التفاؤل التنظيمي وعلاقته بالتفكير التبادلي لدى رؤساء الاقسام العلمية في الجامعة من وجهة نظر الهيئة التدريسية

م. د انتصار علي عجيل جامعة تكريت – كلية الاداب

entisar.ali@tu.edu.iq

ملخص البحث:

يهدف البحث إلى التعرّف على (التفاؤل التنظيمي وعلاقته بالتفكير التبادلي الاكاديمية لدى رؤساء الاقسام من وجهة نظر الهيئة التدريسية) في جامعة تكريت بلغت عينة البحث من (٣٠٠) تدريسي وتدريسية, و قامت الباحثة باعداد مقياس التفاؤل التنظيمي ومقياس التفكير التبادلي) وكلا المقياسين بلغا (٢٤) فقرة، ولكل مقياس خمس بدائل (ينطبق عليّ كثيراً جداً، ينطبق عليّ كثيراً، ينطبق عليّ بدرجة متوسطة، ينطبق عليّ قليلاً، لا ينطبق عليّ)، وبعد التحقق من الخصائص السيكومترية أظهرت النتائج ان رؤساء الاقسام العلمية يتمتعون باللتفاؤل التنظيمي والتفكير التبادلي ووجود علاقة طردية موجبة بين المتغيرين

Abstract

This study aims to examine "Organizational Optimism and its Relationship to Academic Reciprocal Thinking among Department Heads from the Perspective of the Faculty" at Tikrit University. The research sample consisted of 300 faculty members. The researcher developed scales for both organizational optimism and reciprocal thinking, each comprising 24 items. Each scale utilized five response alternatives: "applies to me to a very great extent," "applies to me to **a** great extent," "applies to me to a moderate extent," "applies to me to **a** small extent," and "does not apply to me." After verifying the psychometric properties, the results indicated that academic

department heads possess organizational optimism and reciprocal thinking, and that there is a positive correlation between the two variables.

الفصل الاول: التعريف بالبحث

اولاً:المشكلة

يؤدي مستوى التفاؤل دوراً حاسماً في تقدم وازدهار معارف الافراد لذلك جميع الافراد والجماعات يبحثون في مؤسساتهم كيفية الوصول الى تفاؤل حقيقي, ومن هنا اصبح التفاؤل التنظيمي مطلباً انسانياً للجماعات والافراد على اختلاف معتقداتهم , وافكارهم وتباين اتجاهاتهم لتحقيق الذات, لاسيما إن المؤسسات المعاصرة تتجه الى تكريس اهتمامهاً بموضوع السلوك التنظيمي للافراد فيها, والتغلب على مشاعر الضعف والنقص والشعور بالقوة والامن والاستقرار الوظيفي من خلال ما توليه من اهتمام في دراسة وتحليل ابعادها الهيكلية, والابعاد السلوكية للعاملين, إذ أن كلما كان التفاؤل ينسجم مع قيمهم ومعتقداتهم الشخصية كان ذلك مؤشراً على القوة التنظيمية للمؤسسة القيم والمعتقدات المشتركة, (النمران, ٢٠١٨:١) فالافراد بصفة عامة ورؤساء الاقسام الجامعة بصفة خاصة بحاجة الى تقبل الشخص الاخر بغض النظر عن أفكاره او انتمائه او آرائه او معتقداته, لذا يعد التفكير التبادلي من الأساسيات المهمة للنجاح في الكثير من مجالات الحياة ومنها مجالات التعليمية والبيئة الجامعية فتعزيز هذا النوع من التفكير يجعل الافراد أكثر اندماجا واتساقاً في الحياة, فهو يوفر بيئة صالحة ومعززة بشكل ايجابي للتعرف على وجهات النظر المختلفة , ويشجع الافراد والجماعات بان يفكروا معا فضلاً عن تقبل الراي الاخر، فأي مجموعة تجمعها مصالح مشتركة وتعمل في بيئة واحدة لم تكن لتنجح في تحقيق أهدافها لولا تبادل وجهات النظر المتباينة بينها,ان هذه الجماعات هدفها تقديم خدمة للمصلحة العامة، هذا لان طريقة التفكير تؤثر بشكل مباشر على قرارات الفرد, لذلك يجب تنمية التفكير التبادلي لدى الافراد لكي يسهم ذلك في اتخاذ قرارات افضل من القرارات التي تبنى على رأي واحد جامد سلطوي غير اخذ بنظر الاعتبار اراء الاخرين.

ثانياَ:همية البحث

موضوع التفاؤل حظي باهتمام واسع في في علم النفس الايجابي , كونه نتيجة من نتائج اعتدال المزاج, و مؤشراً من مؤشرات التكيف مع الحياة والبيئة الخارجية من خلاله يتولد الرضا الوظيفي , والشعور بالاشباع وزوال الاحباط والحزن والهم الذي يحدث داخل الفرد وبالتالي يؤدي الى الاشباع الشخصي والتفاؤل الذاتي لديهم, والذي له التأثير الكبير في بيئة الافراد والشعور بالرضا والاستقرار, (سماوي, ٢٠١٤: ١).

وتبرز اهمية التفاؤل التنظيمي للمدير(رئيس القسم) في انه يقوده الى التفكير الايجابي وبأ سلوب منفتح يمكنه من رؤية المستقبل بشكل اعمق, والتالي محو المشاعر السلبية التي تعيق عملية التفكير, وبذلك يستطيع الفرد المسوؤل ربط اتجاهاته الفعلية والايجابية بإنجاح العملية التعليمية وتنظيم اجراءاتها المستقبلية بشكل افضل (المطيري, ٢٠٢٢: ٢٤٠

وقد اظهرت نتائج العديد من الدراسات والابحاث العلمية أن للتفاؤل التنظيمي تأثيرات ايجابية على الافراد في ميدان العمل منها تخفيض مستوى اكتئابهم وتحسين كفايتهم الاجتماعية , ودعم صحتهم النفسية والبدنية, وتمكينهم من وضع اهدافهم الشخصية وترقية الكفاية الذاتية والمرونة لديهم, وتطوير مقدرتهم على التخطيط الوظيفي, مما يسهم في بقائهم ويجعلهم أكثر مقدرة على التكيف مع الحياة المهنية ويحميهم من الشعور بفقدان الامل واليأس, ويعزز قدرتهم على مواجهة التحديات ويكون سبباً في نجاحهم وتحقيق اهدافهم ويحسن مستوى رضاهم عن الحياة لديهم وخاصة المديرين باعتبارهم المسؤولين بصورة مباشرة وغير مباشرة عن تعزيز التفاؤل لدى العاملين في البيئة المدرسية ويمكنهم من الانفتاح على خبرات الاخرين والتعامل بإيجابية مع المواقف داخل المدرسة. (قفيشة, ٢٠١٩ : ١-٢

ثالثاً: اهداف البحث

يهدف البحث الحالي على

١-التعرف على مستوى التفاؤل التنظيمي لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر الهيئة التدريسية

٢- التعرف على مستوى التفكير التبادلي لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر الهيئة التدريسية

٣- النعرف على طبيعة العلاقة العلاقة الارتباطية بين التفاؤل التنظيمي والتفكير التبادلي

رابعاَ: حدود البحث

الحدود البشرية: اعضاء الهيئة التدريسية في الكليات التابعة لجامعة تكريت

الحدود المكانية: الكليات التابعة لجامعة تكريت

الحدود الزمانية :العام الدراسي٢٠٢٦-٢٠٢٥

خامساً:**تحديد المصطلحات:**

اولاً- التفاؤل التنظيمي (Organiztional optimism)عرفه كل من

١- (ارجايل,١٩٩٣)

""الشعور بالرضا والاستقرار والإشباع وطمأنينة النفس وتحقيق الذات الذي يولد لدى الفرد الشعور بالدافعية الفردية (ارجايل,١٩٩٣ : ٢١٣)."

