



**فاعلية برنامج قائم علي العلاج السلوكي الإيجابي  
لتحسين إدارة التغيير وخفض اضطراب المعرفة في ظل  
التحول الرقمي لدي عينة من طالبات الجامعة**

**إعداد**

**د / سعاد حسنى عبد الله مهدى**

**أستاذ علم النفس المساعد - جامعة الأزهر**

**بكلية الدراسات الانسانية بالدقهلية**

**د / رابعة عبد الناصر محمد مسحل**

**أستاذ علم النفس المساعد - جامعة الأزهر**

**بكلية الدراسات الانسانية بالدقهلية**

## فاعلية برنامج قائم علي العلاج السلوكي الإيجابي لتحسين إدارة التغيير وخفض اضطراب المعرفة في ظل التحول الرقمي لدي عينة من طالبات الجامعة

سعاد حسنى عبد الله مهدي<sup>1</sup>، رابعة عبد الناصر محمد مسحل<sup>2</sup>  
قسم علم النفس، بكلية الدراسات الانسانية بالدقهلية، جامعة الأزهر.

<sup>1</sup>البريد الإلكتروني: [soadmahdi.7119@azhar.edu.eg](mailto:soadmahdi.7119@azhar.edu.eg)

<sup>2</sup>البريد الإلكتروني: [Dr.rabaa.nasser@azhar.edu.eg](mailto:Dr.rabaa.nasser@azhar.edu.eg)

### الملخص:

هدفت الدراسة إلى التحقق من فاعلية برنامج قائم علي العلاج السلوكي الإيجابي لتحسين إدارة التغيير وخفض اضطراب المعرفة في ظل التحول الرقمي لدي عينة من طالبات الجامعة ، وتكونت عينة البحث من ( 40 ) طالبة وتم تقسيمهم إلي مجموعتين متساويتين الأولى تجريبية وعدها (20) والثانية ضابطة وعدها ( 20 ) تتراوح أعمارهن ما بين ( 18 – 20 ) سنة بمتوسط قدره (19,13) عاما ، وانحراف معيارى ( 0.64 ) ، واستخدمت الباحثتان مقياس إدارة التغيير ، ومقياس اضطراب المعرفة ، (إعداد الباحثتان) ، والبرنامج القائم علي العلاج السلوكي الإيجابي (إعداد الباحثتان) ، وأشارت نتائج الدراسة إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات إدارة التغيير واضطراب المعرفة لدي أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية ، وتوصلت نتائج الدراسة أيضا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات إدارة التغيير واضطراب المعرفة لدي أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي، كما أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات إدارة التغيير واضطراب المعرفة لدي أفراد المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتبقي، مما يدل على استمرارية أثر البرنامج في تحسين إدارة التغيير وخفض اضطراب المعرفة في ظل التحول الرقمي لدي عينة من طالبات الجامعة وقد تم تفسير النتائج في ضوء ما انتهت إليه نتائج البحوث والدراسات السابقة، كما خرجت الباحثتان بعدد من التوصيات، واقترحتا مجموعة من المقترحات في ضوء نتائج الدراسة .

الكلمات المفتاحية: العلاج السلوكي الإيجابي، ادارة التغيير، اضطراب المعرفة، التحول الرقمي.



---

## The effectiveness of a program based on positive behavioral therapy to improve change management and reduce knowledge disorder in light of digital transformation among a sample of university students

Rabaa Abd-el-Nasser<sup>1</sup>, Soa'd Hosny Abdullah Mahdy<sup>2</sup>

Psychology, Faculty of Humanities, Al-Azhar University  
Al-Azhar University.

<sup>1</sup>Email: [Dr.rabaa.nasser@azhar.edu.eg](mailto:Dr.rabaa.nasser@azhar.edu.eg)

<sup>2</sup>Email: [soadmahdi.7119@azhar.edu.eg](mailto:soadmahdi.7119@azhar.edu.eg)

### Abstract:

The study aimed to identify the effectiveness of a program based on positive behavioral therapy to improve change management and reduce knowledge disorder in light of digital transformation among a sample of university students. The ages of the students ranged from (18 to 20) with an average of (19.13) years of age and a standard deviation of (0.64.) The researchers used the change management scale, the knowledge disorder scale (prepared by the two researchers), and a training program based on positive behavioral therapy (prepared by the two researchers). The results of the study indicated that there were statistically significant differences between the average ranks of the degrees of change management and knowledge disorder among the members of the experimental and control groups in the posttest in favor of the experimental group. The findings also showed that there were statistically significant differences between the experimental group's average ranks of the degrees of change management and knowledge disorder in the pretest and the posttest in favor of the posttest. The results revealed that there were no statistically significant differences between the average ranks of the degrees of change management and knowledge disorder among the experimental group members in the post and follow-up tests which indicates that the program will continue to have an impact on improving change management and reducing knowledge disorder in light of digital transformation among the sample of university students. The findings were interpreted in light of previous studies and researches. Based on the findings of the study, the two researchers proposed a number of recommendations and suggestions.

*Keywords:* Positive behavioral therapy, change management, cognitive disorder, digital transformation.

## مقدمة الدراسة :

أحدثت الثورة التكنولوجية والمعرفية والتقنيات الرقمية التي يشهدها العصر الحالي تغيرات وتحولات كبرى في المؤسسات التعليمية ، بما أفرزته من وسائل حديثة ومستحدثات تكنولوجية غيرت مسار التعليم وأثرت على جميع عناصر النظام التعليمي ، وجعلت التكنولوجيا أداة أساسية في العملية التعليمية في جميع مراحلها .

فاليوم ، في القرن الحادى والعشرين تغيرت طريقة التعليم من اللوحات السوداء إلى اللوحات الرقمية وتغيرت إعدادات الفصل الدراسى من الطرق التقليدية المتمركزة حول المعلم إلى طرق التعلم الرقمية المتمركز حول الطالب ، ولعبت أجهزة الكمبيوتر ، والأجهزة المحمولة ، ووسائل التواصل الاجتماعى دورا رئيسيا في التعلم ، وساعدت التقنيات الرقمية والتكنولوجية الطالب على التعلم بسهولة واستكشاف المعرفة والإدراك وتحسين مستواه الأكاديمى (Pate, 2019:1).

وأصبح التحول الرقوى بالجامعات اتجاها عصرية وضرورة حتمية فرضها الواقع المعاصر للتكيف مع متطلبات البيئة المحيطة وتجنب العزلة والتخلف عن مواكبة عصر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ( أمين ، 2018 : 14 ) ولم يعد استخدام التقنيات الحديثة في التعلم أمرا اختياريا تلجأ إليه المؤسسات التعليمية أو تنصرف عنه باختيارها ولكنه شرطا جوهريا لتمييزها ( الزايدى ، 2015 : 191 ) وأصبح معيار الحكم على كفاءة الجامعات وتميزها اليوم بمقدار ما تواكبه من تقنيات حديثة وبرامج نوعية في أنظمة تشغيلها وما يمتلكه أفرادها من مهارات وقدرات في التعامل مع التكنولوجيا (الخطيب والخطيب ، 2021 : 75) .

لذا باتت الجامعات تتنافس في القدرة على تهيئة المناخ لتقبل التغيير ومواكبة التطور وتوجيه حركات الحياة ذات الإيقاع السريع وإظهار المرونة والديناميكية اللازمة للارتقاء نحو المستقبل من خلال امتلاك المقومات التكنولوجية وتدريب الافراد و اكسابهم أنماطا مختلفة للتعامل مع متغيرات الحياة وتطوير مهاراتهم الشخصية والتكنولوجية وتغيير اتجاهاتهم وقيمهم لتناسب مع الاحتياجات الجديدة التي تفرضها التغيرات الهائلة في البيئة المحيطة .

وبالرغم من هذه الجهود التي تبذلها المؤسسات التعليمية بصفة عامة ومؤسسات التعليم العالى بصفة خاصة ، إلا أن هناك العديد من التحديات التي يتعين عليها مواجهتها ، إذ يظل بعض الأفراد مقاوما للتغيير رافضا له ممتنعا عن مسابرة كل ماهو جديد بسبب الارتياح للمألوف والخوف من نتائج التغيير وعدم القدرة على إدراك جوانب القوة ومزايا الوضع الجديد الذى سينجم عن التغيير والخوف من عدم القدرة على تطوير المهارات والسلوكيات المطلوبة للتغيير (مرزوق ، 2013 : 395) ، ( السليم ، 2014 : 412) .

وهذا يتفق مع ما أوضحته دراسة الأحمر (2013) إن عملية التغيير قد تسبب للفرد نوعا من الاضطراب والإثارة والضغط وقد يؤدي في بعض الأحيان إلى أزمات ، وأن التغيير يجلب معه ما يدعو إلى التفكير في المجهول وخطوات التحول ولا يقتصر الاضطراب الناتج عن التغيير على الاضطراب الذهني فحسب بل قد يؤثر جسديا وانفعاليا .

وفي نفس السياق أشارت دراسة تعلق وزكى ( 2015 ) إلى أن التغييرات المستمرة التي تواجه الأفراد تحتاج قدرا من التكيف ، لأنها ينتج عنها في كثير من الأحيان عدم الرضا والتعثر لدى البعض وارتفاع نسبة القلق وانخفاض الأداء ومن هنا تظهر المقاومة للتغيير المطلوب بشكل مفرط وفورى ، فيكون تنمية الاستعداد للتغيير وإدارته أسهل وأقل جهدا وتكلفة .

كما اوضحت دراسة (Park, et al., 2021) أنه بالرغم من زيادة عدد الاكتشافات العلمية الجديدة والاختراعات التكنولوجية بشكل كبير خلال القرن الماضي، فإن هناك أيضاً مخاوف من حدوث اضطراب في استخدام المعرفة لدى الافراد .

ويمثل اضطراب المعرفة ظاهرة ملموسة يعاني منها العديد من الأفراد وخاصة الطلاب في ظل التعامل مع التحول الرقمي والرقمنة، ويشير (Baeva & Grigorev, 2020: 234) إلى أن هناك العديد من المشاكل والمخاطر في تنفيذ التعلم الرقمي في بيئة التعلم وهي انخفاض الدافع في عملية التعلم، وخلل في الوظائف الإدراكية والمعرفة، وضعف التواصل لدى الطلاب .

ولذا أصبحت الحاجة إلى رفع كفاءة الأفراد على إدارة هذا التغيير ملحة أكثر من أي وقت مضى، حتى يتمكنوا من المعالجة الفعالة للضغوط اليومية المتغيرة التي يتعرضون لها نتيجة التقدم والتطور في جوانب الحياة المادية وغير المادية (أحمد، 2017: 128) وخفض اضطراب المعرفة المصاحب للتحول الرقمي .

حيث أوضحت دراسة عبد العاطى ومبروك (2020) إن الشباب خاصة في حاجة إلى من يأخذ بأيديهم لإدارة التغيير بكفاءة وفاعلية لتحقيق التطوير والتحسين في ظل هذه المتغيرات التي تزخر بها البيئة المحيطة والتي تستلزم مواكبة التغيير والتكيف معه، ويعتمد تغيير سلوكيات الفرد نحو التغيير على تغيير مهاراته واتجاهاته وادراكه وتوقعاته ويتم ذلك عن طريق التدريب من خلال البرامج والندوات .

وأوصت دراسة رصاص ومشعل (2018) بضرورة ترسيخ مفهوم إدارة التغيير في عقول الشباب الجامعي باعتباره مهارة تحسن من اتخاذهم للقرارات واستغلال مواردهم البشرية وغير البشرية في التخطيط للمستقبل برؤية واضحة .

كما إن إدارة التغيير من أهم عوامل بقاء الفرد في ظل التطورات والتغيرات المتسارعة والمتلاحقة حيث لم يعد البقاء للأقوى كما كان بالأمس، وإنما صار البقاء للأقدر على مواجهة التغيير وصناعته وادارته ومواكبة التطور.

فالفرد في حاجة دائمة إلى الاستعداد لمواجهة التغييرات والتصدي لكل ما يطرأ بسبب هذه التغييرات على ظروفه الاجتماعية والشخصية حتى يتمكن من التجاوب مع هذا التغيير الحاصل فيستطيع السير بقدم ثابتة ويقلل من عقبات التخبط المفاجئ مادام عنده الاستعداد الكافي والقدرة على إدارة ومواجهة تلك التغييرات (محمد، 2015: 46) .

ويمثل العلاج السلوكي الإيجابي عاملاً هاماً لإدراك الطالب للتغيير وأسبابه وعناصره ومبرراته والمبادئ السليمة التي يقوم عليها التغيير، حيث يعمل العلاج السلوكي الإيجابي على تحسين نقاط القوة والجوانب الإيجابية والتركيز على الحلول بدلاً من التركيز على المشكلة، ويسعى إلى تعزيز التنمية الشخصية ومساعدة الأفراد على الازدهار بدلاً من مجرد إدارة الجوانب السلبية للحالة، كما أنه يعزز السعادة والرضا (Khalili, et al., 2022: 6) .

وقد أجريت العديد من الدراسات بهدف توظيف فنيات العلاج السلوكي الإيجابي ومنها دراسة (Salois, 2021) والتي أوضحت أن العلاج السلوكي الإيجابي يساعد علي تعزيز الصحة النفسية الإيجابية بين طلاب الجامعة وأن الطلاب الذين تدربوا علي فنيات علم النفس الإيجابي

لديهم مستويات أعلى من التأثير الإيجابي والأمل والدعم الاجتماعي والصحة الجسدية والنفسية عن المجموعات الأخرى التي لم تدرب علي كيفية استخدام فنياته.

ودراسة (Hoppen& Morina, 2021) والتي أشارت إلى أن العلاج السلوكي الإيجابي (PBT) يعمل على زيادة التأثير الإيجابي والمشاركة لدى الأفراد والتعامل بإيجابية في المواقف المختلفة ، كما بينت دراسة (Bohlmeijer & Westerhof, 2021) أن الهدف من العلاج السلوكي الإيجابي تعزيز الموارد التي تمكن الأفراد من الصمود والتعامل مع المواقف المختلفة بإيجابية .

ونظرا لما يتميز به العصر الحالي من سرعة التغييرات والتطورات المتلاحقة وما يصاحبها من اضطرابات في المعرفة وأهمية اتقان مهارة إدارة التغيير لدى الشباب خاصة ، واستنادا إلى نتائج الدراسات التي أوضحت فعالية العلاج السلوكي الإيجابي في تحسين قدرة الأفراد على التعامل مع التحديات والتجارب السلبية وتمكينهم وإيجاد حالة من التوازن ، تحاول الدراسة الحالية معرفة فاعلية العلاج السلوكي الإيجابي في تحسين إدارة التغيير وخفض اضطراب المعرفة في ظل التحول الرقمي لدي عينة من طالبات الجامعة .

### مشكلة الدراسة :

مع ظهور المستحدثات التكنولوجية وتغير متطلبات سوق العمل ، باتت طرق التعليم التقليدية غير ملائمة مع متطلبات العصر الرقمي وغير قادرة على علاج مشكلات التعليم وتحقيق أهدافه في ظل التحول الرقمي، وأصبحت المؤسسات التعليمية مطالبة بتطوير نظامها التعليمي بما يتناسب مع الطفرة المعلوماتية وذلك بإدخال المستحدثات التكنولوجية ودمجها في العملية التعليمية والاستفادة من التقنيات الرقمية في تطوير وتصميم المناهج الدراسية وأساليب التعليم وأساليب التقييم .

ويمكن القول أن مشكلة الدراسة الحالية قد تبلورت لدى الباحثان من خلال النقاط التالية:

1-من خلال عمل الباحثان في مجال التدريس بالجامعة والتفاعل مع الطالبات حيث ظهر أن العديد من الطالبات لديهن مشكلات تكنولوجية وصعوبة في التعامل مع الكتاب الإلكتروني وعدم القدرة على التكيف مع التغيير والتحول من النظام التقليدي للمحتوى الدراسي إلى النظام الرقمي وخاصة مع تطبيق هذا النظام بشكل سريع ومفاجئ.

2-قامت الباحثان بالتأكد من المشكلة بشكل إحصائي من خلال توزيع استبانة الكترونية على عينة قوامها (80) طالبة جامعية للتعرف على توجهن نحو التحول الرقمي وأهم الصعوبات والمشكلات التي توجهن في ظل التحول الرقمي وماهى المهارات اللازمة للتعامل مع نظام التحول الرقمي ، وكشفت نتائج الاستبيان إلى إقرار (85 %) من عينة الدراسة بعدم تقبل نظام التحول الرقمي بالبيئة التعليمية والتخوف من نتائج التغيير وعدم الثقة في قدرتهم على تطوير المهارات والسلوكيات المطلوبة للتفاعل مع النظام الجديد ، كما أشار (70%) من أفراد العينة إلى أن أهم الصعوبات والمشكلات التي تواجه الطلاب عند التعامل مع المحتوى الرقمي للمقررات الدراسية تتمثل في عدم التركيز وتشتت الانتباه والانشغال بتطبيقات أخرى على الهواتف والقلق والتوتر وعدم التواصل البصري وبعض الاضطرابات الجسدية كالصداع وضعف البصر ، وأوضح (95 %) من أفراد العينة أن أهم المهارات اللازمة للتعامل مع التحول الرقمي هي تدريب واكساب الطلاب المهارات المعلوماتية والمهارات

التكنولوجية الحديثة ومهارات تنظيم إدارة الوقت ومهارات التعلم الذاتي والثقة بالنفس والتفكير الإيجابي والمرونة والتكيف مع مستجدات العصر .

3-توجه الدولة المصرية بقيادةها السياسية والتربوية إلى تبني استراتيجية التنمية المستدامة (رؤية مصر 2030) والتي تعتبر التحول الرقوى في جميع المجالات وعلى رأسها التعليم الجامعى أهم توجهاتها وغاياتها الرئيسية بهدف تطوير العملية التعليمية وتحسين خدماتها وتسهيل وصولها للمستفيدين (استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر 2030 sdsegypt2030.com).

4- توصيات العديد من الدراسات والمؤتمرات بضرورة التحول الرقوى بالجامعات والاستفادة من التقنيات الحديثة حتى تتمكن من مواكبة العصر وتكون أكثر قدرة على التجديد والابتكار، ومنها مؤتمر " التحول الرقوى في التعليم الجامعى، 2020 " ومؤتمر " الجامعات والتحول الرقوى : الفرص والتحديات، 2020" حيث أوصت هذه المؤتمرات بضرورة وضع استراتيجية واضحة نحو التحول الرقوى للنهوض بالمؤسسات الجامعية ومواكبة التغيرات العالمية والمستجدات المعاصرة، ونشر ثقافة التحول الرقوى كأحد أبرز المناهج الحديثة في إدارة التغيير والتطوير، كما أوصت دراسة الخطيب والخطيب (2021) ودراسة الخولانى (2021) بنشر ثقافة التعلم الإلكتروني والتحول الرقوى بالجامعات وتهيئة الجامعات لاستيعاب متطلبات الرقمنة الذكية بما يتوافق مع طبيعة ما يشهده العالم من متغيرات وما تصبو إليه من تنمية وتطور .

5-أهمية توظيف فنيات العلاج السلوكى الإيجابى كأحد المداخل العلاجية الحديثة التي أثبتت فعاليتها حيث أوضحت دراسة (Platt, et al.,2020) أن التدخلات الإيجابية في علم النفس تعمل على تحسين الصحة العقلية للطلاب وتحسن أيضا رفاهية الطلاب، وفقاً لمؤشر الرفاهية لمنظمة الصحة العالمية (WHO) كما أدى التدخل أيضاً إلى تحسن مرونة الطلاب في التعامل مع المواقف المختلفة .

ونظرا لحدائة الموضوع والسرعة في تطبيق النظام الرقوى بالجامعات وما ترتب عليه من ضعف استجابة الطلاب لتقبل التغيير والتحول الرقوى وظهور بعض الاضطرابات لديهم كالتفلق المعرفى وسوء التواصل الأكاديمى وتأثيرها على تحصيلهم الدراسى ومستواهم الأكاديمى، اهتمت الدراسة الحالية بتوظيف فنيات العلاج السلوكى الايجابى في تحسين إدارة التغيير وخفض اضطراب المعرفة في ظل التحول الرقوى، خاصة أنه اتضح من الدراسات السابقة عدم وجود دراسة واحدة (في حدود اطلاع الباحثان) تناولت هذه المتغيرات جميعا وقامت بتصميم برنامج قائم على العلاج السلوكى الإيجابى لتحسين إدارة التغيير وخفض اضطراب المعرفة في ظل التحول الرقوى لدى عينة من طالبات الجامعة .

ومن ثم تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في الإجابة عن التساؤل الآتى:

" ما فاعلية برنامج قائم على العلاج السلوكى الإيجابى في تحسين إدارة التغيير وخفض اضطراب المعرفة في ظل التحول الرقوى لدى عينة من طالبات الجامعة؟ "

ويتفرع من التساؤل الرئيس السابق التساؤلات الفرعية الآتية:

1- ما الفروق في إدارة التغيير بين أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدى؟

- 2- ما الفروق في اضطراب المعرفة بين أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي ؟
- 3- ما الفروق في إدارة التغيير بين أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي ؟
- 4- ما الفروق في اضطراب المعرفة بين أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي ؟
- 5- ما الفروق في إدارة التغيير بين أفراد المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي ؟
- 6- ما الفروق في اضطراب المعرفة بين أفراد المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي ؟

### هدف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى تحسين إدارة التغيير وخفض اضطراب المعرفة في ظل التحول الرقمي لدى طالبات الجامعة من خلال الكشف عن فاعلية برنامج قائم على العلاج السلوكي الإيجابي في تحسين إدارة التغيير وخفض اضطراب المعرفة في ظل التحول الرقمي لدى عينة من طالبات الجامعة واستمرارية فعاليته بعد فترة المتابعة .

**أهمية الدراسة:** تتمثل أهمية الدراسة الحالية في جانبين أساسيين هما:  
أولاً: الجانب النظري : حيث تكمن الأهمية النظرية للدراسة فيما يلي :

- 1- تأتي الدراسة الحالية مساندة ومواكبة للتوجهات العالمية وخطط التنمية المستدامة للتحول الرقمي بالجامعات ومتزامنة مع الجهود التي تبذلها وزارة التعليم العالي بمصر في دعم التحول الرقمي وتوظيف التقنيات الرقمية في مجال التعليم الجامعي بما يحققه من ميزة تنافسية على المستوى المحلي والإقليمي وتحسين المخرجات التعليمية بما يتوافق مع احتياجات المجتمع وسوق العمل .
- 2- كما تستمد الدراسة أهميتها من أهمية المتغيرات التي تتصدى لدراستها وهي إدارة التغيير وأهميتها في تعزيز قدرة الطلاب على مواجهة التحولات والتغيرات التكنولوجية المعاصرة والتوافق مع متغيرات الحياة وإزكاء الرغبة في التطوير والتجديد والابتكار .
- 3- التعرف على أهم اضطرابات المعرفة الناتجة عن التغيرات المتسارعة والتطورات التكنولوجية في بيئة التعليم لدى الطلاب .
- 4- القاء الضوء على أهمية الاستفادة من فنيات العلاج السلوكي الإيجابي في تنمية الجوانب الإيجابية لدى الطلاب في ظل التحول الرقمي .

ثانياً: الجانب التطبيقي : تكمن الأهمية التطبيقية للدراسة فيما يلي

- 1- اعداد برنامج يقوم على استخدام فنيات العلاج السلوكي الإيجابي ، وقياس فاعليته في تحسين إدارة التغيير وخفض اضطراب المعرفة لدي طالبات الجامعة .
- 2- اعداد مقياسين إحداهما لإدارة التغيير والآخر لاضطراب المعرفة بما يتلاءم مع عينة الدراسة .





