضعالية كان أفضل من الأداء القبلي، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (Frestein 1993).

ويوضح الرسم البياني التالي الفروق بين التطبيق القبلي والتطبيق البعدي للمجموعة الضابطة:





• توصيات الدراسة:

وفقاً لنتائج الدراسة الحالية يقترح الباحث التالي:

- اعتماد برنامج التغيير الإيجابي لتنمية المهارات الشخصية كجزء أساسي من البرامج التدريبية لإعداد الأفراد في المجتمع.
- تحسين الاتجاهات المجتمعية نحو التدريب الأعمق من حيث القدرات المستهدفة، وإتاحة الفرصة لتقبل الأفكار الجديدة غير المألوفة بدون نقد.
- إعداد وتدريب القيادات صغيرة السن في وقت مبكر لتقبل التدريب والتنمية.
- إعادة تطبيق البرنامج في توقيت آخر غير شهر رمضان.
- تطبيق البرنامج على عينات متكافئة في ظروف تدريبية أكثر انضباطاً.



المراجع:

أولاً المراجع العربية:

أبو رياش، حسين ؛ الصافي، عبد الحكيم ؛ عمور، أميمية ؛ شريف، سليم .
(٢٠٠٦م). الدافعية والذكاء العاطفي. عمان: دار الفكر للنشر
والتوزيع.

الأحمد ، عبد العزيز (٢٠٠٣)، رمضان البرنامج التغييري الكبير للذوات،
الرياض: مركز حلول، الطبعة الثانية.

الحجار، بشير و رضوان ، عبد الكريم(٢٠٠٦م). التوجه نحو التدين لدى
طلبة الجامعة الإسلامية بغزة، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة
الدراسات الإنسانية)، ١٤(١)، ٢٦٩- ٢٨٩.

الجاحظ ، أبو عثمان عمرو (١٩٨٥) تحقيق: عبد السلام محمد هارون ،
البيان والتبيين ، القاهرة ، الخانجي .

الصنيع، صالح(١٩٩٣م). التدين علاج الجريمة، (ط٢)، الرياض: مكتبة
الرشد.

الصنيع، صالح(٢٠٠٠م). التدين والصحة النفسية، (ط١)، الرياض: مكتبة
الملك فهد الوطنية.

الصنيع، صالح(٢٠٠٢م). دراسات في علم النفس من منظور إسلامي،
(ط١)، الرياض، دار عالم الكتب.

الغانم ، كلثم على (١٩٩٧) مشكلات التنمية البشرية في الدول النامية ،
مجلة الشؤون الإجتماعية / العدد ٥٤ الامارات.

المغربي، الطاهرة(٢٠٠٤م). العلاقة بين التدين والتوافق الزوجي، دراسات
عربية في علم النفس، ٣(١)، ١١-٤٠



بخيت، محمد(٢٠٠٧م). التدين وعلاقته بكل من الصحة النفسية والقلق والتحصيل الدراسي لدى عينة من الطلاب الجامعيين، مجلة علم النفس،(٧٥)،السنة ٢٠، ١٥٢-١٧٧.

برنامج الامم المتحدة الانمائي(١٩٩٢) تقرير التنمية البشرية: امريكا، نيويورك.

خوالدة، محمود عبدالله . (٢٠٠٤م). الذكاء العاطفي: الذكاء الانفعالي. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

خليفة ، علي (١٩٩٦) تنمية للضياح أم ضياح لفرص التنمية (محصلة التغيرات المصاحبة للنفط في بلدان مجلس التعاون) ، دراسات الوحدة العربية، بيروت.

ديكسون ،نانسي(١٩٩٦)، تقويم الأداء - وسيلة تحسين النوعية في تنمية الموارد البشرية، ترجمة سامي على الفرس، معهد الإدارة العامة بالرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية.

روبرت هوكهايزر(٢٠٠١) إدارة الوقت، الرياض: مكتبة جرير.

زايد ، عادل محمد (١٩٩٣) العلاقات التبادلية بين متغيرات التعلم الفردي والتعلم التنظيمي: دراسة تحليلية ، المجلة العربية للعلوم الإدارية ، مجلد ١ ، عدد ١ ، نوفمبر ، ٦١-٨٨ .

زهران ، حامد عبد السلام (٢٠٠٣) ،دراسات في الصحة النفسية والإرشاد النفسي - الطبعة الأولى - القاهرة: عالم الكتب .

سويف ، مصطفى (١٩٩٩)، دراسات نفسية في الإبداع والتلقي، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.

شوقي ، طريف(١٩٩٣) السلوك القيادي وفعالية الإدارة، القاهرة: دار غريب.

عامر، أيمن (١٩٩٧)، الكفاءة الوظيفية لبعض أساليب تنمية الإبداع (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب -قسم علم النفس- جامعة القاهرة.



