

# فاعلية برنامج إرشادي مختصر قصير المدى قائم على اكتشاف المنفعة وتحديد الأهداف في تنمية التمكين النفسي لدى عينة من طلاب الدراسات العليا

د. إيمان فوزى سعيد شاهين

رئيس قسم الصحة النفسية

كلية التربية – جامعة عين شمس

## مقدمة:

يعد التركيز على الترجمة الواقعية الحية للخصائص الإيجابية للشخصية الإنسانية من أهم إسهامات علم النفس الإيجابي في مجال الصحة النفسية والإرشاد النفسي. فأن يكون للإنسان خصائص شخصية إيجابية يعني في المقام الأول أنه يمكنه استثمار هذه الخصائص في إحداث تغييرات لواقعه تعزز من جودة حياته وإنجازاته على أرض الواقع، لا أن تنعكس فقط في تقديرات المقاييس والاختبارات النفسية لما يملك من إيجابيات. لذلك بدأت بعض المفاهيم المعبرة عن هذا التوجه تحتل مقدمة اهتمامات الباحثين في مجال الصحة النفسية، وذلك من قبيل فاعلية الذات والمرونة الإيجابية، والحكمة والتعقل، والأمل والتسامح والعفو؛ وهي كلها مفاهيم تنعكس بشكل مباشر على سلوكيات الإنسان في حياته الشخصية والعملية بما يعزز من جودة حياته ويدعم إنجازاته الإنسانية. ولعل "التمكين النفسي" يعد من أهم تلك المفاهيم الإيجابية التي أصبحت من مقومات الصحة النفسية على المستوى الفردي والمجتمعي، بل أن التمكين أصبح من المفاهيم المتداولة على نحو واسع في المحافل الدولية التي تستهدف وضع خطط التنمية باعتبار أن تمكين البشر هو أحد أهم مقومات تطوير المجتمعات، إن لم يكن أهمها على الإطلاق، وعنصر أساسي من عناصر خطط التنمية في المجتمعات المعاصرة. إلا أن النجاح في تحقيق التمكين كهدف يصب في جودة حياة الأفراد والمجتمعات يحتاج إلى تعميق فهمنا للمقصود بالتمكين، وذلك تجاوزاً للتصور المحدود للتمكين على أنه توفير فرص العمل في المناصب ذات الأهمية أو الدفع بالأفراد لتقلد

## فألمفة برنامآ ارشادى مآصر صفر المدى قائم على اكآشاف المنفعة وآعمفد الأهءاف

الوظائف المرآبآة بصلاآفاء آآاذ القرار. فلآآمكفن أبعاف نفسفة وآآماعفة واآآصاففة وسفاسة آرآفب بالآضور الشآصف الفعال الكفف للأفراف، وآرآفب بالمنآ المآآمف العام الذى فهفئ للأفراف والمؤسساء الفرص للآفاء المآمر والاستفافة من نآائآ الإنآازاء فى سفاق من علافة آفاعلفة لكل العناصر المآاركة فى آفة المآآم آصب بصورة مسآمرة فى الارتقاء بمسآوى آوءة الآفة لآمفع الأطراف. وقد فكون المآآل الإآابف فى علم النفس هو الإآآفار المناسب لما فمكن أن فآقق أفضل فهم للآمكفن بكل أبعافه، بالإآضافة إلى آوففر أكثر أسالفب الآآآل ملاءمة لآآمفة الآمكفن كعملفة وكهءف.

### مشكلة الدراسة:

نشأ مفهوم الآمكفن مرآبآاً بمآالاء الآآمفة المهنفة وآآلبفة آآآفاآ سواق العمل والرآا المهنف، وذلك قبل أن فصبح من المفاهفم ذائعة الانتشار فى المآافل الآوفلة (UNDP, 2014) مرآبآاً بآطآ الآآمفة الآف آؤك على أهمفة كفاءة العنصر البشري وآوءهرفآه فى آآقفق أهءاف الآآمفة الشاملة المسآامة للمآآمعاآ على آآآلاف آظوظها من النآآم الآضارف. وقد أءى الاستآآم مآعء الأآراض - إن صح الآعبفر- لهذا المصآآل إلى أن أصبح مرآبآاً بالآعفء من المعانف الفضاضاة الآف قد آعواق آآبفقه بأكثر مما آفسره. ولعل الآوء الذى بذآل لإبراز الآانب النفسف (Miguel, 2015) والآآماعف (Spreitzer, 1996) من الآمكفن هف الآف أءآ إلى آوضفح المفهوم آون أن آآء من اسآآمافاه فى شآى مآالاء النشآط الإنسانف، آفآ فعرف الآمكفن النفسف على أنه آوففر الأسس الآف آآفب للأفراف أو للآماعاآ اكآساب الفآرة على الآآكم فى مآآآاء آوءة آفآآهم (Tengland, 2008). من هنا أصبح الآمكفن النفسف أآء أهم أءواآ الآآمفة البشرفة الآف آصب فى رفم مسآوى كفاءة الإنسان بآفآ آآلق إمكانيآه وآسآآمرها من آآل آآوفر فآرآه على الإنآاز وآآسفن آوءة آفآآه، وعلى المساهمة الفعالة فى آطآ الآآمفة بالمآآمعاآ الآف فنفمف إليها. لذلك آسآهءف العءفء من الآوء البآآفة فى الوقت الآاضر آآوفر الأءواآ والآلفاء الآف فمكن آوظففها لآآعم مآوماآ الآمكفن النفسف كعملفة وكهءف. ونظراً لأن الشبآب فعد من أهم الفآاء العمرفة الآف فمكنها أن آسآفء من آمار الآمكفن النفسف، وآآآم بآورها فى ظله إنآازاء إنسانفة فائقة ومساهماء فاعلة فى آطآ آآمفة المآآمعاآ، فقد كان من الطبعف أن فرآبب الآمكفن بهم، وأن فآصآر الإهآام بهم قائمة أولوفاء

## د. إيمان فوزى شاهين

المخططين للتطوير والتنمية. بناء على ذلك يصبح تطوير الأساليب التي تمي خصائص التمكين النفسي لدى الشباب هو نوع من الاستثمار في المستقبل على المستوى الفردي والمجتمعي (OLadipo, 2009).

يتضح في ضوء وجهة النظر هذه أن الاختيار الأصوب لتنمية التمكين النفسي يقع ضمن فنيات وأساليب توجهات علم النفس الإيجابي. فبناء القوة ودعم الخصائص الإيجابية للشخصية هما الهدف الأكبر لعلم النفس الإيجابي، وقد أشار سيلجمان في مواطن عديدة إلى أن بناء الإيجابيات في شخصية الإنسان أقوى تأثيراً من إصلاح العيوب وعلاج الاضطرابات والأمراض النفسية، بل أن بناء نقاط القوة في اعتقاده هو أقوى وأكفأ سلاح في ترسانة العلاج والإرشاد النفسي (Seligman, 2002).

ومع تزايد ضغوط العصر وتسارع التغيير، والتسابق نحو اقتناص فرص الحياة الأفضل على المستوى الفردي والمستوى المجتمعي، بل وبين الدول بعضها البعض، أضحى سعي الإنسان نحو تطوير الذات واكتساب الخصائص الإيجابية التنافسية يطرح احتياجاً إضافياً، وهو الاحتياج إلى التعامل الرشيد مع عنصر الوقت. فبالرغم من أهمية التمكين النفسي ضمن الخصائص الإيجابية للشخصية التي نسعى لتطوير الأساليب والأدوات ذات الكفاءة في بنائه وتنميته، إلا أن استغراق فترات طويلة نسبياً في تنفيذ البرامج الإرشادية المحققة لهذا الهدف يمكن أن يشكل عائقاً في بناء القيمة التنافسية للتمكين النفسي، ويصبح بذلك أحد المشكلات التي يجب التغلب عليها، لهذا فإن بناء جوانب القوة والكفاءة والجدارة عبر استراتيجيات تعتمد سرعة ودقة تحقيق تلك الأهداف يصبح مطلباً ملحاً عند التخطيط لتنمية الخصائص الإيجابية للشخصية، وفي مقدمتها التمكين النفسي. من هنا أصبح من المفضل في الكثير من البرامج الإرشادية التي تتبنى وجهات نظر علم النفس الإيجابي اختيار أساليب قصيرة المدى short-term ذات تحديد دقيق للأهداف الإرشادية العامة والنوعية.

في ضوء ما تقدم، يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في كونها محاولة لتقديم صياغة إرشادية متطورة تلبي احتياجات المرشد النفسي لأغراض تنمية التمكين النفسي لدى الشباب، مع الأخذ في الاعتبار أهمية عنصر الوقت بحيث تختصر المدة الزمنية التي يطبق فيها البرنامج الإرشادي. تلك الصياغة تتبنى التوجه النظري والتطبيقي لعلم النفس الإيجابي بوصفه التوجه الأنسب لبناء وتنمية إيجابيات الشخصية الإنسانية، وبالتحديد من خلال

## فاعلية برنامج إرشادي مختصر قصير المدى قائم على اكتشاف المنفعة وتحديد الأهداف

توظيف استراتيجيتي اكتشاف المنفعة benefit finding وتحديد الأهداف goal setting، بالإضافة إلى تحديد إطار زمني للبرنامج الإرشادي في ضوء القواعد المنظمة لأسلوب الإرشاد النفسي المختصر brief قصير المدى short-term.

### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى مراجعة التأصيل النظري لمفهوم التمكين النفسي عملاً على إلقاء الضوء على أهم ما يتميز به التمكين النفسي من مضامين متطورة يمكن أن تضيف إضافات جوهرية للخصائص الإيجابية للشخصية الإنسانية، وهو ما يؤدي بدوره إلى استكشاف المدى الذي يمكن توظيف التمكين النفسي في إطاره لخدمة أغراض الإرشاد النفسي والتنمية البشرية.

إلا أن الهدف الرئيس للدراسة هو تقديم صياغة إرشادية قائمة على فنيات علم النفس الإيجابي، وذلك عبر تصميم وتطبيق برنامج إرشادي يتم تنفيذه في إطار زمني مختصر قصير المدى، لتنمية التمكين النفسي لدى عينة من الشباب الجامعي من طلاب الدراسات العليا. حيث تهدف الدراسة إلى اختبار فاعلية البرنامج الإرشادي قصير المدى والمختصر مع تلك الفئة من الشباب من خلال توظيف استراتيجيتين من استراتيجيات علم النفس الإيجابي؛ هما بالتحديد: استراتيجية اكتشاف المنفعة finding benefits وفقاً لرؤية تينين وأفليك (Tennen & Affleck, 2002)، واستراتيجية تحديد الأهداف goal setting.

### أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة الحالية أهميتها من عدة مصادر أهمها:

- أ- القيمة النظرية لموضوع التمكين النفسي من حيث هو أحد المفاهيم المحورية في علم النفس الإيجابي يعتمد على استثمار القدرات الإنسانية الكامنة لصالح الصحة النفسية للأفراد، ولصالح الصحة النفسية المجتمعية، وأيضاً لدعم جودة الحياة على المستويين الفردي والمجتمعي.
- ب- القيمة التطبيقية للبرنامج الإرشادي القائم على أساليب التدخل المستمدة من توجهات علم النفس الإيجابي، بالتحديد أسلوب اكتشاف المنفعة وتحديد الأهداف، وهما من الأساليب المعروف عنها تطوير الخصائص الشخصية الإيجابية بصورة تدعم الاستقلالية ومهارات تنمية الذات.

## د. إيمان فوزى شاهين

ت- اختبار القيمة العملية لأحد البرامج الإرشادية التي تعتمد على الأساليب المختصرة قصيرة المدى.

### الإطار النظري ودراسات سابقة:

تتناول الدراسة الحالية مجموعة من المتغيرات الحديثة نسبياً من حيث الاستخدام في مجال دراسات الصحة النفسية والإرشاد النفسي، وهي كالتالي:

- التمكين النفسي.
- الإرشاد المختصر قصير المدى.
- أسلوب اكتشاف المنفعة.
- تحديد الأهداف.

وفيما يلي عرض يتضمن التأسيس النظري لتلك المتغيرات، مع محاولة لإعادة بناء المفاهيم التي تنطوي عليها بما يبسر من إمكانية توظيفها لبناء البرنامج الإرشادي المستخدم في الدراسة.

### أولاً: التمكين النفسي Psychological Empowerment:

أشار رابابورت في مطلع ثمانينيات القرن الماضي إلى التمكين على أنه العملية التي يمكن من خلالها إثراء وتطوير إمكانات الأشخاص كي يسيطروا على مقدرات حياتهم ويفعلوا قدراتهم غير المستغلة، ثم أضاف المؤسسات والمجتمعات إلى من يمكن استهدافه بعملية التمكين (Rappaport, 1881). والواقع أن السياق الذي عرف فيه رابابورت التمكين حينئذ كان يرمي إلى لفت الانتباه إلى أهمية الانفتاح على إمكانات الواقع واستغلالها الاستغلال الأمثل، وذلك تجاوزاً لمشكلة ضعف نتائج برامج التدخل من حيث قدرتها على إحداث تغييرات جوهرية في مستوى أداء الأشخاص، حيث أكد على أنه عندما تكون هناك حاجة لتطوير قدرات وكفاءات إنسانية جديدة فلن يكون مصدر التغيير هو برامج التدخل التي تستخدم مع الأفراد أو الجماعات، وإنما يكون مصدر التغيير الحقيقي بالأحرى هو الاشتباك بالواقع ومعايشة الحياة بكل معطياتها، واعتبار الحياة الواقعية هي المحك الأدق لاختبار القدرات الجديدة المكتسبة، وبذلك تكون برامج التدخل الفعالة هي تلك التي يمكنها أن تيسر هذا التفاعل الإيجابي بين الأشخاص وواقعهم اليومي.

## فاعلية برنامج إرشادي مختصر قصير المدى قائم على اكتشاف المنفعة وتعميد الأهداف

لقد كانت رؤية رابابورت للتمكين منذ البداية تؤكد على أن التغيير والتطوير لا بد وأن ينبع من الأشخاص أنفسهم عندما تتحرر طاقاتهم وإمكاناتهم، وتصبح حياتهم تحت سيطرتهم. وقد كانت تلك الرؤية شاملة لكافة مجالات الحياة الإنسانية سواء تعلق الأمر بحياة الأفراد أو الجماعات أو المؤسسات أو المجتمعات. إلا أن كثير من الرؤى اللاحقة للتمكين استغرقها الاهتمام بتطبيقات مفهوم التمكين في بيئة العمل، وارتبطت بمقومات النجاح الوظيفي. والحقيقة أن هذا الاهتمام بتطبيقات التمكين في المجال المهني الوظيفي قد عمق من مفهوم التمكين ذاته وأبرز أهم أبعاده، هذا الإثراء للمفهوم جاء في سياق من النشاط البحثي الكثيف الذي استهدف استكشاف مقومات النجاح في المجال المهني (Zimmerman, 1995)، (Spreitzer, 1996). ومع ذلك ظل مفهوم التمكين شاملاً لكافة مجالات النشاط الإنساني، ومرتبباً بشروط جودة الحياة الإنسانية بمعناها الرحب. لهذا نجد تجلانند (Tengland, 2008) في دراسته التي استهدفت استجلاء مضمون التمكين النفسي يقدم تحليلاً للمفهوم يمكن أن يستخدم كأساس للاستخدامات النظرية والعملية، بحيث يتجاوز التعريفات التي ترادف بين التمكين ومفاهيم أخرى كالصحة أو الرفاهة أو جودة الحياة أو الحرية. فالتمكين النفسي في رؤية تجلانند هو مستوى قدرة الفرد على التحكم في حياته، والذي يمكن ملاحظته عبر مؤشرات ستة رئيسية، هي:

- ١- الصحة one's health: أي القدرة على التحكم في الظروف التي تؤثر على صحة الفرد النفسية والبدنية.
- ٢- البيت one's home: ويتضمن اختيار مكان المعيشة ونوعيته.
- ٣- العمل one's work: ويشمل الحصول على المؤهلات، واختيار العمل والحصول عليه، والحصول على الدخل الكافي لمستوى معيشة جيد.
- ٤- العلاقات الوثيقة one's close relationships: بما فيها اختيارات تكوين الأسرة، والأصدقاء.
- ٥- وقت الفراغ one's leisure time: من حيث كميته ومحتواه وكيفية استثماره.
- ٦- القيم one's values: طبيعة القيم التي يعتقد فيها الفرد، والكيفية التي يوظف بها هذه القيم في حياته.

## د. إيمان فوزى شاهين

ويعتقد تتجلاند أن كل تغير في السيطرة على هذه الجوانب في اتجاه الزيادة يعني ارتفاع في مستوى التمكين النفسي لدى الفرد، وأن كل تناقص في هذه السيطرة يمثل انتقاصاً من مستوى التمكين النفسي لديه. بالإضافة إلى ذلك، توضح رؤية تتجلاند أن مؤشرات التمكين النفسي تتبدى في كافة أنشطة الحياة الإنسانية التي يمثل العمل مجالاً واحداً منها فقط.

أما زيمرمان (Zimmerman, 2000) فقد عرف التمكين النفسي على أنه "تلك البنية التي تتضمن معتقدات الفرد عن كفاءته الشخصية، كما تتضمن جهوده لممارسة التحكم والسيطرة على مقدرات حياته، بالإضافة إلى فهمه لواقع بيئته الاجتماعية السياسية ووعيه بقضاياها ذات الأهمية بما يتيح له الاستجابة الملائمة لواقع هذه البيئة". وقد ميز زيمرمان في نظريته عن التمكين بين ما هو فردي وما هو جماعي، حيث اعتبر أن مفهوم التمكين empowerment يشمل كل صور التمكين، في حين أن تطبيقاته على المستوى الفردي هي ما يمكن أن نصلح على تسميته بالتمكين النفسي. ويرى زيمرمان أن الأفراد يستشعرون مستويات أعلى من التمكين النفسي بالقدر الذي يندمجون به بالفعل في أداء الأدوار المنوط بهم أداؤها، وأن التمكين النفسي يشمل بذلك تنامي الكفاءة التشاركية participatory competence القائمة على مفهوم الذات الإيجابي والحس الإيجابي بالكفاءة في جانب، وعلى الفهم التحليلي للبيئة الاجتماعية والسياسية، وعلى تنمية المصادر الشخصية والجماعية من أجل العمل الاجتماعي الإيجابي في الجانب الآخر. من هذا يتضح أن زيمرمان لم يقصد الفصل بين مفهوم التمكين ومفهوم التمكين النفسي، وإنما على العكس من ذلك، كان يهدف إلى إبراز العلاقة التفاعلية بين ما هو فردي ذاتي وما هو عام وجماعي. لذلك اهتم زيمرمان بإبراز الدور المجتمعي في دعم خصائص التمكين على كل من المستويين الفردي والجماعي، وذلك فيما أطلق عليه تسمية التمكين المجتمعي community empowerment، واعتبر أن مجتمع التمكين هو ذلك المجتمع الذي يبادر بجهود التحسين والتطوير، ويستجيب للتهديدات الموجهة إلى جودة الحياة، ويوفر الفرص لمشاركة المواطنين. هذا المجتمع يضم مواطنين من ذوي المهارة والرغبة والمصادر التي تمكنهم من القيام بأنشطة تطوير المجتمع ليصبح مجتمعاً ذا كفاءة competent community.