- 3- النتائج التي سيتم التوصل إليها ستفيد المسؤولين عن التعليم في وضع خطط مسيقة للتصدي لأي مقاومة للتغيير وخلق مناخ ايجابي مشجع لاستيعاب معطيات ثقافة العصر .
- 4- الاستفادة من نتائج الدراسة في إعداد بحوث مستقبلية باستخدام العلاج السلوكي الإيجابي .

### المفاهيم الإجرائية للدراسة:

#### العلاج السلوكي الإيجابي : (PBT) Positive Behavioral Therapy

تعرف الباحثتان العلاج السلوكي الايجابي إجرائيا " بأنه نهج علاجي قائم علي القوة يرتبط بتطبيقات علم النفس الايجابي لتحسين إدارة التغيير وخفض اضطراب المعرفة من خلال تحسين نقاط القوة والجوانب الإيجابية لدي الطالبات والتركيز علي الحلول بدلا من التركيز علي تحليل المشكلة من خلال الفنيات التالية " استخدام الصورة الإيجابية – تغيير الرؤية – غرس الامل – تعزيز الكفاءة الذاتية - أسلوب تطبيع المشكلات – الحوار السقراطي – تغيير الفعل – تغيير الشعور- التوقعات الإيجابية – الحديث الخالي من المشكلات – الانفعالات الإيجابية – السؤال المعجزة".

#### إدارة التغيير: Change Management

تعرف الباحثتان إدارة التغيير إجرائيا " بأنها الجهد المنظم والمخطط الذي تبذله الطالبة الجامعية بهدف تحسين فاعليتها وكفاءتها في مواجهة الأوضاع الجديدة والتفاعل الإيجابي مع التغييرات المتلاحقة والتعايش مع التحديات التي تفرضها التطورات التكنولوجية الحديثة باستخدام أفضل الطرائق اقتصادا وفعالية بحيث يكون التغيير فعالا ومنشودا ومحققا لأهدافه".

ويستدل على إدارة التغيير بالدرجة التي تحصل عليها الطالبة الجامعية في مقياس إدارة التغيير والمستخدم في الدراسة الحالية (إعداد الباحثتان).

#### اضطراب المعرفة : knowledge disorder

تعرف الباحثتان اضطراب المعرفة إجرائيا " بأنه نوع من الاضطرابات التي تصيب الطلاب وتؤثر بشكل كبير علي القدرات المعرفية بما فيها التعلم والادراك والوعي والمدرجات الحسية والتحصيل الدراسي والذاكرة والتي تمكثهم من تنفيذ المهام الاكاديمية ، وتظهر في بعدين القلق المعرفي وسوء التواصل الاكاديمي".

#### 1-البعد الاول : القلق المعرفي cognitive anxiety

تعرف الباحثتان القلق المعرفي إجرائيا "بأنه حالة من القلق الغير واقعي يؤثر علي تركيز الطلاب في استقبال وتحصيل المعلومة ، ويرتكز حول شعور الفرد بعدم قدرته علي تفسير وإدراك الاحداث والمواقف والتنبؤ بالفشل في مواجهة الانجاز الاكاديمي، والفشل في استخدام التكنولوجيا الحديثة، والعجز عن النجاح في المستقبل".

## 2- البعد الثاني : سوء التواصل الأكاديمي Academic miscommunication

تعرف الباحثان سوء التواصل الأكاديمي إجرائيا " بأنه شعور الطالبات باضطراب الحواس وعدم الإدراك والوعي والانتباه في تحصيل المعلومة والتعامل مع المحتوى الرقمي ، واضطراب الحصول على المعرفة مما ينتج عنه سوء تواصل أكاديمي ."

ويستدل على اضطراب المعرفة بالدرجة التي تحصل عليها الطالبة الجامعية في مقياس اضطراب المعرفة ببعديه (القلق المعرفي – سوء التواصل الأكاديمي) والمستخدم في الدراسة الحالية ( إعداد الباحثان ).

### التحول الرقمي : digital transformation

ويعرف التحول الرقمي بالجامعات " بأنه الانتقال من الاتجاهات التعليمية التقليدية الحالية إلى الاتجاهات التعليمية المستقبلية التي تشدد على إنتاج المعرفة وابتكارها ، وتوجيه التعليم نحو التعلم الذاتي والمستمر والتركيز على المعرفة بالممارسة ونشرها عبر الإنترنت" (عبدالله ، 2021: 1079)

**محددات الدراسة:** اقتصرت الدراسة الحالية على عينة من طالبات الجامعة ( بكلية الدراسات الانسانية بنات بالدقهلية ) للعام للجامعي ( 2021 / 2022 ) ( والاستعانة بنموذج الكتاب الالكتروني) وتم استخدام مقياس إدارة التغيير ، ومقياس اضطراب المعرفة ، وتطبيق البرنامج القائم على العلاج السلوكي الإيجابي لتحقيق من فاعليته في تحسين إدارة التغيير وخفض اضطراب المعرفة في ظل التحول الرقمي .

### الإطار النظري :

#### أولا : العلاج السلوكي الإيجابي : (PBT) Positive Behavioral Therapy

يحقق العلاج السلوكي الإيجابي أهداف الصحة النفسية الثلاثة العلاجية والوقائية والنمائية حيث يعمل على تحسين التأثير الإيجابي من خلال التركيز على جوانب القوة ورفع الكفاءة الذاتية باستخدام الأساليب والطرق العلاجية الإيجابية بجانب الاعتماد على فنيات العلاج السلوكي .

يعرف فرج (2013 ، 339) العلاج النفسي الإيجابي " بأنه نوع من العلاج يؤكد على الارتقاء بالسمات الشخصية الإيجابية ، وبناء المشاعر الإيجابية ، وتعزيز مكامن القوة والفضائل الإنسانية لدى الفرد حتي يصبح أكثر إنتاجية وانجازا وسعادة" .

بينما يرى حنور (2019 ، 7) أن العلاج المعرفي السلوكي الإيجابي " علاج قائم على تعديل التشوه المعرفي للتخفيف من الشعور بالضغط النفسية من خلال تحسين نقاط القوة والجوانب الإيجابية لدى الفرد ، والتركيز على الحلول بدلا من التركيز على تحليل المشكلة .

ويعرف جبريل وشواش (2020 ، 383) العلاج النفسي الإيجابي بأنه "الاستغلال الأمثل للخبرات والخصال الشخصية الإيجابية في الفرد للارتقاء والتنمية بها لخلق إنسان ذا شخصية ايجابية فعالة باستخدام الأساليب والطرق العلاجية الإيجابية التي تبحث عن الأسباب التي تؤدي إلي سلامة التفكير ومواجهة الضغوط والاضطرابات بالاعتماد علي مجموعة من فنيات علم النفس الإيجابي .

ويشير (Khalili, et al.,2022:6) إلى أن العلاج السلوكي الإيجابي "هو نهج للصحة العقلية يسعى إلى تعزيز التنمية الشخصية ومساعدة الأفراد على الازدهار بدلاً من مجرد إدارة الجوانب السلبية للحالة، كما أنه يعزز السعادة والرضا .

وتعرف الباحثتان العلاج السلوكي الإيجابي " بأنه نهج قوى يعتمد علي فنيات العلاج السلوكي وتطبيقات علم النفس الإيجابي لتعزيز الموارد الإيجابية وتحسين جوانب القوة الإيجابية وتغيير اتجاه التفكير والاستجابة الصادرة".

أهداف العلاج السلوكي الايجابي : يشير(Hoppen & Morina ,2021: 6) إلى أن الهدف من العلاج السلوكي الإيجابي (PBT) زيادة التأثير الإيجابي والمعنى والمشاركة لدي الافراد والتعامل بإيجابية في المواقف المختلفة ، كما يوضح(Bohlmeijer & Westerhof ,2021:1) أن الهدف من العلاج النفسي الإيجابي تعزيز الموارد التي تمكن الناس من الصمود والازدهار، حيث يوجد بعض الفنيات التي تساعد الفرد علي الشعور بالسعادة والرضا وهي: الامتنان ، واللفظ ، والتفاؤل ، وتعزيز العلاقات الإيجابية ، والسعي وراء المعنى.

### فوائد العلاج السلوكي الايجابي :

يوضح كلا من (Schueller&Parks, 2014) ، (Seligman,2018) ، ( Stone&Parks, ) ، (2018 Mead,2020) ( Waters, et al.,2021) الفوائد العديدة للعلاج السلوكي الإيجابي من خلال :

1. تمكين الفرد: نظرًا لأن PBT يركز بشدة على مساعدة الفرد في فحص نقاط قوته ومهاراته وقدراته بطريقة معاد صياغتها بشكل إيجابي ، ويزيد من إحساسه بالتمكين والتحكم في مجالات مختلفة من حياته ، فضلاً عن قدرته على التعامل مع التحديات والتجارب السلبية مما يساعد الأفراد على إيجاد التوازن الذي يحتاجون إليه لقبول كل أجزاء أنفسهم، ويساعد هذا التكامل بين المهارات والضعف والفضائل ونقاط الضعف والقوة على بناء منظور أكثر توازناً .
2. إعادة صياغة إيجابية للأعراض السلبية والتركيز على التوازن: يجعل PBT السلبية متماشية مع الإيجابية، على الرغم من أنه قد يبدو أن النموذج يركز فقط على الإيجابية ويرفض السلبية ، إلا أنه يركز بشكل أكبر على جعل الاثنين في محاذاة وتوازن ويساعد هذا النهج الأفراد على فهم نقاط قوتهم ومهاراتهم بشكل أفضل ، حيث قد تكون لديهم فجوات ، وكيف يمكن لهذه الثغرات أن تديم المشاعر السلبية أو الاختلالات إذا لم يتم التعامل معها بشكل مناسب.
3. يقر ويدعم التحولات والاختلافات الثقافية: نظرًا لأن PBT يشجع على التمكين للفرد ، فإنه يمكن أن يساعدهم على الشعور بمزيد من التحكم في مجالات مختلفة من حياتهم ، حتى عندما يشعرون أن الظروف الخارجية تتولى زمام الأمور، وقد ثبت أن هذا مفيد بشكل خاص للأفراد الذين يعانون من الصراع في بيئات أو علاقات متعددة الثقافات.
4. إدارة أفضل للتوقعات ونتائج العلاج: تعتبر التوقعات الموجهة ذاتيًا مفيدة في مساعدة الأفراد على تحقيق أقصى استفادة من العلاج مع شعور أكبر بالوعي للقدرات الشخصية ونقاط القوة والمهارات ، ويمكن للفرد أن يفهم رحلة صحته العقلية بشكل أفضل وكيف يمكنه تحسينها.

5. التعاطف : التعاطف يعمل على تقوية المشاعر الإيجابية في العلاقات الشخصية حيث يخلق الأفراد مشاعر إيجابية تجاه أنفسهم والآخرين من خلال الارتباط الذهني بالحاضر.

#### أساليب وفنيات العلاج السلوكي الايجابي

يستخدم العلاج السلوكي الإيجابي العديد من الفنيات العلاجية التي تساعد في تنمية الشخصية الإيجابية والمشاعر الإيجابية والمساعدة في الوقاية الإيجابية بجانب الاعتماد علي فنيات العلاج السلوكي .

#### 1- الكفاءة الذاتية Self-Efficacy

الكفاءة الذاتية هي جزء من النظام الذاتي الذي يتألف من مواقف الشخص وقدراته ومهاراته المعرفية ، وفقاً لباندورا، ويلعب هذا النظام دوراً رئيسياً في كيفية إدراكنا للمواقف وكيف نتصرف استجابةً لمواقف مختلفة، فالكفاءة الذاتية هي "الإيمان بقدرات الفرد على تنظيم وتنفيذ مسارات العمل المطلوبة لإدارة المواقف المحتملة (Cherry, 2020)

#### 2- السؤال المعجزة The Miracle Question

السؤال المعجزة هو تدخل شائع في العلاج المركّز على الحل، يطلب من الفرد تخيل ومناقشة عالم محتمل حيث تتم إزالة ومعالجة المشكلات ، ويتخذ السؤال أشكالاً مختلفة ، مثل سؤال العميل ، "افترض أن مشكلتك قد تم حلها، يفتح السؤال المعجزة الباب أمام إمكانيات الفرد للعلاج، يقوم بذلك ببساطة عن طريق مطالبتهم بالتفكير في الشكل الذي قد تبدو عليه حقيقة بديلة - حقيقة تكون فيها الأشياء مختلفة ، وأفضل ، ويتم حل المشكلات (Sutton, 2021)

#### 3- الحوار السقراطي Socratic Dialogue

يتضمن الحوار السقراطي حوارًا منظمًا ومدرّسًا بين شخصين أو أكثر، يستخدم على نطاق واسع في التدريس والإرشاد لكشف القيم والمعتقدات الراسخة التي تؤثر وتدعم ما نفكر فيه ونقول، والمعروف باسم الاستجواب السقراطي، بدلاً من أن يملأ المعلم ذهن الطالب ، وكلاهما مسؤول عن دفع الحوار إلى الأمام وكشف الحقائق (Sutton, 2020).

#### 4- اسلوب تطبيع المشكلات: Normalizing The Problem

هو شكل من أشكال العلاج الذي يوفر للفرد أدوات لتحديد وحل المشكلات التي تنشأ عن ضغوط الحياة ، الكبيرة والصغيرة على حد سواء، هدفها هو تحسين نوعية حياتك بشكل عام وتقليل التأثير السلبي للأمراض النفسية والجسدية في المواقف المختلفة (Cuncic, 2021).

#### 5- الانفعالات الإيجابية Positive Emotion

تعمل هذه الفنية علي تعزيز العواطف الإيجابية وتقليل التوتر وتعزيز الرفاهية وتعمل كحاجز بين الفرد وبين الأحداث المجهدة في حياة الفرد ، مما يسمح للفرد التعامل بشكل أكثر فعالية، والمشاعر الإيجابية مرتبطة بكل من المرونة والذاكرة لدي الفرد ، والمشاعر الإيجابية لها تأثير إيجابي على العلاقات ، والإنجازات الأكاديمية ، والتنمية الشخصية (Ackerman, 2018).

#### 6- غرس الأمل Hope Instilling

الأمل هو قوة نفسية مهمة وتعمل كعامل وقائي أثناء التحدي والاستفادة من هذه السمة يكون ذو أهمية لأنها تؤثر على حياة الفرد بطرق إيجابية وتوفر الدافع له لمواجهة التغيير



المهم الذي سيحدث في حياته مثل " التطوير الأكاديمي واحتياجات الطلاب " Ross & (Coles,2021)

#### 7- استخدام الصورة الايجابية Use of positive Imagery

تعتمد الفنية علي استخدام الصورة الإيجابية التي تركز علي الحلول والمستقبل ونقاط القوة بدلا من الصورة الذهنية السلبية التي تركز علي المشكلة والماضي ونقاط الضعف وجوانب القصور (حنور ، 2019 ، 34)

#### 8- تغيير الرؤية Changing The Viewing

تعتمد فنية تغيير الرؤية علي تغيير طريقة تفكير الفرد كطريقة لتغيير موقفهم للأفضل من خلال خمس خطوات " الاعتراف بمشاعر الماضي – توجيه انتباه الفرد للنجاح الحالي – تركيز الفرد علي أن يكون مختلف في المستقبل – تحديد الأفكار والمعتقدات غير المنطقية والسلبية عن أنفسهم والمواقف- مساعدة الفرد علي تجاوز المشكلة من خلال نقاط القوة لدية وتعديل الافكار " (Bannink,2014).

#### 9- الحديث الخالي من المشكلات Problem- Free talk

يتضمن الحديث الخالي من المشاكل قضاء بعض الوقت في التحدث مع الفرد حول جوانب حياته التي لا تمثل إشكالية أو أي مشكلة ، هذا يخلق فرصة للتواصل مع الفرد كشخص ، وملاحظة الجوانب الإيجابية التي قد تساعده Murray (2021).

#### 10- التوقعات الايجابية positive expectations

تعتمد هذه الفنية علي شعور الفرد بالقوة والتفاؤل لكي يتكيف مع المواقف ، وتؤدي التوقعات الإيجابية ، مثل الاعتقاد في قدرة الفرد على أداء مهمة ما بشكل جيد ، إلى تقليل القلق والاكتماب وزيادة المشاعر الإيجابية ، حيث تؤثر التوقعات على كيفية تصرف الأشخاص في العديد من المجالات ، مثل اختيار المهام ومقدار الجهد المبذول (Arampatzi, et al., 2020)

#### 11-تغيير الشعور Changing The Feeling

تعتمد هذه الفنية علي تغيير المشاعر من السلبية إلى الإيجابية من خلال الأفكار حول المشكلة ومن ثم التحول من التفكير في المشكلة إلى التفكير في الحل (حنور ، 2019)

#### 12-تغيير الفعل Changing The Doing

تعتمد فنية تغيير الفعل علي أن حل المشكلة ليست في تحليل كيف حدثت ولكن الافضل تغيير أفعال الفرد لحل المشكلة والتركيز علي الحلول وعلي الحاضر والمستقبل وتشجيع الفرد علي تغيير وجهة نظره والاستفادة من الماضي والعمل علي تغيير الاشياء (Bannink,2014).

## ثانيا : إدارة التغيير Change Management

### مفهوم التغيير:

منذ إن وجدت البشرية والعالم كله في حركة تغيير وتطوير دائمة فهناك تطورات وتغييرات في النظم وفي العلاقات وفي الفكر الانساني وفي أنماط الحياة وفي السلوك والعادات والتقاليد وكافة مناحي الحياة ( عليان ، 2015 : 11 ) فالتغيير حقيقة واقعية يواجه كل فرد وكل منظمة أو مؤسسة وكل مجتمع، ذلك لأنه تكتيك جديد يتماشى مع متطلبات العصر (مرزوق ، 2013 : 381 ) وفي ظل التطورات السريعة والمتلاحقة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومايشهده العالم من اضطراب مستمر في استخدام المعرفة والثقافة والتكنولوجيا ، أصبح التغيير قضية ملحة ومتطلبا وواجبا لا مناص لكل من يبحث عن التقدم والرفعة ، فالتغيير سمة من سمات العصر والتعامل معه لم يعد كيان أو سمة من سمات التحضر ، بل أصبح أمرا حتميا في عصر الانفتاح الاقتصادي والانفجار المعلوماتي ( عبد العاطى ، مبروك ، 2020 : 9 )

ويعرف ( جمعة ، 2019 : 554 ) التغيير " بأنه الانتقال من الوضع الحالي إلى وضع مستقبلي مخطط له بالشكل الذى يجعل الفرد أو المؤسسة أكثر تكيفيا مع البيئة الخارجية " ويعرف أيضا الطيب ومحبوب ( 2011 ، 626 ) التغيير بأنه ظاهرة طبيعية تستهدف إيجاد حالة من التكيف بين أوضاع وأساليب إدارة التنظيم مع تغيرات وأوضاع البيئة المحيطة به .

وتأتى أهمية التغيير باعتباره وسيلة للإصلاح الشامل والمنظم والمنسق على وفق قيم ومفاهيم وطرائق علمية ذات أهداف حقيقية وواقعية وموضوعية قابلة للتطبيق والتفسير ، إذ يعد التغيير تجديدا لصالح الفرد والمجتمع على حد سواء ( سلوم ، على ، 2018 : 424 ) ، كما يعمل التغيير على المحافظة على الحيوية الفاعلة ، وتنمية القدرة على الابتكار في الأساليب والشكل والمضمون ، وإزكاء الرغبة في التطوير والتحسين والارتقاء وتنمية الدافع والحافز نحو الارتقاء والتقدم ، والتوافق مع متغيرات الحياة ، والوصول إلى درجة أعلى من القوة في الأداء والممارسة ( العبدلى ، الحارثى .2016:166).

ويصنف التغيير إلى التغيير الشامل والتغيير الجزئى ، حيث يشمل التغيير الشامل كافة المجالات والجوانب ، أما التغيير الجزئى فيقتصر على جانب واحد ومجال واحد ، كما يصنف أيضا إلى التغيير المادى والتغيير المعنوى ، فالتغيير المادى هو التغيير التكنولوجى أما التغيير المعنوى فيشمل تغيير سلوك الأفراد الاجتماعى والنفسى ، والتغيير السريع والتغيير التدريجى ، والتغيير السريع يحدث فجأة ودون مقدمات ظاهرة بينما التغيير التدريجى هو تغيير بطئ ويكون أكثر رسوخا ومتانة من التغيير السريع (البلوى،2016: 259) .

### مفهوم إدارة التغيير:

تعد إدارة التغيير إحدى المفاهيم والمداخل الإدارية الحديثة التي من شأنها أن تتيح الفرصة للفرد للتعامل مع ضرورة التغيير ومتطلباته والتحكم فيه وتوجيهه إلى الأهداف المرغوبة ( مرزوق ، 2013 : 368 )

فالتغيير باتفاق الباحثين والمفكرين أمر حتى لايمكن تجنبه ، وظاهرة ضرورية لبقاء الأفراد والمؤسسات والمجتمعات ، ولكن العنصر الحرج في التغيير هو إدارة هذا التغيير والقدرة على توظيفه في تحقيق أهداف الأفراد والمؤسسات ( أبو هثلة ، صبرى ، 2014 : 16 ) حيث تعد

إدارة التغيير منهجا علميا تطبيقيا لفكرة التغيير له أسسه وقواعده وأصوله (عليان ، 2015 : 38) .  
وتعتبر عن حسن إدارة جوانب ومحددات التغيير بحيث يكون فعالا ومنشودا ومحققا للأهداف ( فهمى ، 2004 : 389 )

وتعرف إدارة التغيير بأنها تخطيط وتنظيم التغيير المنشود لمواجهة التغييرات البيئية الخارجية أو الداخلية والإفادة من العلوم السلوكية لتقليل المقاومة للتغيير وتحقيق الكفاءة والفعالية ( العبدلى ، الحارثى ، 2016 : 166) كما تشير إدارة التغيير إلى المعالجة الفعالة للضغوط اليومية المتغيرة التي يتعرض لها الشخص نتيجة التقدم والتطور في جوانب الحياة المادية وغير المادية والأفكار ( أحمد ، 2017 : 128 ) .

ويعرف رصاص و مشغل (2018) إدارة التغيير "بأنها وضوح الرؤية لدى الأفراد بحيث يترتب عليها وجود أهداف استراتيجية لهم تمكنهم من وضع خطط وتنفيذها مع القيام بعمليات التقويم بشكل دورى يحسن الأداء ويقومه بشكل مستمر" .

كما يعرف عبد العاطى ومبروك (2020 : 25) إدارة التغيير "بأنها ذلك النهج الإدارى الذى يمكن الأفراد من إدراك الوضع الحالى الذى يعيشه والتحرك نحو وضع مستقبلى أكثر كفاءة وفاعلية من خلال رصد مؤشرات التغيير فى البيئة المحيطة والتعامل معها بشكل ايجابى واستخدام أفضل الطرائق اقتصاديا وفاعلية لإحداث التغيير والوصول للأهداف المنشودة مع متابعة النتائج التي تم إنجازها" .

وتتصف إدارة التغيير بعدة خصائص هي : الاستهدافية والتوجه نحو تحقيق هدف وغاية معلومة ، الواقعية والارتباط بالواقع العملى ، التوافقية بين عملية التغيير وبين رغبات واحتياجات وتطلعات القوى المختلفة لعملية التغيير ، الفاعلية والقدرة على الحركة والتأثير على الآخرين ، المشاركة والتفاعل الإيجابى بين القوى والأطراف التي تتأثر بالتغيير ، الشرعية ، والإصلاح ، والرشد ، والقدرة على التطوير والابتكار ، والقدرة على التكيف السريع مع الأحداث (السليم ، 2014 : 410) .

