

THE EFFECTIVENESS OF A SELF-ASSERTIVENESS BASED COUNSELLING PROGRAM FOR IMPROVING LEADERSHIP BEHAVIOR SKILLS BY ACTIVITIES AND TEAM'S STUDENTS

MOSLEH MOSSALAM MUSTAFA ALMAJALI*

ABSTRACT_ *The study aims at investigating the level of the leadership behavior skills of teams and student activities. Also it seeks to assess the effectiveness of a self-assertiveness-based counselling program for improving leadership behavior skills by them. The study adopts an analytical descriptive approach in addressing the descriptive research questions of the study. A single sample quasi-experimental approach is also used to test the study experimental hypotheses. The study population is composed of 230 male and female of student activity programs at the University of Mu'tah in Jordan. A leadership behavior questionnaire prepared by the researcher, was applied to a sample of (117) male and female students to investigate and measure their level of leadership behavior skills, and test the statistical significance of the differences ascribed to gender and college (humanities or applied sciences) variables. An experimental sample of (10) students shows a low level of leadership behavior. Following the application of the self-assertiveness and leadership skills improvement training program, designed by the researcher, and following the statistical analyses, the findings show that participants possess an average level of leadership behavior skills. While the findings show some statistically significant differences in the level of leadership behavior skills in favor of the male participants, no differences were found with regard to the type of college. Moreover, the findings of the experimental study show some statistically significant differences between the pre-and post-test in favor of the pre-test which would prove the effectiveness of the Counselling program. However, the findings do not show any statistically significant differences between the post-and follow-up test which would prove the continuity of the effectiveness of the counselling program and its relevant techniques on the participants for maintaining their level of leadership during the follow-up period. Based on these, findings, the researcher proposes some suggestions and recommendations.*

KEY WORDS: *Counselling program, leadership behavior skills, self, assertiveness, student activities*

* Dhofar University-Sultanate of Oman, College of Arts and Applied Sciences, Department of Education-



فاعلية برنامج إرشادي قائم على التدريب التوكيدي في تحسين مهارات السلوك القيادي لدى طلبة الفرق والأنشطة الطلابية

مصالح مسلم مصطفى المجالي*

الملخص: هدفت الدراسة للتعرف على مستوى مهارات السلوك القيادي لدى طلبة الفرق والأنشطة الطلابية واختبار فاعلية برنامج إرشادي قائم على التدريب التوكيدي في تحسين السلوك القيادي لديهم. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للإجابة على الأسئلة الوصفية، والمنهج شبه التجريبي ذو العينة الواحدة لفحص فرضيات الدراسة التجريبية. تكون مجتمع الدراسة من (230) طالباً وطالبة من طلبة الفرق الطلابية بجامعة مؤتة. تم تطبيق مقياس السلوك القيادي من أعداد الباحث على عينة قوامها (117) طالباً وطالبة للتعرف على مستوى امتلاكهم لمهارات السلوك القيادي وفحص دلالة الفروق العائدة لمتغيري الجنس ونوع الكلية (انسانية، علمية)، وتمثلت العينة التجريبية في (10) طلاب ممن أظهروا مستوى منخفض في سلوك القيادة، وبعد تطبيق البرنامج الإرشادي القائم على تنمية وتحسين المهارات التوكيدية من إعداد الباحث وإجراء التحليلات الإحصائية، أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى امتلاك طلبة الفرق الطلابية للسلوك القيادي كان (متوسطاً) وظهرت فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث لصالح الذكور، في حين لم تظهر فروق تعود لنوع الكلية. وأظهرت نتائج الدراسة التجريبية، فروق دالة إحصائياً بين التطبيق القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي، وهذا ما يؤكد فاعلية البرنامج الإرشادي. في حين لم تظهر فروق دالة إحصائياً بين القياس البعدي والتبعي مما يؤكد استمرارية فاعلية البرنامج وفتياته المستخدمة في المحافظة على مستوى السلوك القيادي لديهم خلال فترة المتابعة، وفي ضوء هذه النتائج قدم الباحث عدداً من التوصيات. الكلمات المفتاحية: البرنامج الإرشادي، السلوك القيادي، السلوك التوكيدي، الأنشطة الطلابية.

فاعلية برنامج إرشادي قائم على التدريب التوكيدي في تحسين مهارات السلوك القيادي لدى طلبة الفرق والأنشطة الطلابية

1. المقدمة

القادرة على الأمساك بزمام الأمور في المجالات الحياتية المتعددة. ويرتبط سلوك التوكيدي ارتباطاً وثيقاً في السلوك القيادي، فقد أشارت الأدبيات النفسية إلى ذلك في كثير من الدراسات والاتجاهات النظرية التي تناولت السلوك التوكيدي كمهارة من مهارات أثبات الذات، واثبات قدرة الفرد على التعبير عن الرأي والمحافظة على الحقوق، لذا لا بد من تعزيزه وتنمية لدى الأفراد في جميع مراحلهم العمرية، فعن أهمية السلوك التوكيدي في القيادة يؤكد كل براش ودغلاش [4] على أنه يُعد واحداً من أهم الإستراتيجيات الإرشادية التي تساهم في بناء شخصية الطالب القيادية، لكون القيادة تعتبر سمة من سمات الشخصية لدى الأفراد، يمتلك أصحابها العديد من المهارات الاجتماعية ولديهم القدرة على بناء علاقات اجتماعية ناجحة مع الآخرين وذوي شخصية مؤثرة في الآخرين، ولديهم تكييف مع مختلف الظروف والمتغيرات الحياتية من خلال التفاعل مع البيئة التي يعيشون بها، لذا تحتاج أن يكون الأفراد على درجة كافية من التوكيدي للتعبير عن آرائهم للوصول إلى مستوى القيادة المناسب، والتوكيدي تعتبر من السمات التي يمكن تطويرها وتنميتها وتعزيزها لدى الأفراد، وتعتبر البيئات التعليمية من البيئات الخصبة لاستهداف الطلبة في التدريب عليها.