## فاعلية برنامج ارشادى مختصر قصير المدى قائم على اكتشاف المنفعة وتعميد الأهداف

أما الغالبية العظمى من الباحثين الذين تناولوا مفهوم التمكين، فقد كان جل تركيزهم على ما يمكن أن نطلق عليه اسم التمكين المهني vocational empowerment، أي تطبيقات التمكين على المجال الوظيفي وبيئة العمل. وبالرغم من الارتباط الوثيق ببيئة العمل والقواعد التي تحكم المؤسسات المختلفة، إلا أن تناول التمكين المهني لم يغفل الأساس النفسي للتمكين في أي مرحلة. فقد عرف مينون التمكين النفسي على أنه حالة معرفية تتميز بارتفاع حس الفرد بالسيطرة على مقدرات حياته، وإدراكه لكفاءته، واستدخاله لأهداف المؤسسة التي ينتمي إليها (Menon, 1999). في حين ترى سبرايترز ( Spreitzer, 1995a) أن التمكين النفسي هو التصور الدافعي لفاعلية الذات التي تهيب للفرد فرص النجاح في أداء وظيفته، فالتمكين النفسي من وجهة نظر سبرايترز هو بنية دافعية ذات مكونات معرفية أربعة، هي: المعنى meaning، والافتقار competence، والاستقلالية الذاتية self-determination، والتأثير impact. وتؤكد سبرايترز أن هذه المكونات الأربعة تعكس معاً توجهاً نشطاً active نحو دور الفرد الذي يقوم به في عمله. أما آمباد فقد عرفت التمكين النفسي -مع آخرين- على أنه ذلك المفهوم الذي يشير إلى مجموعة من الخصائص النفسية الضرورية للفرد كي يتكون لديه حس السيطرة والتحكم في علاقته بعمله (Ambad et al, 2012). كما اهتم كل من هاشمي وناقفي بتمييز التمكين النفسي عما اصطلح على تسميته بالتمكين الهيكلي، على أساس أن التمكين النفسي يمثل حالة دافعية تعزز فاعلية الذات، في حين يشير التمكين الهيكلي إلى إعادة توزيع السلطات والصلاحيات بالصورة التي تخدم أهداف المؤسسة (Hashmi & Naqvi, 2012)، وبذلك يكون التمكين النفسي عملية مرتبطة بالأفراد العاملين كأشخاص، ويكون التمكين الهيكلي إجراء مؤسسي. وهكذا، وبالرغم من التركيز على مجال العمل دون غيره من مجالات للنشاط الإنساني، إلا أن تلك الدراسات قدمت رؤى متعددة ساهمت في تحديد مفهوم التمكين النفسي، والتعريف بمكوناته وأبعاده، وتوضيح نقاط التداخل والتفاضل بينه وبين التسميات الأخرى من قبيل التمكين المهني والتمكين الهيكلي والتمكين المجتمعي. وقد قدمت هذه الجهود البحثية ضمن نتائجها أيضاً العديد من التوصيات المتعلقة بكيفية توظيف التمكين النفسي لخدمة أهداف تعزيز جودة الحياة، كما ساهمت في إلقاء الضوء على أساليب عديدة تم توظيفها لتنمية وتطوير التمكين النفسي لدى الأفراد والجماعات.



## د. إيمان فوزى شاهين

### التمكين النفسي كعملية وكهدف:

يتضح من استعراض التعريفات السابقة أن لمفهوم التمكين النفسي استخدامين أساسيين، أولهما اعتباره عملية يكتسب خلالها الأفراد أو الجماعات الخصائص والمهارات التي تميز المتمتعين بالتمكين النفسي، فقد اعتبر تتجلاند التمكين النفسي هو العملية التي يتم عبرها تقديم المساعدة أو الدعم للفرد كي يكتسب المعرفة والمهارة اللازمتين لزيادة سيطرته على مقومات جودة حياته (Tengland, 2008)، وهي عملية ينشط فيها الفرد ويكتسب ما يحتاجه من معارف ومهارات من خلال دور إيجابي واقعي يقوم به (Rappaport, 1881). فعلمية اكتساب خصائص التمكين النفسي تحقق التوازن بين المتخصص أو المهني مقدم الدعم وبين العميل في تحمل مسؤولية تحقيق الهدف. وهذا على وجه الدقة هو أهم التحديات التي تواجه التمكين النفسي كعملية، فعلى سبيل المثال، في حالة استخدام الإرشاد النفسي لتنمية خصائص التمكين النفسي، على المرشد أن يقدم خدماته الإرشادية من موقع الخبرة غير المتعالية، وفي سياق من المشاركة في مسؤولية التغيير. وبالقدر الذي تتزايد فيه إيجابية دور المرشد وتتناقص به والدية المرشد يتحقق التمكين كوسيلة لسيطرة المرشد على مقومات جودة حياته (Tengland, 2008).

أما الاستخدام الثاني لمفهوم التمكين النفسي كهدف، فهو الاستخدام الأكثر انتشاراً؛ ذلك الذي يعرف التمكين النفسي كحالة مترتبة على عملية تسبقها وتستهدفها. لقد عرف تتجلاند التمكين النفسي كما سبقت الإشارة على أنه التزايد في قدرة الفرد على التحكم في محددات جودة حياته، وهو ما يجعله هدفاً فردياً ومؤسسياً ومجتمعياً في نفس الآن أو كل على حدة (Tengland, 2008)، وهو بذلك يؤكد على اعتبار أن التمكين متغير variable، مما يعني أنه قابل للزيادة والنقصان، وأن توفر مقومات دعم التمكين يؤدي بدهاءة إلى ارتفاع مستواه. لهذا يوصي معظم الباحثين باستمرار اختبار أفضل أساليب تنمية التمكين النفسي، والعمل على تجنب المعوقات التي تحول دون ازدهاره، سواء كانت معوقات داخلية Intrapersonal أو كانت معوقات خارجية interactional تنسب إلى البيئة المحيطة وإلى الظروف المجتمعية والسياقات الثقافية والاقتصادية والسياسية (Miguel et al, 2015).

### أبعاد التمكفن النفسى:

أشار رابابورف فى فترة مبكرة من تطور التراث النظرى للتمكفن النفسى (Rappaport, 1881) إلى أن أفضل مآك لآقفم مسآوى التمكفن هو الآفة الواقفة الذى آكشف عن مدى سيطرة الإنسان على مقومات آودة وآرفاهآه، وهو ما آدا بآآرفن إلى طرآ تصوراتهم آول المؤشرات الذى يمكن أن آعكس آرآة هذه السيطرة (Tengland, 2008). ثم أشار زفرمان (Zimmerman, 1995) إلى أن التمكفن النفسى بنة مآالفة آآكشف عبر مآوناتها، وأنه يمكن آقفمها امبفرقياً من منظور سىكومآرى. وآد كانت وآهات النظر آلك هى ما لآ نظر إلى أهمية العمل على اسآآلاء مضمون التمكفن النفسى والآآرف على أهم مآونات وأبعاده، وآلك لإآاحة الفرصة لبناء مقابفس آقفة وآاآقة آآد مسآوى التمكفن النفسى، بالإضافة إلى آعمفق الفهم لمضمون التمكفن النفسى بما فعزز من إمكانيه تطوفر الأسالوب الذى آسآهآف آنمفآه وآسآماره.

لآد تم الآآرف على التمكفن النفسى منذ البآافة على أنه بنة مآعآة الأبعاد مآقآة الآركفب على آنو فعل من القفاس مهمة عسفره، آفآ تم آآآار التمكفن بنة آلاآفة الأبعاد: بعء اآآلف intrapersonal، وبعء آفاعلف interactional، وبعء سلوكى behavioral (Zimmerman, 1995; 2000). وفعضم البعء اآآلف تصورات الأفراد عن أنفسهم ورصدهم لكفاءآهم الآآفة وسفرآرآهم على آوافعهم، وآوظففهم لمهارآهم، أما البعء الآفاعلف فعنفرى الوعى بالبنفة المآفطة بكل مآوناتها الآآماعفة والسفاسفة والاآآاآفة، والآآاب مع هذه المآونات كمصادر قوى يمكن اسآآمارها، وأما البعء السلوكى فعفضم الأفعال والآآراء الذى فآآها الفرد للآآفر على نآآآ الآآاآ عبر المآشاركة فى آآاآ القراآ وآل المشكلات (Miguel et al, 2015). كما آدم مفنون (Menon, 1999) تصوره لمآونات التمكفن النفسى عبر المقفاس الذى صاآه مآضمناً آلاآة مقابفس فرعة آعبف من وآهه نظره عن مآونات التمكفن النفسى فى بفة العمل، وهى السيطرة المآركة perceived control، والكفاءة المآركة perceived competence، وآسآآال الأهداف goal internalization. آفآ فآضم السيطرة المآركة قناعات الفرد المآربطة بصلاآفاه للقفاءة وآآاآ القرار والآآكم فى المصادر والقآرة على آنظفم العمل، أما الكفاءة المآركة فآعنى الآآكم فى الآور وآاء الوظففة بمهارة والآكفف الإآآابى للمواقف آفر الروفنفة،

## د. إيمان فوزى شاهين

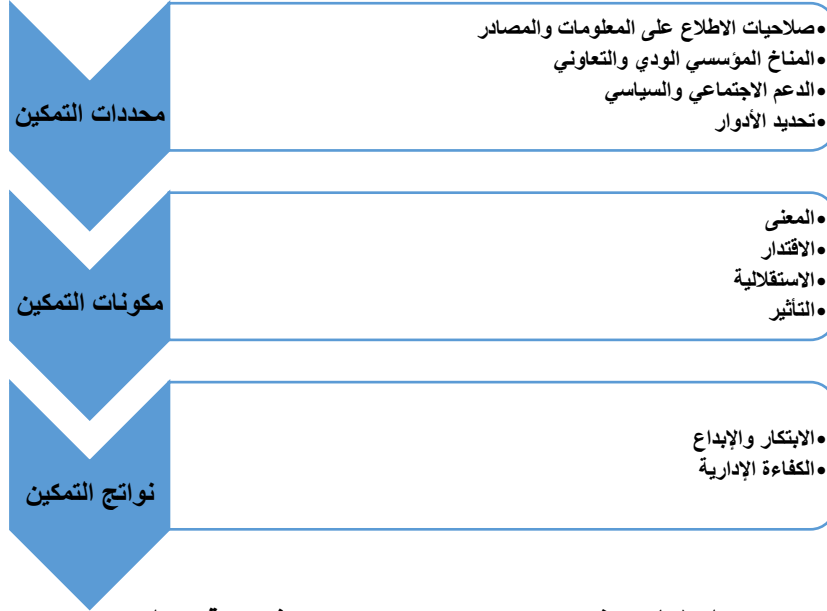
ويعني استدخال الأهداف ذلك التنبؤ الحماسي لقضايا وأهداف المؤسسة التي ينتمي لها الفرد.

وفي سياق من اهتمامها البالغ بتطبيقات التمكين النفسي في بيئة العمل، قدمت جريشن سبرايترز نموذجاً للتمكين الشخصي intrapersonal empowerment (Spreitzer, 1995) حاولت فيه أن تجمل وجهة نظرها في محددات ومكونات ونواتج التمكين في بيئة العمل. حيث اعتبرت أن المقدمات الداعمة للتمكين النفسي في بيئة العمل، تتضمن شروطاً معينة، هي إطلاع الأفراد على المعلومات والمصادر الخاصة بالعمل، وسيادة المناخ الودي والتعاوني في بيئة العمل، والدعم الاجتماعي والسياسي للمؤسسة. أما ما قد يعوق التمكين فهو غموض الدور الذي يقوم به العاملين وعدم تحديده من قبل المؤسسة.

أما مكونات التمكين وفقاً لنموذج سبرايترز، فهي المعنى، والافتقار، والاستقلالية، والتأثير. وهي المكونات التي توافق معظم الباحثين في موضوع التمكين النفسي على أنها تمثل أبعاد المفهوم، سواء كان تناول لتطبيقاته في مجال العمل أو أي من مجالات النشاط الإنساني الأخرى.

وفيما يتعلق بنواتج التمكين النفسي في بيئة العمل، فقد أبرزت سبرايترز الابتكار أو الإبداع innovation، والكفاءة الإدارية managerial effectiveness كأهم النواتج السلوكية. من هذا يتضح أن التمكين النفسي في بيئة العمل، وفقاً لهذا النموذج، يؤدي إلى تعزيز قدرة العاملين على ابتكار الحلول للمواقف الصعبة غير المألوفة، وعلى تطوير أدائهم وتحسين نواتج عملهم. كما أن أسلوب إدارة العمل يتحسن ويصبح أكثر فاعلية من خلال توزيع الأدوار بالطريقة الملائمة لاحتياجات العمل، ومن خلال تطوير أسلوب الإدارة وتطوير القواعد المنظمة لسير العمل.

## فاعلية برنامج ارشادي مختصر قصير المدى قائم على اكتشاف المنفعة وتحديد الأهداف



### شكل (١) نموذج سبرايتزر للتمكين الشخصي في بيئة العمل

وقد اعتمد كل من كافوس وديمير (Cavus & Demir, 2010) على نموذج سبرايتزر في تصورهما لذلك التكامل بين التمكين النفسي والتمكين الهيكلي structural empowerment الذي يمكن من خلاله التغلب على العديد من المشكلات في بيئة العمل، كالاحتراق النفسي. والملاحظ أن التمكين الهيكلي لدى كافوس وديمير هو ما اعتبرته سبرايتزر مقدمات التمكين النفسي في بيئة العمل: الفرص والمعلومات والمصادر والدعم المجتمعي.

أما تنجلاند (Tengland, 2008) فقد ركز اهتمامه على القيمة الكمية للتمكين النفسي بوصفه متغير قابل للقياس، لكنه حدد مؤشرات ستة تعكس مستوى التمكين النفسي، وهي: الصحة-البيت-العمل-العلاقات الاجتماعية الوثيقة-وقت الفراغ-القيم. بذلك فإن كل تزايد في القدرة على السيطرة على تلك العناصر يعكس ارتفاعاً في مستوى التمكين النفسي، والعكس صحيح، فكل تناقص في القدرة على السيطرة على تلك العناصر يعد مؤشراً على انخفاض مستوى التمكين النفسي.

بناء على ما سبق، يتضح أن أبعاد التمكين النفسي التي توافق عليها الباحثين تمتد بأصولها إلى الأعمال المبكرة لجريتشن سبرايتزر (Spreitzer, 1995) والتي هي كالتالي:

## د. إيمان فوزى شاهين

- ١- المعنى Meaning: والمقصود به هو ذلك التوافق بين متطلبات النشاط الذي يقوم به الفرد، سواء كان ضمن اهتماماته الشخصية أو عمله أو نشاطه الاجتماعي في جانب، وبين معتقدات الفرد وقيمه وسلوكياته في الجانب الآخر.
- ٢- الاقتدار Competence: ويشير إلى الفاعلية المرتبطة بنوع العمل أو النشاط الذي يقوم به الفرد، وتتضمن إيمان الفرد بقدرته على أداء تلك الأنشطة بكفاءة ومهارة.
- ٣- استقلالية الذات Self-determination: هي استقلالية المبادرة للبدء في العمل والاستمرار فيه، ويتضمن حرية اتخاذ القرار بشأن منهجية العمل وكيفية الأداء.
- ٤- التأثير Impact: وهي الدرجة التي يستطيع بها الفرد أن يحدث تغييرا ملحوظا في نواتج العمل أو النشاط عبر تعديل الاستراتيجيات والأساليب المتبعة.

### النتائج الإيجابية للتمكين النفسي:

تمتد النتائج الإيجابية المتوقعة للتمكين النفسي لتشمل كافة جوانب النشاط الإنساني متجاوزة مجال النشاط المهني، إلا أن تركيز الجهود البحثية حول الجوانب المهنية قد أدى إلى تضخم في النتائج المرتبطة بتطبيقات التمكين النفسي في بيئة العمل في مقابل ندرة الدراسات التي تتناول تطبيقات التمكين النفسي في كافة المجالات الأخرى، والتي من أمثلتها المؤشرات التي طرحها تنجلاند (Tengland, 2008): الصحة والبيت والعمل والعلاقات الاجتماعية ووقت الفراغ والقيم. على أي حال، تكاد الدراسات والبحوث السابقة تجمع على إيجابية النتائج المترتبة على ارتفاع مستوى التمكين النفسي، وذلك بداية من دراسة سبرايتزر التي قدمت نموذج التمكين الشخصي في بيئة العمل وضمنته الإبداع والابتكارية وفاعلية القيادة كنواتج للتمكين (Spreitzer, 1995)، كما أكدت نتائج مجموعة من الدراسات أن التمكين النفسي يرتبط جوهرياً بالرضا الوظيفي job satisfaction (Sun, 2016)، (Saif & Saleh, 2013)، (Fulford & enz, 1995)، كما يرتبط بولاء العاملين للمؤسسة التي ينتمون إليها (Malik et al, 2013) organizational commitment، (al, 2012)، (Hashmi & Naqvi, 2012)، (Rawat, 2011)، وقد أشارت نتائج دراسة كافوس وديمير إلى ارتباط التمكين النفسي عكسياً بالاحترق النفسي، مما يشير إلى إمكانية وجود دور وقائي للتمكين ضد الاحتراق النفسي (Cavus & Demir, 2010)، وهو

## فألمفة برنامآ ارشادى مآصر قصفر المدى قائم على اكآشاف المنفعة وآنمفد الأهءاف

ما أكدآه أفضاً نآافآ ارسة هفام صابر شاهفن (٢٠١٥) فف ارأسآها على معلمف الآرففة الآاصة.