٢- (اسماعيل, ٢٠٠١)

"الاستعداد الانفعالي والمعرفي والاعتمادي الذاتي للاستجابة والانفعال تجاه الاخرين, والمواقف التي يتعرض لها والتي يتوقع لها نتائج ايجابية (اسماعيل, ٢٠٠١: ١١٣)."

٣-"كاميرون واخرون(Cameron, K., Bright, 2004)

الشعور العميق بالغرض الذي يؤدي إلى ردود الفعل الايجابية وبسببه يتوقع العاملون النجاح والأداء الجيد في مواجهة التحديات (Cameron, K., Bright, 2004: 12)"

٤- (الحسناوي وابو شكير,٢٠١٩)

" قدرة نفسية إيجابية فريدة من نوعها تحفز ذاتياً العمليات التي قد يكون لها تأثير في الافراد وتعزز الاداء الوظيفي والمواقف المرغوبة في العمل (الحسناوي وابو شكير,٢٠١٩ :٨٥)."

-تعرف الباحثة التفاؤل التنظيمي نظرياً:

الحالة الايجابية التي يتبناها رؤساء الاقسام العلمية في تعاملهم مع بيئة العمل, والتي تتجسد في توقع النتائج الايجابية والثقة بامكانية تحقيق اهداف القسم والايمان بقدرة اعضاء الهيئة التدريسية بتجاوز التحديات, ممايسهم في تعزيز الأداء والتعاون في تحقيق اهداف المؤسسة الجامعية

-تعرف الباحثة التفاؤل التنظيمي اجرائياً:

بأنه استجابة الهيئة التدريسية على فقرات الاختبار الخاص بالتفاؤل الذي أعدّته الباحثة لأغراض هذه الدّراسة "ويُقاس بالدرجة الكلّية التي يحصلون عليها على هذا المقياس".

ثانياً:التفكير التبادلي: عرّفه كل من:

١- **"كوستا وكاليك : (COSTA&KALLICK,2005):** هو إدراك الفرد وفهمه لأمزجة الآخرين ونواياهم ومشاعرهم والاستجابة للآخرين وتبادل الأفكار معهم (COSTA&KALLICK,2005:5)"

٢- **"الدون (Aldon,2003):** قدرة الفرد على تبادل الأفكار مع الاخرين والتفاعل معهم من اجل إيجاد الحلول المناسبة لمشكلاتهم (Aldon,2003)"

-التعريف النظري لتفكير التبادلي

تبنت الباحثة تعريف"كوستا وكاليك : (COSTA&KALLICK,2005) تعريفاً نظريا

-تعرف الباحثة التفكير التبادلي اجرائياً:

قدرة رؤساء اقسام العلمية إلى النظر في المواقف التي ستعرض عليه في اختبار التفكير التبادلي ويقاس ذلك في الدرجة الكلية التي يحصل عليها في هذا الاختبار.

الفصل الثاني الاطار النظري والدراسات السابقة

التفاؤل التنظيمي "Organizational optimism"

مفهوم التفاؤل التنظيمي:

يعود الفضل في دراسة موضوع التفاؤل إلى العالم سيلجمأن **Silgman** والذي بحث في الآثار الإيجابية للتفاؤل على صحة الفرد الجسمية والنفسية (جودة, ٢٠٠٧: ٦٩٨) , اذ ان التفاؤل من موضوعات علم النفس الإيجابي, ويهتم بالسمات الإيجابية للفرد كالدافعية والرضاوالسعادة والأمل, وتوجيه أفكار الفرد ومعتقداته وأنفعالاته ودوافعه نحو الاتجاه والتفكير الإيجابي لاسيما ان التفاؤل يشير إلى ميل الفرد للاعتقاد بأفضل النتائج التي من الممكن الحصول عليها في مواجهة عدم التأكد، اذ ان التفاؤل يكون بمثابة

الاحتفاظ بالتوقعات الإيجابية عبر شبئين هما الوقت والمواقف، ويؤكد الفرد المتفائل على النواحي المفضلة للمواقف والأفعال والحوادث الحالية، إذ يميل الأفراد إلى الاعتقاد بتحقيق أهدافهم فضلا عن الاعتقاد بأفضل النتائج الممكنة في المستقبل (Ugwu ,2012:16).

يسعى بعض المتفائلين إلى استعادة الماضي الجميل المفقود هذا ماشار اليه (ليبنتز) في عام(١٦٤٦-١٧١٦) وهو راي جديد في حينها , اذ اشار انه ليست كل اشكال التفاؤل تطلعية بالكامل (مستشرقة نحو المستقبل), او يعد الحاضر مثالياً, وبذلك ساعد هذا الراي في تطوير الكتابة النظرية في التفاؤل بأنه سمة شخصية متوازنة, تظهر فاعليتها في الوقت المناسب وفي موقف ما , مما يؤثر على طريقة تعامل الافراد مع الاحداث الحالية , والماضية , والمستقبلية في الحياة, فالاشخاص المتفائلون ايجابيون تجاه الاحداث في الحياة اليومية, اذ ان للتفاؤل ارتباطات ايجابية مع الصحة النفسية على حد سواء Chang,2001: 189-190).

العوامل المؤثرة في التفاؤل التنظيمي:

هناك عدد من العوامل التي تؤثر في توليد التفاؤل التنظيمي وتختلف من عامل الى اخر وهي كالتالي

١. **الصحة النفسية:**ان تمتع الفرد بحالة نفسية وصحية جيدة يؤدي هذا دوراً هاماً في التفكير الإيجابي, فمستوى اعتدال مزاجه يحكم ذاكرة الفرد, فالفرد الذي يتمتع باعتدال المزاج يكون ذاكرته اقوى أكثر من غيره للأحداث الإيجابية, كذلك تجارب الفرد في النجاح والفشل تعزز الفاعلية الذاتية التي تمكنه من السيطرة على مجريات حياته سواء على المستوى التنظيمي او المستوى الاجتماعي (حسن, ٢٠١٥: ٣١).