عامر، أيمن (٢٠٠٧)، آفاق جديدة لتنمية الإبداع، القاهرة: الإعلامية للطباعة والنشر.

عبدالهادي، محمد. (٢٠٠٦م). تنمية الذكاء العاطفي: مشاغل تدريبية. العين: دار الكتاب الجامعي.

عبد الرحمن ، أسامة (١٩٨٩)، التنمية الإدارية، الكويت: عالم الفكر- المجلد العشرون- العدد الثاني- يوليو- أغسطس: ٩٥.

عثمان، فاروق السيد ؛ عبد السميع، محمد. (١٩٩٨). الذكاء الانفعالي، مفهومه وقياسه. مجلة كلية التربية. ع (٣٨)، ص ١-٣١.

عثمان، إبراهيم(١٤١٧هـ). التدين كإستراتيجية للتعامل مع أحداث الحياة الضاغطة، شركة دار الحكمة للطباعة والنشر المحدودة.

عكاشة ، أحمد (٢٠٠٨) الرضا النفسي: الباب الملكي للصحة والسعادة - القاهرة: الهيئة العامة للكتاب.

غانم، محمد(٢٠٠٣م). صراعاتنا الداخلية بين العقيدة والسلوك رؤية نفسية المشكلة والحل من منظور نفسي- ديني، الإسكندرية: المكتبة المصرية للطبع والنشر والتوزيع .

فتحي ، محمد (١٩٩٣) أنت عبقرى ولكن: كيف تنمى قدراتك ، القاهرة: دار الأمين .

فرج ، صفوت(١٩٨٣)، الإبداع والمرض العقلي، القاهرة: دار المعارف .

كاسب،سيد (٢٠٠٨) إدارة الوقت، مشروع التعليم العالي، القاهرة: كلية الهندسة.

نجاتي، محمد(١٩٨٧م). القرآن وعلم النفس، (ط٤)، الكويت: دار الشروق.



• المراجع الأجنبية:

- Abraham. R. (2000). "The Role of job control as moderator of emotional dissonance and emotional Intelligence-outcome relationships". Journal of Psychology, Vol. 134-2, pp. 169-186.
- Avolio .G, 2003, Dismaking Social justice for emppoloy, Journal of personality.V67. pp65.
- Bechard, R., 1980: Organization Development, Reading Mass, Addison, Wesley Publishing,.
- Belker , L.B. & Topchick ,G.J. (2005) The first tim management (5th ed) ,New York: AMA CO.
- Blieszner, 2007, training future manager- leaders ,performance improvement,sep,44,8,20-23.
- Bossi, L .j.; Cheney, S., & Buren, M.v (1997) Training industry trends, Training & development, November, 47-59.
- Cynthia, K.,(2005), Creativity ,(cognitive, personal, developmental, and social aspects), New York , Journal of American psychology association, Vol. 55, No. 1, pp.151- 158
- Cohen, E., & Tichy, N (1997) How leaders develop leaders, Training & development, May, 58-73.
- Dawda, D. & Hart, S. (2000)."Assessing emotional intelligence: Reliability and validity of the Bar-on emotional quotient inventory (E.Q.I) in University Students". Personality and Individual Differences, Vol. 28, pp. 797-812.
- Davis, M.F. (1997) private self- consciousness and the acceptance personality feedback: confirmatory processing in the evaluation of general vs specific self- information, Journal of research in personality, 31.78-92.
- Fiedler, F. E., (1996), research on leadership selection and training one view of future , journal of administrative science quartery, Vol. 12, No. 9, pp. 241-250.



- French, W. & Bell, 1982: Organization development: Behavioral science interventions for organization improvement 2nd
- Flaherty, M. A., (1992), The effects of holistic creativity program on the self- concept and creativity of third
- Furnham, A. (2006). Trait Emotional Intelligence and Happiness Social behavior and Personalitg, Vol.31, 8, pp. 815- 824 .
- intelligence: Implications for Educators. New York: Basic Books.
- Fulmer, R.M (1997) The evolving paradigm of Leadership development, organizational dynamics, spring, 59-72.
- Haidt.H, 2006, The moral obligation, jouranal of socail psychology. V53. Pp 412.
- Horan, W.P., Brown, S.A. and Blanchard, J.J. (2007), "Social anhedonia and schizotypy: the contribution of individual differences in affective traits, stress, and coping", Psychiatry Research, Vol. 149 Nos 1-3, pp. 147-56.
- Horrigan, J.B. (2001), Online Communities: Networks that Nurture Long-distance Relationships And
- Hogan, R.; curphy, G, J. & Hogan, J (1994) what we know about leadership effectiveness and personality , American psychologist, June ,493-504.
- Hughes, R., Jr.; Tingle, B. A.; and Sawin, D. B. "Development of Empathic Understanding in Children." CHILD DEVELOPMENT 52/1 (1981): 122-128
- Gallo, D. 1981 "Educating for Empathy, Reason and Imagination." THE JOURNAL OF CREATIVE BEHAVIOR 23/2 98-115.
- George, J .M. (2000). Emotions and Leadership: The role of emotional
- Gryson, D. (1998). "Emotional Intelligence". New York: Washington Press.