ويتضح مما سبق أن التغيير صفة ملازمة للوجود البشرى وسمة بارزة من سمات العصر الحالى ومن أهم العوامل التي تمكن الأفراد والمؤسسات من الأخذ بكافة أساليب الابتكار والابداع والجودة فى كافة المجالات ، وأن فهم واتقان مهارة إدارة التغيير عنصر أساسى لبقاء الأفراد والمؤسسات فى ظل التطورات والتغيرات المتسارعة والمتلاحقة حيث لم يعد البقاء للأقوى كما كان بالأمس ، وإنما صار البقاء للأقدر على مواجهة التغيير وصناعته وإدارته ومواكبة التطور .

### إدارة التغيير والتحول الرقوى :

فى ظل عصر تكنولوجيا المعلومات ظهر ما يسمى بالتحول الرقوى digital transformation والذى يقوم على فكرة استثمار الإمكانيات التقنية وتحويل الممارسات التعليمية والعمليات الإدارية إلى عمليات معتمدة على التقنيات وتوظيف المستحدثات التكنولوجية والتركيز على تقليل التكاليف ورفع جودة العمل (عبد الله ، 2021 : 1070)

وبعد التحول الرقوى أحد التوجهات الأساسية لرؤية مصر 2030، ومن الضروريات لكافة المؤسسات والهيئات التي تسعى إلى التطوير وتحسين خدماتها وتسهيل وصولها للمستفيدين (القحواى، 2020: 946)

وقد فرض التحول الرقوى على الجامعات والمؤسسات التعليمية إعادة النظر في مجمل عناصر النظام التعليمى ، وإحلال التكنولوجيا الرقمية المتقدمة في كافة مجالاتها وتطوع التكنولوجيا واستخدامها في جميع المستويات التنظيمية بالجامعة وأنشطتها وخدماتها المتنوعة ( أحمد ، 2020 : 407 ) وأصبح معيار الحكم على كفاءة الجامعات وتميزها اليوم بمقدار ما تواكبه من تقنيات حديثة وبرامج نوعية في أنظمة تشغيلها وما يمتلكه أفرادها من مهارات وقدرات في التعامل مع التكنولوجيا (الخطيب والخطيب ، 2021 : 75 ) .

ويمثل التحول الرقوى أحد أشكال التغيير الذى يواجهه الأفراد والمؤسسات ، ولكنه تغيير مرتبط باستخدام وتطبيق التكنولوجيا ، ويعرف التحول الرقوى بالجامعات بأنه الانتقال من نظام تقليدى إلى نظام رقوى قائم على تكنولوجيا المعلومات في جميع مجالات العمل الجامعى (أمين ، 2018 : 45 ) كما يعرف بأنه تغيير مقصود في نمط الخدمات والوظائف والممارسات الإدارية والتعليمية والبحثية للجامعة من الشكل التقليدي المعتاد إلى صورة الكترونية رقمية ( أحمد ، 2020 : 423 ) .

ويهدف التحول الرقوى بالجامعات إلى تنمية مهارات التعلم الذاتى والتعلم المستمر واكتساب المعرفة وتوظيفها وإنتاجها ، وجعل التعلم أكثر إثارة وجاذبية للمتعلم وتقديم المحتوى الرقوى للمقررات الدراسية في بيئة متعددة الوسائط ، وتحسين كفاءة وفاعلية المتعلم من خلال الاستفادة من التقنيات الحديثة ( الخطيب والخطيب ، 2021 : 66 ، 68 ) .

لذا يتطلب التحول الرقوى اكساب الأفراد وخاصة الشباب مهارات إدارة التغيير والقدرة على التكيف مع طبيعة التغيير وسرعته في مجالات الحياة وتطوير المهارات الشخصية ، حيث أشارت دراسة تعلق وزكى ( 2015 ) إلى أن التغييرات المستمرة التي تواجه الأفراد تحتاج قدرا من التكيف ، لأنها ينتج عنها في كثير من الأحيان عدم الرضا والتعثر لدى البعض وارتفاع نسبة القلق وانخفاض الأداء ومن ثم تظهر المقاومة للتغيير المطلوب بشكل مفرط وفورى ، فيكون تنمية الاستعداد للتغيير وإدارته أسهل وأقل جهد وتكلفة .

كما أوضحت دراسة عبد العاطى ومبروك ( 2020 ) إن الشباب خاصة في حاجة إلى من يأخذ بأيديهم لإدارة التغيير بكفاءة وفاعلية لتحقيق التطوير والتحسين في ظل هذه المتغيرات التي تزخر بها البيئة المحيطة والتي تستلزم مواكبة التغيير والتكيف معه ، ويعتمد تغيير سلوكيات الفرد نحو التغيير على تغيير مهاراته واتجاهاته وإدراكه وتوقعاته ويتم ذلك عن طريق التدريب من خلال البرامج والندوات .

وأوصت دراسة رصاص ومشعل ( 2018 ) بضرورة ترسيخ مفهوم إدارة التغيير في عقول الشباب الجامعى باعتباره مهارة تحسن من اتخاذهم للقرارات واستغلال مواردهم البشرية وغير البشرية في التخطيط للمستقبل برؤية واضحة .

كما أوصت دراسة أحمد ( 2017 ) بضرورة إدخال تقنيات المعلومات والاتصالات الحديثة كعنصر هام في عملية إدارة التغيير ومواكبة التطورات الحاصلة في المعلومات والاتصالات وتنظيم دورات تدريبية للتعامل مع التقنيات الحديثة واستخدامها بكفاءة وفاعلية .





### ثالثا : اضطراب المعرفة knowledge disorder

اضطراب المعرفة هي نوع من الاضطرابات النفسية التي تؤثر بشكل أساسي على القدرات المعرفية بما فيها التعلم والذاكرة والإدراك وحل المشكلات لدى الفرد .

فالعمليات المعرفية هي الإدراك و العمل الذهني، أو عملية اكتساب المعرفة والفهم من خلال الفكر والخبرة والحواس، وتشمل جوانب مختلفة من الوظائف، والعمليات الفكرية عالية المستوى مثل الانتباه، والذاكرة، والمعرفة، واتخاذ القرار، والتخطيط، والاستدلال، والحكم، والإدراك، والفهم، واللغة، والقدرات البصرية المكانية .

واضطراب المعرفة مصطلح شامل يستخدم لوصف ضعف مجالات الإدراك المختلفة، و لا يقتصر على أي مرض أو حالة معينة، ولكنه قد يكون أحد مظاهر الحالة الأساسية لشخص ما، كما أنها تستخدم بالتبادل مع "الضعف الإدراكي" وقد تكون حالة قصيرة الأجل Dhakal (&Bobrin,2022).

يعرف (Schneide , 2021,3) اضطراب المعرفة " بأنه تدهور معرفي مكتسب يتعارض مع الحياة اليومية، ويشمل انخفاض القدرات المعرفية، والقدرة على أداء أنشطة الحياة اليومية، وانخفاض الذاكرة والقدرات الاجتماعية.

ويشير (Baeva,L& Grigorev ,2020,234) إلى أن هناك بعض المشاكل والمخاطر في تنفيذ التعلم الرقمي في بيئة التعلم وهي انخفاض الدافع في عملية التعلم، وخلل في الوظائف الإدراكية والمعرفة، وضعف التواصل لدى الطلاب،

حيث يمثل اضطراب المعرفة ظاهرة ملموسة يعاني منها العديد من الطلاب في ظل التعامل مع التحول الرقمي والرقمنة وأصبح التحصيل الأكاديمي والنجاح الأكاديمي يعتمد علي الرقمنة والمحتوي الإلكتروني، وقد لاحظت الباحثتان من خلال الاستبيان الاستطلاعي الذي تم تطبيقه علي الطالبات وجود اضطراب المعرفة الذي يظهر من خلال القلق المعرفي وسوء التواصل الأكاديمي لدى الطلاب، والذي يؤثر علي جميع الجوانب الأكاديمية.

### أولاً: القلق المعرفي cognitive anxiety

يرى (Villab,et al., 2018:2) أن القلق المعرفي " يحدث نتيجة سوء ادراك الفرد للمواقف والاحداث والمثيرات التي تواجهه ونتيجة وجود نقص في الخبرات المعرفية اللازمة لمواجهة المواقف المختلفة".

ويعرف رمضان والدرس (2021، 60) القلق المعرفي بأنه " حالة من التوتر وعدم الارتياح لدي الفرد تبدو في الفشل في الإنجاز الأكاديمي، وعجزه عن تفسير الاحداث والمواقف، وعجز عن توقع المستقبل".

وبشير عبد الوهاب وأحمد (2017، 708) إلى أن القلق المعرفي هو " اعتقاد الطالب في أن لديه قصور في الخبرة التعليمية والعلمية، والفشل في مواجهة الانجاز الأكاديمي، والشك في استخدام التكنولوجيا في التعلم مستقبلاً".

## ثانيا : سوء التواصل الاكاديمي Academic miscommunication

يعرف (Manea,2020,148) التواصل الاكاديمي بأنه تواصل غير شخصي من خلال تفاعل الطلاب عبر تكنولوجيا المعلومات والأجهزة الالكترونية (التكنولوجيا الرقمية) بهدف الحصول علي المعرفة حيث تتطلب مشاركة وجود الكتب الدراسية الرقمية وحدوثها في النظام التعليمي ، مثل الكتب الإلكترونية والمواد التعليمية الإلكترونية ، والمنصات التعليمية .

وتعرف الباحثتان سوء التواصل الاكاديمي "بانه عدم قدرة الطالب علي التواصل الاكاديمي وتحصيل المعرفة من خلال المحتوى الالكتروني ، وعدم ملاحظته للتطورات العالمية ، وفشله في انجاز المهام الاكاديمية والتعامل مع متطلبات التكنولوجيا ، وعدم التواصل في الحياة الأكاديمية".

### اضطراب المعرفة في ظل التحول الرقي :

ذكرت دراسة (Livari ,et al.,2020) انه لا تزال أنواع مختلفة من الفجوات الرقمية سائدة في المجتمع وتؤثر على جيل الشباب ومستقبلهم الرقي ويجب أن يخضع التعليم حتي مدراس الأطفال للتحول رقي واسع النطاق ليكون قادر على تلبية احتياجات جيل الشباب ومستقبلهم الرقي كما يجب تزويدهم بالمهارات والكفاءات المهمة من أجل المستقبل الرقي ، كما ذكرت دراسة (Sklyarov, et al.,2020) أن التحول الرقي يرتبط في المقام الأول بتغيير القوالب النمطية في التفكير وأساليب العمل وإدارة المؤسسة، و التحول الرقي لا يقتصر فقط على إدخال التقنيات الرقمية؛ بل إعادة هندسة العمليات المختلفة، بما في ذلك التعليمية ، حيث تتطلب عملية التغيرات الرقمية في نظام التعليم إجراء تغييرات جوهرية في هيكل التدريب وتنظيم العملية التعليمية، لتكوين بيئة معلوماتية وتعليمية خاصة، والتي ستصبح أساس القاعدة الرقمية الحديثة للعملية التعليمية . وبينت دراسة (Mahdavi ,et al., 2021) تأثير الاضطرابات ، مثل القلق والاكتئاب علي مستوي الطلاب ، وعلى أدائهم في جوانب مختلفة من الحياة بما في ذلك دراستهم ومستوي التحصيل والمعرفة لديهم ، والطلاب الذين لديهم دافع أكبر لتحقيق أهدافهم التعليمية والأكاديمية هم أكثر عرضة للنجاح، ولديهم أداء أكاديمي قوى ، والطلاب الذين يتمتعون بحالة صحية عقلية لديهم مستوى أعلى من التحفيز في تعليمهم ودراساتهم ، ، وذكرت دراسة (Poh Keong , et al,2015) أن الصحة العقلية للفرد تساعده على إدراك إمكاناته الحقيقية ، والقدرة على التعامل مع الضغط والتوتر ، والأهم من ذلك ، أداء المهام المحددة بشكل منتج وبشكل عام ، كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن الأداء الأكاديمي يتأثر بمشاكل الصحة العقلية ، ونهت دراسة (Hamaideh & Mansour,2014) على أن هناك العديد من المتغيرات النفسية (منها التوتر والقلق) والمعرفية والشخصية تؤثر على مستوي الطالب في الكلية وأظهرت النتائج أيضا أن الطلاب يعانون من انخفاض مستوى احترام الذات وانخفاض مستوى التفاعل بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس وعدم وجود تواصل يؤثر علي تحصيل المعرفة لديهم.

## دراسات سابقة :

تم تقسيم الدراسات السابقة إلى محورين :

### المحور الأول: دراسات تناولت إدارة التغيير والرقمنة

هدفت دراسة عبدالعاطى ومبروك (2020) إلى إعداد وتنفيذ وتقييم برنامج إرشادى قائم على فنيات البرمجة اللغوية العصبية في تنمية التفكير الاستراتيجي وإدارة التغيير للشباب الجامعي في ضوء متطلبات عصر الذكاء ، تكونت عينة الدراسة التجريبية من (65) شاب وفتاة تم اختيارهم من العينة الأساسية من منخفضى مستوى الوعى بالتفكير الاستراتيجي ، وإدارة التغيير ، وباستخدام المنهج التجريبي توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة احصائيا عند مستوى (0.01) بين متوسطات درجات عينة الدراسة التجريبية في تنمية التفكير الاستراتيجي ومستوى القدرة على إدارة التغيير ومستوى الوعى بمتطلبات عصر الذكاء لصالح التطبيق البعدي للبرنامج الإرشادى .

واستهدفت دراسة رمضان (2018) تحليل مدى تقبل طلاب كلية السياحة بجامعة دمشق لعملية إدارة التغيير من النظام الفصلى إلى نظام الساعات المعتمدة، وذلك باستخدام نموذج (Kotter) لإدارة عملية تغيير استراتيجي، شارك في الدراسة (324) طالبا وطالبة من كلية السياحة، وتبين نتائج الدراسة أنه لإنجاح عملية تغيير يجب تثبيت التغيرات، وجعلها جزءا من ثقافة العمل الجديد، وجزءا في العمل المؤسساتي، وإلا لن تحقق عملية التغيير أهدافها بالانتقال إلى الوضع الجديد : وبالرغم من أن مراحل عملية إدارة التغيير أسهمت في تقبل الطلاب لنظام الساعات المعتمدة الجديد متمثلة بخلق الحاجة للتغيير، وتشكيل تحالف، وإيجاد الرؤية للتغيير، وإيصالها إلى الطلاب، فضلا عن تمكين الطلاب، والتخلص من العقبات، وتحقيق نجاحات قصيرة الأجل، وتعزيز النجاح، وتحقيق المزيد من التغيرات أسهمت كلها في إنجاح عملية التغيير، وفي تقبل الطلاب لها، لكن هذه التغيرات الجديدة لم تثبت في ثقافة الكلية ولم تصبح جزءا من العمل المؤسساتي، مما أدى إلى عودة الكلية إلى العمل بالنظام الفصلى القديم .

كما هدفت دراسة رصاص و مشعل (2018) إلى محاولة حصر الرياديين من بين الشباب الجامعي عينة الدراسة وتوجيههم وتنمية قدراتهم ومهاراتهم في ريادة الاعمال من خلال خطة لإدارة التغيير في ظل استراتيجية التنمية المستدامة لمصر 2030 وسد الفجوة بين الواقع والمأمول من خلال برنامج تدريبي يهدف إلى إعداد الشباب الجامعي لريادة الأعمال ومتطلبات إدارة التغيير واستراتيجية التنمية المستدامة والمشروعات الملحقه به ، تكونت عينة الدراسة التجريبية من (31) طالب ، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائيا بين متوسطات درجات التطبيق القبلى والبعدي في معرفة الشباب عينة الدراسة التجريبية لأهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030 والوعى بريادة الأعمال وإدارة التغيير بمراحلها (تحديد الهدف – التخطيط – التنفيذ – التقييم والتقييم) وكان اتجاه الفروق لصالح التطبيق البعدي .

وسعت دراسة أحمد (2017) إلى تحديد العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وإدارة التغيير ، حيث تعد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات عنصر هام وضرورى لأى تغيير في بيئة تسودها المنافسة الشديدة ، وإن على المؤسسات أن تكون في تغيير مستمر نحو الأحسن ولا يقتصر التغيير على مستوى مواقف وأفكار ومعتقدات الأفراد لا بد أن تمتد إلى التغيير المادى متمثلا بإدخال الوسائل والتكنولوجيات الحديثة ، وأوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية

موجبة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وإدارة التغيير ، ووجود تأثير معنوي لمتغيرات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة التغيير .

### المحور الثاني: دراسات تناولت اضطراب المعرفة والرقمنة

هدفت دراسة (Luo,et al., 2021) إلى دراسة استخدام الكتب الإلكترونية في الأوساط الأكاديمية ، واستخدامها في دعم التدريس ، واثارة الدافع والتحفيز لدى مستخدمي الكتب الإلكترونية ، تكونت عينة الدراسة من (300) طالب في جامعة قولين للتكنولوجيا ، قام الباحثون بعمل استبيان يقيس كيفية التعامل مع الكتب الإلكترونية ، أشارت النتائج إلى ان التدريب على استخدام الكتب الإلكترونية يؤدي إلى الاعتياد على قراءتها ، وبالتالي تحسن جودة قراءتهم الرقمية تدريجياً كما يجب على الطلاب إكمال دورات استخدام الكتب الإلكترونية التي تقدمها المكتبات والجامعات لتعزيز إلمامهم بالكتب الإلكترونية ، وبالتالي تعزيز المعرفة والتحصيـل ، كما أوصت نتائج الدراسة بضرورة تعزيز الترويج لمعلومات القراءة والكتب الإلكترونية، وتشجيع الطلاب على قراءة الكتب الإلكترونية و التحصيل منها.

وحاولت دراسة (Chang, 2021) دراسة تأثير القلق المعرفي على الاختبار والاداء الأكاديمي لدي الطلاب ، تكونت عينة الدراسة من (1798) من طلاب المدارس الثانوية التايوانية ، واستخدام الباحث نموذج للقلق من الاختبار المعرفي ، واختبار الاداء الأكاديمي ودرجات الطلاب، أوضحت النتائج أن محتوى التعلم يثير قلق الأداء الأكاديمي لدي الطلاب وأشارت الدراسة أيضاً ان زيادة المشاركة التحفيزية التكيفية لدي الطلاب يخفف القلق المعرفي كما أن تقليل المشاركة التحفيزية تجعل الطلاب غير قادرين على التكيف مع المحتوى التعليمي .

وسعت دراسة (Pate, 2019) إلى التعرف على مدى تكيف المهارات الرقمية الأساسية والتكنولوجيا على التعلم بسهولة واستكشاف المعرفة لدي الطلاب ، ومدى أهمية الإدراك والتحفيز الإيجابي للطلاب على تحسين الدرجات الأكاديمية والمشاركة في التعلم النشط ، أجريت الدراسة على (102) طالباً (53 طالبة و 49 طالباً) ، استخدام الباحث استبيان يقيس دور التعلم الرقمي في التحصيل الأكاديمي للطلاب ، ومهارات الكمبيوتر السابقة للطلاب ، واستخدام استبيان لمعرفة الطريقة التي تحفز بها الرقمنة نحو التعلم لدي الطلاب ، وإدراك الأساليب الرقمية وتأثير العلاقة بين المعلم والطالب، أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التحصيل الدراسي بين الطلاب والطالبات من خلال التدريب على المهارات الرقمية واستخدام التكنولوجيا في تحصيل المعرفة.

واستهدفت دراسة (Balyer & Oz, O, 2018) قياس آراء الأكاديميين حول التحول الرقمي في التعليم من حيث البرامج وعمليات الإدارة، تكونت عينة البحث من (20) عضو هيئة تدريس يعملون في 9 جامعات مختلفة في قسم العلوم التربوية، وتم جمع البيانات من خلال استمارة مقابلة شبه منظمة، توصلت النتائج إلى أنه في عملية التحول الرقمي يجب على المديرين أولاً إنشاء رؤية لإنشاء بيئة تعليمية فعالة وإدارتها وفقاً لذلك، وتدريب الطلاب على الرقمنة في عملية التعلم ، ومن الممكن أن يشارك مساهمو المدارس في عملية التحول هذه عن طريق السماح لهم بالوصول إلى المكان والزمان من خلال دعم المحتوى والبنية التحتية المناسبة من الناحية التكنولوجية، ومن المستحسن أن يكون المسؤولون التربويون والمتخصصون في البرنامج مستعدين لهذا التحول وأن تكون لديهم الصفات اللازمة لإدارة هذا التحول.

وهدفت دراسة (Ebied & Abdul Rahman, 2015) إلى الكشف عن تأثير الكتاب الإلكتروني التفاعلي على تحصيل الطلاب في جامعة نجران ، استخدام الباحثون المنهج شبه التجريبي في الدراسة وجمع البيانات، تكونت عينة الدراسة من (60) طالباً وطالبة من المستوى الخامس بجامعة نجران بالسعودية الذين سجلوا في الحاسب الآلي في مقرر تعليمي ، والذي تم تقسيمه إلى مجموعتين لكل منهما (30) طالب وطالبة المجموعة التجريبية يدرسون الحاسوب في مقرر تعليمي عن طريق الكتاب الإلكتروني ويدرس طلاب المجموعة الضابطة الكمبيوتر في دورة تعليمية عبر كتاب مطبوع ، استخدام الباحثون اختبار تحصيلي لقياس المتغير التابع المتمثل في الإنجاز المتأثر به من خلال التعلم ،أوضحت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعات الدراسة في التحصيل الدراسي لصالح طلاب المجموعة التجريبية الذين يدرسون بالكتاب الإلكتروني من خلال التدريب علي كيفية استخدامه .

**تعقيب على الدراسات السابقة :** من العرض السابق للدراسات السابقة نجد العديد من النقاط التي استطاعت الباحثان الاستفادة منها :

- 1- كشفت مراجعة الدراسات السابقة حداثة موضوع الرقمنة واستخدام التحول الرقمي في التدريس الجامعي من خلال نظام الكتب الإلكترونية للمؤسسات الجامعية ، وفعالية البرامج الإرشادية في تحسين إدارة التغيير لدى الشباب الجامعي ، وأن المهارات الرقمية الأساسية والتكنولوجية تؤثر على التعلم واستكشاف المعرفة والتحصيل الدراسي لدى الطلاب ، بالإضافة الي ندورة الدراسات العربية والاجنبية التي تناولت برامج قائمة على العلاج السلوكي الإيجابي لتحسين إدارة التغيير وخفض اضطراب المعرفة في ظل التحول الرقمي لدي طلاب الجامعة
- 2- استفادت الباحثان من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة وتسؤالها وكذلك اختيار المنهج المناسب والعينة واعداد المقاييس المستخدمة في الدراسة كما تم الوقوف على أدبيات ونتائج تلك الدراسات للإفادة منها في تحليل نتائج الدراسة الحالية وصياغة الإطار النظري .
- 3- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث انفرادها بتوظيف فنيات العلاج السلوكي الإيجابي في تحسين إدارة التغيير وخفض اضطراب المعرفة ، واعداد مقياسين احدهما لإدارة التغيير والآخر لاضطراب المعرفة في ظل التحول الرقمي بالجامعات ، حيث يتطلب من المؤسسات الجامعية تحديث البرامج الحالية وتدريب الطلاب علي كيفية التحصيل الأكاديمي والمعرفة وكيفية التعامل مع الرقمنة والتطور التكنولوجي .

في ضوء ما سبق ذكره يمكن صياغة فروض الدراسة كالتالي:

1. توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطي رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في أبعاد مقياس إدارة التغيير والدرجة الكلية قبل وبعد تطبيق البرنامج القائم على العلاج السلوكي الإيجابي لصالح القياس البعدي .
2. توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطي رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في أبعاد مقياس اضطراب المعرفة والدرجة الكلية قبل وبعد تطبيق البرنامج القائم على العلاج السلوكي الإيجابي لصالح القياس البعدي .

3. توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسطات رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة بعد تطبيق البرنامج القائم على العلاج السلوكي الإيجابي في أبعاد مقياس إدارة التغيير والدرجة الكلية لصالح المجموعة التجريبية .
4. توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسطات رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة بعد تطبيق البرنامج القائم على العلاج السلوكي الإيجابي في أبعاد مقياس اضطراب المعرفة والدرجة الكلية لصالح المجموعة التجريبية .
5. لا توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطى رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في أبعاد مقياس إدارة التغيير والدرجة الكلية في القياسين البعدي والتبعي ( بعد مرور شهر ونصف من توقف البرنامج )
6. لا توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطى رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في أبعاد مقياس اضطراب المعرفة والدرجة الكلية في القياسين البعدي والتبعي ( بعد مرور شهر ونصف من توقف البرنامج ).

### منهج الدراسة واجراءاتها :

#### أولا : منهج الدراسة

تستخدم الباحثان في الدراسة الحالية المنهج التجريبي Experimental method ذو تصميم المجموعتين (التجريبية والضابطة) الذى يتلائم مع طبيعة الدراسة ، حيث تقوموا بادخال متغير تجريبي وهو البرنامج القائم على العلاج السلوكي الإيجابي لمعرفة فاعليته في تحسين إدارة التغيير وخفض اضطراب المعرفة لدى مجموعة من طالبات الجامعة وتقوم الباحثتان بصياغة الفروض واستنباط ما يترتب عليها من نتائج وتضع التصميم التجريبي الذى يستلزم وجود متغيرين هما :

المتغير المستقل : البرنامج القائم على العلاج السلوكي الإيجابي .

المتغير التابع : إدارة التغيير ، واضطراب المعرفة .

وقد استخدمت الباحثتان تصميم المجموعتين التجريبية والضابطة ذات القياس (القبلي- البعدي) لمجموعتي الدراسة, كما يتضح من الجدول التالي:



جدول (1)

التصميم التجريبي للدراسة

مجموعات البحث	قبلي	المعالجات	بعدي
التجريبية	مقياس إدارة التغيير	البرنامج القائم علي	مقياس إدارة التغيير
	مقياس اضطراب المعرفة	العلاج السلوكي الايجابي	مقياس اضطراب المعرفة
الضابطة	مقياس إدارة التغيير	بدون تدخل	مقياس إدارة التغيير
	مقياس اضطراب المعرفة		مقياس اضطراب المعرفة

ثانيا : عينة الدراسة وتشمل

- 1-عينة الدراسة الاستطلاعية : والتي تهدف إلى التحقق من الخصائص السيكومترية للأدوات المستخدمة في الدراسة الحالية والتأكد من وضوح التعليمات الموجودة في الأدوات والعمل على حل التساؤلات التي قد تطرح نفسها أثناء الدراسة الاستطلاعية وذلك بهدف التغلب عليها أثناء التطبيق على العينة الأساسية ، وتكونت العينة الاستطلاعية للدراسة الحالية من (140) طالبة بكلية الدراسات الإنسانية بالدقهلية جامعة الأزهر.
- 5- عينة الدراسة الأساسية : بلغ عددها (200) طالبة من طالبات الفرقة الثانية قسم علم نفس بكلية الدراسات الإنسانية بالدقهلية جامعة الأزهر، حيث قامت الباحثتان بتطبيق مقياس إدارة التغيير ، واضطراب المعرفة واختيار (40) طالبة ممن يعانون من مستوى منخفض من إدارة التغيير ومستوى مرتفع من اضطراب المعرفة في ظل التحول الرقمي ، وتم تقسيمهم إلى مجموعتين متساويتين :
- المجموعة التجريبية وعددها (20) طالبة
  - المجموعة الضابطة وعددها (20) طالبة
- وتم التحقق من تكافؤ درجات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة قبل تطبيق البرنامج القائم على العلاج السلوكي الإيجابي وذلك بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية ، وباستخدام اختبار مان ويتي للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات رتب المجموعتين التجريبية والضابطة وقيمة (Z) في الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس إدارة التغيير ، ومقياس اضطراب المعرفة .

جدول (2)

المتوسطات والانحرافات المعيارية ومتوسطات الرتب ومجموع الرتب وقيمة (Z) ودلالاتها للتكافؤ بين المجموعتين (التجريبية والضابطة) في مقياس إدارة التغيير ومقياس اضطراب المعرفة

المقياس	الأبعاد	المجموعات المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان ويتني	قيمة Z	مستوي الدلالة
الاستعداد للتغيير	تجريبية	15.00	4.75	20.75	415.00	195.00	0.136	غير دالة
	ضابطة	14.7	4.36	20.25	405.00			
التخطيط للتغيير	تجريبية	23.2	5.69	20.45	409.00	199.00	0.027	غير دالة
	ضابطة	22.8	5.32	20.55	411.00			
تنفيذ التغيير	تجريبية	21.35	4.40	21.20	424.00	186.00	0.380	غير دالة
	ضابطة	21.00	4.55	19.80	396.00			
تقييم التغيير	تجريبية	19.55	4.37	20.05	401.00	191.00	0.245	غير دالة
	ضابطة	19.75	4.76	20.95	419.00			
الدرجة الكلية	تجريبية	79.1	14.78	20.63	412.50	197.50	0.068	غير دالة
	ضابطة	78.25	15.57	20.38	407.50			
القلق المعرفي	تجريبية	66	6.31	20.45	409.00	199.00	0.027	غير دالة
	ضابطة	66.65	4.28	20.55	411.00			
اضطراب سوء التواصل الأكاديمي	تجريبية	71.2	3.66	21.38	427.50	182.50	0.478	غير دالة
	ضابطة	70.35	4.64	19.63	392.50			
الدرجة الكلية	تجريبية	137.2	9.48	20.95	419.00	191.00	0.244	غير دالة
	ضابطة	137	8.41	20.05	401.00			

يتضح من نتائج الجدول (2) أن الفروق بين متوسطات المجموعتين التجريبية والضابطة على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس إدارة التغيير واضطراب المعرفة ، كانت جميعها غير دالة إحصائياً ، مما يدل على تكافؤ المجموعتين.



## ثالثا: أدوات الدراسة

### 1- مقياس إدارة التغيير إعداد/ الباحثتان

الهدف من المقياس : تم تصميم مقياس إدارة التغيير بهدف قياس قدرة طلاب الجامعة على مواجهة التغييرات المصاحبة للتحول الرقى وكيفية التعامل مع التحول والانتقال من النظام التقليدي إلى النظام الرقى القائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جميع مجالات العمل الجامعى ، حيث لاحظت الباحثتان قلة المقاييس الخاصة بقياس هذا المتغير في البيئة العربية لدى عينة الدراسة الحالية . وعدم وجود مقاييس تقبىس الأبعاد المختلفة لإدارة التغيير في ظل التحول الرقى ، لذا قامت الباحثتان باعداد مقياس لإدارة التغيير يتناسب مع التعريف الإجرأى المأخوذ به في الدراسة الحالية ويناسب مع طبيعة عينة الدراسة الحالية من طلاب الجامعة .

خطوات إعداد المقياس : مر بناء المقياس بعدة خطوات حتى وصل إلى صورته النهائية وهذه الخطوات هي :

- مراجعة التراث السيكولوجى لمفهوم إدارة التغيير وخصائصه والنماذج النظرية المفصرة للتغيير كنموذج " أدكار لتحقيق التغيير Adkar model ، ونموذج لوين Lewin model " وعناصر التحول الرقى ومبررات التحول الرقى في الجامعات ، والدراسات السابقة وكذلك الأطلاع على المقاييس التى استخدمت لقياس إدارة التغيير مثل مقياس عبد العاطى ومبروك (2020) ، ومقياس رصاص ومشعل (2018) ، ومقياس العبدلى والحارثى

(2016) ، وقد تمت الاستفادة من هذه الدراسات والمقاييس في تحديد مكونات المقياس في أربع محاور تمثل المراحل العلمية لإدارة التغيير ، وتم صياغة مجموعة من الفقرات والبندود تعبر عن الأبعاد الفرعية المتضمنة في مقياس إدارة التغيير في ظل التحول الرقى ، روعى في صياغتها حسن الصياغة وسهولة الأسلوب ووضوح المعانى وطبيعة التغييرات والمستحدثات التى تواجه طلاب الجامعة وتتفق مع التعريف الإجرأى الذى تتبعه وحددت الباحثة التعريف الإجرأى للأبعاد مقياس إدارة التغيير فيما يلى :

**البعد الأول : الاستعداد للتغيير:** يقيس مدى اقتناع الطالب بأهمية التغيير والحاجة إليه وإدراكه للتغيير كسمة من سمات العصر وأمر حتى طبيعى وصورة ملحة في ظل التطور العلمى والتكنولوجيا المعاصر وإدراكه للأثار الإيجابية والسلبية للتغيير ودور التغيير الإيجابى في جعل التعليم أكثر إثارة وجاذبية وفي تحسين وضعه للأفضل في المستقبل مع تقبل فكرة التغيير دون مقاومة وتحفيز الذات واستثارة الهمة في نفسه لمواجهة الصعوبات والتحديات التى يفرضها التغيير وصولا إلى غاياته وأهدافه المنشودة .

**البعد الثانى : التخطيط للتغيير:** يقيس مدى قدرة الطالب على تحديد الأهداف والأولويات عند السعى للتغيير وتحديد مراكز الدعم والمعلومات التى تعينه على التغيير والتزود بالخبرات والمهارات اللازمة وتحديد أساليب التغيير الملائمة لتحقيق أهدافه وقدرته على تنظيم وتخطيط وقت استخدام التكنولوجيا والتعامل مع مضيعات الوقت باستخدام الأساليب المناسبة لإدارة الوقت .

**البعد الثالث : تنفيذ التغيير:** يقيس قدرة الطالب على تحويل خطة التغيير إلى سلوك فعلى وبذل الجهد والمثابرة والاستمرارية في العمل والتوافق مع مستجدات العصر وقدرته على الاستفادة من التقنيات الحديثة والتعامل معها بإيجابية والتغلب على الاحباطات والاختناقات التى تواجهه أثناء تنفيذ وتحقيق أهدافه.

البعد الرابع : تقييم التغيير : يقيس قدرة الطالب على تحديد ومتابعة التغيير وآثاره والاستفادة من الأخطاء لمنع تكرارها مستقبلاً وتعزيز وتثبيت المعارف والسلوكيات الجديدة الناجمة عن التغيير .

- تم عرض المقياس في صورته المبدئية على خمس من المحكمين في مجال علم النفس والصحة النفسية ، وانتهت عملية التحكيم إلى حذف بعض العبارات وتعديل صياغة بعضها الآخر ، وبناء على هذه الخطوة أصبح المقياس مكوناً في صورته النهائية من ( 35 ) عبارة موزعة على أبعاد المقياس الأربعة ، يتم الإجابة عليها وفق اختيار من خمس بدائل هي (تنطبق تماماً - تنطبق - تنطبق إلى حد ما - لا تنطبق - لا تنطبق تماماً) وتعتبر الدرجة المرتفعة عن ارتفاع قدرة الطالب الجامعي على إدارة التغيير في ظل التحول الرقمي .
- قامت الباحثتان بتطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية وعددها (140) من طالبات الجامعة وذلك لحساب الخصائص السيكومترية للمقياس من صدق وثبات والتعرف على أهم الصعوبات والعوائق التي تواجه الباحثتان أثناء تطبيق المقياس ووضع بعض التعديلات لحلها أو تفاديها .

### الخصائص السيكومترية للمقياس :

### الصدق العاملي: Factorial Validity

قامت الباحثتان بحساب المصفوفة الارتباطية كمدخل لاستخدام أسلوب التحليل العاملي وقد أشارت قيم مصفوفة معاملات الارتباط المحسوبة إلى خلو المصفوفة من معاملات ارتباط تامة؛ مما يوفر أساساً سليماً؛ لإخضاع المصفوفة للتحليل العاملي. وقد تأكدت الباحثتان من صلاحية المصفوفة من خلال تفحص قيمة محدد المصفوفة والذي بلغ 0,026 وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول، ومن جانب آخر بلغت قيمة مؤشر Kaiser-Meyer-Okin (KMO) للكشف عن مدى كفاية حجم العينة 0,811 وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول لاستخدام أسلوب التحليل العاملي وهو 0,50 كما تم التأكد من ملائمة المصفوفة للتحليل العاملي بحساب اختبار Bartlett's test حيث كان دالاً إحصائياً عند مستوى 0,01.

وبعد التأكد من ملائمة البيانات لأسلوب التحليل العاملي، تم إخضاع مصفوفة الارتباط لأسلوب تحليل المكونات الأساسية (PCA) Principal components analysis وتدوير المحاور تدويراً متعامداً باستخدام طريقة الفاريماكس وقد أسفر التحليل عن وجود أربعة عوامل تزيد قيم جذورها الكامنة عن الواحد الصحيح بحسب معيار كايزر وتفسر ما مجموعه 72.153% من التباين الكلي في أداء الأفراد على مقياس إدارة التغيير والجدول التالي رقم (3) يوضح تشبعات المكونات المستخرجة بعد التدوير المتعامد للمقياس.



جدول (3)

تشبهات العوامل المستخرجة بعد التدوير المتعامد الناتجة من التحليل العاملي ن=140

قيم الشبوع	العوامل المستخرجة				
	الرابع	الثالث	الثاني	الأول	
0.539				0.660	1
0.445				0.641	5
0.730				0.849	9
0.778				0.874	13
0.226				0.392	17
0.684				0.792	21
0.539				0.688	25
0.630				0.765	29
0.811				0.890	33
0.804			0.876		2
0.855			0.897		6
0.848			0.905		10
0.739			0.849		14
0.727			0.811		18
0.695			0.778		22
0.838			0.904		26
0.602			0.697		30
0.475			0.635		34
0.695		0.832			3
0.898		0.935			7
0.859		0.921			11
0.759		0.865			15
0.888		0.938			19
0.879		0.936			23
0.843		0.917			27
0.502		0.671			31

قيم الشبوع	العوامل المستخرجة				
	الرابع	الثالث	الثاني	الأول	
0.477		0.668			35
0.966	0.975				4
0.789	0.881				8
0.762	0.869				12
0.731	0.833				16
0.664	0.806				20
0.706	0.835				24
0.956	0.971				28
0.917	0.947				32
الاجمالي	5.392	6.519	6.551	6.792	الجذر الكامن
72.153	15.405	18.626	18.716	19.406	نسبة التباين

#### تفسير العوامل الناتجة من التحليل العاملي:

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- العامل الأول قد تشبعت به (9) عبارات تشبعاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (6.792) بنسبة تباين (19.406%). وجميع هذه العبارات تنتمي لبعده الاستعداد للتغيير.
  - العامل الثاني قد تشبعت به (9) عبارة تشبعاً دالاً إحصائياً، وقد كان الجذر الكامن لها (6.551) بنسبة تباين (18.716%) وجميع هذه العبارات تنتمي لبعده التخطيطي للتغيير.
  - العامل الثالث قد تشبعت به (9) عبارات تشبعاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (6.519) بنسبة تباين (18.626%). وجميعها تنتمي لبعده تنفيذ التغيير .
  - العامل الرابع قد تشبعت به (8) عبارات تشبعاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (5.392) بنسبة تباين (15.405%). وجميعها تنتمي لبعده تقييم التغيير .
  - وقد فسرت هذه العوامل الأربعة نسبة تباين 72.153 وهي نسبة تباين كبيرة تعكس أن هذه العوامل مجتمعة تفسر نسبة كبيرة من التباين في المقياس وتؤكد هذه النتيجة على الصديق العاملي للمقياس حيث تشبعت العبارات على العوامل التي تنتمي إليها وهو ما يعزز الثقة في المقياس.
- 1- الاتساق الداخلي : قامت الباحثتان بحساب معامل ارتباط درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للبعده الذي تنتمي إليه. ويبين الجدول رقم (4) معاملات الاتساق الداخلي لعبارات مقياس إدارة التغيير .



جدول (4)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي في مقياس إدارة التغيير  
(ن = 140)

تقييم التغيير		تنفيذ التغيير		التخطيط للتغيير		الاستعداد للتغيير	
رقم المفردة	قيمة ر	رقم المفردة	قيمة ر	رقم المفردة	قيمة ر	رقم المفردة	قيمة ر
4	**0.687	3	**0.447	2	**0.614	1	**0.721
8	**0.790	7	**0.588	6	**0.665	5	**0.783
12	**0.729	11	**0.753	10	**0.738	9	**0.807
16	**0.769	15	**0.776	14	**0.735	13	**0.815
20	**0.582	19	**0.753	18	**0.717	17	**0.867
24	**0.795	23	**0.711	22	**0.657	21	**0.817
28	**0.678	27	**0.777	26	**0.737	25	**0.777
32	**0.681	31	**0.676	30	**0.632	29	**0.801
		35	**0.734	34	**0.596	33	**0.750

مستوى الدلالة عند (0.01) = 0.256 ، (0.05) = 0.196

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01).

كما قامت الباحثتان بحساب الاتساق الداخلي لعبارات المقياس وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجات الأبعاد وبين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس كما يتضح في الجدول التالي:

جدول (5)

معاملات ارتباط أبعاد مقياس إدارة التغيير والدرجة الكلية للمقياس (ن = 140)

أبعاد إدارة التغيير	الاستعداد للتغيير	التخطيط للتغيير	تنفيذ التغيير	تقييم التغيير	الدرجة الكلية لإدارة التغيير
الاستعداد للتغيير	---	**0.777	**0.831	**0.828	**0.926
التخطيط للتغيير		---	**0.858	**0.884	**0.931
تنفيذ التغيير			---	**0.875	**0.948
تقييم التغيير				---	**0.949

مستوى الدلالة عند (0.01) = 0.256 ، (0.05) = 0.196

الوثبات: قامت الباحثتان بحساب ثبات مقياس ادارة التغيير باستخدام معادلة ألفا كرونباخ ،  
وطريقة التجزئة النصفية كما يوضحه الجدول التالي

#### جدول (6)

#### معامل ألفا والتجزئة النصفية لمجاور مقياس ادارة التغيير

المجاور	عدد العبارات	قيمة معامل ألفا كرونباخ	معامل ارتباط سييرمان - براون	معامل ارتباط جتمان
الاستعداد للتغيير	9	0.926	0.904	0.889
التخطيط للتغيير	9	0.852	0.758	0.731
تنفيذ التغيير	9	0.863	0.877	0.870
تقييم التغيير	8	0.863	0.858	0.855
الدرجة الكلية	35	0.965	0.947	0.944

يتضح من الجدول السابق أن معاملات ثبات أبعاد المقياس والدرجة الكلية جاءت مرتفعة وذلك باستخدام طريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية وهو ما يعزز الثقة في المقياس لاستخدامه في الدراسة الحالية.

#### الصورة النهائية للمقياس :

بعد حساب الخصائص السيكمومترية للمقياس ، أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (35) مفردة موزعة على محاوره الأربعة : الاستعداد للتغيير (9) مفردات ، التخطيط للتغيير (9) مفردات، تنفيذ التغيير (9) مفردات ، تقييم التغيير (8) مفردات . ولتصحيح المقياس تم استخدام تدرج ليكرت الخماسي (تنطبق تماما - تنطبق - تنطبق إلى حد ما - لا تنطبق - لا تنطبق تماما) وإعطاء الأوزان ( 1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5 ) للحكم على درجة استجابات المفحوصين على المقياس ، وبذلك تتراوح الدرجات على هذا المقياس من ( 35 - 175 ) .

#### 2- مقياس اضطراب المعرفة : إعداد الباحثتان

تم تصميم مقياس اضطراب المعرفة بهدف التعرف على الاضطرابات التي تصيب الطلاب وتؤثر على القدرات المعرفية بما فيها التعلم والادراك والوعي والمدرجات الحسية في ظل التحول الرقمي بالجامعات ، وقد مر بناء المقياس بعدة خطوات حتى وصل إلى صورته النهائية وهذه الخطوات هي:

2- الاطلاع على الدراسات والأبحاث والمقاييس التي تناولت اضطراب القلق المعرفي مثل مقياس رمضان والدرس (2021) ، ومقياس الزهراني (2019) ، ومقياس شراب (2018) ، ومقياس عبد الوهاب وأحمد (2017) ، والمقاييس التي تناولت التواصل الأكاديمي مثل مقياس محمد (2020) ، ومقياس فخروا (2013) ومقياس أبو درب (2014) ، والاستفادة من المقاييس والدراسات في تحديد المفهوم الاجرائي لاضطراب المعرفة وتحديد أبعاده لدى عينة الدراسة

الحالية من طلاب الجامعة وتم صياغة مجموعة من الفقرات والبنود تعبر عن الأبعاد الفرعية (القلق المعرفي - سوء التواصل الأكاديمي) المتضمنة في مقياس اضطراب المعرفة وتتفق مع التعريف الإجرائي الذي تتبعه.

- وقد تم عرض المقياس في صورته المبدئية على خمس من المحكمين في مجال علم النفس والصحة النفسية، وانتهت عملية التحكيم إلى حذف بعض العبارات وتعديل صياغة بعضها الآخر، وبناء على هذه الخطوة أصبح المقياس مكونا في صورته النهائية من (30) عبارة موزعة على بعدى المقياس، يتم الإجابة عليها وفق اختيار من خمس بدائل هي (تنطبق تماما - تنطبق - لا تنطبق - لا تنطبق تماما) وتعتبر الدرجة المرتفعة عن ارتفاع مستوى اضطراب المعرفة لدى طلاب الجامعة في ظل التحول الرقمي.
- قامت الباحثتان بتطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية وعددها (140) من طالبات الجامعة وذلك لحساب الخصائص السيكومترية للمقياس من صدق وثبات والتعرف على أهم الصعوبات والعوائق التي تواجه الباحثتان أثناء تطبيق المقياس ووضع بعض التعديلات لحلها أو تفاديها.

### الخصائص السيكومترية للمقياس:

#### 1. الصدق العاملي: Factorial Validity

قامت الباحثتان بحساب المصفوفة الارتباطية كمدخل لاستخدام أسلوب التحليل العاملي وقد أشارت قيم مصفوفة معاملات الارتباط المحسوبة إلى خلو المصفوفة من معاملات ارتباط تامة؛ مما يوفر أساسًا سليمًا؛ لإخضاع المصفوفة للتحليل العاملي. وقد تأكدت الباحثتان من صلاحية المصفوفة من خلال تفحص قيمة محدد المصفوفة والذي بلغ 0,026 وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول، ومن جانب آخر بلغت قيمة مؤشر Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) للكشف عن مدى كفاية حجم العينة 0,872 وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول لاستخدام أسلوب التحليل العاملي وهو 0,50 كما تم التأكد من ملائمة المصفوفة للتحليل العاملي بحساب اختبار Bartlett's test حيث كان دالاً إحصائياً عند مستوى 0,01.

وبعد التأكد من ملائمة البيانات لأسلوب التحليل العاملي، تم إخضاع مصفوفة الارتباط لأسلوب تحليل المكونات الأساسية (PCA) Principal components analysis وتدوير المحاور تدويرًا متعامدًا باستخدام طريقة الفاريماكس وقد أسفر التحليل عن وجود عاملين تزيد قيم جذورها الكامنة عن الواحد الصحيح بحسب معيار كايزر وتفسر ما مجموعه 71.32% من التباين الكلي في أداء الأفراد على مقياس اضطراب المعرفة والجدول التالي رقم (7) يوضح تشبعات المكونات المستخرجة بعد التدوير المتعامد للمقياس.