٢. **العوامل البيولوجية:** تعد العواملِ الوراثيةِ والإستعدادات الموروثة عوامل تكون لها أثراً كبيراً في تكوين التفاؤل, فبسبب نشاط وقوة الفرد العقلية والعصبية قد ينشأ التفاؤل , فالفرد لا يسمح لنفسه أن يكون في جو مظلم من الأوهام, اذ انه يزود نفسه بالأفكار الصحيحة السارة أو الأفكار غير السارة, (صالح, ١٩٨٧ : ٤٣).

٤-المجتمع:

الأفراد الذي يعيشون في المجتمعات الجيدة المثيرة للتفاؤل والتي تكون ذات ظروف اقتصادية واجتماعية والتكنولوجية ممتازة كثيرا ما يرتفع مستوى التفاؤل لدى مواطنيها.

٥-وسائل الإعلام:

الهدف الرئيسي لوسائل الاعلام هو التأثير في الشخصية والعمل على تغيير السلوك , ان لوسائل الإعلام دوراً مهماً في تشكيل الاتجاهات الإيجابية التفاؤلية لدى الأفراد عن طريق ما تبثه من أفكار ومبادئ ومعارف وقيم جيدة (حمدان, ١٩٩٩: ١٣).

خصائص المتفائلون :

هناك العديد من الصفات والملامح تتصف فيها الشخصية المتفائلة يمكن اجمالها فيما يلي:

١.**الصفات الوجدانية:** ان الاتزان الوجداني , والتوقع الايجابي , واعتدال المزاج, هي من مميزات الفرد المتفائل فهو يظل على حال واحدة مدة طويلة نسبياً لنتائج المواقف ,اوالاستجابة وجدانياً مع مشاعر الاخرين الايجابية لكي تضفي عليه طابعاً إيجابياً, والشعور بالرضا والقناعة والطمأنينة.

٢.**الصفات الجسدية:**هناك سمات يتسم بها الاشخاص المتفائلون فهم يشعرون بالاسترخاء النسبي والاتزان في مشيتهم وطريقة جلوسهم وعدم وجود الحدة في نظراتهم ويتميزون بخفض الصوت ويكون هذا الصوت خال من الاضطراب والقلق ,والتردد, والانبساطية الدائمة.

٣.**القدرة الذهنية:**وهي قدرة الفرد على عدم تبني افكار تقليدية شائعة , فأن الفرد المتفائل لديه القدرة على اكتساب الانماط الذهنية الصحيحة والصائبة و ابتكار الافكار الجديدة والابداعية.

٤. **السمات الكلامية: ان** ذكر الاحداث الايجابية والوقائع والقصص التي تصل إلى الرضا والانشراح والنجاح من الملامح الكلامية للمتفائل كما ان استعمال الفاظ مريحة ,ومبشرة بالخير من صفات المتفائلون. (نصرالله.٢٠٠٨: ٣٢)

مجالات التفاؤل التنظيمي :

المجال الأول: الدافعية

لكي يتم فهم سلوك الافراد يتطلب معرفة الدوافع التي تحرك هذا السلوك , وهذا بدوره يساعدعلى فهم السلوك الصادر منهم في تلك المواقف, لاسيما ان الدوافع تؤثر في سلوك وتفكير وابداع واداء المسؤول(

رئيس القسم العلمي), هذا من جانب ومن جانب اخر يقع على عاتقهم تشجيع وتعزيز الدافعية لدى العاملين معهم(الهيئة التدريسية) وتحديد احتياجاتهم وتلبيتها, بالاضافة الى سلوكهم الاجتماعي , وتعاونهم وتنافسهم وتسامحهم مع الاخرين ,لان التعليم اليوم بحاجة الى بيئة تشجع وتعزز النمو اكثر مما سبق.(علقم,٢٠١٣: ٤٢)

المجال **الثاني: الرضا الوظيفي:**

لقد ظهرت الكثير من الابحاث والدراسات المتعلقة بمفهوم الرضا الوظيفي للفرد , ومعرفة الاسباب التي تؤدي الى رضاه عن عمله , وقد استحوذ موضوع الرضا الوظيفي على اهتمام عدد كبير ومتزايد من الباحثين في مجال عديدة منها علم الادارة وعلم النفس وبعض العلوم الاخرى, , ويعتبر علماء النفس اول من درس الرضا في العمل بالمؤسسات منذ عام (١٩٣٠) واستخدموا من ذلك التاريخ عبارة "الرضا الوظيفي" للدلالة على المواقف والميول الذاتية او مدى تأقلم الافراد الموظفين في وظائفهم (محمد , ٢٠١٢: ١٢)

المجال الثالث: الالتزام التنظيمي:

الالتزام التنظيمي عنصراً هاماً لتحقيق الأهداف التنظيمية وتعزيز الثقة بين الادارة والعاملين فيها, ويعد الالتزام التنظيمي أحد أهم الأهداف الإنسانية التي تسعى جميع المؤسسات, كما يقوم بدورٍ هام في تطوير قدرة المؤسسة على النمو المتواصل والبقاء, فضلا عن ان الالتزام التنظيمي في الفكر الأداري المعاصرهو الاخلاص, والاندماج , والمحبة التي يبديها الفرد تجاه عمله, ونال الالتزام التنظيمي اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين في مجال الادارة, لتأثيره الكبير في سلوك الافراد, وبلوغه الفعّال في استمرارية الأفراد واستقرار العمل وإنعكاسات على المؤسسة (ابو راضي, ٢٠١٣: ٢١).

النظريات التي فسرت التفاؤل التنظيمي

نظرية سيلجمان

ان من أبرز نظريات علم النفس الإيجابي هي نظرية التفاؤل المتعلم التي قدمها العالم سيلجمانSeligma , وقد انبثقت هذه النظرية من أبحاثه حول العجز المتعلم, النظرية ترى أن التفاؤل ليس سمة فطرية ثابتة، وإنماهو أسلوب يفسرالأحداث يمكن تعلمه, وتنميته من خلال تعديل طريقته في تفسر خبراته الحياتية ,ويرى

سيلجمان أسلوب التفسير هو الاختلاف الرئيس بين المتفائلين والمتشائمين ، والذي يقوم على ثلاثة مجالات هي(الاستمرارية، والانتشار، والتخصيص), فالمتفائل يفسر الإخفاقات بأنها مؤقتة ومحددة وترجع إلى ظروف يمكن نغيرها او قابلة للتغيير، بينما ينظر إلى النجاحات بوصفها دائمة ومرتبطة بجهوده وبقدراته,أما المتشائم فيفسر الإخفاقات بأنها دائمة لاتتغير وشاملة وراجعة إلى عوامل شخصية تتسم بالثبات، مما يؤدي الى زيادة من احتمالية الشعور بالإحباط , وبالتالي انخفاض الدافعية وقد حث سيلجمان الى أن تدريب الأفراد على تبني أسلوب تفسيري ايجابي , يسهم في تعزيز الصحة النفسية والمرونة وتحسين الأداء والقدرة على مواجهة الضغوط ، ولذلك أطلق عليه التفاؤل المتعلم، وهذا يدل على أن التفاؤل مهارة يمكن اكتسابها بالممارسة .