### أسالفب آنمفة الآمكفن النفسف:

نظراً للآافآ الإفابفة العففة للآمكفن النفسف على المسآوى الفرءف وعلى مسآوى الجماعات، فإن العمل على آنمفآه واسآآماره ففصآ هءفاً فرءفاً ومؤسفاً ومآآمفاً. هءا الهءف فمكن آآقفقه عبر جهود الفرء نفسه، أو عبر جهود مآآصصفن، أو عبر جهود المؤسسات أو المآآمعات أو الءول (Tengland, 2008). والواضح هو أن أسالفب الآآآل المسآآمة للآنمفة الآمكفن النفسف كانت أكثر اقآرباً من الآوانب المهنفة كآآفآة للآآفز الآآف – إن صآ الآعبفر – لصالآ ءعم المؤسسات وءعم كفاءة العاملفن بها. والآآرآ النظرف الآاص بالآمكفن فطرآ العفءف من أمآلة برامآ الآآآل المهنف الآف آسآهءف آنمفة الآمكفن النفسف، مثل الاهآمام ببرامآ الآنمفة المهنفة الآف آآآصن الآآرفب والآأهل النوعف (Murray, 2010)، أو من آلال آفعفل اسآراآفآفب الآعلفم الآقنف المهنف technical vocational education (Anaele et al, 2014). كما تم اقآراآ إآراء آعءفلات هفكافة فف بفئة العمل بصورة ءعم الآمكفن النفسف لءى العاملفن (ناصر آراءاآ وآآرون، ٢٠١٣)، أو كاقآراآ إآراء آعءفلات فف أسلوب الإءارة كآآآول إلى أسلوب اللامركزفة بءلاً من مركزفة السلآة (Menon, 1999).

بالإضافة إلى ذلك، تم آوظفب اسآراآفآفب الءعم المآآمف والفساسف الآف من شأنها أن آهفئ بفئة العمل والمآآم ككل لآوففر مناآ ءاعم للآمكفن النفسف (Zimmerman, 2000). كما أن العمل على آكرفس مقومات الآمكفن النفسف فف بفئة العمل، أو ما اصآلآ على آسمفآه بمآءاآ الآمكفن النفسف فعد من أكثر الأسالفب المآآعة فف مآآآل المؤسسات للآنمفة آصاص الآمكفن النفسف لءى العاملفن (Spreitzer, 1995).

الملاحظ أن بعض الأسالفب المآآعة للآنمفة الآمكفن النفسف فف بفئة العمل لم آغفل الآانب النفسف آآف فف عناصر الآآرفب المهنف الآآصصف، فعلى سبفل المآال، اآآوى آآرفب المعلماآ بالسنغال للآنمفة الآمكفن النفسف عبر الآآرفب المهنف (Murray, 2010) على اسآآام فنفاآ معرففة آؤكء على ففم إفابفة وآآكفءفة للآاآ من قففل اسآآام فففة آآفبه الآاآ self-instruction باسآآام عباراآ من قففل: كونف إفابفة، آافظف على

## د. إيمان فوزى شاهين

إيمانك بأهمية دورك، كوني استباقية proactive ولا تكتفي بردود الأفعال، كوني توكيدية assertive ولا تكوني عدوانية. وبالرغم من أن هذا التضمين للعنصر النفسي في التدريب يعني التيقن من أهميته لتنمية خصائص التمكين، إلا أن هذا لم ينتج برنامجاً إرشادية متخصصة تستهدف تنمية التمكين النفسي بصورة مباشرة. من هنا تبرز أهمية العمل على بناء مثل هذه البرامج الإرشادية باستخدام أساليب ملائمة لهدف تنمية التمكين النفسي لدى المسترشدين.

### ثانياً: الإرشاد النفسي المختصر قصير المدى brief short-term counseling:

بدأ الاتجاه لاختصار المدى الزمني للإرشاد والعلاج النفسي في الظهور مع الممارسات المبكرة لمدرسة التحليل النفسي، هذه الحقيقة تثير استغراب بعض الباحثين نظراً لأن مدرسة التحليل النفسي كانت نموذجاً للتطبيق الصارم للنموذج العلاجي الذي قد تمتد جلساته على مدار شهور وربما لسنوات. لذلك كان من المستغرب أن التطبيقات الأولى للعلاج المختصر كانت على يد سيجموند فرويد نفسه ١٩٢٠، ثم مع أوتو رانك ١٩٢٤، وكان ذلك عن طريق عملهما على اختزال عدد الجلسات العلاجية والفترة الزمنية المستغرقة في كل جلسة (Demos & Prout, 1993). وبالإضافة إلى فرويد ورانك، حاول بعض المحللين الأوائل تطوير أسلوب التحليل النفسي ذاته من خلال تعديلات دور المحلل شديد الحيادية ليصبح أكثر تدخلاً وإيجابية أثناء الجلسات. وقد تبلورت هذه الممارسات في صورة تطبيقات مختلفة داخل نفس الإطار المختصر قصير المدى، وذلك بواسطة العديد من المدارس السيكودينامية. ثم بدأت توجهات إرشادية وعلاجية أخرى في الإقبال على هذه النوعية من أساليب التدخل. وعلى مدار سنوات النصف الثاني من القرن العشرين لقي الإرشاد والعلاج النفسي المختصر فترات متبادلة بين الازدهار والانحسار، حيث أن المزايا التي يوفرها تطبيق الأسلوب المختصر قصير المدى، والتقارير التي تؤكد فاعليته، يقابلها الاعتقاد لدى بعض المعالجين بأن أساليب التدخل التي تستغرق وقتاً أطول تكون أكثر عمقاً وتأثيراً (Steenbarger, 1992).

والحقيقة أن تتبع تقارير الحالات التي تم التعامل معها بالأساليب المختصرة قصيرة المدى تعطي انطباعات ممتازة وتقلل إلى الحد الأدنى من الشكوك في مدى فاعليتها. فعلى سبيل المثال، استخدم إليس نوعاً من العلاج المختصر أطلق عليه اسم العلاج أحادي

## فاعلية برنامج إرشادي مختصر قصير المدى قائم على اكتشاف المنفعة وتحديد الأهداف

الجلسة مع ما يقرب من مائتي حالة، وقد حقق ما يقرب من ثلاثة أرباع هذا الرقم مكاسب علاجية ملموسة (Ellis, 1989). كما أكد شتينبارجر – من واقع اطلاعه على تقارير حالات تم معها استخدام أساليب مختصرة ذات أطر علاجية مختلفة – أن الإرشاد المختصر لا يقل كفاءة ولا فاعلية عن الأساليب المطولة (Steenbarger, 1992). وبالإضافة إلى ميزة الفاعلية، فهناك عدة إيجابيات أخرى تنسب للإرشاد المختصر، منها أنه منخفض التكلفة ويختصر الوقت والجهد (Bloom, 2001)، فقد أصبح بالنسبة لمعظم الناس الحصول على علاج يستمر لشهور طويلة نوعاً من الترف لا يمكنهم تحمله، مما قد يدفعهم لتفاديه أو للإحجام عن طلبه، لذلك بدأ تطوير الأساليب المختصرة يحتل مكانة لدى الباحثين ولدى ممارسي العلاج والإرشاد النفسي، كما تزايد إقبال المسترشدين على هذه الأساليب.

إلا أن ما يأتي في مقدمة أسباب اللجوء إلى أساليب الإرشاد المختصر حقيقة هو طبيعة المشكلات ذاتها، وما تفرضه من احتياجات إرشادية. فبالنسبة لبعض الحالات يصبح اختيار هذا البديل ضرورة ملحة؛ وذلك عندما يكون عنصر الوقت هو أحد التحديات أمام كل من المرشد والمسترشد. فقد يكون الاحتياج إلى أساليب التدخل المختصر ضرورة قصوى في الحالات ذات الميول أو المحاولات الانتحارية suicidal cases التي تعامل معها إليس (Ellis, 1989)، أو مع بعض حالات إدمان الكحوليات المهدد للصحة أو المهدد للحياة hazardous alcoholism (Saunders et al, 2004).

خلاصة الموقف إذن هي أن هناك احتياجاً متزايداً إلى أساليب إرشادية تعطي نتائج إيجابية ملموسة في مدى زمني محدود من حيث عدد الجلسات ومن حيث الفترة الزمنية التي تستغرقها كل جلسة، ولكي تتحقق هذه المعادلة فمن الضرورة بمكان تطوير أسلوب إرشادي مختصر، مخطط جيداً، موجه نحو الحل، مستقبلي التوجه، بحيث لا تعرقه محادثات مطولة غير مرتبطة بأسباب لجوء المسترشد للمرشد النفسي، وبحيث لا تعوقه اهتمامات بالأسباب التاريخية للمشكلات أكثر من الأهداف المرتبطة بالحصول على مكاسب إيجابية في الحاضر والمستقبل (Bloom, 2001).



## د. إيمان فوزى شاهين

### المدخل الإرشادية والعلاجية التي وظفت الأسلوب المختصر

أبدى العديد من ممارسي الإرشاد والعلاج النفسي اهتماماً بأساليب التدخل المختصر ضمن الأطر المرجعية المختلفة التي ينتمون إليها، فقد تم تطوير العديد من أساليب التدخل المختصر في سياق من الممارسات العلاجية السيكودينامية، والممارسات السلوكية المعرفية، وغيرها من الأساليب التي ساهمت في تعزيز رصيد تلك الممارسات من المكاسب العلاجية ونسب الشفاء (Steenbarger, 1992). وقد جمع بين هذه التوجهات العلاجية والإرشادية المختلفة هدف موحد هو إيجاد صورة مطورة من الممارسة تتضمن إجراءات محددة يمكن من خلالها تحقيق مكاسب علاجية ملموسة وسريعة في نفس الآن، وذلك بصرف النظر عن المدرسة العلاجية التي ينتمي إليها المعالج أو المرشد. ويمكن إجمال المدارس أو التوجهات الإرشادية والعلاجية التي نجحت في تطوير نسخ مختصرة من ممارساتها في: الإطار السيكودينامي، والإطار المعرفي السلوكي، والإطار الانتقائي التكاملية (الأسلوب التاكتيكي). وهو ما يعني أن كل المدارس العلاجية أو الإرشادية قد شاركت بصورة أو بأخرى في هذا التطوير.

١- العلاجات السيكودينامية المختصرة psychodynamic brief therapy: على العكس من العلاجات السيكودينامية التقليدية، يقلل التدخل السيكودينامي المختصر من التركيز على المحتوى التفسيري للخبرات الماضية - الاستبصار - كمصدر للتغيير، ويهتم أكثر بالتركيز على خبرات خاصة بالعلاقات المؤثرة على الفرد في سياق مرتبط بالحاضر أكثر من ارتباطه بالخبرات الماضية أو الذكريات المؤثرة (Steenbarger, 1992)، وذلك من خلال أحد أسلوبين هما الديناميات بين الشخصية، والديناميات المثيرة للقلق.

- العلاج المختصر القائم على الديناميات بين الشخصية:

#### Interpersonal dynamic brief therapy

هذا الأسلوب يعد بمثابة عملية تعلم من الخبرة (Steenbarger, 1992)، وتكون فيه عناصر التغيير الجوهرية هي الخبرات الانفعالية المصححة بدلاً من التفسيرات اللفظية، حيث يكون دور المعالج هو التشجيع على استكشاف طبيعة المشكلات والتعامل معها في سياق العلاقات الواقعية، بدلاً من بناء علاقات بديلة للعلاقات المولدة للمرض في الماضي.

## فاعلية برنامج إرشادي مختصر قصير المدى قائم على اكتشاف المنفعة وتحديد الأهداف

- العلاج المختصر القائم على الديناميات المثيرة للقلق:

### Anxiety provoking dynamic brief therapy

يتم هنا استثمار القلق الناشئ عن المواجهة مع الذات ومع تحديات الواقع كمحفز للتغيير السريع، ومن أشهر الأمثلة توظيف يالوم (Yalom, 1980) لقلق الموت استقفاً لإيجابية المسترشد وتحفيزاً للعمل على إيجاد معنى للحياة.

### ٢- العلاج المعرفي السلوكي المختصر cognitive-behavioral brief therapy:

يرجع التوجه المعرفي السلوكي الاضطراب إلى أسباب ترتبط بأنماط معرفية وسلوكية متعلمة - وذلك على العكس من التوجهات السيكودينامية التي ترد الاضطراب إلى أسباب تتعلق بأنماط مكررة من علاقات بين شخصية ماضية - لذلك يهتم أصحاب التوجه المعرفي السلوكي المختصر باتخاذ أحد طريقتين، إما الأسلوب القائم على إعادة البناء المعرفي، أو الأسلوب القائم على مهارات التعامل مع الضغوط.

- العلاج المختصر القائم على إعادة البناء المعرفي:

### Cognitive reconstruction brief therapy

تطبيقاً لاستراتيجية إعادة البناء المعرفي المستخدمة في العلاج المعرفي السلوكي، والتي تعتبر من الأساليب المختصرة بطبيعتها، سواء بطريقة بيك في إعادة اختبار البنية المعرفية على محكات واقعية، وهي الطريقة المسماة بالتحليل الإمبريقي empirical analysis، أو بطريقة إليس التي يتم فيها التعامل مع الأفكار اللاعقلانية التي تربط الأحداث السلبية المؤثرة بعواقبها الانفعالية السلوكية، وهي الطريقة المسماة بالتحليل العقلاني rational analysis الذي يعمل على تفنيد الأفكار اللاعقلانية، ليحل محلها أفكاراً منطقية (Steenbarger, 1992).

### ٣- العلاجات المختصرة التكتيكية tactical brief therapies: أو ما يمكن أن

نعتبرها النسخة المختصرة من العلاجات الانتقائية التكاملية. ومن أهم نماذج هذه العلاجات المختصرة: العلاج الممرز حول المهمة، والإرشاد الاستراتيجي المختصر، والإرشاد الممرز حول الحل.

## د. إيمان فوزى شاهين

### • التاكتيك الممرکز حول المهمة task centered tactics:

حيث يتم توظيف مهام الواجب المنزلي المخططة بعناية لحفز التغيير في فترة زمنية قصيرة. ويختار المرشد المهام التي يكلف بها المسترشد من ثلاثة أنماط رئيسية، هي: أ-مهام مراقبة وملاحظة الذات التي تصمم لتعميق وعي المسترشد بسلوكياته، ب-مهام ذات طابع خبري experiential تهدف للمرور بخبرات حية لإثارة حالة انفعالية معينة، ج-مهام نوعية متدرجة تصمم بحيث تحدث التغييرات على نحو تدريجي خطوة خطوة. ويرى رايد ( Reid, 1990) أن هذا الأسلوب يعكس بصورة كبيرة التوجه الانتقائي التكاملية دون افتعال. فالتمركز حول المهمة عملية انتقائية تكاملية بطبعتها بداية من تحديد الأهداف حتى مرحلة التعامل مع المشكلة واختيار الأساليب الملائمة لحلها.

### • الإرشاد الاستراتيجي المختصر strategic brief counseling:

ينسب الفضل في تطوير الإرشاد الاستراتيجي إلى ميلتون إريكسون إبان حقبة السبعينات، وكان الهدف من تطويره هو التعامل مع المشكلات العائلية التي تطرأ نتيجة الفشل في تكيف بعض الأسر المهاجرة إلى الولايات المتحدة مع ظروف المهجر. وبالممارسة والبحث أمكن إيجاد صيغة مختصرة تؤدي نفس أغراض الصيغة المطولة في فترة زمنية قصيرة. والإرشاد الاستراتيجي المختصر أيضاً انتقائي الطابع، ويقوم على تحديد أهداف محددة ترتبط بها العملية الإرشادية دون أن تنتهت الجهود في محاولة تحقيق مكاسب علاجية أخرى، ويعتمد نجاح الإرشاد هنا على المرونة التي تسمح بتطويع أسلوب التدخل ليلتئم كل شخص، وكل أسرة، وكل سياق اجتماعي ثقافي يتعامل معه (Nardone, 2004).

### • الإرشاد المختصر الممرکز حول الحل solution-focused brief counseling:

يركز هذا الأسلوب على الحاضر والمستقبل بدلاً من أن يصرف الانتباه إلى جذور المشكلات في الماضي، لذلك فإنه يعد أسلوب تدخل إيجابي يركز على حل المشكلات في إطار زمني محدد. كما أنه يعتمد على تشجيع المسترشدين على اكتشاف مصادر قوتهم الداخلية التي يمكنهم من خلال توظيفها أن يحدثوا تغييرات إيجابية (Paolini, 2016)، وقد استفاد ممارسو الإرشاد المختصر الممرکز حول الحل من تطبيقات العلاج العقلاني الانفعالي السلوكي التي طوعها إليس لتلائم جلسات الإرشاد المدرسي (Ellis, 1975)، إلا

## فاعلية برنامج إرشادي مختصر قصير المدى قائم على اكتشاف المنفعة وتحديد الأهداف

أنه يتفوق على تطبيقات إليس في أنه يراعي طبيعة النشء الذين ينفرون من الإجراءات الإرشادية طويلة المدى التي لا تأتي بنتائج إلا بعد فترة زمنية طويلة.

### الإرشاد المختصر والإرشاد قصير المدى:

جدير بالملاحظة أن هناك نوعاً من الخلط بين معنى العلاج أو الإرشاد المختصر brief والعلاج أو الإرشاد قصير المدى short-term، حتى أن الكثيرين يميلون إلى استخدام المصطلحين كمترادفين. ولكن بفحص معنى كل من المصطلحين يتضح وجود اختلاف كبير بينهما، فالعلاج المختصر يعني أن الاختزال هو في الهدف وليس في المدى الزمني، بمعنى أن المعالج والمريض، أو المرشد والمسترشد يعملان سوياً على تعريف أهداف محددة ينتهي العلاج بتحقيقها دون التطرق إلى التعامل مع أي مشكلات أخرى. أما العلاج أو الإرشاد قصير المدى فيرتبط أساساً باختزال المدة الزمنية، حيث يستخدم عنصر الوقت كمحفز للتقدم، فالحد الزمني الضيق وعدد الجلسات القليل يعملان على حفز المريض أو المسترشد للمشاركة الإيجابية واستغلال الوقت المتاح لتحقيق التغيير وجني المكاسب العلاجية (Simon & Berg, 1999). على أي حال، لا يوجد ما يمنع أن يكون العلاج قصير المدى مختصراً، ولا يوجد أيضاً ما يمنع أن توضع حدوداً زمنية عند ممارسة العلاج أو الإرشاد المختصر. بل أن الجمع بين اختصار الفترة الزمنية وتحدد الأهداف العلاجية قد يطور من الأسلوبين ويمزج إيجابياتهما لصالح العملية العلاجية أو الإرشادية. بالإضافة إلى ذلك، يعزز الاختيار المناسب للفنيات العلاجية والأساليب الإرشادية من فرص نجاح تطبيقات العلاج أو الإرشاد المختصر قصير المدى، شأنه في ذلك شأن جميع الأساليب الانتقائية التكاملية.

