

مقياس جديد لقياس عقلية الفريق: تطوير وتأكيد صلاحيته

تأليف

مدرس الدكتور محمد لوتي

مارس 23, 2026

اقتبس من هذا المقال

مدرس الدكتور محمد لوتي (2026). مقياس جديد لقياس عقلية الفريق: تطوير وتأكيد صلاحيته. عرب سايكولوجي.
تم الاسترجاع من <https://arabpsychology.com/?p=119862>

تخيل فريق عمل يواجه تحدياً معقداً. هل يرى أعضاء الفريق هذا التحدي كفرصة للنمو والتعلم المشترك، أم يعتبرونه دليلاً على محدودية قدراتهم الجماعية؟ الإجابة على هذا السؤال قد تكون مفتاحاً لفهم أداء الفريق وقدرته على الابتكار والتطور. هذا ما استكشفه باحثون في دراسة حديثة، حيث سعوا إلى تطوير أداة لقياس ما يسمى بـ "عقلية الفريق" (Team Mindset).

منهجية البحث

قام الباحث هان س. ج. بتطوير مقياس جديد يسمى "مقياس عقلية الفريق" (TMS) بهدف قياس تصورات الأفراد حول العمل الجماعي وعلاقته بالتعلم. المقياس يركز على معتقدات أعضاء الفريق المشتركة حول قدرتهم على تعزيز قدرات بعضهم البعض من خلال تبادل المعرفة، والتعلم من الأخطاء، ومعالجة التحديات بشكل تعاوني. بدأ الباحث بتصميم 48 بنداً (سؤالاً) للمقياس، ثم اختبره على مجموعتين من المشاركين.

في المرحلة الأولى، تم جمع بيانات من 91 موظفاً حكومياً. استخدم الباحثون تحليلاً استكشافياً للعوامل (Exploratory Factor Analysis) لتحديد الأبعاد الرئيسية التي تقيسها هذه البنود. هذا النوع من التحليل الإحصائي يساعد على تجميع البنود المتشابهة في "عوامل" أو أبعاد رئيسية. أظهرت النتائج الأولية أن البنود الـ 48 تمثل هيكلًا ذا عاملين: "عقلية النمو" (Growth Mindset) و "عقلية ثابتة" (Fixed Mindset). عقلية النمو تعني الاعتقاد بأن القدرات يمكن تطويرها من خلال الجهد والتعلم، بينما العقلية الثابتة تعني الاعتقاد بأن القدرات فطرية ولا يمكن تغييرها بشكل كبير.

في المرحلة الثانية، تم التحقق من هذا الهيكل العاملي مرة أخرى باستخدام عينة أكبر بكثير، مكونة من 908 طالب جامعي شاركوا في مشاريع جماعية. تم فحص الخصائص القياسية للمقياس (Psychometric properties) للتأكد من دقته وموثوقيته. كما قام الباحثون بتقييم التحيزات المحتملة في إجابات المشاركين. أما في المرحلة الثالثة، فقد تم إجراء تحليل عاملي تأكيد (Confirmatory Factor Analysis) للتحقق من صحة النموذج ذي العاملين، وتم التحقق من ثبات القياس عبر الجنسين (Measurement Invariance across genders) للتأكد من أن المقياس يعمل بنفس الطريقة للذكور والإناث.

النتائج

أكدت النتائج أن مقياس عقلية الفريق (TMS) يتكون بالفعل من عاملين رئيسيين: عقلية النمو وعقلية ثابتة. أظهرت التحليلات الإحصائية أن المقياس يتمتع بموثوقية عالية، مما يعني أنه يعطي نتائج متسقة عند استخدامه مع نفس الأشخاص في أوقات مختلفة. كما أظهرت النتائج أن المقياس يتميز بصلاحية التقارب (Convergent validity) والتمييز (Discriminant validity). صلاحية التقارب تعني أن المقياس يرتبط بشكل كبير بمقاييس أخرى تقيس مفاهيم مماثلة، مثل "عقلية الفرد" التي طورها كارول دويك (Carol Dweck) - وهي عالمة نفسية رائدة في مجال عقلية النمو. أما صلاحية التمييز فتعني أن المقياس لا يرتبط بشكل كبير بمقاييس تقيس مفاهيم مختلفة.

بالإضافة إلى ذلك، أظهرت الدراسة أن هناك فروقاً بين الجنسين في عقلية الفريق، حيث يميل الذكور إلى إظهار عقلية ثابتة أكثر من الإناث، على الرغم من أن هذه الفروق كانت طفيفة.

دلالات البحث

هذا المقياس الجديد يمثل أداة قيمة للباحثين والممارسين والتربويين. يمكن استخدامه لفهم أفضل كيفية تفكير الفرق في

التعلم والنمو، وكيف يؤثر ذلك على أدائها. على سبيل المثال، يمكن للمديرين استخدام المقياس لتقييم عقلية الفرق في مؤسساتهم، وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين. يمكن للمدرسين استخدامه لتقييم عقلية الطلاب في المشاريع الجماعية، وتصميم تدخلات لتعزيز عقلية النمو لديهم.

إن فهم عقلية الفريق أمر بالغ الأهمية لتعزيز ثقافة التعلم المستمر والابتكار في أي منظمة. فالفرق التي تعتنق عقلية النمو تكون أكثر استعدادًا لتحمل المخاطر، وتجربة أشياء جديدة، والتعلم من الأخطاء، مما يؤدي في النهاية إلى أداء أفضل ونتائج أكثر إيجابية. هذا المقياس الجديد يفتح الباب أمام المزيد من البحوث في هذا المجال، ويساعد على تطوير استراتيجيات فعالة لتعزيز عقلية النمو في الفرق والمنظمات.

Reference

Han S.J. (2026). *Assessing team mindsets: Development and validation of a scale for team learning*. BMC Psychology, 14(1), 211-211.

DOI: [10.1186/s40359-025-03906-3](https://doi.org/10.1186/s40359-025-03906-3)