(Seligman, 2006)

٢- النظرية المعرفية:

" ان النظرية المعرفية تعتمد على مبدأ مفاده أن الطبيعة الإنسانية تعتبر نظام كلي متكامل يتمثل بالنظر إلى الذات كتنظيم معرفي يتعلق بتاريخ الفرد وهويته، وترى هذه النظرية بأن التفاؤل يحتوي على عنصر يسمى التخطيط، والذي يقوم على حقائق منطقية مجردة تتضمن نوعاً من النشاط المعرفي، وأن المتفائلين يميلون للتركيز على المعلومات ذات العلاقة القوية بالشخصية، فيكونون أكثر اقتناعاً بالرسائل الإيجابية المتعلقة بالشخصية وأقل اقتناعاً بالمعلومات السلبية" (اليحفوفي, ٢٠٠٢: ٣٣)".

٣- نظرية التعلم الاجتماعي:

أن بناء شخصية الفرد يتكون من عدة ابنية وهي(التوقعات والأهداف ,والطموحات وفعالية الذات)، اذ تعمل هذه الأبنية بشكل تفاعلي تكاملي عن طريق التعلم بالملاحظة، والذي يتم على ضوء مفاهيم (المنبه، والاستجابة، والتدعيم) ، وبالتالي تكون لديهم توقعات للنجاح في المستقبل إزاء هذه المواقف, و قد يفشل بعض الأفراد في أداء بعض المهمات وبالتالي تتكون لديهم توقعات سلبية تجاه هذه المواقف وبهذا يختلف الأفراد في توقعاتهم للنجاح أو الفشل إزاء الأحداث المستقبلية, ومن ثم تظهر الرابطة الواضحة بين التوقعات المستقبلية والتفاؤل على وفق مبادى نظرية التعلم الاجتماعي .(الأنصاري ،١٩٩٨: ١١-١٢).

ثانياً : التفكير التبادلي

يوجد اليوم فئات مختلفة سياسية واجتماعية واقتصادية كلها جمعتهم مصالح واهداف مشتركة ,ولم تكن تلك التجمعات لتنجح في تحقيق أهدافها لولا تبادل الأفكار ووجهات النظر بينهما , ومن ثم توحيدها بما يخدم جميع تلك الأطراف وان التفكير التبادلي يعَّد الاداة المناسبة لنجاح هذه التكتلات والذي يوفر بيئة صالحة للتعرف على وجهات النظر المختلفة بين الافراد والجماعات (COSTA&KALLICK ، ٢٠٠٣، ١٤٤).

النظريات التي فسرت التفكير التبادلي

١- نظرية كوستا وكاليك (Kallick & Costa):

يُعّد التفكير التبادلي جزء من القدرات العقلية العليا الدى الافراد والتي تمكنهم من التصرف بذكاء عند وقوعهم في مشكلة ما حسب وجهة نظر كوستا وكاليك (Costa & Kallick) هو يساعد الفرد على الأداء بصورة ذكية وسريعة تقوده على القيام بأفعال إنتاجية تفيد الفرد نفسه والأخرين داخل المجموعة التي ينتمون اليها، وان اهم ما يحتاجه الاشخاص هو القدرة على بناء علاقات والتفاعل مع الاخرين والتعايش ,والاندماج معهم وان عملية الاندماج والانخراط تتيح لأفراد المجموعة ان يتعرفوا على بعضهم البعض على الرغم من التفاوت والتباين الموجود في تفكيرهم وقدراتهم العقلية وان الافراد المتعاونون والمنخرطين في مجموعات اقوى بكثير فكريا وماديا من أي فرد يحيى لوحده اذ تعتبر هذه البئة فقيرة لان الانسان بحاجة لمن يكمله فمن خلال التفاعل وبناء علاقات اجتماعية يواصل الفرد عملية النمو الفكري والعقلي (COSTA&KALLICK,2005:4-8).

٢- نظرية الدون (Aldon):

نظرية الدون مفادها كل فرد منا يحمل أفكارا ومعتقدات خاصة به اكتسبها من الخبرات التي عاشها وعند تبادل الأفكار مع الاخرين ستكون أفكار الاخرين محكاً يستعمل لتصحيح الأخطاء وتعزيز الإيجابيات لديهم وان الشخاص في المجتمع يكونون على شكل مجموعات تحتاج الى التعاون فيما بينها ومد هذه الجسور التعاونية , لكي يتمكنون من سد حاجاتهم المختلفة , وحل المشكلاتهم عن طريق التفكير التبادلي,ويتوصلون الى حلول إبداعية للمشكلات, اذ ينمي هذا التعاون قدرات الفرد العقلية العليا ويجعلها تصل الى اعلى درجة ، وان الأفراد يلجأون إلى التفكير التبادلي لإيجاد حل للمشكلات التي تواجههم, ويقترحون الحلول فيما بينهم ويقدمون النصائح بطرائق أكثر جدوى في مواجهة المشكلات مما يتيح لهم فرصة لنمو قدراتهم العقلية, وان التفكير التبادلي الذي يسعى اليه الافراد انما هو ينشأ عن حاجات موجودة داخل الفرد ذاته يسعى الى تحقيقها ,كما ان قدرة الفرد على التفكير التبادلي تمكنه من بناء شخصيته بناءً صحيحاً وتجعله يتمتع بمرونة فكرية بعيدا عن الثبات على فكرة واحدة ,إن الأفراد ذوي التفكير التبادلي يميلون إلى البحث عن الحلول

المناسبة للمشكلات التي تواجههم من اجل تجاوزها, وهم لا يتوقفون عند فكرة واحدة فقط بل يغيرون أفكارهم حتى يتوصلوا إلى الحل الجيد، ويكونون جادّين في إعمالهم وينجزوها بدقة (Aldon,2003:93).