جدول (7)

تشبهات العوامل المستخرجة بعد التدوير المتعامد الناتجة من التحليل العاملي ن=140

قيم الشبوع	العوامل المستخرجة		
	الثاني	الأول	
0.922		0.958	1
0.776		0.879	3
0.755		0.863	5
0.692		0.832	7
0.667 .		0.806	9
0.679.		0.816	11
0.894		0.944	13
0.905		0.951	15
0.843		0.915	17
0.742		0.860	19
0.709		0.840	21
0.640		0.798	23
0.644		0.789	25
0.659		0.794	27
0.730		0.854	29
0.634	0.795		2
0.869	0.924		4
0.745	0.863		6
0.830	0.906		8
0.678	0.823		10
0.444	0.655		12
0.598	0.773		14
0.781	0.879		16
0.572	0.756		18
0.829	0.904		20



قيم الشبوع	العوامل المستخرجة		
	الثاني	الأول	
0.653	0.805		22
0.823	0.905		24
0.706	0.840		26
0.466	0.674		28
0.515	0.717		30
الإجمالي	10.169	11.229	الجذر الكامن
71.326	33.897	37.430	نسبة التباين

#### تفسير العوامل الناتجة من التحليل العاملي:

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- العامل الأول قد تشبعت به (15) عبارة تشبعتاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (11.229) بنسبة تباين (37.430%). وجميع هذه العبارات تنتهي لبعدهم القلق المعرفي.
  - العامل الثاني قد تشبعت به (15) عبارة تشبعتاً دالاً إحصائياً، وقد كان الجذر الكامن لها (10.169) بنسبة تباين (33.897%) وجميع هذه العبارات تنتهي لبعدهم سوء التواصل الأكاديمي.
- وقد فسر هذان العاملان نسبة تباين 71.326 وهي نسبة تباين كبيرة تعكس أن هذه العوامل مجتمعة تفسر نسبة كبيرة من التباين في المقياس وتؤكد هذه النتيجة على الصدق العاملي للمقياس حيث تشبعت العبارات على العوامل التي تنتهي إليها وهو ما يعزز الثقة في المقياس.
- 2- الاتساق الداخلي: قامت الباحثتان بحساب معامل ارتباط درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للبعدهم الذي تنتهي إليه. وبين الجدول رقم (8) معاملات الاتساق الداخلي لعبارات مقياس اضطراب المعرفة.

جدول (8)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي في مقياس اضطراب  
المعرفة (ن = 140)

سوء التواصل الأكاديمي				القلق المعرفي			
رقم المفردة	قيمة ر	رقم المفردة	قيمة ر	رقم المفردة	قيمة ر	رقم المفردة	قيمة ر
18	**0.730	2	**0.765	17	**0.843	1	**0.707
20	**0.853	4	**0.830	19	**0.475	3	**0.826
22	**0.864	6	**0.829	21	**0.847	5	**0.779
24	**0.797	8	**0.822	23	**0.722	7	**0.821
26	**0.760	10	**0.900	25	**0.749	9	**0.811
28	**0.777	12	**0.654	27	**0.563	11	**0.730
30	**0.555	14	**0.860	29	**0.605	13	**0.731
		16	**0.831			15	**0.830

مستوى الدلالة عند (0.01) = 0.256 ، (0.05) = 0.196

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01).

كما قامت الباحثتان بحساب الاتساق الداخلي لعبارات المقياس وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس كما يتضح في الجدول التالي :

جدول (9)

معاملات ارتباط أبعاد مقياس اضطراب المعرفة والدرجة الكلية للمقياس (ن = 140)

أبعاد اضطراب المعرفة	الدرجة الكلية لاضطراب المعرفة
القلق المعرفي	**0.987
سوء التواصل الأكاديمي	**0.989

مستوى الدلالة عند (0.01) = 0.256 ، (0.05) = 0.196

الاثبات: قامت الباحثتان بحساب ثبات مقياس اضطراب المعرفة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ ،  
وطريقة التجزئة النصفية كما يوضحه الجدول التالي :

## جدول (10)

### معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لمحاور مقياس اضطراب المعرفة

المحاور	عدد العبارات	قيمة معامل ألفا كرونباخ	معامل ارتباط سبيرمان - براون	معامل ارتباط جتمان
القلق المعرفي	15	0.940	0.892	0.875
سوء التواصل الأكاديمي	15	0.956	0.929	0.917
الدرجة الكلية	30	0.974	0.931	0.928

يتضح من الجدول السابق أن معاملات ثبات أبعاد المقياس والدرجة الكلية جاءت مرتفعة وذلك باستخدام طريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية وهو ما يعزز الثقة في المقياس لاستخدامه في الدراسة الحالية.

### الصورة النهائية للمقياس :

بعد حساب الخصائص السيكمترية للمقياس ، أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (30) مفردة موزعة على محاوره ، القلق المعرفي (15) مفردة ، سوء التواصل الأكاديمي (15) مفردة . ولتصحيح المقياس تم استخدام تدرج ليكرت الخماسي (تنطبق تماما - تنطبق - تنطبق إلى حد ما - لا تنطبق - لا تنطبق تماما) وإعطاء الأوزان ( 5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1 ) للحكم على درجة استجابات المفحوصين على المقياس ، وبذلك تتراوح الدرجات على هذا المقياس من ( 30 - 150 ) .

### 3- البرنامج العلاجي : برنامج قائم علي العلاج السلوكي الإيجابي

قامت الباحثتان بإعداد برنامج قائم علي العلاج السلوكي الايجابي ( الوقاية الإيجابية ) لتحسين إدارة التغيير وخفض اضطراب المعرفة المتمثل في القلق المعرفي وسوء التواصل الأكاديمي لدي عينة من طالبات الجامعة ( طالبات الفرقة الثانية قسم علم النفس بكلية الدراسات الانسانية بنات بالدقهلية للعام الجامعي 2021/2022 )

### أهداف البرنامج :

1. تعريف الطالبات بأهمية إدارة التغيير للتفاعل مع الرقمنة ( نظام الكتاب الالكتروني ).
2. تعزيز الجوانب الايجابية وتعظيم مكامن القوة والتميز الايجابي لدي طالبات الجامعة .
3. مساعدة الطالبات علي تحسين إدارة التغيير ومواجهة اضطراب المعرفة .
4. التدريب علي فنيات العلاج السلوكي الإيجابي في مواجهة المشكلات التي يعاني منها طالبات الجامعة في المستقبل وتحقيق الوقاية الإيجابية .

**محتوي البرنامج :** يتكون البرنامج من جلسات جماعية مع عينة من طالبات كلية الدراسات الانسانية بنات بالدقهلية - جامعة الأزهر ، بالإضافة إلي تدريبات يدرب عليها افراد العينة لتحسين إدارة التغيير للتعامل مع التحول الرقمي والرقمنة وخفض اضطراب المعرفة لديهن .

### مصادر البرنامج :

الإطلاع على العديد من الأطر النظرية والدراسات السابقة والبرامج التي تناولت العلاج السلوكي والنفسي الإيجابي وتطبيقات علم النفس الإيجابي .

1. مثل دراسة (Mead, 2020) ، (Rashid,2015) ( Hoppen& Morina,2021) ، (Khalili ,et al. , 2022) ، (فرج ، 2013) ، (حنورة 2019) ، (عبدالرحيم ، 2018) ، (سالمان ، 2020) .
2. عمل استبيان الكتروني يتضمن عدد من الاسئلة من خلال Forms لتحديد الفنيات المناسبة والتي تحقق الهدف من البرنامج .
3. قامت الباحثتان بعرض أنشطة البرنامج علي عدد من اساتذة علم النفس لتحديد مدي مناسبة الأنشطة والبرنامج لدي عينة من طالبات الجامعة ، وقد أشار المحكمون إلى صلاحية أنشطة البرنامج وملاءمتها للعينة.

### الإطار الزمني للبرنامج :

تكون البرنامج من (20) جلسة جماعية ، في مدة شهرين بواقع جلستين أسبوعياً ، ومدة الجلسة (50 - 60) دقيقة ، وكان توزيع جلسات البرنامج كالتالي: (1) جلسة للتعرف بين أفراد العينة ، (6) جلسات للتعرف علي متغيرات الدراسة ، (12) جلسة للتدريب ، (1) جلسات لمراجعة ما تم التدريب عليه . وتم تطبيق البرنامج والمتابعة علي طالبات الفرقة الثانية بكلية الدراسات الانسانية بالدقهلية.

### أهمية البرنامج :

- 1- يستخدم البرنامج أسلوب جديد من أساليب العلاج النفسي الإيجابي هو العلاج السلوكي الإيجابي **Positive behavioral therapy** لتحسين إدارة التغيير وخفض اضطراب المعرفة لدي طالبات الجامعة بهدف التحسين والتطوير للتعامل مع الرقمنة ( نظام الكتاب الالكتروني) .
  - 2- إظهار دور العلاج السلوكي الإيجابي لتحقيق الوقاية الإيجابية كما أنه يركز بشدة على مساعدة الفرد في فحص نقاط قوته ومهاراته وقدراته بطريقة إعادة صياغتها بشكل إيجابي ، كما أنه يزيد من إحساسه بالتمكين والتحكم في مجالات مختلفة من حياته ، فضلاً عن قدرته على التعامل مع التحديات والتجارب السلبية .
- الأنشطة المستخدمة في البرنامج : بطاقة من الورق المقوي لكل طالبة ، قلم لكل طالبة ، نوت لتدوين الملاحظات لكل طالبة ، جدول تحديد الوقت وإدارته .
- الفنيات التي اعتمدها البرنامج ( استخدام الصورة الايجابية ، تغيير الرؤية – غرس الامل – تعزيز الكفاءة الذاتية – أسلوب تطبيع المشكلات – الحوار السقراطي – تغيير الفعل- تغيير الشعور- التوقعات الايجابية – الحديث الخالي من المشكلات – الانفعالات الايجابية- السؤال المعجزة)

## تقييم برنامج العلاج السلوكي الايجابي

قامت الباحثتان بعد الانتهاء من البرنامج العلاجي بإعداد استمارة تقييم البرنامج لمعرفة مقدار التغيير لدى الطالبات ومعرفة آراء الطالبات حول البرنامج والفائدة التي ساعدتهم في التعامل مع الكتاب الإلكتروني والتحول الرقمي، وقامت الباحثتان بتحليل استجابات الطالبات وظهرت أهم مميزات البرنامج .

1. ترجمة المشاعر السلبية إلى أفكار إيجابية .
  2. تعلم مهارات إدارة التغيير
  3. التفاعل مع نظام الكتاب الإلكتروني والامتحان الإلكتروني .
  4. توظيف المهارات العقلية.
  5. تعلم مهارات إيجابية تساعدهم في مجالات الحياة المختلفة.
  6. التطبيق العملي والنماذج المساعدة علي التدريب الفعلي .
  7. الاستعداد الإيجابي ورسم صورة إيجابية .
  8. إدراك جوانب القوة والمزايا في المستحدثات والتطورات الحديثة .
- والجدول التالي يوضح محتوى جلسات البرنامج وعدد كل جلسة

جدول (11)

محتوى الجلسات وعددها وزمن كل جلسة

مراحل التدريب	عنوان الجلسة	عدد الجلسات	زمن الجلسة	الأهداف الخاصة	العمليات المستخدمة
مرحلة التمهيدية	جلسة تعارف	1	60	تعارف وتمهيد للبرنامج (مرحلة التهيئة)	المحاضرة – المناقشة والحوار.
التعرف علي متغيرات البرنامج	التعرف علي متغيرات البرنامج	2,3,4, 5,6	50	التعرف علي متغيرات البرنامج (العلاج السلوكي الايجابي – المناقشة – طرح الاسئلة التحول الرقمي - إدارة التغيير – العصف الذهني ، – اضطراب المعرفة)	الحوار – المناقشة – الحوار
توظيف المهارات العقلية في التعامل مع الرقمنة	توظيف المهارات العقلية في التعامل مع الرقمنة	8	60	مساعدة الطالبات علي استخدام المهارات العقلية في كفاءة الذاتية الايجابية التعامل مع الرقمنة والتحول الرقمي	الحوار والمناقشة – تعزيز أسلوب تطبيع المشكلات

أهمية الاستعداد للتغيير، التعرف علي الصعوبات والمشاكل الناتجة عن عدم قدرة الفرد على تقبل فكرة التغيير.	50	10.9	الاستعداد للتغيير
أهمية الاستعداد للتغيير، التعرف علي الصعوبات والمشاكل الناتجة عن عدم قدرة الفرد على تقبل فكرة التغيير.	50	11، 12	التخطيط للتغيير
تعريف الطالبات أهمية تنفيذ التغيير	50	13، 14	تنفيذ التغيير
تعريف الطالبات أهمية التعرف علي التقنيات الحديثة	50	15، 16	تقييم التغيير
استخدام المشاعر الإيجابية للتعامل مع القلق المعرفي	60	17	المشاعر الإيجابية والقلق المعرفي
أسباب اضطراب التواصل الأكاديمي	50	18	كيفية التعامل مع اضطراب التواصل الأكاديمي
التعرف علي طرق التعامل مع الرقمنة وخفض اضطراب المعرفة	60	19	التعامل مع الرقمنة والتحول الرقمي



المعرفة	
الجلسة الختامية	20
وتقييم البرنامج	
-التواصل مع الطالبات وتطبيق المقاييس وتقييم البرنامج	
المحاضرة، المناقشة، التعزيز	
-تحديد مدى استفادة الطالبات من البرنامج	

### تقييم البرنامج :

1. التقييم البنائي : وذلك بعد الإنتهاء من كل جلسة ، حيث تقوم الباحثتان بإجراء تقييم في نهاية كل جلسة للتأكد من مدى اكتساب العينة مهارة إدارة التغيير ومدى خفض اضطراب المعرفة لديهن .
2. التقييم البعدي: يتم تقييم البرنامج من خلال الاطلاع علي نتائج تطبيق مقاييس الدراسة والمتمثلة في ( إدارة التغيير – اضطراب المعرفة )، ومقارنتها بنتائج القياس القبلي .
3. التقييم التتبعي : يتم التقييم التتبعي للبرنامج بعد مرور شهر ونصف من التقييم البعدي للوقوف علي مدى استمرارية فعالية البرنامج ، ومعرفة ما طرأ علي الطالبات من تغيرات ومقارنة نتائج المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي .

### الأساليب الإحصائية المستخدمة:

استخدمت الباحثتان الأساليب الإحصائية المناسبة التي تحقق صحة فروض الدراسة الجائية وتتمثل في التالي:

- اختبار ويلكوكسون لدلالة الفروق بين المجموعات المرتبطة لاختبار صحة فروض الدراسة.
- اختبار مان – ويتني لدلالة الفروق بين المجموعتين المستقلتين Man-Whitney .
- المتوسطات والانحرافات المعيارية.
- حجم الأثر لاختبار ويلكوكسون لدلالة الفروق بين المجموعات المرتبطة ، حجم الأثر لاختبار مان – ويتني للمجموعتين المستقلتين ، باستخدام المعادلة التي أوردها (Field,2018,520) والذي يتم حساب حجم الأثر من المعادلة التالية:

$$r = \frac{Z}{\sqrt{N}}$$

- حيث (Z) قيمة (Z) المحسوبة و(N) تعني حجم العينة ويفسر حجم الأثر وفقا للمحكات التالية:

- اذا كان حجم الأثر أقل من (0.4) يكون حجم الأثر ضعيف

- إذا كان حجم الأثر أقل من (0.7) يكون حجم الأثر متوسط
- إذا كان حجم الأثر أقل من (0.9) يكون حجم الأثر كبير
- إذا كان حجم الأثر أكبر من (0.9) يكون حجم الأثر كبير جداً

#### نتائج الدراسة ومناقشتها :

#### نتائج الفرض الأول ومناقشتها :

ينص الفرض الأول على أنه " توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطى رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في أبعاد مقياس إدارة التغيير والدرجة الكلية قبل وبعد تطبيق البرنامج القائم على العلاج السلوكي الإيجابي لصالح القياس البعدي ".  
 وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدمت الباحثتان اختبار ويلكوكسون Wilcoxon - test اللابارامترى لحساب دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على كل بعد من أبعاد مقياس إدارة التغيير والدرجة الكلية قبل وبعد تطبيق البرنامج المستخدم في الدراسة ، والجدول التالى (12) يوضح ذلك

جدول رقم (12)

قيمة (Z) لمعرفة الفروق بين القياسين القبلي والبعدي لأبعاد مقياس إدارة التغيير والدرجة الكلية باستخدام معادلة ويلكوكسون

الأبعاد	الرتب	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	الدلالة	حجم الأثر
الاستعداد للتغيير	الرتب السالبة	0	0.00	0.00	-3.925	0.01	0.87 كبير
	الرتب الموجبة	20	10.50	210.00			
	التساوي	0					
	المجموع	20					
التخطيط للتغيير	الرتب السالبة	0	0.00	0.00	-3.922	0.01	0.87 كبير
	الرتب الموجبة	20	10.50	210.00			
	التساوي	0					
	المجموع	20					
تنفيذ التغيير	الرتب السالبة	0	0.00	0.00	-3.923	0.01	0.87 كبير
	الرتب الموجبة	20	10.50	210.00			
	التساوي	0					
	المجموع	20					



		0.00	0.00	0	الرتب السالبة		
0.87	في اتجاه البعدي كبير	3.925-	210.00	10.50	20	الرتب الموجبة	تقييم التغيير
					0	التساوي	
					20	المجموع	
		0.00	0.00	0	الرتب السالبة		
0.87	في اتجاه البعدي كبير	3.921-	210.00	10.50	20	الرتب الموجبة	الدرجة الكلية
					0	التساوي	
					20	المجموع	

يتضح من الجدول السابق أن قيم ( Z ) لمعرفة الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للأبعاد والدرجة الكلية قيم دالة عند مستوى (0.01)، حيث بلغت قيمة ( Z ) للدرجة الكلية (3.921) وتراوحت قيمة ( Z ) للأبعاد الفرعية بين (3.922 ، 3.925)، مما يشير إلى وجود فروق بين القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي، حيث كان متوسط الرتب الموجبة أكبر من متوسط الرتب السالبة، وهذا يعد مؤشراً على فاعلية البرنامج المستخدم في تنمية إدارة التغيير لدى أفراد المجموعة التجريبية، كما يتضح من الجدول إن حجم الأثر لفاعلية البرنامج المستخدم في الدراسة الحالية يعتبر كبيراً حيث بلغ (0.87)، وهذه القيم تدل على أن نسبة كبيرة من الفروق تعزى إلى التدريب على البرنامج المقترح في تحسين إدارة التغيير وهو ما يزيد الثقة في فاعلية البرنامج المستخدم في الدراسة الحالية.

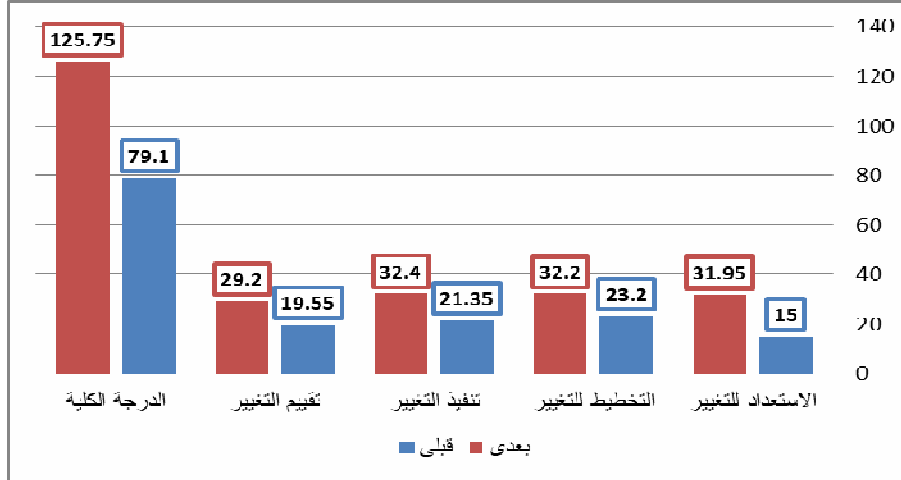
ولمعرفة مقدار التحسن في أبعاد إدارة التغيير، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، للقياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية، والجدول التالي يوضح ذلك.

#### جدول (13)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري في القياسين القبلي والبعدي لأبعاد مقياس إدارة التغيير والدرجة الكلية للمجموعة التجريبية

الانحراف المعياري	القبلي		البعدي		
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	
4.90	31.95	4.75	15.00	4.90	الاستعداد للتغيير
4.65	32.20	5.69	23.20	4.65	التخطيط للتغيير
5.35	32.40	4.40	21.35	5.35	تنفيذ التغيير
3.99	29.20	4.37	19.55	3.99	تقييم التغيير
16.93	125.75	14.78	79.10	16.93	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق ( 13 ) أن المتوسط الحسابي للقياس البعدي أكبر من المتوسط الحسابي للقياس القبلي في الأبعاد والدرجة الكلية مما يشير إلي تحسن إدارة التغيير لدى أفراد المجموعة التجريبية.



شكل ( 1 ) يوضح الفروق في أبعاد مقياس إدارة التغيير والدرجة الكلية للمجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي

**مناقشة نتائج الفرض الأول:** تشير نتائج اختبار ويلكوكسون إلى وجود فروق في إدارة التغيير لدى أفراد المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج مقارنة بمستواها لديهم قبل تطبيق البرنامج ، مما يدل على تحسن ورفع مستوى إدارة التغيير لدى الطالبات .

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة عبدالعاطى ومبروك (2020) والتي أوضحت فعالية البرنامج التدريبي في تحسين مستوى إدارة التغيير ومستوى الوعي بمتطلبات عصر الذكاء لدي الشباب الجامعي ، ودراسة رصاص و مشعل (2018) والتي كشفت عن وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات التطبيق القبلي والبعدي لدى أفراد العينة من الشباب الجامعي في إدارة التغيير بمراحلها ( تحديد الهدف - التخطيط - التنفيذ - التقييم والتقويم ) بعد تطبيق البرنامج التدريبي لتحسين مستوى إدارة التغيير وكان اتجاه الفروق لصالح التطبيق البعدي . ودراسة رمضان (2018) والتي بينت أن مراحل عملية إدارة التغيير أسهمت في تقبل الطلاب للتغيير، وتمكين الطلاب، والتخلص من العقبات، وتحقيق نجاحات قصيرة الأجل، وتعزيز النجاح كما بينت أن نجاح عملية التغيير يتوقف على تثبيت التغيرات، وجعلها جزءاً من ثقافة العمل الجديد، وجزء في العمل المؤسسي، وإلا لن تحقق عملية التغير أهدافها بالانتقال إلى الوضع الجديد.

وتتفق أيضاً مع نتائج دراسة (Salois, 2021) والتي توضح أن العلاج النفسي الإيجابي يساعد علي تعزيز الصحة النفسية الإيجابية بين طلاب الجامعة وأن الطلاب الذين تدربوا علي فنيات علم النفس الإيجابي لديهم مستويات أعلى من التأثير الإيجابي والأمل والدعم الاجتماعي والصحة الجسدية والنفسية عن المجموعات الأخرى التي لم تدرب علي كيفية استخدام فنياته .

وترجع الباحثان التحسن في إدارة التغيير إلى فعالية العلاج السلوكي الإيجابي في تحسن مستواه لدي الطالبات وإلى الفنيات المستخدمة في البرنامج حيث استخدمت الباحثان في البرنامج مجموعة من الفنيات والتطبيقات التي تعتمد علي الاستفادة من فنيات العلاج السلوكي وتطبيقات علم النفس الإيجابي والتي كان لها تأثير فعال في تعديل أفكار وسلوك الطالبات بالمواقف الدراسية.