### ثالثاً: اكتشاف المنفعة وتحديد الأهداف benefit finding and goal sitting:

نظراً لأن توجه علم النفس الإيجابي يركز على بناء إيجابيات الشخصية الإنسانية بدرجة أكبر من الاهتمام بعلاج الاضطرابات أو التعامل مع المشكلات النفسية، فقد قدم العديد من الاستراتيجيات والفنيات لتنمية الخصائص الإيجابية للشخصية ( Seligman, 2002) سواء كان ذلك على المستوى المعرفي أو الانفعالي أو الاجتماعي. وتعد استراتيجيتي اكتشاف المنفعة وتحديد الأهداف من أهم الاستراتيجيات التي توسع الباحثون في مجال علم النفس الإيجابي في مناقشتها وتطوير إمكاناتها التطبيقية لتتخطى

## د. إيمان فوزى شاهين

استخداماتهما مجرد التوظيف الآلي للفنيات الإرشادية إلى الاستثمار الرطب في الإمكانيات البشرية في مختلف مناسط الحياة الإنسانية.

### أ- اكتشاف المنفعة benefit finding

"كل غيمة لها بطانة فضية Every cloud has a silver lining"

هذه المقولة الشهيرة هي أفضل ترجمة لمضمون استراتيجية اكتشاف المنفعة التي تم تطويرها ضمن رؤى علم النفس الإيجابي، وتعني أن أي موقف مهما كان يحمل من الصعوبات والسلبيات لا بد وأن يكون به شيئاً إيجابياً يمكن أن ينتفع به. وتعتبر استراتيجية اكتشاف المنفعة من الاستراتيجيات الفعالة للتعامل مع الضغوط النفسية الناشئة عن الأزمات، والأحداث الكارثية التي قد يتعرض لها الإنسان، وقد تم توظيفها بنجاح في سياقات عديدة، إلا أن شنايدر ولوبيز (Snyder & Lopez, 2002) قد صنفاها ضمن الأساليب النوعية التي تجمع أكثر من جانب من جوانب الشخصية الإنسانية، حيث ترتبط بالجانب المعرفي أساساً، إضافة إلى الجوانب الانفعالية الوجدانية.

يعرف كل من تينين وأفليك اكتشاف المنفعة بأنه ذلك الإجراء المعرفي الذي يتخذه الإنسان عندما يواجه موقف أزمة، حيث يكتشف منفعة واحدة أو أكثر ينطوي عليها موقف الأزمة بالرغم من السلبيات أو الأضرار التي تنجم عنه (Tennen & Affleck, 2002)، في حين يطلق بيكينهام وكوكس على هذه الاستراتيجية اسم "البنية صانعة المعنى" meaning making construct (Pakenham & Cox, 2008). ويشير التراث النظري لموضوع اكتشاف المنفعة إلى أن معظم الأفراد يميلون إلى محاولة العثور على بعض العزاء حينما تواجههم الأزمات، وذلك في صورة المنافع أو جوانب الاستعادة التي يمكن أن تتطوي عليها مواقف الأزمات أو حالات الكوارث. وعادة ما يكون البحث عن المنفعة واكتشافها من منبئات التكيف والتوافق البدني والنفسي اللاحق (Weaver et al., 2008).

ومن نماذج الأزمات التي يمكن العثور على منافع متضمنة فيها: ولادة طفل معاق أو في حالة صحية حرجة، أو التعرض للأزمات الصحية الخطيرة، أو الكوارث الطبيعية، أو فقد المقربين، أو خسارة المكانة أو الثروة أو المدخرات... وغيرها. وتعد كل هذه الأزمات من الخبرات الضاغطة التي قد تنجم عنها نتائج سلبية خطيرة ومهددة للصحة النفسية والبدنية،

## فاعلية برنامج إرشادي مختصر قصير المدى قائم على اكتشاف المنفعة وتحديد الأهداف

كما أنها تؤثر سلباً على مستوى رفاهة الوجود well-being وجودة الحياة ( Tennen & Affleck, 2002). إلا أن اكتشاف بعض المنافع في موقف الأزمة أو الكارثة يعمل كمطف للتأثيرات السلبية، بل ويعمل أيضاً كمحفز لبعض الأنشطة المعرفية والاجتماعية التي تؤدي إلى النمو الذاتي (Tedeschi & Calhoun, 1996). وقد أكدت نتائج العديد من الدراسات إيجابيات اكتشاف المنفعة في الأزمات على اختلاف أنواعها، فكان من أمثلة تلك الإيجابيات التحسن الملموس في مهارات التعامل مع الضغوط (Park et al, 1996)، وفي حالات الكوارث الطبيعية كالأعاصير كانت أهم المنافع المكتشفة هي تزايد التماسك الاجتماعي وتقدير الحياة (Stanko et al, 2015)، كما أن إدراك المنفعة يفيد في تخطي الصدمة لدى ضحايا الاعتداءات (Warner & Branscombe, 2011)، ويفيد أيضاً كاستراتيجية تعامل مع ضغوط المشاركة في الحروب (Wood et al, 2012). وقد أجريت دراسات عديدة على اكتشاف المنفعة مع خبرات التعرض للأزمات الصحية والأمراض المهددة للحياة، وأكدت النتائج أن اكتشاف المنافع النفسية والاجتماعية في خبرة المرض لدى كل من المرضى وذويهم أو مقدمي خدمات الرعاية لهم قد ارتبطت بالعديد من النتائج الإيجابية، فقد ارتبطت بخفض مستوى الاكتئاب وتحسين جودة الحياة لدى عينة من مرضى سرطان الرأس والرقبة (Cavell et al, 2015)، وقللت من مخاوف الانتكاس لدى مجموعة من المتعافين من أنواع مختلفة من السرطان (Jones et al, 2016)، وساهمت في خفض أعراض القلق والاكتئاب لدى مريضات سرطان الثدي (Wang et al, 2015)، كما ساهمت في رفع مستوى التفاؤل لدى عينة من الأطفال المتعافين من مرض السرطان وأسرههم (Michel et al, 2009).

يتضح من نتائج تلك الدراسات أن اكتشاف المنفعة في مواقف الأزمات والأحداث الصادمة والكارثية لا يعمل كمطف للتأثير السلبى لتلك المواقف وحسب، وإنما يمتد تأثيره للمستقبل ممهداً للنمو والنضج الشخصي، ولصقل مهارات التعامل مع الضغوط. وبالرغم من أن تيديشي وكالهنون يفترضان أن هذه النتائج الإيجابية بعيدة المدى لاكتشاف المنفعة مشروطة بمستوى شدة مرتفع للأحداث الصادمة (Tedeschi & Calhoun, 1996)، بمعنى أنهما يعتقدان أن الأزمات أو الأحداث الصادمة يجب أن تكون مزعجة إلى درجة كبيرة بما يكفي لاستنفار الأنشطة المعرفية التي تؤدي إلى النمو الذاتي، إلا أن تينين وأفليك

## د. إيمان فوزى شاهين

لا يشترطان درجة شدة عالية للأزمات (Tennen & Affleck, 2002)، وإنما يعتبران أن هناك ثلاثة أركان مميزة لاكتشاف المنفعة، هي:

- التقدير الانتقائي لبعض عناصر موقف الأزمة دون غيرها؛ فالمرور بخبرة الأزمة أو الصدمة تتطوي على العديد من المكونات التي يبحث الفرد ضمنها عما يمكن أن يعتبره عنصر إيجابي يصلح كمنفعة.
- توظيف اكتشاف المنفعة كاستراتيجية تعامل coping strategy مع موقف الأزمة؛ فالبحث عن المنفعة هو في جوهره بحث عن معنى يمكن معه تحمل ضغوط الحدث.
- اكتشاف المنفعة يؤدي لاحقاً إلى التوافق مع موقف الأزمة، ثم مع مواقف الأزمات بصفة عامة. فتبني أسلوب التركيز على المنفعة، لا التركيز على الصعوبات والخسائر هو أحد المنبئات بالرفاهة النفسية psychological well-being وجودة الحياة.

### اكتشاف المنفعة والتذكير بالمنفعة benefit finding and benefit reminding:

عندما يتعرض الإنسان لمواقف الأزمات أو للظروف غير المواتية، فإن استجابة البحث عن المعنى واكتشاف المنفعة تعد عملية توافقية ممهدة للنضج وداعمة له - كما سبقت الإشارة، ولكن تلك الاستجابة قد تكون عفوية أو غير مخطط لها، وقد تكون مقصودة ومتعمدة سواء بادر بها الفرد بنفسه، أو تم تشجيعه على أن يقدم عليها (Tennen & Affleck, 2002). في الحالة الأولى يكون المصطلح "اكتشاف المنفعة" دقيقاً، أما في الحالة الثانية فالأقرب إلى الدقة هو اصطلاح "التذكير بالمنفعة" benefit reminding حيث يصبح اكتشاف المنفعة عملية معرفية أقرب إلى تأمل الدروس وتدبر المعاني، فهي عملية قصدية يتعمد فيها الإنسان البحث عما يمكن أن يكون قد حصله من مكاسب من موقف الأزمة. لهذا يعد التدريب على توظيف هذه الاستراتيجية كاستراتيجية تعامل مع الضغوط، أو كعنصر محفز للنمو الذاتي والنضج الشخصي نوعاً من التنشيط لعملية التذكير بالمنفعة، وإن كان يستهدف اكتشاف المنافع في نهاية الأمر. بعبارة أخرى، يمكن اعتبار التذكير بالمنفعة أسلوباً إرشادياً ينتمي إلى توجه علم النفس الإيجابي، وهو أسلوب يعتمد

## فاعلية برنامج إرشادي مختصر قصير المدى قائم على اكتشاف المنفعة وتحديد الأهداف

على تنشيط استجابة توافقية تلقائية للاستكشاف القسدي لما يمكن أن تنطوي عليه مواقف الحياة من إيجابيات ودروس مستفادة، حتى عندما تكون تلك المواقف ضاغطة أو حتى كارثية. ومن المهم إدراك أن اكتشاف المنفعة لا يعمل فقط على تلطيف تأثيرات مواقف الأزمة ويقلل من احتمالية إضرارها بالصحة النفسية وجودة الحياة، وإنما يسفر اكتشاف المنفعة أيضاً عن اكتشاف مصادر للقوة، ومداخل لاستثمار إمكانات إنسانية قد لا تتاح للإنسان الفرصة للتعرف عليها واستغلالها تحت ظروف أقل ضغوطاً.

### ب- تحديد الأهداف goal setting

"الهدف بدون تحديد خطة هو مجرد أمنية" A goal without a plan is just a wish

تحدث كل من كالنباخ وهينتز في نهاية القرن العشرين (Kainbach & Hinsz, 1999) عن استراتيجية تحديد الأهداف على أنها من أهم الاستراتيجيات التي يتم توظيفها من أجل الارتقاء بمستوى الدافعية لدى الأفراد إزاء العديد من المواقف التي تتطلب منهم إنجاز مهام مختلفة، وذلك على أساس أن الأهداف الواضحة توجه الفعل الإنساني action وتزيد من فرص النجاح، وذلك من خلال تحديد اتجاه direction وكثافة intensity واستمرارية duration الفعل (Locke, 2002). ومع الاعتراف بأهمية تكوين مهارات تحديد الأهداف، إلا أن الجهود التي بذلت لوضع برامج تستهدف تنمية مهارات صياغة وتحديد الأهداف مازالت أقل من المطلوب. والحقيقة أن العديد من الدراسات التي تناولت العوامل المعززة لفاعلية الذات قد أشارت إلى أهمية أن يفتح تحديد الأهداف الطريق أمام الإنجازات المتميزة في كافة الأنشطة البشرية (Moeller et al, 2012). وهو ما دفع الباحثين في مجال علم النفس الإيجابي إلى العمل على وضع ضوابط علمية دقيقة لترشيد أساليب صياغة الأهداف وتحديدها. فمجرد أن يحدد الفرد أهدافه لا يعني بالضرورة نجاحه في أداء مهامه، وإنما لا بد أن تخضع عملية تحديد الأهداف لشروط معينة كي يصبح توجيه الأهداف المحددة لأفعالنا هو الطريق إلى الفاعلية والنجاح.

ولعل من أهم لإسهامات في هذا الصدد نظرية تحديد الأهداف goal setting theory لكل من لوك وليثام (Locke & Latham, 2002) التي تعتمد على فكرة رئيسية مؤداها أن تحديد الأهداف في التزام بشروط علمية معينة يؤدي بالضرورة إلى رفع مستوى



## د. إيمان فوزى شاهين

الإجاز. ومن أهم تلك الشروط أن تكون الأهداف محددة نوعياً specific بدقة وعناية، وأن تتضمن تحديات تستنهض حماس ودافعية المقبل على أداء المهام. ومع أهمية تحديد شروط صياغة الأهداف، اهتم لوك أيضاً بإبراز العلاقة بين الأهداف والقيم، حيث يرى أن الأهداف والقيم مفهومان متشابهان وأن الفروق بينهما هي في درجة العمومية generality، فالأهداف هي الصورة النوعية المحددة من القيم، بمعنى أن الأهداف هي قيم مطبقة تحت ظروف نوعية محددة، كما أن القيم تتحقق عن طريق العمل على تحقيق الأهداف (Locke, 2002). على سبيل المثال، إذا كانت قيمة التعليم من أهم أولويات الفرد، فإن طريق تحقيقها هو العمل على تحقيق أهداف تعليمية محددة كالنقد إلى كلية معينة، والالتحاق ببرامج دراسية معينة، والعمل على الحصول على نتائج دراسية جيدة... وهكذا.

كما اهتمت تيلور بالتمييز بين نوعين من مصادر الأهداف (Taylor, 2013)، الأول هو الأهداف المحددة داخلياً self-determined، والثاني هو الأهداف المحددة خارجياً external controlled. في الحالة الأولى، يرتبط تحديد الأهداف باحتياجات الفرد الخاصة وبدافعيته المحركة لنشاط تحقيقه للهدف، أما الحالة الثانية فيكون المصدر خارجياً كمطلب اجتماعي أو مؤسسي. والملاحظ أن هناك من يعتبر أن الأهداف المحددة ذاتياً تشكل درجة أقل من التحدي (Kalinbach & Hinsz, 1999)، في حين تعتبر تيلور أن الأهداف المحددة ذاتياً ترتبط باحتياجات الفرد وقيمه الخاصة، وبالتالي تقوي من دافعيته وحماسه، وتعزز من التزامه بالعمل على تحقيقها.

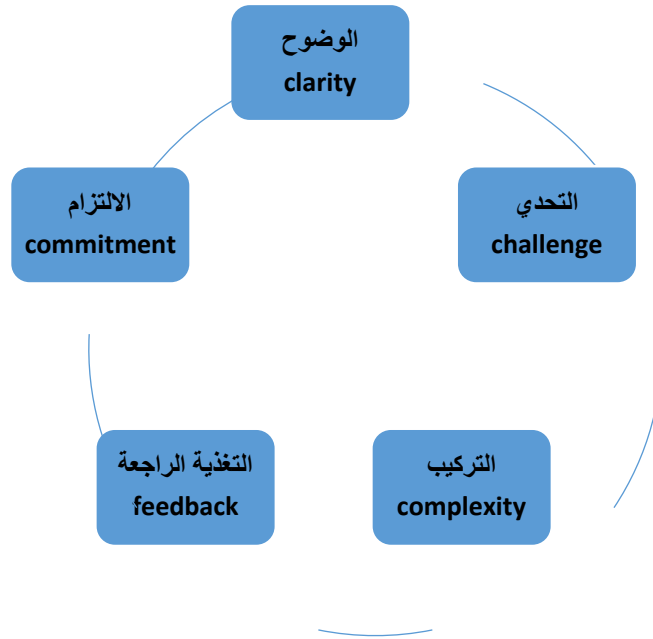
بناء على مراجعة وجهات النظر السابقة، يمكن التعرف على بعض الخصائص المميزة لعملية تحديد الأهداف (Kalinbach & Hinsz, 1999)، والتي يجب مراعاتها عند تصميم برامج تنمية مهارات تحديد الأهداف:

- أهمية تحدد الأهداف specificity، حيث يرتبط هذا التحدد بارتفاع مستوى الأداء ومستوى الإجاز.
- التحدي challenge، أي أن يشكل الهدف درجة من الصعوبة بحيث يستثير حماس ودافعية الفرد كي يحقق الهدف.

## فاعلية برنامج إرشادي مختصر قصير المدى قائم على اكتشاف المنفعة وتحديد الأهداف

- تكريس علاقة الأهداف بالقيم، بمعنى أن درجة التزام الفرد بالعمل على تحقيق الهدف تعتمد على مدى ارتباط الهدف بقيم الفرد وحاجاته.
- التوازن بين المصادر الداخلية والخارجية للهدف، وذلك بما يخدم تكامل دوافع الفرد الشخصية مع خصائص التحدي الذي تطرحه الأهداف خارجية المصدر.

تلك الخصائص المميزة لعملية تحديد الأهداف شكلت الأساس الذي اعتمد عليه بعض الباحثين في صياغة القواعد أو الشروط الواجب توفرها عند صياغة الأهداف، وذلك في صورة نماذج متكاملة. من أكثر هذه النماذج انتشاراً نموذج 4C F (Locke & Latham, 2002) الذي يشير إلى الحروف الأولى لأسماء مكوناته الخمسة.

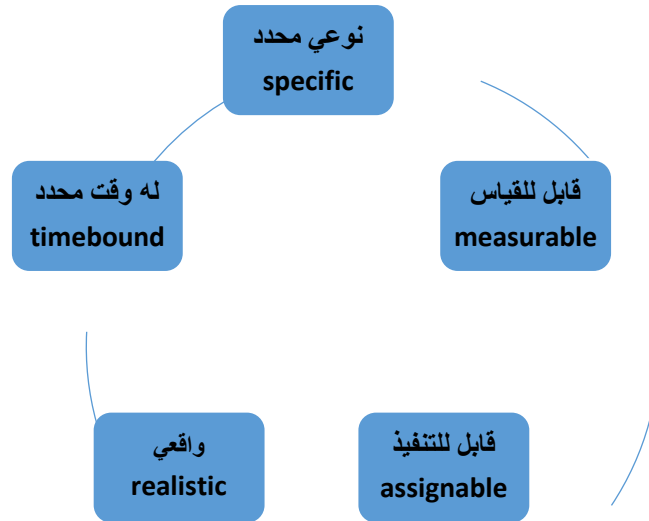


الشكل رقم (٢) نموذج 4C F

وتمثل العوامل الخمس التي يتكون منها هذا النموذج الشروط الواجب توفرها في تحديد الأهداف بما يؤدي إلى أفضل مستوى للأداء والإنجاز، وذلك على النحو التالي:

## د. إيمان فوزى شاهين

- الوضوح clarity: فكلما كان الهدف واضحاً ومحدد كان ذلك معززاً للأداء، في حين يرتبط غموض الهدف بانخفاض مستوى الأداء.
  - التحدي challenge: كلما شكل الهدف تحدياً لقدرات الفرد، تحسن أدائه وزادت دافعيته.
  - التركيب complexity: أي أن يكون الهدف مكوناً من عدة مكونات تزيد من ثراه، دون أن يصل إلى حد إرباك الأداء.
  - الالتزام commitment: أي درجة التصميم على تحقيق الهدف رغم المعوقات أو عناصر التشييت.
  - التغذية الراجعة feedback: بمعنى المتابعة المستمرة لنتائج الأداء بما يصحح من مساره ويعدل من الأخطاء أو أوجه الضعف التي تشوبه، فيرتفع مستوى الإنجاز وتتعزيز فاعلية الذات.
- أما النموذج الأشهر على الإطلاق من نماذج تحديد الأهداف الفعالة، فهو النموذج المعروف باسم سمارت SMART (Gosling & Noordam, 2011)، هذا الاسم أيضاً يشير إلى الحروف الأولى للعناصر الخمس المكونة للنموذج، وحيث يمثل كل عنصر شرطاً من الشروط الواجب توفرها في الهدف.