ثانياً: الدراسات سابقة:

دراسات تناولت التفاؤل التنظيمي:-

دراسة(العنزي٢٠٢٣)

"التفاؤل التنظيمي متغيراً وسيطاً في العلاقة بين الذكاء الانفعالي والقيادة الخادمة لدى اعضاء الهيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية"(السعودية)

١-هدفت الدراسة الى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الذكاء الانفعالي والتفاؤل التنظيمي والقيادة الخادمة واختبار التأثير الوسيط للتفاؤل التنظيمي في العلاقة بين الذكاء الانفعالي والتفاؤل التنظيمي

٢-عينة الدراسة ٨٨ عضواً من الهيئة التدريسية

٣- استخدم الباحث المنهج الارتباطي التنبؤي واستخد معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار البسيط والمتعدد

٣- واظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية ودالة بين القيادة الخادمة والذكاء الانفعالي وبين التفاؤل التنظيمي والذكاء الانفعالي وبين القيادة الخادمة والتفاؤل التنظيمي وايضا اشارت النتائج ان التاثير الوسيط الجزئي للتفاؤل التنظيمي في العلاقة بين القيادة الخادمة والذكاء الانفعالي.(العنزي, ٢٠٢٣,١٥٠)

دراسة النمران(٢٠١٨)

"مستوى التفاؤل التنظيمي لدى مديري المدارس في مديرية تربية قصبة المفرق"(الاردن)

١- هدفت هذه الدراسة هو التعرف على مستوى التفاؤل التنظيمي لدى مديري المدارس في مديرية قصبة المفرق، والتعرف على أثر متغير الجنس على مستوى التفاؤل التنظيمي لدى مديري المدارس في مديرية تربية قصبة المفرق.

٢- وتكونت عينة الدراسة من (١٢١) مديراً ومديرة

٣- وتم بناء مقياس للتفاؤل التنظيمي من قبل الباحث وتكون المقياس من اربع مجالات (الدافعية – الرضا الوظيفي – الالتزام التنظيمي – السعادة) واستخدم الباحث المنهج الوصفي لدراسته لانه ملائم لطبيعة الدراسة

٤- وتم استعمال المنهج الوصفي المسحي لملاءمته لطبيعة الدراسة، اما الوسائل الاحصائية المستخدمة فهي الانحراف المعياري, تحليل التباين الثلاثي, المتوسط الحسابي

٥- وأظهرت النتائج أن مديري ومديرات المدارس يتميزون بمستوى التفاؤل التنظيمي عالي، ، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التفاؤل التنظيمي لدى مديري المدارس تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث . (النمران, ٢٠١٨).

دراسات سابقة:

دراسات تناولت التفكير التبادلي:

١- دراسة الجبوري (2022):

التفكير التبادلي وعلاقته بالشجاعة من اجل الوجود لدى طلبة الجامعة(العراق)

١- أجريت الدراسة في العراق وهدفت إلى التعرف على (التفكير التبادلي وعلاقته بالشجاعة من أجل الوجود لدى طالبة الجامعة)

٢- تكونت العينة من (400) طالب وطالبة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية وزعوا بالتساوي (200) طالب و(200) طالبة،

٣- بنى الباحث مقياساً مكوّن من(30) فقرة ذات بدائل خمسة وتحقق الباحث من الخصائص السيكومترية،

٤- وتبينت النتائج أن عينة البحث يعانون من ضعف في التفكير التبادلي، وأن هناك فرق دال إحصائياً في متغير النوع لصالح الذكور.(الجبوري،2022: 269-286).

٢- دراسة سليم وحسين (2017)

(التفكير التبادلي وعلاقته بالحساسية العاطفية عند طلبة الجامعة) (العراق)

١- بلغت عينة البحث (400) طالب وطالبة من طلبة جامعة ديالى بواقع (137) طالب و (263) طالبة

٢- تبنى الباحثان مقياس (حمود 2014) المكون من (31) فقرة ذات بدائل ثلاثة وقد تحقق الباحثان من خصائصه السيكومترية،

٣- استخم الباحثان الوسائل الاحصائية معامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي للعينة واحدة وللعينتين ومربع كاي

٤- وأظهرت النتائج ان عينة البحث (طلبة الجامعة) يتسمون بتفكير تبادلي وبمستوى عالٍ.(سليم وحسين،2017: 343-370).

الفصل الثالث: منهجية البحث واجراءاته

منهج الحث

اعتمدت الباحثة على منهج البحث الوصفي الارتباطي, كونه أكثر ملائمة لطبيعة البحث ويعد المنهج الوصفي من أساليب البحث العلمي, إذ يعرف بأنه "المنهج الذي يوصف الظاهرة وصفاً دقيقاً ويعبر عنها كيفياً أو كمياً" (عبيدات وآخرون, 1996 : 289) .

مجتمع البحث:

يعرف المجتمع بأنه "الافراد أو الأشخاص الذين يشكلون موضوع مشكلة البحث ، وهو العناصر ذات العلاقة بمشكلة البحث التي يسعى الباحث الى ان يعمم عليها النتائج" (عباس،وآخرون، 2009 : 217).

ويتحدد مجتمع البحث الحالي بالهيئة التدريسية لجامعة والبالغ عددهم (٣٦٦٨) تدريسي وتدريسية اذ ان عدد الاناث بلغ(١٣١٩) و وعدد الذكور بلغ (٢٣٤٩) اما الاختصاصي العلمي بلغ(١٧٦٢) و والاختصاص الانساني بلغ(١٩٠٦) ، والجدول (1) يوضح ذلك.

الجدول (1) مجتمع البحث

نوع التخصص	اسم الكلية	عدد الاساتذة
التخصص العلمي	الطب	٢٠٦
	الصيدلة	٨٤
	طب الاسنان	١٠٤
	التربية البدنية وعلوم الرياضة	٨٢
	الهندسة	٢٢٦
	هندسة الشرقاط	٤٠
	هنسة العمليات النفطية	٦١
	التمريض	٢٨
	علوم الحاسوب والرياضيات	١٠٧
	التربية للعلوم الصرفة	١٧٥
	الزراعة	٢٨٠
	العلوم	٢٨٨
	الطب البيطري	٨١
المجموع		١٧٦٢
التخصص الانساني	الآداب	٣٦٥
	التربية للعلوم الانسانية	٣٩٨
	العلوم السياسية	٧٦
	الحقوق	١٧٤
	الادارة والاقتصاد	٢٠٧
	التربية للبنات	٢٧٧
	العلوم الاسلامية	٢٠٦
	التربية الاساسية	١٠٧
	التربية/ الطوز	٩٦
المجموع		١٩٠٦
المجموع الكلي		٣٦٦٨

عينة البحث:

يقصد بالعينة هي جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة والتي اختارتها الباحثة لإجراء دراستها عليها وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً حقيقياً، وتألفت عينة البحث من (300) تدريسي وتدريسية موزعين على (6) كليات والتي اختيرت بطريقة طبقية عشوائية من الهيئة التدريسة في الجامعة للعام الدراسي ٢٠٢٥– 2026 واختارت الباحثة عينة البحث بالطريقة الطبقية العشوائية ذات (التوزيع المتساوي)، وكان تمثيل الجنس والاختصاص متساويا، بواقع (150) من الذكور، و(150) من الإناث , ومن الاختصاصين العلمي– والإنساني.

جدول (٢) يوضح ذلك .