ومن خلال التدريب علي فنية تغيير الرؤية وتغيير الشعور وتغيير الفعل وتعزيز الكفاءة الذاتية والانفعالات الإيجابية ساعدت الطالبات في زيادة الخبرة الذاتية الإيجابية والسمات الشخصية الإيجابية وبناء ثقافة القوة الإيجابية لتحريك جانب التغيير لديهم والنظرة من زاوية أخرى حيث كان لها أثر فعال في تغيير اتجاه الطالبات من التمسك بنظام تم الاعتماد عليها لفترات طويلة في الحصول علي المعرفة إلي نظام يعتمد علي الرقمنة .

وكذلك التدريب علي فنية غرس الأمل حيث تعمل علي تدعيم القوة النفسية لدي الطالبات وتعمل كعامل وقائي أثناء التحدي كما تؤثر على حياة الطالبات بطرق إيجابية وتوفر الدافع لهن لمواجهة التغيير المهم الذي سيحدث في حياتهم الأكاديمية مثل " التطوير الأكاديمي واحتياجات الطلاب في التعامل مع المحتوى الإلكتروني ومسيرة التطور والرقمنة

ومن هنا فان فنيات العلاج السلوكي الايجابي (PBT) كانت تدور حول تخلص الطالبات من الافكار السلبية التي تركز علي الشعور بالنقص والعجز والتي تعرقل عملية التغيير في ظل التطورات السريعة والمتلاحقة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وما يشهده العالم من تطور مستمر في استخدام المعرفة والثقافة والتكنولوجيا إلي أفكار إيجابية وتوقعات أفضل والتركيز علي نقاط القوة والجوانب الإيجابية التي تمتلكها الطالبات ، والتركيز علي الحلول والمستقبل الأفضل .

#### نتائج الفرض الثاني ومناقشتها:

ينص الفرض الثاني على أنه " توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطى رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في أبعاد مقياس اضطراب المعرفة والدرجة الكلية قبل وبعد تطبيق البرنامج القائم على العلاج السلوكي الإيجابي لصالح القياس البعدى " .

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدمت الباحثان اختبار ويلكوكسون Wilcoxon - test اللابارامترى لحساب دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على أبعاد مقياس اضطراب المعرفة والدرجة الكلية قبل وبعد تطبيق البرنامج المستخدم في الدراسة ، والجدول التالي (14) يوضح ذلك .

جدول رقم (14)

قيمة (Z) لمعرفة الفروق بين القياسين القبلي والبعدي لمقياس اضطراب المعرفة باستخدام معادلة ويلكوكسون

الأبعاد	الرتب	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	الدلالة	حجم الأثر
	الرتب السالبة	20	10.50	210.00		0.01	
القلق المعرفي	الرتب الموجبة	0	0.00	0.00	-3.923	في اتجاه البعدي	0.87 كبير
	التساوي	0					
	المجموع	20					
	الرتب السالبة	20	10.50	210.00		0.01	
سوء التواصل الأكاديمي	الرتب الموجبة	0	0.00	0.00	-3.922	في اتجاه البعدي	0.87 كبير
	التساوي	0					
	المجموع	20					
	الرتب السالبة	20	10.50	210.00		0.01	
الدرجة الكلية	الرتب الموجبة	0	0.00	0.00	-3.921	في اتجاه البعدي	0.87 كبير
	التساوي	0					
	المجموع	20					

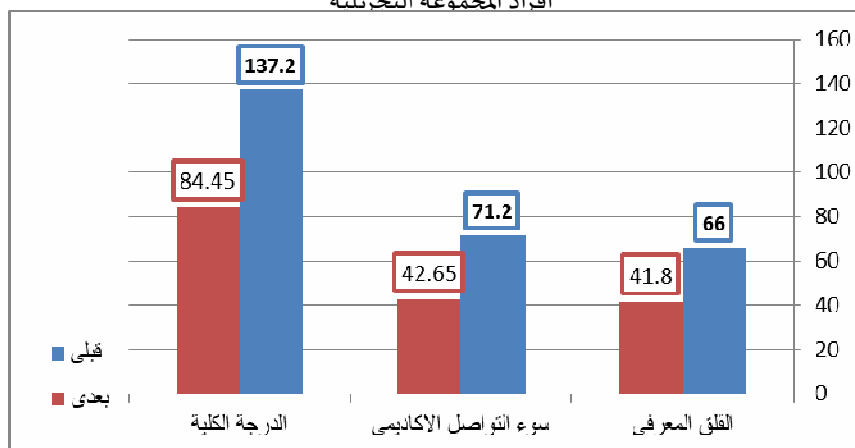
يتضح من الجدول السابق أن قيم (Z) لمعرفة الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للأبعاد قيم دالة عند مستوي (0.01)، حيث بلغت قيمة (Z) للدرجة الكلية (3.921) وتراوحت قيمة (Z) للأبعاد الفرعية بين (3.922 ، 3.923) ، مما يشير إلى وجود فروق بين القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي، حيث كان متوسط الرتب الموجبة أقل من متوسط الرتب السالبة، وهذا يعد مؤشراً على فاعلية البرنامج المستخدم في خفض اضطراب المعرفة لدى أفراد المجموعة التجريبية ، كما يتضح من الجدول إن حجم الأثر لفاعلية البرنامج المستخدم في الدراسة الحالية يعتبر كبيراً حيث بلغ (0.87) وهذه القيم تدل على أن نسبة كبيرة من الفروق تعزى إلى التدريب على البرنامج المقترح في خفض اضطراب المعرفة .

جدول (15)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري في القياسين القبلي والبعدى لأبعاد مقياس اضطراب المعرفة والدرجة الكلية للمجموعة التجريبية

البعد	قبلي		بعدي	
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري
القلق المعرفي	66.00	6.31	41.80	5.80
سوء التواصل الأكاديمي	71.20	3.66	42.65	10.76
الدرجة الكلية	137.20	9.48	84.45	15.96

يتضح من الجدول السابق (15) أن المتوسط الحسابي للقياس البعدي أقل من المتوسط الحسابي للقياس القبلي في الأبعاد والدرجة الكلية مما يشير إلى خفض اضطراب المعرفة لدى أفراد المجموعة التحريسية



شكل (2) يوضح الفروق في أبعاد مقياس اضطراب المعرفة

والدرجة الكلية للمجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدى

مناقشة نتائج الفرض الثاني: تشير نتائج اختبار ويلكوكسون إلى وجود فروق في اضطراب المعرفة لدى أفراد المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج مقارنة بمستواه لديهم قبل تطبيق البرنامج، مما يدل على خفض مستوى اضطراب المعرفة لديهم.

حيث أشارت دراسة تعلق وزكي (2015) إلى أن التغييرات المستمرة التي تواجه الأفراد تحتاج قدراً من التكيف، لأنها ينتج عنها في كثير من الأحيان عدم الرضا والتعثر لدى البعض وارتفاع نسبة القلق وانخفاض الأداء ومن هنا تظهر المقاومة للتغيير المطلوب بشكل مفرط وفوري، فيكون تنمية الاستعداد للتغيير وإدارته أسهل وأقل جهداً وتكلفة.

يمكن تفسير هذا التحسن الذي طرأ على الطلاب في التطبيق البعدي إلى تنوع أساليب التدريب والفنيات التي تم استخدامها داخل الجلسات ، كما وجدت الباحثان أن الطالبات أثناء الجلسات بدأوا التفاعل مع البرنامج وفنياته المختلفة التي تحفز الجوانب الايجابية وتساعدهم علي التخلص من القلق المعرفي المرتبط بالتعامل مع الرقمنة ونظام التعليم المعتمد علي المحتوى الالكتروني كما انهم بدأوا التعامل مع نظام الرقمنة من خلال التدريب وامتلاكهم المهارات اللازمة لذلك ( الكتاب الالكتروني ) وقاموا بتسجيل بعض المواقف التي يشعرون فيها بالقلق والتوتر والتي تؤثر علي التواصل الاكاديمي لديهم لتحويلها إلى مواقف جيدة يشعرون فيها بالإيجابية والسعادة والتفاؤل والأمل مما أدى إلى تحسين تفكيرهم من خلال الجلسات المتنوعة ، كما كان التدريب علي فنية الحديث الخالي من المشكلات والتوقعات الايجابية والشعور بالانفعالات الإيجابية دور فعال في التخفيف من اضطراب المعرفة وهذا يعني انه قد حدث تحسن لدي افراد العينة التجريبية باستخدام برنامج العلاج السلوكي الإيجابي ، ويرجع ذلك ايضا الي انتظام افراد العينة في جلسات البرنامج القائم علي فنيات العلاج السلوكي وعلم النفس الايجابي في خفض اضطراب المعرفة

فاضطراب المعرفة الناتج من نظام الرقمنة والتعامل مع المحتوى الالكتروني هي السبب وراء المعاناة لدي الطالبات وهذا ما أظهرته العديد من الدراسات مثل دراسة كل من (Chang, 2021) ودراسة (Verissimo, et al., 2022) ودراسة (Touri, et al., 2014) وبينت دراسة (Luo, et al., 2021) أن التدريب علي استخدام الكتب الالكترونية تؤدي إل الاعتياد على قراءتها وبالتالي تحسن جودة قراءتهم الرقمية تدريجيا ، كما يجب على الطلاب إكمال دورات استخدام الكتب الإلكترونية التي تقدمها المكتبات والجامعات لتعزيز إلمامهم بالكتب الإلكترونية واستخدامهم لبرامج الكتب الإلكترونية ، وبالتالي تعزيز المعرفة والتحصيل ، وذكرت دراسة (Chang, 2021) ان زيادة المشاركة التحفيزية التكيفية لدي الطلاب يخفض القلق المعرفي ، كما أن تقليل المشاركة التحفيزية تجعل الطلاب غير قادرين على التكيف مع المحتوى التعليمي والتواصل الأكاديمي .

#### نتائج الفرض الثالث ومناقشتها :

ينص الفرض الثالث على أنه " توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسطات رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة بعد تطبيق البرنامج القائم على العلاج السلوكي الإيجابي في أبعاد مقياس إدارة التغيير والدرجة الكلية لصالح المجموعة التجريبية "

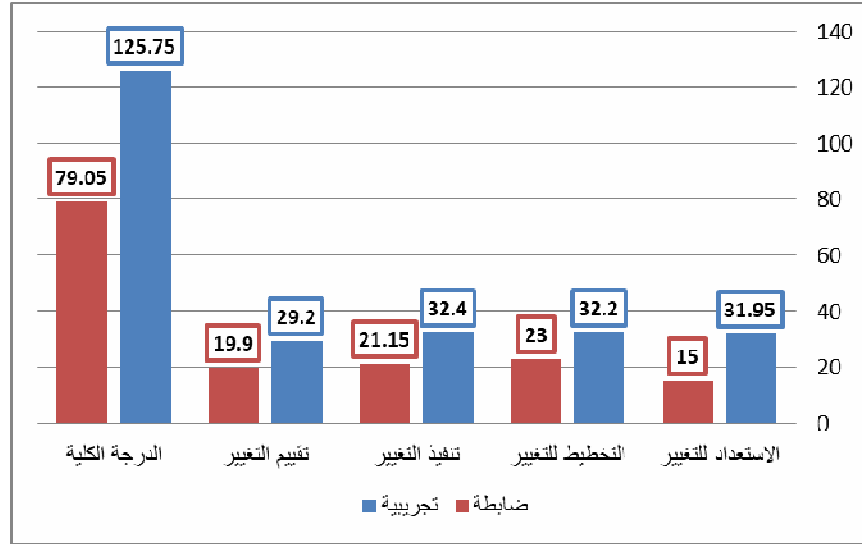
وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثتان باستخدام اختبار مان ويتني Mann whiteneity اللابارامترى للتحقق من دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية وأفراد المجموعة الضابطة على مقياس إدارة التغيير بعد تطبيق البرنامج المستخدم في الدراسة الحالية . والجدول التالي يوضح ذلك

جدول (16)

قيمة (Z) لدلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعتين التجريبية ومتوسطات رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة في القياس البعدي للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس إدارة التغيير

الأبعاد	المجموعات	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان ويتني	قيمة Z	مستوي الدلالة	حجم الأثر
الاستعداد للتغيير	تجريبية	31.95	4.90	30.50	610.00	0.000	5.416	0.01	1.2
	ضابطة	15.00	4.23	10.50	210.00				
التخطيط للتغيير	تجريبية	32.20	4.65	28.88	577.50	32.50	4.548	0.01	1.01
	ضابطة	23.00	5.33	12.13	242.50				
تنفيذ التغيير	تجريبية	32.40	5.35	29.53	590.50	19.50	4.889	0.01	1.09
	ضابطة	21.15	4.43	11.48	229.50				
تقييم التغيير	تجريبية	29.20	3.99	29.78	595.50	14.50	5.031	0.01	1.1
	ضابطة	19.90	4.49	11.23	224.50				
الدرجة الكلية	تجريبية	125.75	16.93	30.50	610.00	0.000	5.411	0.01	1.2
	ضابطة	79.05	15.20	10.50	210.00				

يتضح من الجدول السابق (16) أن قيمة (Z) لمعرفة الفروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) مما يشير إلى وجود فروق بين المجموعتين في مستوى إدارة التغيير، وتوجه هذه الفروق لصالح المجموعة الأعلى في متوسط الرتب، وهي المجموعة التجريبية. كما يتضح من الجدول أن المتوسط الحسابي للمجموعة التجريبية أعلى من المتوسط الحسابي للمجموعة الضابطة مما يشير إلى ارتفاع مستوى إدارة التغيير لدى المجموعة التجريبية علي المجموعة الضابطة. ويتضح أيضاً من الجدول السابق إن حجم الأثر لفاعلية البرنامج المستخدم في الدراسة الحالية يعتبر كبيراً جداً حيث تراوح بين (1.01، 1.2) في الأبعاد الفرعية لإدارة التغيير والدرجة الكلية، وتعكس هذه النتائج فعالية البرنامج في تحقيق أهدافه وتحسين درجة إدارة التغيير لدى أفراد المجموعة التجريبية.



شكل (3) يوضح الفروق في أبعاد مقياس إدارة التغيير

والدرجة الكلية للمجموعة التجريبية والضابطة في القياس البعدي

**مناقشة نتائج الفرض الثالث:** تشير نتائج اختبار مان-ويتني إلى وجود فروق دالة في مستوى إدارة التغيير بين أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة بعد تطبيق البرنامج لصالح أفراد المجموعة التجريبية ، حيث ارتفع مستوى إدارة التغيير لديهم مقارنة بمستواها لدى أفراد المجموعة الضابطة ، وهذا يؤكد على فاعلية البرنامج الحالي وكفاءته في تحسين مستوى إدارة التغيير.

وترجع الباحثان الفروق بين المجموعة التجريبية والضابطة لصالح المجموعة التجريبية إلى توظيف فنيات العلاج السلوكي الإيجابي كأحد المداخل العلاجية الحديثة التي أثبتت فعاليتها مع أفراد المجموعة التجريبية في حين أن المجموعة الضابطة لم تتلق أي معالجة تجريبية ، حيث أوضحت دراسة (Platt,et al.,2020) أن التدخلات الإيجابية في علم النفس تعمل على تحسين نتائج الصحة العقلية للطلاب وتحسن أيضاً رفاهية الطلاب ، وفقاً لمؤشر الرفاهية لمنظمة الصحة العالمية (WHO) كما أدى التدخل أيضاً إلى تحسن مرونة الطلاب في التعامل مع المواقف المختلفة. كما يشير (Hoppen & Morina, 2021:6) إلى أن الهدف من العلاج السلوكي الإيجابي (PBT) زيادة التأثير الإيجابي والمعنى والمشاركة لدى الأفراد والتعامل بإيجابية في المواقف المختلفة ، كما أوضحت دراسة (Bohlmeijer & Westerhof, et 2021:1) أن الهدف من العلاج السلوكي الإيجابي تعزيز الموارد التي تمكن الناس من الصمود والازدهار، حيث يوجد بعض الفنيات التي تساعد الفرد علي الشعور بالسعادة والرضا وهي: الامتنان ، واللطف ، والتفاؤل ، وتعزيز العلاقات الإيجابية ، والسعي وراء المعنى .

وتدريب الطالبات علي فنية استخدام الصورة الايجابية ساعدت الطالبات بالتركز علي الحلول والمستقبل ونقاط القوة والتفاعل الفعلي والمرونة في التعامل مع مشكلات الحياة الأكاديمية. بدلا من التركيز علي الصورة الذهنية السلبية التي تركز علي المشكلة الماضي ونقاط الضعف وجوانب





القصور وتقف حاجز بين الطالبات فيما تم التعلق به والتعود عليه لفترات طويلة وصعوبة التكيف إلى تنمية مهارات التعلم الذاتي واكتساب المعرفة وتوظيفها وانتاجها ، وجعل التعلم أكثر إثارة وجاذبية .

وكذلك التدريب ايضا علي فنية التوقعات الايجابية ساعدت الطالبات علي الشعور بالقوة والتفاؤل لكي تتكيف مع المواقف وتؤدي التوقعات الإيجابية نتائج ايجابية لدي الطالبات ، مثل اعتقاد الطالبات بعدم القدرة على أداء مهمة ما بشكل جيد ، مما أدى الي تقليل القلق والاكتئاب وبث المشاعر الإيجابية. ، حيث تؤثر التوقعات على كيفية تصرف الأشخاص في العديد من المجالات ، مثل اختيار المهام ومقدار الجهد المبذول.

#### نتائج الفرض الرابع ومناقشتها :

ينص الفرض الرابع على أنه " توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسطات رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة بعد تطبيق البرنامج القائم على العلاج السلوكي الإيجابي في أبعاد مقياس اضطراب المعرفة والدرجة الكلية لصالح المجموعة التجريبية " .

وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثتان باستخدام اختبار مان ويتنى Mann whitney اللابارامترى للتحقق من دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية وأفراد المجموعة الضابطة على مقياس اضطراب المعرفة بعد تطبيق البرنامج المستخدم في الدراسة الحالية . والجدول التالي يوضح ذلك .

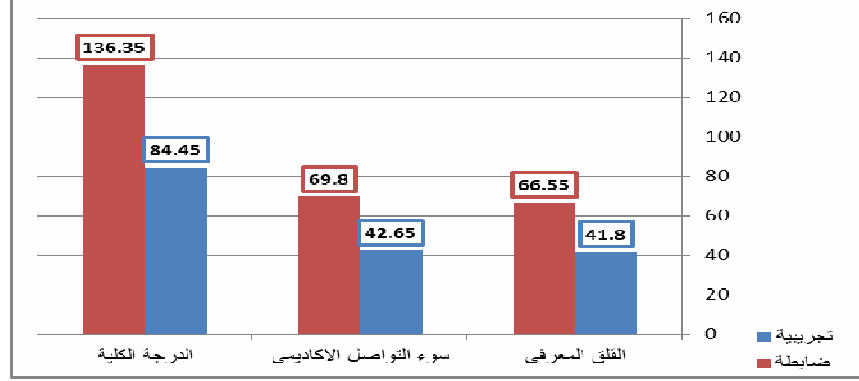
#### جدول (17)

قيمة ( Z ) لدلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعتين التجريبية ومتوسطات رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة في القياس البعدي للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس اضطراب المعرفة

الأبعاد	المجموعات	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان ويتني	قيمة Z	مستوي الدلالة	حجم الأثر
القلق المعرفي	تجريبية	41.80	5.80	10.50	210.00	0.000	5.416	0.01	1.2
	ضابطة	66.55	4.32	30.50	610.00				
سوء التواصل الاكاديمي	تجريبية	42.65	10.76	10.50	210.00	0.000	5.419	0.01	1.2
	ضابطة	69.8	4.32	30.50	610.00				
الدرجة الكلية	تجريبية	84.45	15.96	10.50	210.00	0.000	5.413	0.01	1.2
	ضابطة	136.35	8.06	30.50	610.00				

يتضح من الجدول السابق ( 17 ) أن قيمة ( Z ) لمعرفة الفروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي قيم دالة إحصائياً عند مستوي (0.01) مما يشير إلي وجود فروق

بين المجموعتين في مستوى اضطراب المعرفة ، وتوجه هذه الفروق لصالح المجموعة الأقل في متوسط الرتب، وهي المجموعة التجريبية . كما يتضح من الجدول أن المتوسط الحسابي للمجموعة التجريبية أقل من المتوسط الحسابي للمجموعة الضابطة مما يشير إلى خفض مستوى اضطراب المعرفة لدى المجموعة التجريبية عن المجموعة الضابطة. ويتضح أيضاً من الجدول السابق إن حجم الأثر لفاعلية البرنامج المستخدم في الدراسة الحالية يعتبر كبيراً جداً حيث بلغ (1.2) في الأبعاد الفرعية لاضطراب المعرفة والدرجة الكلية . وتعكس هذه النتائج فعالية البرنامج في تحقيق أهدافه وخفض اضطراب المعرفة لدى أفراد المجموعة التجريبية .



شكل (4) يوضح الفروق في أبعاد مقياس اضطراب المعرفة

#### والدرجة الكلية للمجموعة التجريبية والضابطة في القياس البعدي

**مناقشة نتائج الفرض الرابع :** تشير نتائج اختبار مان-ويتني إلى وجود فروق دالة في مستوى اضطراب المعرفة بين أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة بعد تطبيق البرنامج لصالح أفراد المجموعة التجريبية ، حيث انخفض اضطراب المعرفة لديهم مقارنة بمستواه لدى أفراد المجموعة الضابطة ، وهذا يؤكد على فاعلية البرنامج الحالي وكفاءته في خفض اضطراب المعرفة لدى الطالبات .

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Ebied& Abdul Rahman, 2015) والتي كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعات الدراسة لصالح طلاب المجموعة التجريبية الذين يدرسون بالكتاب الإلكتروني من خلال التدريب علي كيفية استخدامه كما أوضحت دراسة (Veríssimo, et al., 2022) أهمية التدخل النفسي المبكر مع الطلاب ذوي التحصيل الدراسي المنخفض ، وأهمية تعزيز تنمية المهارات التي تمكن الطلاب من إدارة قلقهم. وتبين هذه النتيجة مدي فاعلية العلاج السلوكي الإيجابي في خفض اضطراب المعرفة لدى المجموعة التجريبية وترجع الباحثان ذلك إلى تدريب الطالبات على فنية الحديث الخالي من المشكلات والتي تتضمن قضاء الطالبات بعض الوقت في التحدث عن الجوانب الأكاديمية والاجتماعية التي لا تمثل إشكالية أو أي مشاكل لكن تمدهم بالقوة والسعادة والتفاؤل وتساعدهم علي تخطي الأزمات وهذا يخلق فرصة للتواصل مع الفرد كشخص ، وملاحظة الجوانب الإيجابية التي قد تساعدنا من خلال التركيز فقط على المشكلة ووضع الحلول المناسبة .

وكذلك التدريب علي فنية أسلوب تطبيع المشكلات وهو شكل من أشكال العلاج الذي يوفر للطالبات أدوات لتحديد وحل المشكلات التي تنشأ عن ضغوط الحياة وضغوط الحياة

الأكاديمية ، الكبيرة والصغيرة على حد سواء، هدفها هو تحسين نوعية حياتك بشكل عام وتقليل التأثير السلبي للأمراض النفسية والجسدية في المواقف المختلفة .