الشكل رقم (٣) نموذج SMART

## فألمفة برنامآ ارشادى مآصر قصفر المدى قائم على اكآشاف المنفعة وآنمفد الأهأاف

وآمآل العناصر الآمسة لأموآ سمارة آصائص الآآفد الفعآل للأهأاف بما يؤفءى إلى آزافد فرص ارآفاع مسآوى الأءاء؁ وذلآ على النحو الآالى:

- الهءف نوعى ومآدد specific: أى أن الهءف أءائى واضآ وبعبء عن الغموض.
- الهءف قابل للآياس measurable: وذلآ بوءوء معاففر مآءة آكشف بءقة عما إن كان الهءف قء آآقق بصورة كاملة أو آزئفة أو لم ىآآقق.
- الهءف قابل للآنففز assignable: وذلآ من آلال آآفد الفرد أو الأفراء المكلففر بآآقق الهءف؁ وآآفد الأءوار المطلوب منهم أءاءها.
- الهءف واقعى realistic: بمعنى أن آآوفر الظروف المافءة الآى آضمن إمكانيه آآقق الهءف.
- الهءف له وقت مآدد time bound: آفآ ىرآبآ آآفد الهءف بآطة زمنية مفصلة لا ىمكن آآاوز آءوآها.

الآلاصة هى أن آآفد الأهأاف ىعبآر من الاسترآآفجفآ الفعآلة فى آآوفر الأءاء لمآآلف المهام والأءوار الآى يؤءفها الإنسان؁ وذلآ من آلال آوءفبها لآآاه وآآافة الفعآل؁ وآعزفزا للآقرة على المآابرة والالآزام. فالأهأاف المآءة آفءاً آآظم الفعآل وآآوره بصورة أفصل من الأهأاف الغامضة؁ وهو ما ىعزز آس السفطرة وىءعم الآقة فى الأءاء. لذلآ ىصبح آوظفف اسآرآآفجفة آآفد الأهأاف من أهم مآونات البرامآ الإرشافءة الآى آسآهءف آنمفة أهم الآصائص الإآابفة للشآصفة الإنسانفة؁ كآآمكن النفسى وفاعلفة الآاآ؁ والبرامآ الآى آسآهءف آعزفز مآومات رفاهة الوءوء ووءوء الآفة بصفة عامة. لآء اعآبر لوك أن آآفد الأهأاف ىمهد لسعادة الإنسان ورضاه عن آفآاه؁ آفآ ىرى أن الأهأاف المرسمفة بعناية هى الوسفلة الآى آآآول عبورها القفم والأآلام إلى آآائق واقعة. فالسعادة لا آآآقق تلقائياً؁ وإنما آآآسب عبآ الآفكفر والآآطفب والعمل الآووب على آآقق القفم على مءى الآفة (Locke, 2002).

### آعلق عام على الإآار النظرف والآراساآ السافقة:

فآضآ من كل ما سبق أن الآمكن النفسى باعآباره آاصفة شآصفة إنسانفة إآابفة؁ فمآل المآون الآافعى المآرك لفاعلفة الآاآ (Spreitzer, 1995)؁ لذلآ فإنه فعد من

## د. إيمان فوزى شاهين

الخصائص ذات الأولوية المتميزة في التراث النظري لعلم النفس الإيجابي. ومن هذا المنطلق، تبدو الاستراتيجيات والأساليب الإرشادية الأكثر ملاءمة هي تلك التي تتبنى التوجهات الوقائية والعلاجية التي انتجها الباحثين في سياق من دراسات علم النفس الإيجابي، حيث ينصب الاهتمام على بناء إيجابيات الشخصية الإنسانية على نحو يفوق الاهتمام بعلاج السلبيات والتعامل مع أوجه الاضطراب والمرض (Seligman, 2002).

إلا أن نتائج الدراسات أكدت أن التمكين النفسي ظاهرة مركبة متعددة الأبعاد، تنطوي على عناصر معرفية (Menon, 1999)، وعناصر نفسية دافعية (Spreitzer, 1995a)، وعناصر سلوكية ذات طابع تفاعلي اجتماعي (Spreitzer, 1995a)، وهو ما يعني أن أساليب التدخل التي تستهدف تنمية التمكين النفسي عليها مخاطبة هذه الجوانب جميعاً حتى يمكن أن تكون مؤثرة وذات فاعلية في تحقيق هذا الهدف. وهو ما جعل من استراتيجيتي اكتشاف المنفعة وتحديد الأهداف وسيلتين مناسبتين للتوظيف في برنامج يستهدف تنمية وتطوير التمكين النفسي لدى الشباب الجامعي، حيث أثبتت استراتيجية اكتشاف المنفعة فاعليتها في تنمية الجوانب الوجدانية (Spreitzer, 1995a) والجوانب المعرفية (Tengland, 2008)، في حين أن استراتيجية تحديد الأهداف كانت ضمن الأساليب ذات الفاعلية في تنمية السلوكيات الداعمة للكفاءة الشخصية وفاعلية الذات (Zimmerman, 2000).

بالإضافة إلى ذلك، ونظراً لأن التمكين النفسي يعد في عالمنا المعاصر مطلباً أساسياً للشباب المتطلع لاحتلال مكانة متميزة في مجتمع ضاغط تنافسي الطابع، فقد أصبح عامل الوقت من العناصر ذات الأهمية عند اختيار أساليب التدريب وتنمية الخصائص الإيجابية التي تعزز من فرص الشباب في النجاح والإنجاز، وهو ما يعطي أهمية خاصة للبرامج العلاجية والإرشادية التي تراعي اختصار الفترة الزمنية والتركيز على أهداف محددة تعتبرها مكاسب مقصودة بعينها. بعبارة أخرى، هي تلك البرامج العلاجية أو الإرشادية ذات الطابع المختصر قصير المدى.

في ضوء هذا التصور الذي أمكن استخلاصه من التراث النظري والدراسات السابقة حول موضوع التمكين النفسي كأحد أهم الخصائص الإيجابية للشخصية الإنسانية، تمت صياغة فروض الدراسة الحالية على النحو التالي:

### فروض الدراسة:

- ١- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج ومتوسط رتب درجات أفراد المجموعة نفسها بعد تطبيق البرنامج في أبعاد مقياس التمكين والدرجة الكلية لصالح التطبيق البعدي".
- ٢- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج ومتوسط رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة بعد تطبيق البرنامج في أبعاد مقياس التمكين والدرجة الكلية لصالح المجموعة التجريبية".
- ٣- لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج ومتوسط رتب درجات أفراد المجموعة نفسها بعد فترة المتابعة في أبعاد مقياس التمكين والدرجة الكلية للمقياس.

### إجراءات الدراسة:

تحقيقاً لأهداف الدراسة الحالية، تمت إجراءات اختيار منهج الدراسة، والعينة، والأدوات المستخدمة في الدراسة على النحو التالي:

#### أولاً: المنهج المستخدم في الدراسة

تم توظيف المنهج التجريبي في الدراسة الحالية، وذلك للتحقق من فاعلية البرنامج المستخدم في تنمية التمكين النفسي لدى أفراد العينة. وذلك باعتبار البرنامج القائم على استراتيجيات اكتشاف المنفعة وتحديد الأهداف هو المتغير المستقل في حين أن متغير التمكين النفسي هو المتغير التابع. وتضمن التصميم التجريب استخدام أسلوب القياس القبلي والبعدي، والمجموعتين التجريبية والضابطة.

#### ثانياً: عينة الدراسة

تكونت عينة حساب الخصائص السيكومترية للمقياس من ٣٢٦ طالب وطالبة من طلاب الدراسات العليا بكلية التربية جامعة عين شمس من برامج مختلفة من الدراسات العليا، بداية من الدبلوم العام والدبلوم المهني، إلى الدبلوم الخاص في التربية، ثم مستوى الماجستير والدكتوراه، تتراوح أعمارهم بين ٢٤ و ٣٠ عاماً، بمتوسط عمري = ٢٦,٩٨٧٧ وانحراف معياري = ١,٨٠٧٦٣. والجدول رقم (١) يوضح خصائص العينة.

## د. إيمان فوزى شاهين

جدول (١)

خصائص العينة

المتغير	العينة	العدد	النسبة المئوية
العمر الزمني	٢٧-٢٤	٢٠٣	%٦٢,٣
	٣٠-٢٨	١٢٣	%٣٧,٧
	العينة الكلية	٣٢٦	%١٠٠
النوع	ذكور	٥١	%١٥,٦
	إناث	٢٧٥	%٨٤,٤
	العينة الكلية	٣٢٦	%١٠٠
المرحلة التعليمية	دبلوم مهني	١١٤	%٣٤,٩٧
	دبلوم خاص	٩٨	%٣٠,٠٦
	ماجستير	٦٣	%١٩,٣٣
	دكتوراه	٥١	%١٥,٦٤
	العينة الكلية	٣٢٦	%١٠٠

أما عينة الدراسة، فقد تكونت من ٢٠ طالباً وطالبة من طلاب الدراسات العليا تراوحت أعمارهم بين ٢٤ و ٣٠ عاماً، تم تقسيمهم إلى مجموعتين (مجموعة تجريبية مكونة من ١٠ أفراد بمتوسط عمري ٢٦,٩٠٠٠ وانحراف معياري = ٢,٠٧٩٠، ومجموعة ضابطة مكونة من ١٠ أفراد مجموعة ضابطة بمتوسط عمري ٢٦,١٠٠٠ وانحراف معياري ٢,١٨٣٢) وقد تم التأكد من التكافؤ من حيث السن، ومن حيث مستوى التمكن في القياس القبلي للدراسة كما يتضح في الجداول (٢)، (٣) الآتية:

جدول (٢)

قيمة (Z) لدلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة على العمر الزمني

المجموعات	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مستوى الدلالة
تجريبية	١٠	١١,٨٠	١١٨,٠٠	-١,٠٠٤	غير دالة
ضابطة	١٠	٩,٢٠	٩٢,٠٠		

### فأملفة برنامآ ارشادى مآصر قصفر المدى قائم على اكآشاف المنفعة وآهفد الأهءاف

آشفر النآاف فى الءءول السابق إلى ءم وءوء فروق ذات ءلالة إآصائفة بفن مآوسطاف رآب ءرآاف العمر الزمنى لأفراء المآوءة الآربفة ومآوسطاف رآب ءرآاف العمر الزمنى لأفراء المآوءة الضابطة؁ آفآ كانت قفمة Z (١؁٠٠٤) وهف رفر ءالة إآصائفا. وهف آشفر إلى الآكافؤ بفن مآوءآفن البرنامآ الآربفة والضابطة فى العمر الزمنى.

#### ءءول (٣)

قفمة (Z) ءلالة الفروق بفن مآوسطاف رآب ءرآاف أفراء المآوءة الآربفة مآوسطاف رآب ءرآاف أفراء المآوءة الضابطة فى القفاس القبلى على أبعاف مقفاس الآمكفن والءرآة الكلفة

أبعاف المقفاس	المآوءاف	الءء	مآوسط الرآب	مآوء الرآب	قفمة Z	مستوى ءلالة
الأآآار	آربفة	١٠	١٢؁٧٥	١٢٧؁٥٠	١؁٧١١-	رفر ءالة
	ضابطة	١٠	٨؁٢٥	٨٢؁٥٠		
الإقآءار	آربفة	١٠	١٢؁٩٠	١٢٩؁٠٠	١؁٨٢٨-	رفر ءالة
	ضابطة	١٠	٨؁١٠	٨١؁٠٠		
الآأافر	آربفة	١٠	٨؁٩٥	٨٩؁٥٠	١؁١٧٤-	رفر ءالة
	ضابطة	١٠	١٢؁٠٥	١٢٠؁٥٠		
المعنى	آربفة	١٠	٨؁٢٥	٨٢؁٥٠	١؁٧١٨-	رفر ءالة
	ضابطة	١٠	١٢؁٧٥	١٢٧؁٥٠		
الءرآة الكلفة لمقفاس الآمكفن	آربفة	١٠	١١؁١٥	١١١؁٥٠	٠؁٤٩٦-	رفر ءالة
	ضابطة	١٠	٩؁٨٥	٩٨؁٥٠		

آشفر النآاف فى الءءول السابق إلى ءم وءوء فروق ذات ءلالة إآصائفة بفن مآوسطاف رآب ءرآاف أفراء المآوءة الآربفة ومآوسطاف رآب ءرآاف أفراء المآوءة الضابطة فى القفاس القبلى على فى أبعاف مقفاس الآمكفن والءرآة الكلفة؁ آفآ كانت قفمة Z آآراوء ما بفن (١؁٨٢٨)؁ (٠؁٤٩٦) وآلك فروق رفر ءالة إآصائفا. وهف آشفر إلى الآكافؤ بفن مآوءآفن البرنامآ الآربفة والضابطة.

#### آالآأ: أءواف الءرآة:

آم إءءاف مقفاس آاص بالءرآة الآلفة لآءءفء مستوى الآمكفن النفسى؁ بالإضافة إلى البرنامآ الإرشافى المآءءم؁ وآلك على النآو الآلفى:



## د. إيمان فوزى شاهين

### \* مقياس التمكين النفسي

بدأ إعداد المقياس بالاطلاع على التراث النظري ومقاييس التمكين النفسي السابقة، وتمت الصياغة المبدئية لعبارات المقياس في ضوء ما وجه إليه التراث النظري والمقاييس السابقة (Spreitzer, 1995b)، (هيام شاهين، ٢٠١٥)، (Speer & Peterson, )، (2000)، (Miguel et al, 2015)، (Menon,1999)، (Oladipo et al, 2010)، (Albar et al, 2012).

وقد طبقت الصورة المبدئية للمقياس على ٣٢٦ فرداً من طلاب الدراسات العليا بكلية التربية جامعة عين شمس، وتم حساب معاملات الصدق والثبات لمقياس التمكين النفسي بالطرق الآتية:

### أ - صدق المقياس:

للتحقق من صدق المقياس تم استخدام أسلوب الصدق العاملي **Factorial Validity**. وقد تم توظيف هذا الأسلوب وفقاً لطريقة المكونات الأساسية **Principal Component** التي وضعها هوتيلنج **Hotelling** وتم تدوير المحاور تدويراً متعامداً بطريقة الفارماكس **Varimax** وفقاً لمحك كايزر **Kaiser Normalization**، وطبقاً لما جاء في نتائج التحليل العاملي تم استخلاص مجموعة من الأبعاد التي يتكون منها مقياس التمكين وهي كالاتي:

جدول (٤)

العوامل				العبارات
٤	٣	٢	١	
			٠,٦٨٩	c7
			٠,٥٩٨	c1
			٠,٥٦٨	d2
			٠,٥٦٥	d6
			٠,٥٥٠	a7
			٠,٥٢٠	d5
			٠,٥١٧	b1
			٠,٥١٦	b13
			٠,٤٨٥	c8
٠,٣٩٣			٠,٤٦٥	c5

فاعلية برنامج ارشادى مختصر قصير المدى قائم على اكتشاف المنفعة وتحديد الأهداف

العوامل				العبارات
٤	٣	٢	١	
			٠,٤٢٨	b10
			٠,٣٦٤	b8
				a4
		٠,٧٣٣		b12
		٠,٧٠٢		d1
		٠,٦٧٥		b3
		٠,٦٧٤		d4
		٠,٦٥٣		d7
		٠,٥٣٠		b6
		٠,٥٢٨		a2
		٠,٥٢٧	٠,٣٠٦	b9
	٠,٦٣٢			a9
	٠,٥٨٥			c3
	٠,٥٣٨			b5
	٠,٤٨٢			b2
	٠,٤٤٠			d8
٠,٣٣٥	٠,٤١٧			b7
	٠,٤٠٣			a5
	٠,٤٠٠			c4
	٠,٣٨٩			a8
	٠,٣٦٠			c2
				b11
٠,٥٤٩				a6
٠,٤٩٣				d3
٠,٤٦١				a3
٠,٤٢٠	٠,٣٧٩			a1
٠,٤٠٤		٠,٣٥٢	٠,٣٧٥	c6
٠,٣٩١	٠,٣٦٧			b4
٢,١٦٦	٣,٠٤٤	٣,٨٩٦	٤,١٠٢	الجذر الكامن
٥,٦٩٩	٨,٠١٠	١٠,٢٥٢	١٠,٧٩٤	التباين
٣٤,٧٥٥	٢٩,٠٥٦	٢١,٠٤٦	١٠,٧٩٤	التباين الكلي

## د. إيمان فوزى شاهين

\* ملحوظة تم استبعاد العبارات التي تشبعها أقل من (0.300)

يتضح من الجدول رقم (٤) وجود ٥ عوامل تفسر ٣٤,٧٥٥% من التباين الكلي، وفيما يلي تفسير هذه العوامل سيكولوجيا بعد تدوير المحاور تدويراً متعامداً، مع العلم أنه سيتم استبعاد العبارات التي تكون تشبعاتها أقل من ٠,٣٠٠

### العامل الأول:

أسفرت عملية التحليل العاملي عن وجود ١٢ بنود ذات تشبعات دالة على هذا العامل حيث تتراوح معاملات تشبع هذه البنود على هذا العامل ما بين (٠,٦٨٩)، (٠,٣٦٤) وبلغ جذره الكامن ٤,١٠٢، ويفسر هذا العامل ١٠,٧٩٤% من حجم التباين الكلي وفيما يلي جدول يوضح هذه العبارات.