نوع التخصص	اسم الكلية	عددالاساتذة		المجموع
		ذكور	اناث	
التخصص العلمي	الهندسة	24	23	47
	الطب العام	27	25	52
	التربية للعلوم الصرفة	26	25	51
المجموع		77	73	150
التخصص الإنساني	التربية للعلوم الانسانية	27	25	52
	الحقوق	22	24	46
	الاداب	24	28	52
المجموع		73	77	150
المجموع الكلي		150	150	300

أداة البحث:

لكي يجمع الباحث البيانات المتعلقة في دراسة الظاهرة على نحو دقيق ومنظم، فانه يختار أدوات بحثه(المقياس) أما عن طريق التبني أو البناء او الاعداد ، لذلك تعد عملية جمع البيانات من الخطوات

المهمة في إجراء اي بحث فأداة القياس هي من الطرق الموضوعية والمقننة لقياس سلوك العينة,ومن اجل تحقيق أهداف البحث الحالي أعدت الباحثة مقياساً و للتفاؤل التنظيمي ومقياساً للتفكير التبادلي

وصف المقياسيين

مقياسيّ االتفاؤل التنظيمي والتفكير التبادلي:

بعد الاطلاع على أدبيات ودراسات سابقة تناولت التفاؤل التنظيمي والتفكير التبادلي أعدت الباحثة مقياساً للتفاؤل التنظيمي مكون من (٢٤) فقرة، ومقياساً للتفكير التبادلي من (٢٤) فقرة، ولكل مقياس خمس بدائل "(ينطبق عليّ كثيراً جداً، ينطبق عليّ كثيراً، ينطبق عليّ بدرجة متوسطة، ينطبق عليّ قليلاً، لا ينطبق عليّ)".

الصدق الظاهري للمقياسين:

الاختبار الصادق هو "الاختبار الذي يستطيع أن يقيس السمة أو الظاهرة التي وضع لأجلها" وبعدعرضهما على مجموعة من الخبراء المحكمين في العلوم التربوية والنفسية لإبداء آرائهم في صلاحية كل فقرة من الفقرات، تم التحقق من صدقهما وقد حصلت جميع فقرات المقياسين (التفاؤل التنظيمي والتفكير التبادلي) على نسبة اتفاق أكثر من (80%).

التطبيق الاستطلاعي الأول:

طبّقَت الباحثة المقياسين على عينة استطلاعية أولى بلغ عددها (٥٠) تدريسي وتدريسية تم اختيارهم عشوائياً من كليات مجتمع البحث، وقد اتضح أن الفقرات واضحة للمقياسين, وأن متوسط الوقت المستغرق للإجابة عن كل مقياس كان (١٥) دقيقة.

التطبيق الاستطلاعي الثاني (عينة التحليل الإحصائي للفقرات)

طبقت الباحثة المقياسين على عينة التحليل الإحصائي البالغة (٣٠٠) تدريسي وتدريسية، ثم تم تصحيح الإجابات وترتيبها تنازلياً واختيار نسبة (27%) عليا، و(27%) دنيا.

القوة التمييزية للفقرات:

استخرجت الباحثة القوة التميزية للفقرات باستعمال أسلوب العينتين المتطرفتين التي تقوم على حساب مؤشر تمييز الفقرة على الفرق في الأداء بين المجموعتين، وبعد تطبيق الاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات مقياس التفاؤل التنظيمي تراوحت القيم التائية المحسوبة بين (3.92- 16.57)، في حين تراوحت القيم التائية لفقرات مقياس التفكير

التبادلي بين (4.54- 15.25)، وهذه القيم أكبر من القيمة التائية الجدولية التي تبلغ (1.96)، وبدرجة حرية (١٦٠) وبمستوى دلالة (0.05)، وعليه تعد فقرات المقياسين مميزة.

صدق البناء

تحققت الباحثة من صدق بناء المقياسين(التفاؤل التنظيمي والتفكير التبادلي) عن طريق إيجاد علاقة ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للميقاس، إذ تم حسب درجات الهيئة التدريسية عينة التحليل الإحصائي واستخرجت علاقة ارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس باستعمال معامل (ارتباط بيرسون)، وقد تراوحت معامل الارتباط المحسوبة لمقياس التفاؤل التنظيمي بين (0.53 -0.39)، في حين تراوحت معامل الارتباط المحسوبة لمقياس التفكير التبادلي بين (0.46-0.34)، وجميع القيم دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الجدولية لمعامل الارتباط البالغة (0.196) عند درجة حرية (٢٩٨) وعند مستوى دلالة (0.05).

الثبات:

"هو مدى الاتساق بين النتائج التي تُجمع من خلال إعادة تطبيق الأداة نفسها على الأفراد أنفسهم تحت الظروف نفسها أو ظروف مشابهة إلى أكبر قدر ممكن". (الزهيري،2017:232-233).

تحققت الباحثة الثبات للمقياسين بطريقتين:

1. **طريقة إعادة الاختبار**: إذ بلغ معامل ثبات مقياس التفاؤل التنظيمي بهذه الطريقة على (٠.٨٢) ، بينما بلغ معامل ثبات مقياس التفكير التبادلي بهذه الطريقة (٠.٨٠).
2. **معامل الفا كرونباخ**: بلغت قيمة معامل الثبات لمقياس التفاؤل التنظيمي بهذه الطريقة على (٠.٨٥)، بينما بلغ معامل ثبات مقياس التفكير التبادلي بهذه الطريقة على (٠.٨٨).

المقياسين بصيغتهما النهائية:

تألف كل مقياس من (٢٤) فقرة لكل منهما خمس بدائل، وتم إعطاء الدرجات (1,2,3,4,5) للفقرات الايجابية وبالعكس للفقرات السلبية، أي أن أعلى درجة لكل مقياس (١٢٠)، وأدنى درجة (٢٤)، بمتوسط فرضي (٧٢).

الوسائل الاحصائية: اعتمدت الباحثة في تحليل بيانات البحث على برنامج الحقيبة الإحصائية (SPSS,25).

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتهاوتفسيرها:

هذا الفصل يتضمن عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الباحثة في بحثها على وفق الاهداف التي وضعت بالبحث بعد تحليل البيانات، ثم مناقشة النتائج كما يأتي:

الهدف الأول: التعرّف على مستوى التفاؤل التنظيمي لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر الهيئة التدريسية:

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي للدرجات أن المتوسط الحسابي بلغ (١١٩.٧٦) بانحراف معياري (١٢,٨٨)، وقد استخدم الاختبار التائي لعينة واحدة، وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (٤٠,٠٠)، وهي أكبر القيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى الدلالة (0.05) وهذا يدل على أنه وجد فرق دال إحصائياً بين المتوسطين (الحسابي والفرضي) لصالح الحسابي، أي أن رؤساء الاقسام تمتلك تفاؤل تنظيمي من وجهة نظر الهيئة التدريسية، والجدول (3) يوضح ذلك:

جدول (٣) نتائج عينة البحث في مقياس التفاؤل التنظيمي

عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة ت		مستوى الدلالة 0.05
				المحسوبة	الجدولية	
300	١١٩,٧٦	١٢,٨٨	90	٤٠,٠٠	1.96	دال

قد اظهرت هذه النتيجة إن رؤساء الاقسام العلمية يتمتعون بالتفاول التنظيمي من وجهة نظر الهيئة التدريسة ,و تعزو الباحثة ذلك الى ماتوفره جامعة تكريت من بيئة جامعية توفر مناخاً تنظيمياً يدعم ممارسة القيادة الايجابية ويشجع على التعاون , والتواصل الفعال ممايسهم في تنمية التفاؤل التنظيمي لدى رؤساء الاقسام العلمية, كما ان طبيعة المنصب الأكاديمي ومايرافقه من مسؤوليات ادارية وقيادية تستلزم منه امتلاك رؤية ايجابية تجاه القسم العلمي لاسيما يجب عليه التعامل مع التحديات الادارية والاكاديمية بروح متفائلة تسهم في تحقيق اهداف القسم والكلية.