حيث بينت دراسة ( Mahdavi, et al., 2021 ) تأثير الاضطرابات ، مثل القلق والاكتئاب علي مستوي الطلاب ، وعلى أدايمهم في جوانب مختلفة من الحياة بما في ذلك دراستهم ، وأن الطلاب الذين يتمتعون بحالة صحية عقلية مناسبة لديهم حافز تعليمي أكبر ، كما أظهرت نتائج دراسة (Touri, et al., 2014) اختلافات في الحالة النفسية لدى الطلاب الذين يعانون من اضطرابات التواصل و تأثير العوامل النفسية على الكفاءة التعليمية للطلاب .

وايضا ساهم التدريب علي فنية السؤال المعجزة مع الطالبات علي تخيل الحياة الأكاديمية وأن مشكلتك قد تم حلها، ومناقشة عالم الحياة الأكاديمية والأداء الأكاديمي حيث تتم إزالة ومعالجة المشكلات ويفتح السؤال المعجزة الباب أمام إمكانيات الفرد للعلاج. ويقوم بذلك ببساطة عن طريق مطالبتهم بالتفكير في الشكل الذي قد تبدو عليه حقيقة بديلة - حقيقة تكون فيها الأشياء مختلفة ، وأفضل ، ويتم حل المشكلات بطريقة أكثر ايجابية وعقلانية .

كما أن للبيئة وطبيعتها دورا كبيرا في فعالية البرنامج حيث ان الطالبات في حاجة ماسة للتخلص من اضطراب المعرفة الناتج من مواقف الحياة الأكاديمية المختلفة والتفاعل مع المحتوى الالكتروني والتطور التكنولوجي والرقمنة وتغيير نظام تم الاعتياد عليه طوال المراحل الدراسية السابقة والانتقال من نظام تقليدي إلى نظام رقمي قائم على تكنولوجيا المعلومات في جميع مجالات العمل الجامعي وذلك يعد سببا اساسيا في المعاناة لدي الطالبات وظهور اضطراب المعرفة لديهم والتي تنعكس علي جميع الجوانب المعرفية والنفسية والأكاديمية والاجتماعية وتؤدي الي سوء التوافق الدراسي ، الأمر الذي زاد من رغبة الطالبات في التخلص من اضطرابات المعرفة والذي انعكس أيضا بدوره علي الاستجابة القوية للبرنامج وبالتالي فعاليته في خفض اضطراب المعرفة لديهم .كل ذلك يفسر سبب تحسن أفراد المجموعة التجريبية عن أفراد المجموعة الضابطة التي لم تتعرض لأي معالجة تجريبية لخفض اضطراب المعرفة لديها.

#### نتائج الفرض الخامس ومناقشتها :

ينص الفرض الخامس على أنه " لا توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطى رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في أبعاد مقياس إدارة التغيير والدرجة الكلية في القياسين البعدي والتبعية ) بعد مرور شهر ونصف من توقف البرنامج ) " .

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدمت الباحثتان اختبار ويلكوكسون Wilcoxon - test اللابارامترى لحساب دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على كل بعد من أبعاد مقياس إدارة التغيير والدرجة الكلية في القياسين البعدي والتبعية ( الذى تم إجراءه بعد شهر ونصف من انتهاء البرنامج القائم على العلاج السلوكى الإيجابي ) ، والجدول التالى (18) يوضح ذلك .

جدول رقم (18)

قيمة (Z) لمعرفة الفروق بين القياسين البعدي والتبعية لأبعاد مقياس إدارة التغيير والدرجة الكلية باستخدام معادلة ويلكوكسون

الأبعاد	الرتب	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	الدلالة
	الرتب السالبة	0	0.00	0.00		
الاستعداد للتغيير	الرتب الموجبة	2	1.50	3.00	-1.414	غير دالة
	التساوي	18				
	المجموع	20				
	الرتب السالبة	0	0.00	0.00		
التخطيط للتغيير	الرتب الموجبة	1	1.00	1.00	-1.000	غير دالة
	التساوي	19				
	المجموع	20				
	الرتب السالبة	1	1.50	1.50		
تنفيذ التغيير	الرتب الموجبة	1	1.50	1.50	0.000	غير دالة
	التساوي	18				
	المجموع	20				
	الرتب السالبة	0	0.00	0.00		
تقييم التغيير	الرتب الموجبة	2	1.50	3.00	-1.414	غير دالة
	التساوي	18				
	المجموع	20				
	الرتب السالبة	1	2.00	2.00		
الدرجة الكلية	الرتب الموجبة	4	3.25	13.00	-1.518	غير دالة
	التساوي	15				
	المجموع	20				

يتضح من الجدول (18) السابق عدم وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطى درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتبعية مما يدل على استمرار فاعلية البرنامج القائم على العلاج السلوكي الإيجابي في تحسين إدارة التغيير .

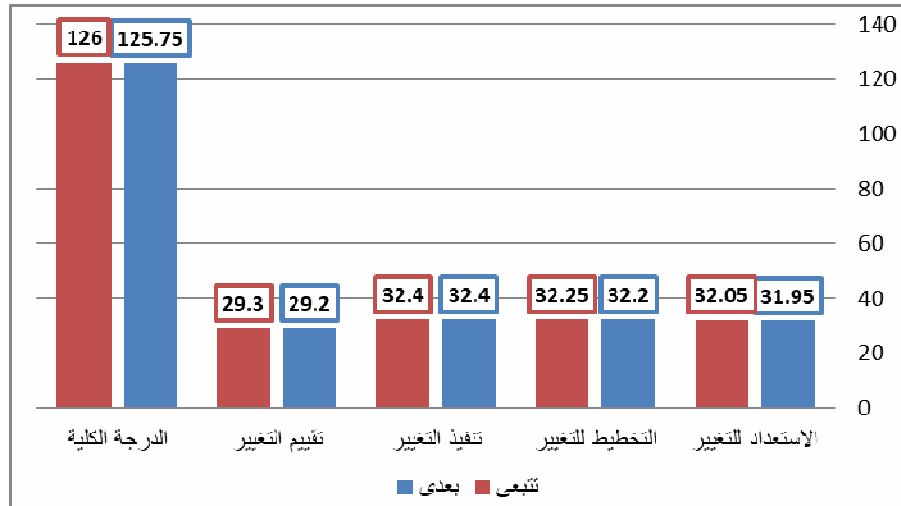
والجدول التالي يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية للقياسين البعدي والتتبعي

جدول (19)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري في القياسين البعدي والتتبعي لأبعاد مقياس إدارة التغيير والدرجة الكلية للمجموعة التجريبية

البعد	بعدي		تتبعي	
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري
الاستعداد للتغيير	31.95	4.90	32.05	4.99
التخطيط للتغيير	32.20	4.65	32.25	4.56
تنفيذ التغيير	32.40	5.35	32.40	5.26
تقييم التغيير	29.20	3.99	29.30	3.96
الدرجة الكلية	125.75	16.93	126.00	16.77

يتضح من الجدول السابق (19) أن المتوسط الحسابي للقياس البعدي مقارب من المتوسط الحسابي للقياس التتبعي في الأبعاد مما يشير إلى استقرار درجة إدارة التغيير لدى أفراد المجموعة التجريبية واستمرار هذا التحسن في القياس التتبعي. وبالرجوع إلى المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية في القياسين البعدي والتتبعي نجد أن متوسط القياس التتبعي أعلى من متوسط القياس البعدي ، وهذا يوضح استمرارية البرنامج وتأثيره الايجابي والدال علي التحسن في إدارة التغيير .



شكل (5) يوضح الفروق في أبعاد مقياس إدارة التغيير والدرجة الكلية للمجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي

**مناقشة نتائج الفرض الخامس:** تشير نتائج اختبار ويلكوكسون إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتبقي على مقياس إدارة التغيير بأبعاده والدرجة الكلية ، وهذه النتيجة تدل على أن تأثير البرنامج مازال مستمراً حتى بعد الإنتهاء من تطبيقه ، مما يؤكد على كفاءه البرنامج وانه ذو فاعلية حقيقية في تحسين إدارة التغيير.

هذه النتيجة تبين استمرارية وفاعلية برنامج العلاج السلوكي الإيجابي في تحسين إدارة التغيير لدي الطالبات حيث توضح دراسة كلا من فراج (2013) وحنور (2019) ، و عبد الرحيم (2018) ، وجبريل ، وشواش (2020) مدي فاعلية استمرارية العلاج النفسي الإيجابي من حيث الآثار الإيجابية وتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للفرد .

كما جاءت نتائج الفرض تبين استمرار تأثير البرنامج في تحسين إدارة التغيير لدي العينة التجريبية بعد فترة المتابعة فمن خلال النتائج السابقة نجد استمرار التحسن لدي الطالبات وقد يرجع ذلك إلى زيادة حصيلة الطالبات للجوانب الإيجابية والحلول للمشكلة وزيادة الشعور بالأمل والتفاؤل والرؤية الإيجابية للمواقف والتوقعات الإيجابية للمستقبل والتركيز علي نقاط القوة والتوافق مع الأحداث الأكاديمية .

وساهم التدريب علي فنية الحوار السقراطي لدي الطالبات إلى تعديل الأفكار اللامنطقية المرتبطة بالمواقف الدراسية واستخدام الصورة الإيجابية حول المستقبل في مجال الدراسة والحياة الاجتماعية والأسرية وهذا يوضح مدي استمرار تأثير البرنامج وتحسن إدارة التغيير لدي الطالبات.

#### **نتائج الفرض السادس ومناقشتها :**

ينص الفرض السادس على أنه " لا توجد فروق دالة احصائية بين متوسط رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في أبعاد مقياس اضطراب المعرفة والدرجة الكلية في القياسين البعدي والتبقي (بعد مرور شهر ونصف من توقف البرنامج) " .

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدمت الباحثتان اختبار ويلكوكسون Wilcoxon - test اللابارامترى لحساب دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس اضطراب المعرفة في القياسين البعدي والتبقي ( الذي تم إجراؤه بعد شهر ونصف من انتهاء البرنامج القائم على العلاج السلوكي الإيجابي) ، والجدول التالي (20) يوضح ذلك .

جدول رقم (20)

قيمة (Z) لمعرفة الفروق بين القياسين البعدي والتتبعي لمقياس اضطراب المعرفة باستخدام معادلة ويلكوكسون

الأبعاد	الرتب	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	الدلالة
القلق المعرفي	الرتب السالبة	1	1.50	1.50	0.000	غير دالة
	الرتب الموجبة	1	1.50	1.50		
	التساوي	18				
سوء التواصل الأكاديمي	الرتب السالبة	2	1.50	3.00	-1.342	غير دالة
	الرتب الموجبة	0	00.	0.00		
	التساوي	18				
الدرجة الكلية	الرتب السالبة	3	2.83	8.50	-1.289	غير دالة
	الرتب الموجبة	1	1.50	1.50		
	التساوي	16				
	المجموع	20				

يتضح من الجدول (20) السابق عدم وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطى درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي مما يدل على استمرار فاعلية البرنامج القائم على العلاج السلوكي الإيجابي في خفض اضطراب المعرفة لدى أفراد الدراسة الحالية .

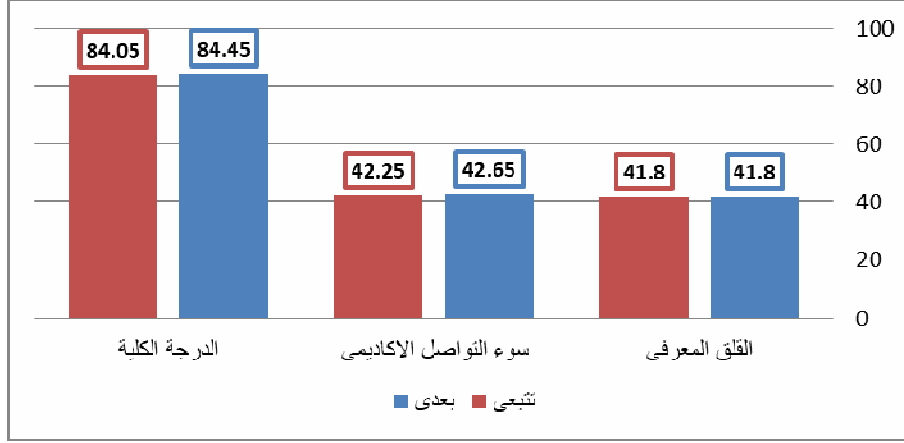
والجدول التالي يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية للقياسين البعدي والتتبعي

جدول (21)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري في القياسين البعدي والتتبعي لأبعاد مقياس اضطراب المعرفة والدرجة الكلية للمجموعة التجريبية

البعد	بعدي		تتبعي	
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري
القلق المعرفي	41.80	5.80	41.80	5.66
سوء التواصل الأكاديمي	42.65	10.76	42.25	10.75
الدرجة الكلية	84.45	15.96	84.05	15.79

يتضح من الجدول السابق (21) أن المتوسط الحسابي للقياس البعدي مقارب من المتوسط الحسابي للقياس التبعي في الأبعاد والدرجة الكلية مما يشير إلى استقرار درجة اضطراب المعرفة لدي أفراد المجموعة التجريبية واستمرارية البرنامج وتأثيره الإيجابي في خفض اضطراب المعرفة .



شكل (6) يوضح الفروق في أبعاد مقياس اضطراب المعرفة

والدرجة الكلية للمجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتبعي

**مناقشة نتائج الفرض السادس:** تشير نتائج اختبار ويلكوكسون إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتبعي على مقياس اضطراب المعرفة بأبعاده والدرجة الكلية ، وهذه النتيجة تدل على أن تأثير البرنامج مازال مستمراً حتى بعد الانتهاء من تطبيقه ، مما يؤكد على كفاءة البرنامج وأنه ذو فاعلية حقيقية في خفض اضطراب المعرفة .

جاءت نتائج الفرض توضح ثبات فعالية البرنامج القائم على فنيات العلاج السلوكي وتطبيقات علم النفس الإيجابي في خفض اضطراب المعرفة لدي المجموعة التجريبية من الطالبات والتي مكنت الطالبات من طرد الأفكار السلبية وغير المنطقية والتفكير بإيجابية في الأفكار الخاصة بالمستقبل ومواجهة الأفكار السلبية المرتبطة بالمواقف الأكاديمية والمشكلات الأكاديمية كما أدى ذلك إلى تعديل تفكير الطالبات للمواقف الحياتية المختلفة إلى رؤية إيجابية وبث مشاعر وانفعالات إيجابية وغرس الأمل والتفاؤل في مواجهة المشكلات .

ويمكن تفسير ذلك أيضا بأن الأنشطة المتنوعة وجلسات العلاج السلوكي الإيجابي و فنياته بالإضافة إلى طريقة عرض الجلسات والتطبيق العملي للطالبات والتدريب على العديد من المهارات في كيفية التعامل مع المحتوى الإلكتروني وفنياته ووضع ملاحظات للتعامل معه ساعد الطالبات علي خفض اضطراب المعرفة وترجع الباحثتان ثبات البرنامج بعد فترة المتابعة إلي التأثيرات الإيجابية والفنيات المتنوعة التي ساعدت علي خفض اضطراب المعرفة .



### نتائج الدراسة:

- 1- فعالية العلاج السلوكي الإيجابي (PBT) في تحسين إدارة التغيير لدى الطالبات في ظل التحول الرقمي.
  - 2- فعالية العلاج السلوكي الإيجابي (PBT) في خفض اضطراب المعرفة الناتج عن التحول الرقمي حيث تتطلب عملية التغيرات الرقمية في نظام التعليم إجراء تغييرات جوهرية في هيكل التدريب وتنظيم العملية التعليمية. لتكوين بيئة معلوماتية وتعليمية خاصة، والتي ستصبح أساس القاعدة الرقمية الحديثة للعملية التعليمية في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي.
  - 3- استمرار فعالية العلاج السلوكي الإيجابي بعد فترة المتابعة في تحسين إدارة التغيير وخفض اضطراب المعرفة لدى الطلاب في ظل التحول الرقمي.
- وبناء على النتائج السابقة توصي الباحثتان بما يلي

### التوصيات :

- نشر الوعي والثقافة الرقمية لدى أفراد المجتمع الجامعي والتوعية بمزايا وامكانيات التحول الرقمي والرقمنة في تطوير النظام التعليمي وتحسين جودة مخرجاته التعليمية .
- تمكين الطلاب من استخدام التقنيات الرقمية من خلال تدريبهم واكسابهم المهارات المعلوماتية والمهارات التقنية ومهارات التعلم الذاتي .
- تشجيع وتحفيز أعضاء المجتمع الجامعي على تقبل التغيير واستيعاب معطيات ثقافة العصر.
- إنشاء وحدة الكترونية بكل كلية بهدف تقديم الدعم الفني والاستشارات التقنية للطلاب وأعضاء هيئة التدريس والإداريين .
- تفعيل دور المرشد الأكاديمي بالجامعة من أعضاء هيئة التدريس لتقديم الإرشاد والدعم النفسي للطلاب وخفض اضطرابات المعرفة المصاحبة للتحول الرقمي .
- الاستفادة من فنيات العلاج السلوكي الإيجابي في اعداد برامج تدريبية للارتقاء بالسمات الشخصية الايجابية ، ، وتعزيز مكان القوة لدى الفرد .

### بحوث مقترحة :

- إدارة التغيير وعلاقتها بجودة الحياة الجامعية لدى طلاب الجامعة .
- إدارة التغيير كمتغير معدل للعلاقة بين الاحتراق الأكاديمي واضطراب المعرفة في ظل التحول الرقمي لدى طلاب الجامعة .
- اضطراب المعرفة وعلاقته بأساليب التفكير لدى طلاب الجامعة .
- دراسة التغيير وإدارته وعوامل مقاومة التغيير لدى فئات مختلفة من أفراد المجتمع الجامعي من قيادات وأعضاء هيئة تدريس وإداريين .
- فعالية العلاج السلوكي الإيجابي في تحسين مهارات التعلم الذاتي والمهارات الشخصية لدى طلاب الجامعة

## قائمة المراجع

### المراجع العربية :

- أبو درب ، علام علي محمد ( 2014 ) " اثر استخدام شبكات التواصل الاجتماعي لتنمية التحصيل المعرفي وبعض مهارات التواصل الالكتروني في الجغرافيا لدى طلاب المرحلة الثانوية" الثقافة والتنمية ، جمعية الثقافة من أجل التنمية ، عدد ( 86 ) ، ص ( 1- 64 ).
- أبو هثلة ، خالد سعيد : صبرى ، صلاح يحيى ( 2014 ) القيادة التحولية وإدارة التغيير ، المؤتمر الدولي العللى حول إدارة التغيير في عالم متغير ، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية – رماح ، عمان ، ص ص ( 1- 24 ).
- أحمد ، ضيف ( 2017 ) " تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على إدارة التغيير : دراسة ميدانية بملينة "ترافل" – الجزائر ، مجلة المؤشر للدراسات الاقتصادية ، جامعة طاهرى محمد بشار، مجلد 1 ، العدد ( 4 ) ، ص ( 118- 142 ).
- أحمد ، محمد فتحى عبدالرحمن ( 2020 ) " استراتيجيه مقترحة لتحويل جامعة المنيا إلى جامعة ذكية في ضوء توجهات التحول الرقى والنموذج الإماراتى لجامعة حمدان بن محمد الذكيه" ، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية ، المجلد الرابع عشر – الإصدار السادس ، ص ( 403 – 628 ).
- الأحمر ، جمعة عمر فرج ( 2013 ). الأثار الاجتماعية والنفسية لثقافة التغيير على الشباب من وجهة نظر طلبة جامعة الزيتونة بترهونة ، مجلة روافد المعرفة ، كلية الآداب والعلوم ، جامعة الزيتونة ، ترهونة ، العدد ( 1 ) ص ( 132- 164 ).
- البلوى ، صالح ( 2016 ) " إدارة التغيير المفاهيم والتطبيقات في التعليم الجامعى : دراسة نظرية تحليلية " ، مجلة القراءة والمعرفة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، العدد ( 171 ) ، ص ( 249- 274 ).
- الخطيب ، ياسر حزام ؛ الخطيب ، خليل محمد ( 2021 ) " تحديات التحول الرقى في التعليم الجامعى وسبل التغلب عليها " ، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية ، جامعة تعز فرع الترية ، العدد ( 19 ) ، ص ( 55- 83 ).
- الخلوانى ، مروة محمود إبراهيم ( 2021 ). تفعيل الرقمنة الذكية بالجامعات المصرية في ضوء الثورة الصناعية الرابعة ، المجلة التربوية ، كلية التربية ، جامعة سوهاج ، الجزء ( 87 ) ، ص ص ( 1409- 1498 ).
- الزايدي ، زويد بن معيوض ( 2015 ) : توظيف التقنية الحديثة والاعلام الجديد في العملية التعليمية ، دار الفكر العربى ، القاهرة .
- الزهراني ، عبدالرحمن ابن درباش ( 2019 ) " التشوهات المعرفية والمرونة العقلية والوعي الانفعالي والصلابة النفسية كمنبئات بقلق التصور المعرفي لدى طلاب المرحلة الجامعية " مجلة التربية ، كلية التربية ، جامعة الأزهر. عدد ( 182 ) ، مجلد ( 1 ) ، ص ( 602- 629 ).
- السليم ، بشار عبدالله تليان ( 2014 ) " إدارة التغيير في المدارس الأردنية : تصور مقترح ، المؤتمر الدولي الأول بعنوان المكتبات ومراكز المعلومات فلا بيئة رقمية متغيرة ، جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية " ، عمان ، ص ( 403- 424 ).
- الطيب ، داودى : محبوب ، مراد ( 2011 ) إدارة التغيير كمدخل لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في منظمات الأعمال ، أعمال الملتقى الدولي الابداع والتغيير التنظيمي في

- المنظمات الحديثة ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة سعد دحلب البليدة ، الجزء 2 ، ص (625 – 636) .
- العبدلى ، سميرة بنت أحمد حسن ؛ الحارثى ، خديجة بنت حامد (2016) " إدارة التغيير في الأسرة السعودية وعلاقتها بالذكاء الوجدانى لدى الزوجين" ، *مجلة القراءة والمعرفة* ، جامعة عين شمس ، كلية التربية ، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة ، العدد(178) ، ص (163-187) .
- القمحاوى ، نوره فايز عبدالعاطى (2020): متطلبات التحول الرقى في تحقيقأهداف مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الإسكندرية ، *مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية* ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسبوط ، العدد (55)، الجزء (3)، ص (944-973) .
- أمين ، مصطفى أحمد (2018) : التحول الرقى في الجامعات المصرية كمتطلب لتحقيق مجتمع المعرفة ، *مجلة الإدارة التربوية* ، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية ، ص (11-116) .
- تعلم ، صبرين صلاح ؛ زكى ، وسيمة عمر (2015) . البنية العاملية والخصائص السيكومترية لمقياس الاستعداد للتغير وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات المصرية ، *مجلة التربية* ، كلية التربية ، جامعة الأزهر ، العدد(165) ، الجزء (3) ، ص ص (552-589) .
- جبريل ، مصطفى السعيد ؛ وشواش ، هند نبيل (2020) "فاعلية برنامج ارشادي قائم علي فنيات علم النفس الايجابي لخفض القلق الاجتماعي لدي تلاميذ المرحلة الابتدائية المتلعثمين" ، *مجلة بحوث التربية النوعية* ، كلية التربية ، جامعة المنصورة ، عدد (59) ، ص (378-397) .
- جمعة ، سيد هارون (2019) " استراتيجيات إدارة التغيير وأثرها على الأداء الوظيفى الجامعى : دراسة تطبيقية" ، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة* ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، العدد(4) ، ص (551-608) .
- حنور ، قطب عبده خليل (2019) "فعالية برنامج معرفي سلوكي إيجابي في خفض الشعور بالضغوط النفسية للتخفيف من أعراض الاضطرابات النفسجسمية لدى الطالبات الأمهات العاملات" *مجلة كلية التربية* ، كلية التربية ، جامعة بنها ، عدد (119) ، مجلد (30) ، ص (1-60) .
- رصاص ، نهاد على بدوى ؛ مشعل ، رباب السيد عبد الحميد (2018) " برنامج لاعداد الشباب لإدارة التغيير وريادة الأعمال لتحقيق أهداف استراتيجية التنمية المستدامة : رؤية مصر 2030 ، *مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية* ، جامعة المنيا ، كلية التربية النوعية ، العدد(17) ، ص (119 – 193) .
- رمضان ، ريم (2018) " أثر إستراتيجية إدارة التغيير في تقبل طلاب كلية السياحة بجامعة دمشق لنظام الساعات المعتمدة ، *مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية* ، جامعة دمشق ، مجلد(34) ، العدد (2) ، ص (211-244) .
- رمضان ، احمد ثابت فضل ؛ الدرس ، علاء سعيد محمد (2021) "فعالية التدريب على التمثيل العقلي للأشكال في التحول الرقى للقوة المعرفية المسيطرة وأثره في تخفيف قلق التصور المعرفي لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية" *المجلة المصرية للدراسات النفسية* ، مجلد (31) ، عدد (110) ، ص (51-110)