### جدول (٥)

يوضح البنود ذات التشبعات الدالة على العامل الأول ومعاملات تشبعات كل منها

م	رقم العبارة	العبارة	درجة التشبع
١.	c7	أستطيع التنبؤ بالمشكلات قبل حدوثها	٠,٦٨٩
٢.	c1	لدي من الصلاحيات ما يمكنني من اتخاذ قرارات مهمة في عملي	٠,٥٩٨
٣.	d2	يتأثر من حولي بأرائي وأفكاري	٠,٥٦٨
٤.	d6	يشهد لي رؤسائي في العمل بأن لي طابع مميز في أدائي الوظيفي	٠,٥٦٥
٥.	a7	أهدافي الشخصية لا تتعارض مع أهداف عملي	٠,٥٥٠
٦.	d5	أتمتع بالقدرة على التأثير في مجريات شئون عملي	٠,٥٢٠
٧.	b1	أعمل على صقل مهاراتي باستمرار	٠,٥١٧
٨.	b13	أعتبر نفسي من أكفأ العاملين بين زملائي	٠,٥١٦
٩.	c8	رغم التخطيط الدقيق تقاجنتي بعض المشكلات	٠,٤٨٥
١٠.	c5	أعرف متى أبدأ مهمة من مهام عملي ومتى انتهى	٠,٤٦٥
١١.	b10	أحب تجربة أشياء جديدة كنوع من التحدي	٠,٤٢٨
١٢.	b8	يسهل عليّ إبداء رأبي أمام زملائي	٠,٣٦٤

يتضح من الجدول (٥) أن المعاني والمضامين لهذه البنود تدعم إمكانية تسمية هذا العامل بعامل الاستقلالية أو الاختيار.

## فاعلية برنامج إرشادي مختصر قصير المدى قائم على اكتشاف المنفعة وتحديد الأهداف

### العامل الثاني:

أسفرت عملية التحليل العاملي عن وجود ٨ بنود ذات تشبعات دالة على هذا العامل حيث تتراوح معاملات تشبع هذه البنود على هذا العامل ما بين (٠,٧٣٣)، (٠,٥٢٧) وبلغ جذره الكامن ٣,٨٩٦، ويفسر هذا العامل ١٠,٢٥٢ % من حجم التباين الكلي وفيما يلي جدول يوضح هذه العبارات.

جدول (٦)

يوضح البنود ذات التشبعات الدالة على العامل الثاني ومعاملات تشبعات كل منها

م	رقم العبارة	العبارة	درجة التشبع
١.	b12	أجد في نفسي الكفاءة لأداء أنشطة عديدة	٠,٧٣٣
٢.	d1	يرجع الفضل لي في الكثير من التغيرات الإيجابية التي تحدث في العمل	٠,٧٠٢
٣.	b3	مهام العمل التي أؤديها مناسبة لحدود قدراتي	٠,٦٧٥
٤.	d4	يتجاهل رؤسائي مقترحاتي للتغيير	٠,٦٧٤
٥.	d7	تأتي نتائج عملي بما لم أكن أتوقعه	٠,٦٥٣
٦.	b6	اثق في قدرتي على أداء عملي	٠,٥٣٠
٧.	a2	أهتم كثيراً بجودة أدائي في كل ما أقوم بعمله	٠,٥٢٨
٨.	b9	أشعر بالقلق العميق من الفشل	٠,٥٢٧

يتضح من الجدول (٦) أن المعاني والمضامين لهذه البنود تدعم إمكانية تسمية هذا العامل بعامل الاقتدار

### العامل الثالث:

أسفرت عملية التحليل العاملي عن وجود ١٠ بنود ذات تشبعات دالة على هذا العامل حيث تتراوح معاملات تشبع هذه البنود على هذا العامل ما بين (٠,٦٣٢)، (٠,٣٦٠) وبلغ جذره الكامن ٣,٠٤٤، ويفسر هذا العامل ٨,٠١٠ % من حجم التباين الكلي وفيما يلي جدول يوضح هذه العبارات.

## د. إيمان فوزى شاهين

جدول (٧)

يوضح البنود ذات التشبعات الدالة على العامل الثالث ومعاملات تشبعات كل منها

م	رقم العبارة	العبارة	درجة التشبع
١.	a9	ما أؤديه من أعمال له أهمية خاصة بالنسبة لي	٠,٦٣٢
٢.	c3	لدي الاستقلالية الكاملة لتحديد كيفية أداء واجباتي الوظيفية	٠,٥٨٥
٣.	b5	أحب ما أعمل لأني أعمل ما أحب	٠,٥٣٨
٤.	b2	أعتقد أن لدي القدرة على حل كثير من المشكلات	٠,٤٨٢
٥.	d8	أقوم بدور إيجابي مؤثر في حياة أفراد أسرتي	٠,٤٤٠
٦.	b7	لا أجد الوقت الكافي لأداء كثير من الأعمال التي أتحمّل مسؤوليتها	٠,٤١٧
٧.	a5	أداء عملي على الوجه الأكمل يكون على حساب حياتي الخاصة	٠,٤٠٣
٨.	c4	أشعر بالملل في العمل إذا لم تتحقق النتائج المطلوبة بسرعة	٠,٤٠٠
٩.	a8	أفتخر بإتقاني لعملي	٠,٣٨٩
١٠.	c2	لدي القدرة على مواجهة مواقف يرفض الآخرون مواجهتها	٠,٣٦٠

يتضح من الجدول (٧) أن المعاني والمضامين لهذه البنود تدعم إمكانية تسمية هذا العامل بعامل التأثير

العامل الرابع:

أسفرت عملية التحليل العملي عن وجود ٦ بنود ذات تشبعات دالة على هذا العامل حيث تتراوح معاملات تشبع هذه البنود على هذا العامل ما بين (٠,٥٤٩)، (٠,٣٩١) وبلغ جذره الكامن ٢,١٦٦، ويفسر هذا العامل ٥,٦٩٩% من حجم التباين الكلي وفيما يلي جدول يوضح هذه العبارات.

## فأملفة برنامء ارشادى مءصر قسفر المءى قائم على اكءشاف المنفعة وءءفء الأءاف

### ءءول (أ)

فوضء البنوء ذاء ءءبءاء الءالة على العامل الرابء ومعاملء ءءبءاء كل منها

م	رقم العبارة	العبارة	ءرءة ءءبء
١.	a6	أءءء أن عملف له أهمفة كبرى فف بفاء الوطن	٠,٥٤٩
٢.	d3	فطلب الكءفرفن من زملاءف مساءءف لهم لفهم مءطلباء العمل	٠,٤٩٣
٣.	a3	أءساءل أءفاء عن ءءوى ما أقوم به من أعمال	٠,٤٦١
٤.	a1	أءءء أن كءفرا من القفم ءف نلءزم بها مءرء أوهام	٠,٤٢٠
٥.	c6	أءب أن أسءمر فف المهمة ءف أقوم بها ءءى أصل لءءفءة ءرضفنف	٠,٤٠٤
٦.	b4	أفضل العمل على ءل المشكلاء بنفسف بءلا من أن انءظر شءص آخر فءلها	٠,٣٩١

فءضء من الءءول (أ) أن المعانف والمضامفن لهءه البنوء ءءعم إمكانيءة ءسمفة هءا العامل

بعامل المعنى

ب - ءبءاء المقفاس:

لءساب ءبءاء المقفاس ءم اسءءءام طرفة ألفا - كرونباء، وطرفة ءءءرة النصففة. ءءءم معاءلة ألفا كرونباء على ءبافناء أسئلة الاختبار، وءءءرط أن ءقفس بنوء الاختبار سمة واءءة فقط، ولءلك ءم ءساب معامل ءبءاء لكل بعء على انفراف. أما فف طرفة ءءءرة النصففة ففءم قفاس معامل الارتباط لكل بءء بءء ءقسفم فقرائه لقسفمف (قسفمف مءساوففف إذا كان عءء عباراء البءء زوجف - عفرف مءساوففف إذا كان عءء عباراء البءء فرءف) ءم إءءال معامل الارتباط فف معاءلة ءءصءل للءءرة النصففة لسبفرمان براون.

## د. إيمان فوزى شاهين

جدول (٩)

قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا - كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية (ن = ٣٢٦)

الابعاد	عدد العبارات	معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية
الاستقلالية (الاختيار)	١٢	٠,٦٠٤	٠,٧٣٢
الاقتدار	٨	٠,٥٠٩	٠,٦٥٠
التأثير	١٠	٠,٦٨٦	٠,٧٧٢
المعنى	٦	٠,٤٩٣	٠,٥٠٧
الدرجة الكلية لمقياس التمكين	٣٦	٠,٨٥٦	٠,٩٢٦

يتضح من الجدول (٩) أن جميع قيم معاملات ألفا مرتفعة، وكذلك قيم معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية مما يجعلنا نثق في ثبات المقياس.

\* البرنامج الإرشادي:

برنامج إرشادي مختصر قصير المدى قائم على اكتشاف المنفعة وتحديد الأهداف لتنمية التمكين النفسي

يعتمد نجاح البرنامج الإرشادي في تحقيق أهدافه بدرجة جيدة من الفاعلية على دقة الاختيار للأساليب الإرشادية التي تقدمها التوجهات النظرية المختلفة في الإرشاد النفسي، وما يرتبط بهذه الأساليب من استراتيجيات وفتيات ملائمة لطبيعة الأهداف الإرشادية المطلوب تحقيقها. لذلك كان اختيار استراتيجيتي اكتشاف المنفعة وتحديد الأهداف من أنسب الاستراتيجيات التي طرحت عبر توجهات علم النفس الإيجابي لتحقيق هدف تنمية التمكين النفسي لدى الشباب، وقد تم توظيفهما في إطار برنامج مختصر قصير المدى.

بالنسبة لاستراتيجية اكتشاف المنفعة، قدم كل من تينين وأفليك (Tennen & Affleck, 2002) تصوراً يعزز من القيمة التطبيقية للاستراتيجية من حيث الاهتمام بالآلا يقتصر اكتشاف المنفعة على النتائج الجانبية للمرور بخبرات الأزمة، أي تلك الدروس المستفادة من الخبرات الضاغطة التي يكتشفها الإنسان بصورة تلقائية، وإنما يتجاوز ذلك إلى البحث القسدي عما يمكن أن تنطوي عليه الخبرات الضاغطة من مكاسب، وهو ما أطلقا

## فاعلية برنامج إرشادي مختصر قصير المدى قائم على اكتشاف المنفعة وتعميد الأهداف

عليه تسمية التدبر أو التنكير بالمنفعة، هنا يؤدي توظيف هذه الاستراتيجية إلى التركيز على المنافع لا الخسائر أو الصعوبات مما يدعم القبول الإيجابي لمضمون الأزمة والتكيف معه على نحو يشجع الإنسان على الاستمرار في بذل الجهد والعمل على اتخاذ التدابير واكتساب الخبرات التي تزيد من قدرته على تحويل سلبيات الضغوط وأعبائها إلى إنجازات متميزة (Cheng et al, 2012) وهذا هو جوهر التمكين النفسي.

أما بالنسبة لاستراتيجية تحديد الأهداف، والتي أثبتت فاعليتها في مجال التأهيل والتدريب المهني لسنوات طويلة، فقد بدأت تطبيقاتها في مجال الصحة النفسية والإرشاد النفسي تزدهر في إطار من تطبيقات علم النفس الإيجابي (Locke, 2002) نظراً لأنها تأتي بأفضل النتائج مع أغراض الإرشاد التي تخاطب الخصائص الإيجابية وتعمل على تنميتها وتطويرها (Taylor, 2013). فقد أكدت دراسات عديدة أن رسم الأهداف على نحو تكون معه دقيقة ومحددة، وتطرح تحديات قوية مثيرة للدافعية، يؤدي إلى رفع مستوى الإنجاز ويزيد من الثقة بالنفس وفاعلية الذات (Locke & Latham, 2002). لهذا كان من المفيد توظيف استراتيجية تحديد الأهداف في برنامج الدراسة الحالية.

وقد تم اختيار مجموعة من الفنيات لتحقيق أهداف البرنامج في ضوء التوجه الانتقائي التكاملي، وذلك في إطار من توظيف أسلوب الإرشاد التاكتيكي المختصر tactical brief counseling، سواء باستخدام أسلوب الإرشاد الممرز حول المهمة (Reid, 1990)، أو باستخدام أسلوب الإرشاد الاستراتيجي المختصر (Nardone, 2004). تلك الأساليب والفنيات يتم تطبيقها في إطار مختصر يركز فقط على هدف محدد هو تنمية التمكين النفسي، ويلتزم بمدى زمني محدد (٦ جلسات مدة كل جلسة ٤٥ دقيقة)، وهو ما يتلاءم مع هدف البرنامج والاحتياجات الإرشادية لفئة الشباب الجامعي. حيث أن اكتساب الخصائص الشخصية الإيجابية للتمكين النفسي يعد من المطالب التي توفر للشباب مميزات تنافسية في عصر متسارع الإيقاع ذي متطلبات عالية السقف – إن صح التعبير.

أما الفنيات التي تم توظيفها في جلسات البرنامج الإرشادي، فكانت كالتالي:

### ▪ العصف الذهني والحوار والمناقشة:

وتتنمي للإطار المعرفي السلوكي، وتعتمد على المشاركة الإيجابية للمسترشدين بحيث تصبح الأفكار التي يطرحونها هي الموجه الحقيقي لسلوكهم اللاحق. وقد



## د. إيمان فوزى شاهين

استخدمت في الجلسة الافتتاحية لتعميق وعي المسترشدين بالمسلمات الأساسية للبرنامج، ثم لتنمية قيم المبادرة وتنفيذ الأفكار اللاعقلانية السلبية وإحلال الأفكار الإيجابية الأكثر منطقية محلها، وذلك عبر الجلسات اللاحقة للبرنامج.

### الواجب المنزلي

وهي فنية مستخدمة في العديد من المدارس الإرشادية لأغراض مختلفة، إلا أنها تلعب دوراً متميزاً في البرنامج الحالي خاصة لأنها تقيد في الإطار قصير المدى، والمثال المتبع في البرنامج الحالي ينتمي لأسلوب الإرشاد الممرکز حول المهمة (Reid, 1990)، ذلك لأن الواجب المنزلي يتضمن أنشطة إرشادية موجهة بعيدة عن الزمن الأصلي المخصص للجلسات، وهو ما يوفر الوقت المخصص للجلسات. وتم توظيف هذه الفنية في إطار من استراتيجية تحديد الأهداف.

### منهج القصة الرمزية

تنتمي لمدرسة العلاج بالمعنى لفرانكل (فيكتور فرانكل، ٢٠٠٤)، وتستخدم لغرس قناعات منطقية من خلال تجارب الآخرين وضرب الأمثلة عبر القصص الواقعية أو الخيالية. وقد استخدمت في إطار من استراتيجية اكتشاف المنفعة، لتنمية اتجاهات إيجابية نحو قيم التعاون والمبادرة.

### إعادة البناء الموقفي

فنية مستخدمة في مدارس إرشادية عديدة، وتعتبر عن نزعة انتقائية تكاملية تجمع بين ما هو معرفي سلوكي وما هو وجودي (Maddi, 2004)، وتخدم أغراض اكتشاف المنافع وإعادة تحديد أهداف الحياة في نفس الوقت. وتم توظيفها في البرنامج لدعم إيجابية المسترشدين واستقلاليتهم وتعزيز التوجهات المستقبلية لديهم.

### أسلوب التحليل العقلائي لإليس (نماذج مساعدة الذات self-help forms)

طور إليس مجموعة من الفنيات في إطار نموذج مختصر من العلاج العقلائي الانفعالي تستهدف إحلال أفكار عقلانية إيجابية محل الأفكار اللاعقلانية التي تعوق الإنسان عن المواجهة الفعالة مع مشكلاته. وقد استخدمت نماذج مساعدة الذات في إطار من استراتيجية اكتشاف المنفعة وفقاً لتصور إليس (Ellis, )

## فاعلية برنامج إرشادي مختصر قصير المدى قائم على اكتشاف المنفعة وتعميد الأهداف

1962) لتطوير قدرات الفرد على اكتساب المعرفة باستقلالية واستثمارها للتنمية الذاتية.

### ▪ فنيتي الأسئلة الخمسة والتوكيد

وهما ضمن فنيات أسلوب العلاج المختصر الممرکز حول الحل SFBT (Brasher, 2009)، وقد تم توظيف فنية الأسئلة الخمسة لتنشيط إيجابية أفراد العينة من خلال تركيز انتباههم على أساليب الحل الواقعية المتاحة لديهم. أما فنية التوكيد affirmation، فقد تم توظيفها للفت انتباه الفرد على ما يملك من مصادر قوة شخصية واجتماعية يستطيع استثمارها لحل مشكلاته.

### ▪ التعزيز الإيجابي (فنية التاج)

وهي أيضاً فنية واسعة الانتشار تنتمي لمدرسة تعديل السلوك، إلا أن استخداماتها امتدت لمعظم ممارسات الإرشاد النفسي. وتستهدف تثبيت السلوكيات والخصائص النفسية الإيجابية من خلال التعزيز المادي والمعنوي. وتم توظيفها في البرنامج لتعزيز الثقة بالنفس وتقدير الذات لدى المسترشدين عبر تقدير الآخرين لخصائصهم الحميدة.

### ▪ عروض الباوربوينت والمحاضرة

وهو أسلوب يعتمد على وسائل تقليدية أو على الأساليب الحديثة الإلكترونية لتقديم محتوى معرفي يتضمن معلومات أساسية يرغب المرشد في إكسابها للمسترشدين (نجلاء نصر الله، ٢٠١٥). وقد تم توظيف هذا الأسلوب لتعريف أفراد العينة بالمسلمات الأساسية التي يقوم عليها البرنامج.

### ▪ ورقة عمل (لتحديد الأهداف) goal setting work sheet

وهي فنية مستخدمة لأغراض التدريب في برامج الإرشاد النفسي وفي مجالات عديدة للتدريب على بعض المهارات الاجتماعية والمهنية وغيرها (Gosling & Noordam, 2011). وقد تم توظيفها عبر تصميم ورقة عمل خاصة (ملحق رقم ٢) لتدريب أفراد العينة على مهارات تحديد الأهداف.

\*\* يلاحظ أن البرنامج مكون من ٦ جلسات، مقسمة إلى جلسة افتتاحية وجلسة ختامية وأربع جلسات (من الثانية للخامسة) تخاطب كل جلسة منهم أحد مكونات التمكين

## د. إيمان فوزى شاهين

النفسي، وهم على التوالي: الاستقلالية (الاختيار) self-determination، والافتقار competence، والتأثير impact، والمعنى meaning. وأن الزمن المخصص لكل جلسة هو ٤٥ دقيقة. ويعرض الملحق رقم (١) المحتويات التفصيلية للبرنامج.

### نتائج الدراسة:

#### أولاً: نتائج التحقق من الفرض الأول:

ينص هذا الفرض على أنه " توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج ومتوسط رتب درجات أفراد المجموعة نفسها بعد تطبيق البرنامج في أبعاد مقياس التمكين والدرجة الكلية لصالح التطبيق البعدي". وللتحقق من صحة هذا الفرض، استخدم الباحث اختبار ويلكوكسون Wilcoxon - Test اللابارامتري لحساب دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على كل بعد من أبعاد مقياس التمكين قبل وبعد تطبيق البرنامج المستخدم في الدراسة، وفيما يلي جدول يوضح ما تم التوصل إليه من نتائج بخصوص الفرض الحالي.