الهدف الثاني: التعرّف على مستوى التفكير التبادلي لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر الهيئة التدريسية:

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي للدرجات أن المتوسط الحسابي بلغ (١١٧,٥٤) بانحراف معياري (١١٥.٦٧)، وقد استخدم الاختبار التائي لعينة واحدة، وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (٣٠,٤٤)، وهي أكبر القيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على أنه يوجد فرق دال إحصائياً بين المتوسطين (الحسابي والفرضي) لصالح الحسابي،اي ان طلبة عينة البحث يتسمون بالقدرةعلى النفكير التبادلي، والجدول (4) يوضح ذلك:

جدول (4) نتائج عينة البحث في مقياس اتالتفكير التبادلي

عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة ت		مستوى الدلالة 0.05
				المحسوبة	الجدولية	
300	١١٧,٥٤	١٥,٦٧	90	٣٠,٤٤	1.96	دال

وتعزو الباحثة النتيجة الى ان العينة لديهم القدرة على التفكير التبادلي , اذ ان طبيعة العمل الاداري والاكاديمي تفرض على رئيس القسم مواجهة المواقف واتخاذ القرارات ومراجعة البدائل الممكنة للمشكلات التي تواجه سير العمل , وكيفية تحسين الاداء مستقبلاً وتشبر النتيجة ايضاً الى ان ممارسة رؤساء الاقسام ترتبط بطبيعة البئية الجامعية التي تتطلب منهم التخطيط المستمر وتقويم الاداء واتخاذ قرارات مبنية على تحليل البدائل والنتائج

الهدف الثالث: التعرّف على طبيعة العلاقة العلاقة الارتباطية بين التفاؤل التنظيمي والتفكير التبادلي لدى رؤساء الاقسام من وجهة نظر الهيئة التدريسية

لحساب العلاقة بين المتغيرين، تم استخدام معامل(ارتباط بيرسون) بين درجات أفراد العينة على المقياسين، وللتعرف على دلالة الارتباط، تم تحويل قيمة معامل الارتباط إلى القيمة التائية المقابلة باستعمال الاختبار التائي الخاص باختبار(معامل ارتباط بيرسون)، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين (٠,٨٢٣)، أما القيمة التائية المحسوبة بلغت (٢٥.٠١) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، أي هناك علاقة طردية موجبة بين المتغيرين لدى رؤساء الاقسام الغلمية ومن وجهة نظر الهيئة التدريسية، والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5) قيمة معامل الارتباط بين التفاؤل التنظيمي والتفكير التبادلي والقيمة التائية لدلالة معامل الارتباط

المتغير	العينة	قيمة معامل الارتباط	درجة الحرية	قيمة		مستوى الدلالة 0.05
				المحسوبة	الجدولية	
التفكير التبادلي اتخاذ القرار	300	٠,٨٢٣	298	٢٥,٠١	1.96	دال

يتبين من الجدول ان هناك علاقة طردية موجبة دالة احصائياً بين التفاؤل التنظيمي و التفكير التبادلي ويمكن تفسير هذه النتيجة ان رؤساء الاقسام العلمي يمتلكون مستوى مرتفعا من التفاؤل التنظيمي ينظرون الى التحديات والمواقف الادارية بوصفها فرصا للتعلم والتحسين, الامر الذي يدفعه الى اسخدام التفكير التبادلي بصورة بناءة من خلال تحليل البدائل الممكنة ومراجعة القرارات السابقة والتفكير في السبل التي يمكن ان تسهم في تحسين الاداء مستقبلاً

الاستنتاجات:

١- يمتلك رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية بمستوى مرتفع من التفاؤل التنظيمي ممايشير الى امتلاكهم اتجاهات ايجابية نحو العمل وقدرتهم على التعامل مع التحديات التنظيمية بثقة وتوقعات ايجابية.

٢-يمتلك رؤساء الاقسام العلمية مستوى مرتفع من التفكير التبادلي الامر الذي يعكس قدرتهم على تحليل المواقف السابقة ومراجعة البدائل والاستفادة من الخبرات في تطوير الاداء واتخاذ قرارات اكثر فاعلية.

٣-توجد علاقة ارتباطية موجبة بين التفاؤل التنظيمي والتفكير التبادلي ممايدل ان زيادة مستوى التفاؤل التنظيمي تتوافق مع زيادة مستوى التفكير التبادلي لدى رؤساء الاقسام العلمية.

٤- ان ارتفاع المتغيرين يعكس وجود خصائص قيادية ومعرفية ايجابية لدى رؤساء الاقسام تساعدهم على تعزيز فاعلية العمل .

التوصيات:

١- توفير بيئة تنظيمية داخل الجامعات داعمة تشجع وتعزز التفاؤل التنظيمي يسهم في رفع المستوى الاداء الاداري والاكاديمي.

٢- اعداد برامج تدريبية وورش عمل تستهدف تنمية مهارات التفكير التبادلي البناء لدى رؤساء الاقسام بمايساعدهم على تحليل البدائل والاستفادة من الخبرات السابقة وتحسين جودة اتخاذ القرار.

٣- اعتماد اليات دورية لتقويم الاداء الاداري لروساء الاقسام تتضمن مراجعة الخبرات السابقة وتحليل النتائج والتحديات والاستفادة من النتائج المستخلصة في تطوير الاداء المستقبلي.

٤- الافادة من نتائج الدراسة عند اعداد برامج اختبار وتأهيل القيادات الاكاديمية من خلال الاهتمام بتنمية السمات والمهارات المرتبطة بالتفاؤل التنظيمي والتفكير التبادلي لما لهما من اثر في تحسيت فاعلية الادارة الجامعية.