- سالمان ، الشيماء محمود (2020) " أثر برنامج إرشادي معرفي سلوكي قائم على الحوار الذاتي الإيجابي لتحسين التعبير الانفعالي لدى فتيات المؤسسات الإيوائية بالمرحلة الإعدادية ، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية ، كلية التربية ، جامعة الفيوم ، عدد (14) ، مجلد (7) ، ص (342 – 412).
- سلوم ، منى محمد ؛ على ، أطفاف ياسين (2018) " التغيير الفعال لدى طالبات قسم رياض الأطفال " ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة قاصدى مبراح ، ورقلة ، العدد(33) ، ص (436-423).
- شراب ، نبيلة عبدالرؤوف (2018) " القلق المعرفي للاختبار وعلاقتها بالامل والتفكير المستقبلي " مجلة الدراسات التربوية والانسانية ، كلية التربية ، جامعة دمنهور ، عدد (4) ، مجلد (10) ، ص (20 – 46).
- عبد الرحيم ، أحمد رشدي (2018) " فعالية برنامج إرشادي قائم على فنيات العلاج النفسي الإيجابي في خفض الهك النفسي لدى عينة من معلمي الوادي الجديد " ، *المجلة العلمية لكلية التربية* ، كلية التربية ، جامعة جنوب الوادي ، العدد (27) ، ص (1 – 21).
- عبد العاطى ، فاطمة محمد أبو الفتوح ؛ مبروك ، أحلام عبد العظيم (2020) " برنامج إرشادي قائم على فنيات البرمجة اللغوية العصبية لتنمية التفكير الاستراتيجي وإدارة التغيير للشباب الجامعي في ضوء متطلبات عصر الذكاء " ، *مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية* ، جامعة المنيا ، كلية التربية النوعية ، العدد(31) ، ص(1-83).
- عبد الله ، شاربهان محمد (2021) " رؤية مستقبلية لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في ضوء متطلبات التحول الرقمي " ، *المجلة التربوية* ، كلية التربية ، جامعة سوهاج ، الجزء(88) ، ص(1105-1067).
- عبد الوهاب ، داليا خيري ؛ أحمد ، نبيل عبدالهادي (2017) " قلق الذكاء وقلق التصور المعرفي كمنبئين بالتشوهات المعرفية لدى طلاب جامعة الأزهر ، *مجلة كلية التربية* ، جامعة الأزهر ، (176)2، ص (693 – 781).
- عليان ، ربيعى مصطفى (2015) : *إدارة التغيير* ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .  
فخروا ، عبد الناصر عبدالرحيم (2013) فعالية التواصل الأكاديمي لطلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت فيما بينهم وبين أستاذتهم في ظل التقدم التكنولوجي المعاصر ، *مجلة كلية التربية* ، كلية التربية ، جامعة اسيوط ، عدد (2) مجلد(29) ، ص (162 – 210).
- فرج ، محمود ابراهيم عبدالعزيز (2013) "فاعلية العلاج النفسي الإيجابي في خفض ضغوط أحداث الحياة وتنمية المهارات الحياتية لدى طلاب الجامعة" *المجلة المصرية للدراسات النفسية* ، مجلد(23) ، عدد (79) ، ص (333 – 393).
- فهى ، أمين فاروق محمد (2004) " المدخل المنظومي وإدارة التغيير ، *مجلة مستقبل التربية العربية* ، المركز العربى للتعليم والتنمية ، المجلد (10) ، العدد(35) ، ص (377-395).
- محمد ، صبرى (2015) : *إدارة التغيير وإرادة التغيير* ، مجلة التنمية الإدارية ، الجهاز المركزى المصرى للتنظيم والإدارة ، العدد (149) ، ص ص (46-48) .
- محمد ، قطاف (2020) "متطلبات جودة الاتصال الأكاديمي من وجهة نظر الطلبة" *المجلة العلمية العلوم والتكنولوجية للنشاطات البدنية والرياضية* ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم - معهد التربية البدنية والرياضية ، عدد(1) ، مجلد (17) ، ص (256 - 274) .  
مرزوق ، فاروق جعفر (2013) " إدارة التغيير وثورة 25 يناير تحديات الواقع ومتطلبات المستقبل ، *مجلة كلية التربية* ، جامعة الإسكندرية ، مجلد(23) ، العدد (4) ، ص (367-411).



## المراجع العربية باللغة الإنجليزية :

- Abdel-Aty, F. M.& Mabrouk, A. A. (2020). "A counseling program based on the techniques of NLP to develop strategic thinking and change management for university youth in light of the requirements of the age of intelligence", Journal of Research in the Fields of Specific Education, Minia University, Faculty of Specific Education, Issue (31), pg (1-83).
- Abdel Rahim, A. R. (2018). "The effectiveness of a counseling program based on positive psychotherapy techniques in reducing psychological exhaustion among a sample of New Valley teachers," Scientific Journal of the College of Education, College of Education, South Valley University, Issue (27), p.( 1 - 21).
- Abdel Wahab, D. K.& Ahmed, N. A. (2017). "Intelligence anxiety and cognitive perception anxiety as predictors of cognitive distortions among Al-Azhar University students, Journal of the College of Education, Al-Azhar University, (176)2, pp. (693-781).
- Abdullah, S. M. (2021). "A future vision for the development of the roles of faculty members at Menoufia University in light of the requirements of digital transformation", Educational Journal, College of Education, Sohag University, Part (88), pp. (1067-1105).
- Abu Darb, A. A. (2014). "The effect of using social networks to develop cognitive achievement and some electronic communication skills in geography among secondary school students" Culture and Development, Association for Culture for Development, No.(86), p.(1-64) .
- Abu Hathala, K. S.& Sabry, S. Y. (2014). Transformational Leadership and Change Management, International Scientific Conference on Change Management in a Changing World, Center for Research and Development of Human Resources - Ramah, Amman, p. (1-24)
- Ahmed, G. (2017) "The Impact of Information and Communication Technology on Change Management: A Field Study in "Travel" Labneh – Algeria, Al Moasher Journal for Economic Studies, Taheri Muhammad Bashar University, Volume 1, Issue (4), pp. (118-142).
- Ahmed, M. F. (2020). "A proposed strategy to transform Minya University into a smart university in light of the trends of digital transformation and the Emirati model of Hamdan bin Mohammed Smart University", Fayoum University Journal of Educational and Psychological Sciences, Volume Fourteen - Sixth Edition, p.( 403 - 628).

- Al-Abdali, S. A.& Al-Harthy, K. H. (2016). "Managing change in the Saudi family and its relationship to the emotional intelligence of the spouses", Journal of Reading and Knowledge, Ain Shams University, College of Education, Egyptian Association for Reading and Knowledge, No. (178), pp. (163-187).
- Al-Ahmar, G. O. (2013). The social and psychological effects of a culture of change on youth from the point of view of students of Al-Zaytoonah University, Tarhuna, Rawafed Al-Maarifa Journal, College of Arts and Sciences, Al-Zaytoonah University, Tarhuna, No. (1), p. (132-164)
- Al-Balawi, S. (2016). "Change management, concepts and applications in university education: a theoretical and analytical study", Journal of Reading and Knowledge, Faculty of Education, Ain Shams University, issue (171), pp. (249-274).
- Al-Khatib, Y. H. & Al-Khatib, K. M. (2021) "Challenges of digital transformation in university education and ways to overcome them", Journal of Educational Sciences and Human Studies, Taiz University, Al-Turbah Branch, No. (19), pp. (55-83).
- Amin, M. A. (2018): Digital transformation in Egyptian universities as a requirement to achieve a knowledge society, Journal of Educational Administration, Egyptian Association for Comparative Education and Educational Administration, Q5, No. 19, pp. (11-116).
- Al-Qamhawi, N. F. (2020). Requirements for digital transformation in achieving the objectives of the Directorate of Youth and Sports in Alexandria Governorate, Assiut Journal of Physical Education Sciences and Arts, Faculty of Physical Education, Assiut University, No. (55), Part (3), pp. (944-973) ).
- Al-Saleem, B. A. (2014). "Managing Change in Jordanian Schools: A Suggested Perception, the First International Conference on Libraries and Information Centers, There is No Changing Digital Environment, Jordan Library and Information Association", Amman, pp. (403-424).
- AL- Tayeb, D.& Mahboub, M. (2011). Change Management as an Entrance to Using Information and Communication Technology in Business Organizations, Proceedings of the International Forum on Creativity and Organizational Change in Modern Organizations, Faculty of Economics and Management Sciences, Saad Dahleb University, Blida, Part 2, pp. (625-636).
- Al-Zahrani, A. I.(2019). "Cognitive distortions, mental flexibility, emotional awareness, and psychological rigidity as predictors of cognitive perception anxiety among undergraduate students" Journal of Education, College of Education, Al-Azhar University. Issue(182), vol. (1), pp.(602-629).



- Al-Zaydi, Z. M. (2015). Employing modern technology and new media in the educational process, Arab Thought House, Cairo.
- Al-Khawlani, M. M. (2021). Activating smart digitization in Egyptian universities in the light of the Fourth Industrial Revolution, Educational Journal, Faculty of Education, Sohag University, Part 87, pp. (1409-1498)
- Fahmy, A. F. (2004). "The Systemic Approach and Change Management, The Future of Arab Education Journal, The Arab Center for Education and Development, Vol. 10, No. (35), pp. 377-395.
- Fakhroa, A. A.(2013). The effectiveness of academic communication for students of the College of Basic Education in the State of Kuwait between them and their teacher in light of contemporary technological progress, Journal of the College of Education, College of Education, Assiut University, No. (2) Volume (29), p. (162 – 210).
- Farag, M. I. (2013). "The Effectiveness of Positive Psychotherapy in Reducing the Stress of Life Events and Developing Life Skills for University Students," The Egyptian Journal of Psychological Studies, Volume (23), No. (79), pp. (333-393).
- Gabriel, M. A.& Shawash, H. N. (2020). "The effectiveness of a counseling program based on positive psychology techniques to reduce social anxiety among stuttering primary school students", Journal of Specific Education Research, College of Education, Mansoura University, No. (59), p. (378-397).
- Gomaa, S. H. (2019). "Change management strategies and their impact on university job performance: an applied study", The Scientific Journal of Economics and Commerce, Faculty of Commerce, Ain Shams University, issue (4), pp. (551-608).
- Hanour, Q. A. (2019). "The Effectiveness of a Positive Cognitive-Behavioural Program in Reducing Feelings of Psychological Stress in Reducing Symptoms of Psychosomatic Disorders for Female Working Mothers" Journal of the College of Education, Faculty of Education, Benha University, No. (119), Volume (30), p. (1-60).
- Marzouk, F. J. (2013). "Managing Change and the January 25 Revolution: Reality Challenges and Future Requirements, Journal of the College of Education, University of Alexandria, Volume (23), Issue (4), pp. (367-411)
- Mohamed, S. (2015): Managing change and the will to change, Administrative Development Journal, the Egyptian Central Agency for Organization and Administration, No. 149, pp. (46-48).
- Muhammad, Q.(2020). "Requirements for the quality of academic communication from the students' point of view." The Scientific Journal of Science and Technology for Physical and Sports Activities, Abdelhamid Ben Badis University

- 
- Mostaganem - Institute of Physical Education and Sports, number(1), volume(17), pp.(256-274).
- Olayyan, R. M. (2015): Change Management, Dar Safaa for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
- Ramadan, R. (2018) “The impact of the change management strategy on students’ acceptance of the Faculty of Tourism at Damascus University for the credit-hour system, Damascus University Journal of Economic and Legal Sciences, Damascus University, Volume (34), No. (2), pp. (211-244).
- Ramadan, A. T. & Al-Dursah, A. S. (2021). “The effectiveness of training on mental representation of shapes in the hierarchical transformation of the dominant cognitive power and its impact on relieving cognitive perception anxiety among middle school students” The Egyptian Journal of Psychological Studies, Volume (31), No. (110), pp. (51-110)
- Rassas, N. A.& Mishaal, R. E. (2018). “A program to prepare youth for change management and entrepreneurship to achieve the goals of the sustainable development strategy: Egypt’s Vision 2030, Journal of Research in Specific Education, Minya University, Faculty of Specific Education, Issue (17), p. (119 - 193) .
- Salman, S. M.(2020). “The effect of a cognitive-behavioral counseling program based on positive self-dialogue to improve emotional expression among girls in residential institutions in the preparatory stage, Fayoum University Journal of Educational and Psychological Sciences, Faculty of Education, Fayoum University, number (14), volume ( 7), p .(412-342).
- Salloum, M. M.& Ali, A. Y. (2018). “Effective Change for Female Students of the Kindergarten Department”, Journal of the Researcher in Humanities and Social Sciences, Kasdi Merbah University, Ouargla, No. 33, pp. (423-436).
- Shurrab, N. A.(2018). “The cognitive anxiety of testing and its relationship to hope and future thinking.” Journal of Educational and Human Studies, College of Education, Damanhour University, number(4), volume(10), pp.(20-46).
- Ta'lab, S. S.& Zaki, W. O. (2015). The factorial structure and psychometric properties of the measure of readiness for change and its relationship to some demographic variables among a sample of faculty members and the supporting body in Egyptian universities, Journal of Education, College of Education, Al-Azhar University, issue (165), part (3), pp. (552-589).





## المراجع الأجنبية :

- Ackerman,C. (2018). Positive Emotions: A List of 26 Examples & Definition in Psychology .  
<https://positivepsychologyprogram.com/positive-emotions-list-examples-definitionpsychology>.
- Arampatzi, E.; Burger, M.; Stavropoulos, S. & Tay, L. (2020). The Role of positive expectations for resilience to adverse events: Subjective well-being before, during and after the Greek bailout referendum. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 21(3), 965–995. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00115-9>.
- Baeva,L.& Grigorev, A.( 2020). Safety of Digitalization of Educational and Social Space, *Pakistan Journal of Distance & Online Learning*. Volume: VI, 231-246.
- Balyer, A. & OZ, O. (2018). Academicians' views on digital transformation in education. *International Online Journal of Education and Teaching (IOJET)*, 5(4), 809-830. <http://iojet.org/index.php/IOJET/article/view/441/295>
- Bannink,F. (2014).** Positive CBT: From Reducing Distress to Building Success. *journal of Contemporary Psychotherapy*44(1), DOI:[10.1007/s10879-013-9239-7](https://doi.org/10.1007/s10879-013-9239-7)
- Bohlmeijer,E.& Westerhof,G. (2021). The Model for Sustainable Mental Health: Future Directions for Integrating Positive Psychology Into Mental Health Care, *Positive Psychology*, a section of the journal *Frontiers in Psychology*.volume12. *Front Psychol.* <https://doi.org/10.3389/fpsyg.747999>.
- Chang,Y.F. (2021).dimensional cognitive test anxieties and their relationships with achievement goals, cognitive resources, motivational engagement, and academic performance, *Learning and Individual Differences*.Vol 92 . pp. 102084.
- Cherry ,k. (2020).** Self Efficacy and Why Believing in Yourself Matters, *Personality Psychology*, <https://www.verywellmind.com/what-is-self-efficacy-2795954>.
- Cuncic,A. (2021). What Is Problem-Solving Therapy? *Psychotherapy*, American Psychological Association , Division 12. <https://www.verywellmind.com/an-overview-of-problem-solving-therapy-4767991>
- Dhakar,A.&Bobrin,B. (2022).** Cognitive Deficits, Bookshelf, StatPearls Publishing LLC. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK559052>,

- Ebied, M. & Abdul Rahman, S. (2015).** The effect of interactive e-book on students' achievement at Najran University in computer in education course Faculty of education- Najran University, Saudi Arabia, *Journal of Education and Practice*, Vol.6, No.19, www.iiste.org.
- Field, A. (2018).** *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*, SAGE Publications.
- Hamaideh, S. & Mansour, A. (2014).** Psychological, cognitive, and personal variables that predict college academic achievement among health sciences students. *Nurse Education Today*, 34(5):703-8. doi: 10.1016/j.nedt.2013.09.010.
- Hoppen, T. & Morina, N. (2021).** Efficacy of positive psychotherapy in reducing negative and enhancing positive psychological outcomes: a meta-analysis of randomized controlled trials, positive psychotherapy. doi:10.1136/bmjopen-2020-046017.
- Khalili, D.; Khalili, N. & Jafari, E. (2022).** " Effectiveness of Positive Psychotherapy on Depression and Alexithymia in Women Applying for a Divorce, *Depression Research and Treatment*. DOI: 10.1155/2022/8446611.
- Livari, N.; Sharma, S. & Olkkonen, L. (2020).** Digital transformation of everyday life – How COVID-19 pandemic transformed the basic education of the young generation and why information management research should care?, *International Journal of Information Management*. Volume 55. DOI: 10.1016/j.ijinfomgt.
- Luo, Y. Z.; Xiao, Y. M.; Ma, Y. Y. & Li, C. (2021)** Discussion of Students' E-book Reading Intention With the Integration of Theory of Planned Behavior and Technology Acceptance Model, *Students' Ebook Reading Intention*. volume 12. doi: 10.3389/fpsyg.2021.752188.
- Mahdavi, P.; Valibeygi, A.; Moradi, M. & Sadeghi, S. (2021).** Relationship Between Achievement Motivation, Mental Health and Academic Success in University Students, *International Quarterly of Community Health Education*. DOI: 10.1177/0272684X211025932
- Manea, A. D. (2020).** Educational Communication under the Influence of Digital Changes. *Educatia 21 Journal*, (18), Art. #16 doi: 10.24193/ed21.2020.18.16.
- Mead, E. (2020).** What Is Positive Psychotherapy? (Benefits & Model), *positive psychology*. <https://positivepsychology.com/positive-psychotherapy-research-effects-treatment>.
- Murray, H. (2021).** *Solution focused brief therapy (SFBT)*. *Simply Psychology*.  
<https://www.simplypsychology.org/solution-focused-therapy.html>.



- Park,M.; Leahey,E.& Funk,R.(2021). Dynamics of Disruption in Science and Technology, Figures - available via license: *Creative Commons Attribution International. Social and Information Networks (cs.SI)*.  
<https://doi.org/10.48550/arXiv.2106.11184>
- Pate,S.R. ,(2019 ).Effect of Digital-learning on Academic achievement of secondary school students ,Project: Effect of Digital Learning on Secondary school students. :  
<https://www.researchgate.net/publication/339898989>.
- Platt,I.; Kannangara,C.; Tytherleigh,M.& Carson,J. (2020). The Hummingbird Project: A Positive Psychology Intervention for Secondary School Students, original research *Front. Psycho, Positive Psvchologyv Studies in Education. volum11*.  
doi: [10.3389/fpsyg.2020.02012](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02012)
- Poh Keong, P.; Chee Sern,L.; Ming,F.& Che,I. (2015).** The Relationship between Mental Health and Academic Achievement among University Students – A Literature Review, conference: Second International Conference on Global Trends in Academic Research At: Bandung, Indonesia, Volume: 2. 755-764. Published by Global Illuminators Publishing.
- Rashid, T. (2015). Positive Psychotherapy: A Strengths-Based Approach, *Journal of Positive Psychology*. Vol. 10, No. 1, 25–40. <http://dx.doi.org/10.1080/17439760.2014.920411>
- Ross,A.& Coles, K. (2021).** Instilling Hope in the Lives of Adolescents in a School Setting, Division of Arts and Sciences, *City University of Seattle* .
- Salois,D.J..(2021).** Promoting Well-Being Among College Students:The Effects of A Positive Psychology course, Graduate Student Theses, Dissertations, & Professional Papers. 11799. <https://scholarworks.umt.edu/etd/11799>.
- Schneider, J.( 2021) "Ethics of Neurocognitive Disorders" Honors Theses. <https://scholarworks.wmich.edu/honors>.
- Schueller, S. M., & Parks, A. C. (2014). The science of self-help: Translating positive psychology research into increased individual happiness. *Euronean Psvchologist*, 19(2), 145–155.  
<https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000181>
- Seligman,M.(2018). PERMA and the building blocks of well-being, *The Journal of Positive Psychology*, Dedicated to furthering research and promoting good practice. DOI: 10.1080/17439760.2018.1437466.

- Sklyarov,K.;Vorotyntseva,A.;Komysheva,L.& Sviridova, A. (2020), "Methods of digital transformation of the educational environment of agricultural universities", E3S Web of Conferences; Vol. 175, No.8: EDP Sciences,
- Stone, B. M., & Parks, A. C. (2018). Cultivating subjective well-being through positive psychological interventions. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DE Publishers. DOI:nobascholar.com.
- Sutton,J. (2020). Socratic Questioning in Psychology: Examples and Techniques, *Therapy Exercises*.  
<https://positivepsychology.com/socratic-questioning/>.
- Sutton,J. (2021). How to Use the Miracle Question in Therapy, *Therapy Exercises*. <https://positivepsychology.com/miracle-question/>.
- Touri,B.; Talbi,M.; Soubhi,F.& Lima,L.(2014). Psycho-communication Disorders among Moroccan University Hard Science Major Students, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, (116) 5058 – 5062 .
- Veríssimo,L.; Dias,P.; Santos,D.& Carneiro,A. (2022). Low academic achievement as a predictor of test anxiety in secondary school students *Neuropsychiatrie de l'Enfance et de l'Adolescence*. DOI:[10.1016/j.neurenf.2021.12.002](https://doi.org/10.1016/j.neurenf.2021.12.002)
- Villab,M.; Narayanan,M.; Compton,S.; Kendall,P. &Neumer,S.(2018). Cognitive-behavioral therapy for youth anxiety: Aneffectiveness evaluation in community practice, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 86(9)751-764.
- Waters,L.; Algoe,S.; Dutton,J.; Emmons,R.; Fredrickson,B.; Heaphy,E.; Moskowitz,J.; Neff,K.; Niemiec,R.; Pury,C.& Steger,M. (2021). Positive psychology in a pandemic: buffering, bolstering, and building mental health, *The Journal of Positive Psychology*. VOL. 17, NO. 3, 303–323  
<https://doi.org/10.1080/17439760.2021.1871945>.
- استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر 2030 <http://sdsegypt2030.com>
- المؤتمر الدولي الافتراضي " الجامعات والتحول الرقمي : الفرص والتحديات ، 29 ديسمبر 2020 ، رابطة الجامعات الإسلامية وجمعية كليات الإعلام العربية ، جامعة القاهرة. <http://masscomm.cu.edu.eg/NoteDetails.aspx?newsId=1037>.
- المؤتمر الدولي " التحول الرقمي في التعليم الجامعي " 30 / 12 / 2020 ، كلية الاعلام ، جامعة القاهرة. <http://masscomm.cu.edu.eg>.