جدول (١٠)

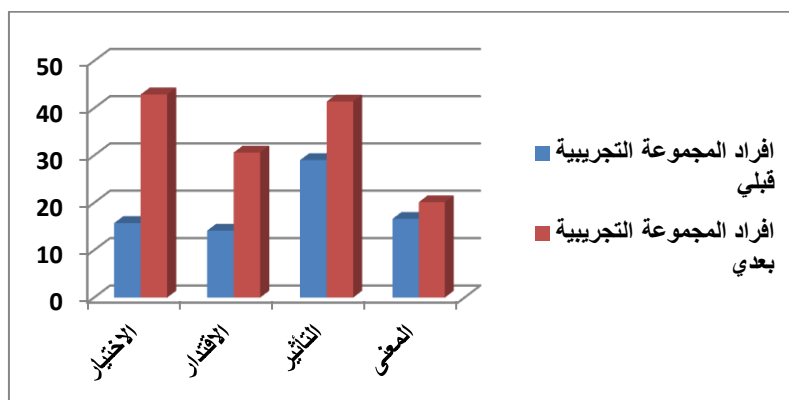
قيمة النسبة الحرجة (Z) لدلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على أبعاد مقياس التمكين النفسي، والدرجة الكلية

أبعاد المقياس	نتائج القياس قبلي/ بعدي	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مستوى الدلالة
الاستقلالية (الاختيار)	الرتب السالبة	٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٢,٨٠٩-	دالة عند مستوى ٠,٠١
	الرتب الموجبة	١٠	٥,٥٠	٥٥,٠٠		
	الرتب المتعادلة	٠	-	-		
	المجموع	١٠	-	-		
الافتقار	الرتب السالبة	٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٢,٨١٠-	دالة عند مستوى ٠,٠١
	الرتب الموجبة	١٠	٥,٥٠	٥٥,٠٠		
	الرتب المتعادلة	٠	-	-		
	المجموع	١٠	-	-		
التأثير	الرتب السالبة	٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٢,٨٠٥-	دالة عند مستوى ٠,٠١
	الرتب الموجبة	١٠	٥,٥٠	٥٥,٠٠		
	الرتب المتعادلة	٠	-	-		
	المجموع	١٠	-	-		

فاعلية برنامج ارشادى مختصر قصير المدى قائم على اكتشاف المنفعة وتعميد الأهداف

أبعاد المقياس	نتائج القياس قبلي/ بعدي	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مستوى الدلالة
المعنى	الرتب السالبة	١	١,٥٠	١,٥٠	٢,٦٦٦-	دالة عند مستوى ٠,٠١
	الرتب الموجبة	٩	٥,٩٤	٥٣,٥٠		
	الرتب المتعادلة	٠	-	-		
	المجموع	١٠	-	-		
الدرجة الكلية لمقياس التمكين	الرتب السالبة	٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٢,٨٠٦-	دالة عند مستوى ٠,٠١
	الرتب الموجبة	١٠	٥,٥٠	٥٥,٠٠		
	الرتب المتعادلة	٠	-	-		
	المجموع	١٠	-	-		

تشير النتائج في الجدول (١٠) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي في أبعاد مقياس التمكين والدرجة الكلية، حيث كانت قيمة Z تتراوح ما بين (٢,٦٦٦)، (٢,٨١٠) وتلك فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ وذلك لصالح القياس البعدي. وهي تشير إلى نجاح وفاعلية البرنامج تنمية التمكين النفسي.



شكل (٤)

الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على أبعاد مقياس التمكين، والدرجة الكلية

## د. إيمان فوزى شاهين

### ثانياً: نتائج التحقق من الفرض الثاني:

وينص الفرض على أنه "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج ومتوسط رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة بعد تطبيق البرنامج في أبعاد مقياس التمكين والدرجة الكلية لصالح المجموعة التجريبية". وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث اختبار مان ويتي Mann-Whitny U Test للابارامتري لحساب دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسطات رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة على كل بعد من أبعاد مقياس التمكين والدرجة الكلية له، بعد تطبيق البرنامج المستخدم في الدراسة. وفيما يلي جدول يوضح ما تم التوصل إليه من نتائج بخصوص الفرض الحالي.

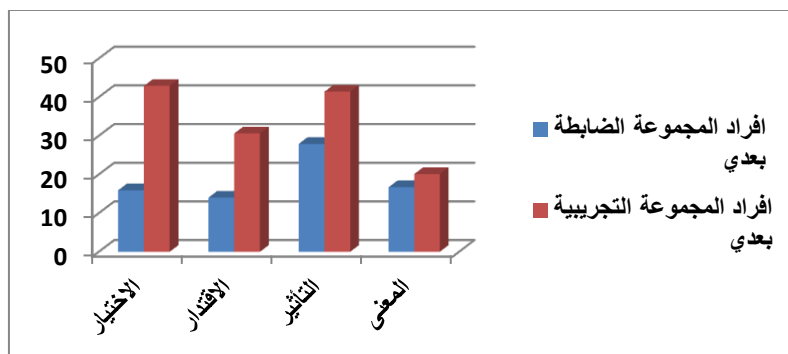
جدول (١١)

قيمة (Z) لدلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسطات رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة في القياس البعدي على أبعاد مقياس التمكين والدرجة الكلية

أبعاد المقياس	المجموعات	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مستوى الدلالة
الاستقلالية (الاختيار)	تجريبية	١٠	٥,٥٠	٥٥,٠٠	٣,٧٨٧-	دالة عند مستوى ٠,٠١
	ضابطة	١٠	١٥,٥٠	١٥٥,٠٠		
الاعتدال	تجريبية	١٠	٥,٥٠	٥٥,٠٠	٣,٨٠١-	دالة عند مستوى ٠,٠١
	ضابطة	١٠	١٥,٥٠	١٥٥,٠٠		
التأثير	تجريبية	١٠	٥,٥٥	٥٥,٥٠	٣,٧٤٧-	دالة عند مستوى ٠,٠١
	ضابطة	١٠	١٥,٤٥	١٥٤,٥٠		
المعنى	تجريبية	١٠	٦,٣٥	٦٣,٥٠	٣,١٨٢-	دالة عند مستوى ٠,٠١
	ضابطة	١٠	١٤,٦٥	١٤٦,٥٠		
الدرجة الكلية لمقياس التمكين	تجريبية	١٠	٥,٥٠	٥٥,٠٠	٣,٧٨٢-	دالة عند مستوى ٠,٠١
	ضابطة	١٠	١٥,٥٠	١٥٥,٠٠		

تشير النتائج في الجدول (١١) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسطات رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة في القياس البعدي على في أبعاد مقياس التمكين والدرجة الكلية، حيث كانت قيمة Z تتراوح ما بين (٣,١٨٢)، (٣,٨٠١) وتلك فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ وذلك لصالح المجموعة التجريبية. وهي تشير إلى نجاح وفاعلية برنامج تنمية التمكين النفسي.

## فاعلية برنامج إرشادي مختصر قصير المدى قائم على اكتشاف المنفعة وتحديد الأهداف



شكل (٥)

الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسطات رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة في القياس البعدي على أبعاد مقياس التمكين والدرجة الكلية

### ثالثاً: نتائج التحقق من الفرض الثالث:

وينص الفرض على " لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج ومتوسط رتب درجات أفراد المجموعة نفسها بعد فترة المتابعة في أبعاد مقياس التمكين والدرجة الكلية للمقياس ".

وللتحقق من صحة هذا الفرض، استخدم الباحث اختبار ويلكوكسون Wilcoxon - Test للابارامترية لتعرف وجهة ودلالة الفروق بين القياسين البعدي والتتبعي (الذي تم تطبيقه بعد شهر من القياس البعدي) لمتوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على كل بعد من أبعاد مقياس التمكين. وفيما يلي جدول (١٢) الذي يوضح ما تم التوصل إليه من نتائج بخصوص الفرض الحالي.

جدول (١٢)

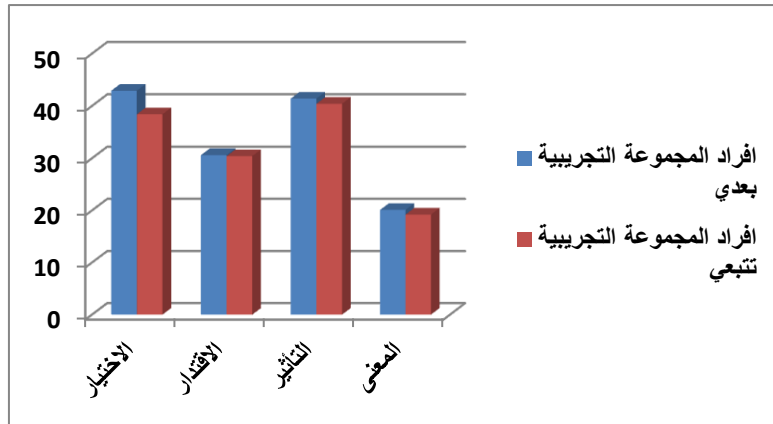
قيمة النسبة الحرجة (Z) لدلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي على أبعاد مقياس التمكين النفسي، والدرجة الكلية للمقياس

أبعاد المقياس	نتائج القياس قبلي/ بعدي	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مستوى الدلالة
الاستقلالية (الاختيار)	الرتب السالبة	٢	٣,٢٥	٦,٥٠	-١,٩٠٤	غير دالة
	الرتب الموجبة	٧	٥,٥٠	٣٨,٥٠		
	الرتب المتعادلة	١				
	المجموع	١٠				
الاعتقاد	الرتب السالبة	٤	٥,٦٣	٢٢,٥٠	٠,٠٠٠	غير دالة

## د. إيمان فوزى شاهين

		٢٢,٥٠	٤,٥٠	٥	الرتب الموجبة	
				١	الرتب المتعادلة	
				١٠	المجموع	
غير دالة	٠,٠٥٩-	٢٣,٠٠	٥,٧٥	٤	الرتب السالبة	التأثير
		٢٢,٠٠	٤,٤٠	٥	الرتب الموجبة	
				١	الرتب المتعادلة	
				١٠	المجموع	
غير دالة	١,٠٢٣-	٢٠,٠٠	٤,٠٠	٥	الرتب السالبة	المعنى
		٨,٠٠	٤,٠٠	٢	الرتب الموجبة	
				٣	الرتب المتعادلة	
				١٠	المجموع	
غير دالة	١,٦٣٣-	٠,٠٠	٠,٠٠	٠	الرتب السالبة	الدرجة الكلية لمقياس التمكين
		٦,٠٠	٢,٠٠	٣	الرتب الموجبة	
				٧	الرتب المتعادلة	
				١٠	المجموع	

تشير النتائج في الجدول (١٢) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياس التتبعي على أبعاد مقياس التمكين والدرجة الكلية، حيث كانت قيمة Z تتراوح بين (٠,٠٠٠) و (١,٩٠٤) وتلك فروق غير دالة إحصائياً. مما يؤكد بقاء أثر وفاعلية البرنامج تنمية التمكين.



شكل (٦)

الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي على أبعاد مقياس التمكين، والدرجة الكلية

### مناقشة وتفسير النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة تحقّقاً للفروض بما يؤكّد فاعلية البرنامج الإرشادي المستخدم في تنمية التمكين النفسي لدى عينة من الشباب الجامعي من طلاب الدراسات العليا بكلية التربية بجامعة عين شمس.

فبالنسبة لفرضي الدراسة الأول والثاني، أظهرت المقارنة بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية في الفرض الأول فروقاً دالة في اتجاه القياس البعدي، بما يدل على أن المجموعة التي تلقت الخدمات الإرشادية عبر جلسات البرنامج قد حققت مكاسب تمثلت في ارتفاع مستوى التمكين النفسي لديهم بالنسبة للدرجة الكلية للتمكين وبالنسبة للأبعاد الأربعة، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة تيلور (Taylor, 2013) التي أكدت على أهمية التدريب على مهارة تحديد الأهداف كمدخل لتنمية التمكين النفسي، كما أن المقارنة بين نتائج المجموعة التجريبية ونتائج المجموعة الضابطة في التطبيق البعدي قد أظهرت تفوقاً دالاً للمجموعة التجريبية في الدرجة الكلية للتمكين النفسي، وهو ما يشير إلى أن توظيف البرامج الإرشادية التي تستهدف تنمية التمكين النفسي يظهر فاعلية في تحقيق هذا الهدف. وهو ما يجعل من نتائج الدراسة الحالية إسهاماً في هذا المجال، حيث أن هناك ندرة واضحة للدراسات التي تتناول أساليب تنمية التمكين النفسي عبر البرامج الإرشادية، في مقابل دراسات غزيرة تتناول أثر التدريب والتأهيل المهني (Murray, 2010)، أو التمكين الهيكلي (المهني/ المؤسسي) في تنمية التمكين النفسي (ناصر جرادات، ٢٠١٣). ولعل هذا مرده أن هناك تحيزاً للمجال المهني كما لو كان مرادفاً للتمكين النفسي، ولكن في الحقيقة أن هناك دراسات عديدة تعرف التمكين النفسي بصورة شاملة مطابقة لواقع التمكين النفسي من حيث كونه مؤثراً في كافة أوجه الوجود الإنساني، وليس في سياق بيئة العمل وحدها (Tengland, 2008).

أما بالنسبة للبرنامج الإرشادي المستخدم في الدراسة، فإن تحقّق فرضي الدراسة يظهر أهمية الأسلوب المتبع في البرنامج من حيث تأكيده على أهمية مخاطبة الواقع المعاش لمتلقي الخدمة الإرشادية، وذلك من حيث أن محتوى ومضمون العملية الإرشادية قام على الخبرات الشخصية الحية لأفراد العينة، وعلى المواقف الحياتية المباشرة التي شارك بها المسترشدون. هذا التصور الذي يلتقي مع وجهة نظر تتجلاند من أهمية توجيه المحتوى الإرشادي لتنمية التمكين النفسي بالصورة التي تتناسب مع السياق الثقافي والاجتماعي الذي



## د. إيمان فوزى شاهين

يعيش فيه الفرد، فلا جدوى من تنمية قدرات غير مطلوبة في سياق اجتماعي أو ثقافي أو اقتصادي معين، وإلا كنا كمن يدرّب شخص على مهارة قيادة السيارات في منطقة لا توجد بها طرق ممهدة (Tengland, 2008)، كذلك يصبح الاهتمام بتنمية مهارات متوفرة بكثرة، دون مهارات أخرى نادرة، في سياق معين نوعاً من إهدار الوقت والطاقات.

ويعدّ توظيف استراتيجية اكتشاف المنفعة من عناصر القوة التي عززت من فاعلية البرنامج الإرشادي، خاصة وأنها اقترنت برؤية كل من تينين وأفليك (Tennen & Affleck, 2002) التي مؤداها أن العديد من الخصائص الإيجابية للشخصية يمكن تنميتها عبر التدبير والتذكير القسدي benefit reminding للنفس بالمنافع التي تنطوي عليها مواقف الأزمات والضغوط. وفي هذا السياق، أظهرت استراتيجية اكتشاف المنفعة أنها لا تعمل كاستراتيجية تكيفية مع واقع ضاغط وحسب، وإنما أنها تغيد أيضاً في اكتشاف مصادر جديدة للقوة ولاستثمار العديد من الطاقات التي ربما لم يكن الفرد واعياً بأنه يمتلكها. وينطبق نفس التقييم على استراتيجية تحديد الأهداف التي أثبتت أنها عنصر حاسم في إدارة حياة الفرد، ليس فقط فيما يتعلق بالحياة العملية، وإنما أيضاً كمدخل لجودة الحياة والسعادة (Locke, 2002). ومن الواضح أن المزج بين الاستراتيجيتين كان له أثر إيجابي على تنمية التمكين النفسي، وهو ما يؤكد التراث النظري لعلم النفس الإيجابي، ويمكن تفسيره بأن الطبيعة المركبة للتمكين النفسي (Zimmerman, 2000) تحتاج إلى مخاطبة مكوناته النفسية الانفعالية والمعرفية، وإلى مخاطبة نواتجه السلوكية أيضاً، وهو ما أمكن تحقيقه بالمزج بين الاستراتيجيتين.

كما أن الأسلوب الذي طبقت به استراتيجيتي البرنامج، والذي يعتمد على المشاركة الفعالة للمسترشدين، قد عزز من استقلالية أفراد العينة ببرنامج يشجع على اكتساب الخبرات والتعلم الذاتي، تلك المهارات الاستقلالية في مقابل أساليب الإرشاد والدية الطابع، حيث يميل الإرشاد النفسي التقليدي إلى ذلك النمط الوالدي الذي يلقن المسترشد ما يجب عليه أن يفعله فيظل دائماً في احتياج للمرشد النفسي أو بدلائه. لذلك فإن فاعلية البرنامج الإرشادي المستخدم في الدراسة الحالية يمكن تفسيرها بأن أساليب التعلم الذاتي والاعتماد على النفس في الحصول على المعلومات والخبرات (Tengland, 2008) هي الأفضل بديهيّاً عندما يكون الهدف هو تنمية خصائص التمكين النفسي.

## فاعلية برنامج إرشادي مختصر قصير المدى قائم على اكتشاف المنفعة وتعميد الأهداف

أما فيما يتعلق بالإطار المختصر قصير المدى بما يحمله من تأكيد على تركيز الجهود الإرشادية على هدف محدد دون غيره، ومن التزام بالإنهاء من العملية الإرشادية في فترة محدودة زمنياً، فقد اتضح أنه مطلب ملح من مطالب الشباب (Steenbrager, 1992)، وذلك بتقرير أفراد العينة واعترافهم بنفورهم وإعراضهم عن الانخراط في البرامج التدريبية أو الإرشادية طويلة المدى حتى ولو كانت فعالة في تحقيق أهدافها الإرشادية. لذلك كان اقتران اختزال الفترة الزمنية بإدراك الشباب أفراد العينة بالمكاسب التي يحققونها من أسباب إقبالهم الحماسي على جلسات البرنامج وتحقيقهم لنتائج إيجابية ومتميزة.

وقد لعبت الفنيات المختارة على أساس من التصورات الإرشادية التكاملية الانتقائية دوراً بارزاً في نجاح البرنامج في تحقيق أهدافه، حيث أن الفنيات التي توفر بنية واضحة محددة تنصب كأهداف إرشادية تيسر على المسترشدين سبل اتخاذ القرارات والعمل على تنفيذها (Brasher, 2009)، وهو ما ميز معظم الفنيات المستخدمة كإعادة البناء الموقفي، ونماذج مساعدة الذات على سبيل المثال لا الحصر.