المقترحات:

١- اجراء دراسة تتناول متغير الدراسة التفاؤل التنظيمي مع متغيرات اخرى مثل التفاؤل التظيمي وعلاقته بالمرونة النفسية

٢- اجراءدراسة تتناول متغير الدراسة التفكير التبادلي مع متغيرات اخرى مثل التفكير التبادلي وعلاقته بالذكاء الانفعالي

٣- اجراء دراسات على عينات اخرى مثل طلبة الدراسات العليا

المصادر العربية والاجنبية

- سماوي, فادي(٢٠١٤): السعادة وعلاقتها بالذكاء الإنفعالي والتدين لدى طلبة جامعة العلوم الإسلامية العالمية, مجلة العلوم التربوية والنفسية,ص٧٣٠-٧٤٧, عمان, الاردن.
- قفيشة, رندة سليم عبد الرحيم(٢٠١٩): **درجة التفاؤل الاكاديمي وعلاقتها بمستوى المرونة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في عمان**, (رسالة ماجستير غير منشورة), كلية الدراسات العليا, الجامعة الهاشمية, الاردن.
- المطيري, زكية ذياب شباب (٢٠٢٢): **الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة من وجهة نظر المعلمات**, المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية, المؤسسة العربية للتربية والعلوم والاداب, ابريل, ٢٢٧-٢٨٠, مصر

- النمران, أحمد(٢٠١٨): **مستوى التفاؤل التنظيمي لدى مديري المدارس في مديرية تربية قصبة المفرق**, (رسالة ماجستير غير منشورة), جامعة آل بيت, الاردن.
- اسماعيل, احمد (٢٠٠١): **التفاؤل والتشاؤم وبعض المتغيرات النفسية**, لدى عينة من طلاب جامعة ام القرى, المجلة التربوية, الكويت.
- ارجايل, مايكل(١٩٩٣): **سيكولوجية السعادة**, ترجمة فيصل عبدالقادر يونس, عالم المعرفة, العدد(١٧٥), المجلس الوطني للثقافة والفنون, الكويت.
- ٦. الحسناوي, حسين حريجة وابو شكير, زهراء جمال(٢٠١٩): **توظيف الاستقامة التنظيمية في الحد من الاستنزاف الشعوري للعاملين: بحث تحليلي لآراء عينة من الملاكات التربوية في منظمات التعليم التربوي في محافظة كربلاء المقدسة**, المجلة العراقية للعلوم الادارية, مجلد ١٥, عدد٦٠, ص ٨١-١١٤,جامعة كربلاء, العراق.
- جودة، آمال(٢٠٠٧): **الذكاء الانفعالي وعلاقته بالسعادة والثقة بالنفس لدى طلبة جامعة الأقصى**, مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، المجلد ٢١ (٣), غزة, فلسطين.
- حسن، محمد عثمان(٢٠١٥): **التفاؤل وعلاقته بالصحة النفسية لدى طلاب علم النفس بجامعة النيلين، (رسالة ماجستير غير منشورة)**، جامعة النيلين، السودان
- صالح، قاسم حسين (١٩٨٧): **الإنسان من هو**، دائرة الشؤون الثقافية للنشر، بغداد, العراق.
- حمدان, فيصل محمود خليل(١٩٩٩): **سيكولوجية التفاؤل والتشاؤم لدى طلبة الثانوية العامة في المدارس الحكومية في محافظة جنين**, (رسالة ماجستير غير منشورة), كلية الدراسات العليا, جامعة النجاح الوطنية, نابلس, فلسطين.
- ٦.. **محمد, شذا لطفي(٢٠١٢): درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية, (رسالة ماجستير غير منشورة), كلية الدراسات العليا, جامعة النجاح الوطنية, فلسطين.**
- ٧. ابو راضي, رويدة جميل(٢٠١٣): **المنظومة القيمية الادارية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين**, (رسالة ماجستير غير منشورة), كلية العلوم التربوية, جامعة الشرق الاوسط, الاردن.

- اليحفوفي، نجوى (٢٠٠٢): **التفاؤل والتشاؤم وعلاقته ببعض المتغيرات الاجتماعية الديمغرافية لدى طلاب الجامعة**، الهيئة العامة للكتاب، مجلة علم النفس، القاهرة، مصر.
- الانصاري, بدر محمد (٢٠٠٣): **التفاؤل والتشاؤم, قياسهما وعلاقتهما ببعض متغيرات الشخصية لدى طلاب جامعة الكويت**, مجلة العلوم الاجتماعية, مجلس النشر العلمي, جامعة الكويت.
- **العنزي,عطاالله بن فاحس راضي(٢٠٢٣) :التفاؤل التنظيمي متغيراً وسيطاً في العلاقة بين الذكاء الانفعالي والقيادة الخادمة لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية, مجلة جامعة الملك فهد للعلوم التربوية مج ١٠,ع,١ص١٥٠-١٧٠**
- **عبيدات , ذوقان وعدس , عبد الرحمن وكايد , عبد الحق (١٩٩٦): البحث العلمي ومفهومه وأدواته واساليبه، عمان، دار الفكر.**
- **الجبوري.حسين موسى عبد(٢٠٢٢) :التفكير التبادلي وعلاقته بالشجاعة من اجل الوجود لدى طلبة الجامعة, مجلة كلية التربية جامعة ديالى و مج ١ ع٤٧ ص٢٦٧-٢٨٤**
- – الزهيري، حيدر عبد الكريم (٢٠١٧)، مناهج البحث التربوي، عمان، مركز ديبونو لتعليم التفكير للنشر.
- سليم, مظهر عبد الكريم سليم ,وحسن, محمد ابراهيم حسين(٢٠١٨): **التفكير التبادلي وعلاقته بالحساسية العاطفية عند طلبة الجامعة** , مجلة ابحاث الذكاء, ع ٢٤,ص٣٤٣-٣٧٠
- علقم, اسماعيل (٢٠١٣): **العلاقة بين النمط القيادي لمديري المدارس الثانوية الحكومية ودافعية المعلمين في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظر المعلمين**, (رسالة ماجستير غير منشورة), دائرة المناهج والتعليم, كلية الدراسات العليا, جامعة بيرزيت, فلسطين.
- نصر الله، نوال خالد حسن(٢٠٠٨): **أنماط التفكير السائدة وعلاقتها بسيكولوجية التفاؤل والتشاؤم لدى طلبة مرحلة الثانوية العامة في محافظة جنين**، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية, فلسطين.

Chang E. (2001): **Optimism & pessimism: Implications for theory**, research, and practice, Vol. 65, No.12, Journal of Psychiatry, American Psychological Association Inc. press, pp. 189–216

Ugwn, F.(2012): **Are good morals often reciprocated**? Perceptions of organizational virtuousness and optimism as predictors of work engagement . work I., pp188-198

Costa.A&Kallick.P.(2005).Describing.(16).Habits of Mind .Retrieved August 28 thhp://www.habits of mind .net

Aldon. L. (2003) Transpositional Thinking. Structure for Repetitive Thought. Journal of Personality and Psychology.Vol. (22). No(3).p123-213.