- Guglielmino, P.J., & Murdick, R.G (1997) self – directed learning: The quiet revolution in corporate training and development, SAM Advanced Management Journal , Summer,10-18.
- Karoly, P (1993) Mechanisms of self- regulation: a system view, Ann. Rev. psychol, 44: 23-52.
- Kremer, J. F., and Dietzen, L. L. "Two Approaches to Teaching Accurate Empathy to Undergraduates: Teacher- Intensive and Self-Directed." JOURNAL OF COLLEGE STUDENT DEVELOPMENT 32 (1991): 69- 75
- Lancaster, B (1997) seven steps to managing success, The British Journal of Administrative Management, May / June 22-23.
- Mayer, j. & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.). Emotional development and emotional
- McCollough, T. E. 1991.TRUTH AND ETHICS IN SCHOOL REFORM. Washington, DC: Council for Educational Development and Research,
- Meanly ,E (2006) It ,s about time ,Scholastic scope,55,8, 18-20. -Michelangelo, 2010, Value and socialazation, Journal of social psychology,V432,pp 546.
- Northouse.K. 2000. Evalouation effectiveness of Orientation Moral on a sample management .phd.
- Malcom Goodman , (1995), Creative management , New York, scribe , limited.
- Mumford,& Michael,D., (2007), Developing leaders for creative Efforts, Journal of Leadership quarterly ,Vol. 30, No. 1 ,pp.20-34.
- Mumford,,M.D.,(1993), on pulting creativity to work: Effects of leader Behavior on Employee creativity, organization behavior and human decision processes, Journal of Leadership quarterly ,Vol. 3, No.



- Nolan, V., (1987), The innovation Hand Book: the skills of innovation management, london.England, Co puplishing.
- NuriaLo,Z.(2009), Are quality and innovation management conflicting activities?,The journal of Technovation, Vol. 29, pp 537-545
- Oloughlin .R (1993) .Emotional Intelligence in organizations, ACoceptualization , Gentic .Scial and General Psychology Monographs . 125- 2 ,209- 224 .
- 69 -Oldham,& Cumming,S., (1996), Employees creativity personal and contextual factors at work , , Journal of academy of management,Vol. 39,No,1, pp.607
- Pedler, M (1993) Management self- development in Griffin, R.W, Management (4ed) , Boston: Hayghton Mifflin company , 5-19.
- Quinn, R, E., & spreitzer, G, M (1997) the road to empowerment: seven questions every leader should consider, organizational dynamics, autumn, 37-49.
- Quinn, R, E., & spreitzer, G, M (1997) the road to empowerment: seven questions every leader should consider, organizational dynamics, autumn, 37-49.
- Raymond, E.S. (2003), "The hacker milieu as ift culture", available at: [http://futurepositive.synearth.net/stories/storyReader\\$223](http://futurepositive.synearth.net/stories/storyReader$223)
- Robinson, M. G.1990 "Awareness Program Helps Children Understand Special Needs." EDUCATION UNLIMITED 1/25-27
- Ruuskanen, P. (2004), "Social capital and innovations in small and medium sized enterprises",paper to presented at the DRUID Summer Conference, Elsinore, Denmark, Theme F



- Reed, T.G. (2005). " Elementary Principal Emotional Intelligence, Leadership Behavior and Openness: An Exploratory Study". Unpublished Doctoral Dissertation. The Ohio State University.
- Salovey, P. & Mayer, j. (1990). Emotional Intelligence imagination. Cognition and Personality, Vol. 9, pp. 185-211.
- Sedikides, C (1993) Assessment, enhancement and verification determinants of the self-evaluation process, Journal of personality and social psychology, 65,2,317-338.
- Stewart, D. M (Ed) (1992) Handbook of Management Skills (2ed), England: Gower publishing, Co
- Stewart, D. M (Ed) (1992) Handbook of Management Skills (2ed), England: Gower publishing, Co.
- Sternberg, R. (2003), Wisdom, Inteligance, and creativity Synthesized, New York: Cambridge University Press.
- Thomas ,P(2004) Driven by time: time orientation and leadership , London: Praeger. 2ed) , cincinati: south - western educational pub (
- Topdicker ,p(2005) How an expert on time spends his days ,The futurist,Mar,41,2,60-62.
- U.D.P. , 1993, Human Development in The Arab Region , Human development Report office, N.Y, june,
- Wallace,h,k& Masters,l,a(2001) Personal development for life and work(8) ed , Australia: south eastern edu- pub.
- Williams, M (1992) Management self-development in look, d, Handbook of management (3ed) , London: Gower, 891-909.

www.khayma.com