يلاحظ أيضاً أن البرنامج الإرشادي المختصر قصير المدى المستخدم بالدراسة يتميز بالعمق رغم اقتصار أهدافه على تنمية التمكين النفسي فقط، ورغم قلة عدد جلساته. ويرجع ذلك أن استراتيجيتي اكتشاف المنفعة وتحديد الأهداف حققتا استفادة جمة من الفكر الفلسفي الذي اصطبغ به العلاج بالمعنى لفرانكل، حيث تتضمن استراتيجية اكتشاف المنفعة العمل على اكتشاف المعنى الذي تتطوي عليه مواقف الأزمات والكوارث، وهو ما يقترب من التصور الذي تبناه فرانكل في أسلوبه العلاجي الذي يحث فيه المرضى أو المسترشدين على اكتشاف المعنى فيما وراء المعاناة، خاصة أوجه المعاناة التي لا يمكن تفاديها، وذلك ضمن ما أطلق عليه تسمية القيم المحققة للمعنى (فيكتور فرانكل، ٢٠٠٤). أما استراتيجية تحديد الأهداف، فإننا نجد لوك يؤكد على أن الأهداف وثيقة الصلة بالقيم (Locke, 2002)، بل أنه يرى أن القيم تتفعل عبر تحقق الأهداف، وهو ما يضيفي قيمة ومعنى على سعي الإنسان لتحقيق أهدافه، ويشحذ همته ويرفع من قدرته على تحمل الصعاب في سبيل ما يعتقد أن له قيمة.

أما بالنسبة لنتائج الفرض التتبعي، فقد تأكد أن تأثير البرنامج الإرشادي استمر حتى حان وقت القياس التتبعي بعد شهر من القياس البعدي. إلا أن تنمية مهارات وقدرات تنتمي

## د. إيمان فوزى شاهين

للمتمكين النفسي الذي يقوم على التعلم الذاتي المستمر يتوقع معه أن يستمر النمو في تلك المهارات والقدرات ولا يتجمد عند حد معين، وهو ما حدث في أبعاد الاستقلالية (الاختيار)، والمعنى، والتأثير، والدرجة الكلية للمتمكين النفسي، وإن كانت الزيادة غير جوهرية. على أي حال، ربما كانت الفترة الزمنية الفاصلة بين القياسين البعدي والتتبعي غير كافية لتحقيق زيادة ملموسة في مستوى المتمكين النفسي.

### الخلاصة:

الخلاصة إذن هي أن البرنامج الإرشادي المختصر قصير المدى القائم على استراتيجيتي اكتشاف المنفعة وتحديد الأهداف قد أثبتت فاعلية في تنمية التمكين النفسي لدى عينة من طلاب الدراسات العليا بكلية التربية جامعة عين شمس. وأن العناصر المكونة للبرنامج قد ساهمت جميعها في تحقيق مستوى جيد من الفاعلية، سواء العناصر الخاصة بالشكل (اختصار الهدف الإرشادي، واختزال الإطار الزمني)، أو العناصر الخاصة بالمضمون (استراتيجية اكتشاف المنفعة، واستراتيجية تحديد الأهداف)، أو العناصر المنوط بها تحقيق الأهداف الإجرائية للبرنامج الإرشادي (الفنيات المختارة في ضوء التوجه الانتقائي التكاملي). إلا أنه مازال من المهم استكشاف القيمة التطبيقية للبرامج الإرشادية الملتزمة بالإطار المختصر وقصير المدى بعد فترة زمنية كافية لتوضيح آفاق النجاح والفاعلية التي يمكن أن يبلغها أسلوب يعتمد على صقل قدرات التعلم الذاتي، والنمو المستمر.

### التوصيات البحثية:

في ضوء نتائج الدراسة الحالية، يمكن استخلاص بعض التوصيات لدراسات لاحقة تغطي احتياجات بحثية بارزة، وذلك على النحو التالي:

- نظراً لأن الأساليب العلاجية والإرشادية المختصرة أو قصيرة المدى أثبتت فاعلية لا تقل في مستواها عن فاعلية الأساليب المطولة، وأنها تتميز بمميزات توفير الوقت والجهد، فمن الضروري البدء في إجراء دراسات لتطوير أساليب وفنيات الإرشاد النفسي المختصر وقصير المدى خاصة في الاتجاه الإيجابي الذي يسعى لتطوير خصائص الشخصية الإيجابية.

### فأعلفة برنامء ارشادى مءءصر ءصفر المءى قائم على اءءشاف المنفعة وءءءءء الأءءاف

- هناء ءاءة للءراساء الطولة الءى ءسءءءف الأءء من اسءمرار المكاسب العلاءفة والإرشاءفة، والنمو الشءصى، ومنها الءصاءص الإءابفة للءمءفن النفسى وما ىرءبء به من ظواهر إءابفة أءرى ءءوءة الءفاة على سببل المءال.
- هناء ءاءة للءراساء الءى ءءطى شمولفة الءمءفن النفسى لءمءف أوءه الوءوء الإنسانى، لا الءانب المهنى وءءه.

## المراجع:

١. زهير عبد الحميد النواجحة. (٢٠١٦). التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية. المجلد الرابع (١٥): ٢٨٣-٣١٥.
٢. فيكتور إيميل فرانكل. (٢٠٠٤). *إرادة المعنى: أسس وتطبيقات العلاج بالمعنى*، ترجمة: إيمان فوزي شاهين. القاهرة، دار زهراء الشرق، ط.٤.
٣. مصطفى محمد أحمد الكرداوي. (٢٠١١). التمكين النفسي للعاملين كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التحويلية والانحرافات السلوكية داخل بيئة العمل الحكومي في مصر. <http://www.researchgate.net/publication/306038555>
٤. ناصر محمد سعود جرادات، أحمد إسماعيل المعاني، طارق نائل هاشم. (٢٠١٣). أثر التمكين الهيكلي في تحقيق التمكين النفسي للعاملين في المنظمات الأردنية العامة. مجلة جامعة الخليل للبحوث - ب. المجلد ٨ (١): ٦٣-٨٩.
٥. هيام صابر صادق شاهين. (٢٠١٥). التمكين النفسي والاحترق النفسي المهني لدى معلمي التربية الخاصة. *العلوم التربوية*. العدد الثاني، جزء (١): ١-٤٥.
6. Albar, Maria. Garcia-Ramirez, Manuel., Jimenez, Ana Maria L., Garrido, Rocio. (2012). Spanish adaptation of the scale of psychological empowerment in the work place. *The Spanish Journal of Psychology*, vol. 15(2): 793-803.
7. Ambad, Sylvia N.A. & Bahron, Arsiyah. (2012). Psychological Empowerment: The Influence on Organizational Commitment among Employees in the construction Sector. *Journal of Global Business Management*. Vol. 8(2): 73-81.
8. Anaele, Edmond O., Adelakum, Oluniyi A., Olumoko, Bamidele M., and Kanu, Judith A. (2014). Strategies for Empowering Individuals for Self-Employment through Technical, Vocational Education, and Training (TVET) in Nigeria. *International Journal of Education Learning and Development*, Vol. 2(3): 1-9.
9. Birdsall, B., & Miller, L. (2002). *Brief counseling in the schools: A solution –focused approach for school counselors*. Counseling and Human Development, Vol. 35(2): 1-9.

10. Bloom, Bernard L. (2001). *Focused single-session psychotherapy: A review of the clinical research literature*. Brief Treatment and Crisis Intervention, Vol. 1(1): 75-86.
11. Brasher, Kitty L. (2009). Solution-focused brief therapy: Overview and implications for school counselors. *The Alabama Counseling Association Journal*, Vol. 34(2): 20-30.
12. Cavell, Sandra., Broadbent, Elizabeth., Donkin, Liesje., Gear, Kim., & Morton Randall. (2016). *Observations of benefit finding in head and neck cancer patients*. Head & Neck, vol.273: 479-485.
13. Cavus, Mustafa F. & Demir, Yeter. (2010). *the Impact of Structural and Psychological Empowerment on Burnout*. Canadian Social Science, Vol. 6(4): 63-72.
14. Cheng, S., Lau, Rosanna W., Mark, Emily., Lam, Linda., Fung, Helene H., Lai, Julian., Kwok, Timothy., & Lee, Diana T. (2012). *A benefit finding intervention for family caregivers of persons with Alzheimer disease: Study protocol of a randomized controlled trial*. <http://www.trialsjournal.com/content/13/1/98>
15. Cully, J. A. & Teten, A. L. (2008). *A therapist guide to brief cognitive behavioral therapy*. Department of Veterans Affairs South Central MIRECC, Houston.
16. Demos, Victoria C. & Prout, Maurice F. (1993). A Comparison of Seven Approaches to Brief Psychotherapy. *International Journal of Short-term Psychotherapy*, Vol. 8: 3-22.
17. Ellis, Albert. (1962). *Reason and emotion in psychotherapy*. Seacaucus, NJ: Lyle Stuart.
18. Ellis, A. (1989). *Using rational-emotive therapy (RET) as crisis intervention: A single session with a suicidal client*. Individual Psychology, Vol. 45: 75-81.
19. Gosling, Patricia & Noordam, Lambertus D (2011). *Mastering Your PhD, Survival and Success in the Doctoral Years and Beyond*, Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 17-29
20. Hashmi, Maryam S. (2012). Psychological Empowerment: A Key to Boost Organizational Commitment, Evidence from Banking Sector in Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*. Vol. 2(2): 132-141.
21. =Jones, Salene M.W., Ziebell, Rebecca., Walker, Rod., Nekhlyudov, Larrisa., Rabin, Boriska A., Nutt, Stephanie., Fujii, Monica., & Chubak, Jessica. (2016). *Association of worry about*

- cancer to benefit finding and functioning in long-term cancer survivors*. Support Care Cancer. 25 (5), 1417-1422.
22. Kalnbach, Lynn R. & Hinsz, Verlin B. (1999). A conceptualization and test of the influence of individual differences in goal setting situations. *Journal of Applied Social Psychology*, vol. 29(9): 1854-1878.
  23. Kazantzis, Nikolaos & L'Abate, Luciano. (2007). *Handbook of Homework Assignments in Psychotherapy*. Springer.
  24. Locke, Edwin A. & Latham Gary P. (2002). *Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35 year odyssey*. American Psychologist, vol. 57(9): 705-722.
  25. Locke, Edwin A. (2002). Setting goals for life and happiness. In C. R. Snyder & Shane J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.
  26. Maddi, s. (2004). An operationalization of existential courage. *Journal of Humanistic Psychology*, vol.44: 279-298.
  27. Malik, F., Chugati, S., Iqbal, Z., and Ramzan, M. (2013). Does Psychological Empowerment Bring About Employee Commitment? Evidence from Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol. 5(1): 14-21.
  28. Menon, Sanjay T. (1999). Psychological Empowerment: Definition, Measurement, and Validation. *Canadian Journal of Behavioral Science*, Vol. 31(3): 161-164.
  29. Michel, G., Taylor, N., Absolom, K., & Eiser, C. (2009). *Benefit finding in survivors of childhood cancer and their parents: Further empirical support for the benefit finding scale for children*. Child, vol.36 (1): 123-129.
  30. Miguel, Marta C.; Ornelas, Jose H. & Maroco, Joao P. (2015). Defining Psychological Empowerment Construct: Analysis of Three Empowerment Scales. *Journal of Community Psychology*. Vol. 43(7): 900-919.
  31. Moeller, Aleidin., Theiler, Janin M., & Wu, Charong. (2012). *Goal setting and student achievement: A longitudinal study*. The modern Language Journal, vol. 96: 153-169.
  32. Murray, Alice. (2010). *Empowering Teachers through Professional Development*. English Teaching forum, Vol. 1:2-11.

33. Nardone, Giorgio. (2004). *Historic notes on brief strategic therapy*. Brief Strategic and Systemic Therapy European Review, Vol. 1: 65- 73.
34. Oladipo, S. E. (2009). Psychological empowerment and development. *Edo Journal of Counseling*, vol. 2(1): 119-126.
35. Oladipo, S. E., Adenaike, F. A., & Ojewumi, A. K. (2010). *Establishing the reliability and validity of perceived youth empowerment scale*. Ife Psychologia, vol. 18(2): 127-133.
36. Pakenham, Kenneth I. & Cox, Stephen. (2008). Development of benefit finding in multiple sclerosis (MS) caregiving scale: A longitudinal study of relations between benefit finding and adjustment. *British Journal of Health Psychology*, vol. 13: 583-602.
37. Paolini, Allison C. (2016). *Utilizing solution-focused brief counseling with primary and middle school grades: Helping the perpetrator and the victim mitigates effects of bullying*. International Review of Social Sciences and Humanities, Vol. 10(2): 50-60.
38. Park, C.L., Cohen, L., & Murch, R. (1996). Assessment and prediction of stress-related growth. *Journal of Personality*, vol.64: 71-105.
39. Rappaport, Julian. (1981). In Praise of Paradox: A Social Policy for Empowerment over Prevention. *American Journal of Community Psychology*. Vol. 9(1): 1-25.
40. Rappaport, Julian. (1984). *Studies in Empowerment: Introduction to the Issue*. Prevention in Human Services. Vol. 3: 1-7.
41. Rappaport, Julian & Seidman, Edward (Eds.). (2000). *Handbook of Community Psychology*. New York: Plenum Publishers.
42. Rawat, Preeti S. (2011). Effect of Psychological empowerment on Commitment of Employees: An Empirical Study. *Second International Conference on Humanities, Historical and Social Sciences IPEDR*. Vol. 17: 143-147.
43. Reid, W. J. (1990). An integrative model for short-term treatment. In R. A. Wells & V. J. Giannetti (Eds.), *Handbook of the brief psychotherapies*. New York: Plenum.
44. Robbins, Michael S., Szapocznik, Jose, & Perez, Gonzalo A. (2007). Brief Strategic family therapy. In Nikolaos Kazantzis &



- Luciano L'Abate (Eds.), Handbook of Homework Assignments in Psychotherapy. Springer.
45. Saif, Naser I. & Saleh, Afnan S. (2013). Psychological Empowerment and Job Satisfaction in Jordanian Hospitals. *International journal of Humanistic and Social Science*, Vol. 3(16): 250-257.
  46. Saunders, John B., Kypri, Kypros., Walters, Scott T., Laforge, Robert G., and Larimer, Mary E. (2004). *Approaches to brief intervention for hazardous drinking in young people*. Alcoholism: Clinical and Experimental Research, Vol. 28(2): 322-329.
  47. Seligman, Martin E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C. R. Snyder & Shane J. Lopez (Eds.), Handbook of Positive Psychology. New York: Oxford University Press.
  48. Simon, J.K., & Berg, I.K. (1999). *Solution-focused brief therapy with long-term problems*. Directions in Rehabilitation Counseling, Vol. 10(10):117-127.
  49. Snyder, C. R. & Lopez, Shane J. (Eds.). (2002). Handbook of Positive Psychology. New York: Oxford University Press.
  50. Speer, Paul W. & Peterson, N. A. (2000). *Psychometric Properties of an Empowerment Scale: Testing Cognitive, Emotional, and Behavioral Domains*. Social Work Research, Vol. 24(2): 109-125.
  51. Spreitzer, Gretchen M. (1995a). An Empirical Test of a Comprehensive Model of Intrapersonal Empowerment in the Workplace. *American Journal of Community Psychology*, Vol. 23(5): 601-629.
  52. Spreitzer, Gretchen M. (1995b). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, Vol. 38(5): 1442-1465.
  53. Spreitzer, Gretchen M. (1996). Social Structural Characteristics of Psychological Empowerment. *Academy of Management Journal*, Vol. 39(2): 483-504.
  54. Stanko, Katie E., Cherry, Katie E., Ryker, Kyle S., Mughal, F., Marks, Loren D., Brown, Jennifer S., Gendusa, Patricia F., Sullivan, Marisa C., Bruner, J., Welsh, David A., Su, L.J., & Jasvinski, S.M. (2015). *Looking for the silver lining: Benefit finding after hurricanes Katrina and Rita in middle-aged, older, and oldest-old adults*. Current Psychology, vol. 34: 564-575.

55. Steenbrager, Brett N. (1992). *Toward Science-Practice Integration in Brief Counseling and Therapy*. The Counseling Psychologist, Vol. 20(3): 403-450.
56. Sun, Xiujun. (2016). *Psychological Empowerment on Job Performance- Mediating effect of Job Satisfaction*. Psychology, Vol. 7: 584-590.
57. Taylor, Jeannette. (2013). *Goal setting in the Australian Public Service: Effects on psychological empowerment and organizational citizenship behavior*. Public Administration Review, vol. 73(3): 453-464.
58. Tedeschi, R.G. & Calhoun, L.G. (1996). The post-traumatic growth inventory: Measuring the positive legacy of trauma. *Journal of Traumatic Stress*, vol.9: 455-471.
59. Tengland, Per-Anders. (2008). *Empowerment: A Conceptual Discussion*. Health Care Anal. Vol.16: 77-96.
60. Tennen, Howard & Affleck, Glenn. (2002). Benefit-finding and Benefit-reminding. In C. R. Snyder & Shane J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.
61. UNDP. (2014). *Empowered Youth, Sustainable Future*, UNDP Youth Strategy 2014-2017.
62. Wang, Y., Zhu, X., Yi, J., Tang, L., He, J., Chen, G., Li, L., & Yang, Y. (2015). *Benefit finding predicts depressive and anxious symptoms in women with breast cancer*. Quality of Life Research, vol. 24: 2681-2688.
63. Warner, Ruth H., Branscombe, Nyla R. (2011). Observer's benefit finding for victims: Consequences for perceived obligations. *European Journal of Social Psychology*, vol. 41: 241-253.
64. Weaver, Kathryn E., Llabre, Maria M., Lechner, Suzann C., Penedo, Frank., & Antoni, Michael H. (2008). *Comparing unidimensional and multidimensional models of benefit finding in breast and prostate cancer*. Quality of Life Research, vol. 17: 771-781.
65. Wells, R. S. & Giannetti, V. J (Eds.). (1990). *Handbook of the brief psychotherapies*. New York: Plenum.

د. إيمان فوزى شاهين

66. Wood, Michael D., Britt, Thomas W., Wright, Kathleen M., Thomas, Jeffrey L., & Bliese, Paul D. (2012). Benefit finding at war: A matter of time. *Journal of Traumatic Stress*, vol.25: 307-314.
67. Yalom, Irvin D. (1980). *Existential Psychotherapy*. New York: Basic Books.
68. Zimmerman, Marc A. (1995). Psychological Empowerment: Issues and Illustrations. *American Journal of Community Psychology*, Vol.23 (5): 581-599.
69. Zimmerman, Marc A. (2000). Empowerment Theory. In Julian Rappaport & Edward Seidman (Eds.), *Handbook of Community Psychology*. New York: Plenum Publishers.