ولعل السلوك القيادي يرتبط بالعديد من المتغيرات النفسية في شخصية الفرد، بمختلف المراحل العمرية وخاصة مرحلة الحياة الجامعية الأولى التي ينطلق فيها الفرد نحو الاستقلالية والاعتماد على النفس في اتخاذ زمام المبادرة في الكثير من المواقف ذات العلاقة بمسيرة حياته الدراسية، وتشكيل شخصية المستقبلية، والسلوك التوكيدي أحد أهم هذه المتغيرات، ولتوضيح العلاقة بين السلوك القيادي وتوكيد الذات تناولت دراسة الحافظ [5] العلاقة ما بين السلوك القيادي ومتغيرات تقبل الذات وتوكيدها والتقدير النفسي الاجتماعي، لدى طلبة مرحلة التعليم ما قبل الجامعي ومرحلة التعليم الجامعي وفقاً لمتغيري الجنس والسنة الدراسية والكلية، حيث أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية دالة بين السلوك القيادي وتقبل الذات، وتوكيدها، والتقدير النفسي الاجتماعي، وكانت الفروق لصالح السنوات المتقدمة في الحياة الجامعية، وفروق لصالح الذكور ولم تظهر فروق لصالح الكلية علمية إنسانية، مما يؤكد أن ما يتعرض له الأفراد من تدريب ومهارات خلال سنوات دراستهم الجامعية يزيد من امتلاكهم للمهارات القيادية، كما تناولت دراسة السيد [6] أثر التدريب على السلوك التوكيدي في تعزيز وتنمية السلوك القيادي على مجموعتين تجريبية وضابطه من مشرفي الإسكان الطلابي بجامعة الملك سعود، حيث أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التطبيقين القبلي والبعدي في فاعلية القيادة وكانت الفروق لصالح القياس البعدي في حين لم تظهر فروق دالة إحصائية في المجموعة التجريبية في درجات التطبيق البعدي بعد مضي فترة من الإنهاء من تطبيق البرنامج التدريبي.

يعتبر السلوك القيادي واحداً من أهم المهارات التي يسعى الأفراد إلى امتلاكه خلال مراحل نموهم المتتالية، لارتباطه المباشر ببناء شخصية الفرد وقدرته على إدارة شؤونه في المجالات الحياتية المتعددة، الدراسية والأسرية والاجتماعية والمهنية، وقد تنوعت الخلفيات النظرية التي تناولت السلوك القيادي بحسب الاتجاهات النظرية التي تناولت هذا المفهوم وارتباطه بالحركات الفلسفية المختلفة والاتجاهات والوظائف الفكرية للأفراد، نظراً لتداخل الأدوار في السلوك القيادي وتنوع العوامل المؤثرة به لدى الأفراد حيث أصبح من الموضوعات الأكثر تعقيداً، مما يجعل البحث به يأخذ جوانب عديدة ومتنوعة.

ويشير بدح [1] إلى أن البحث في السلوك القيادي لم يعد تقليدياً يقتصر على الجانب النظري منه، والتركيز على إظهار العوامل المؤثرة به والخصائص والسمات للقيادة الفاعلة، بل تعدى ذلك إلى الاهتمام بدراسة شخصية القائد ونماذج القيادة والعوامل الموقفية المؤثرة في السلوك القيادي، ومدى تقبلهم لذواتهم وتقبل الآخرين لهم، وما يمتلكون من خصائص نفسية تحدد طبيعة بناء الشخصية من جوانبها المختلفة، لذا بدأ الاهتمام خلال العقدين الماضيين بدراسة مهارات السلوك القيادي وارتباطها بالعديد من الجوانب النفسية، ولعل الذات وتقبلها وتقديرها وتوكيدها من أهم الخصائص النفسية المرتبطة بالسلوك القيادي.

ويضيف Nollet & Thomas [2] أن السلوك القيادي خاصية إنسانية أساسية يحتاج لها الفرد في العديد من المواقف الحياتية المتنوعة، وأن افتقاره لها يعرضه لكثير من الصعوبات في التعبير عن انفعالاته ومشاعره نحو الأشخاص والمواقف التي يواجهها مما يؤدي إلى كف قدراته الإيجابية في التعبير الملائم عن شخصيته ومشاعره ويجعل شخصية الفرد مقيدة ومنسجبة وحبيسة للانفعالات والعواطف المكبوتة.

من هنا بدأ الاهتمام بالسلوك القيادي من قبل المجتمعات الإنسانية، للعمل على تعزيزه وتنمية لدى الأفراد، وخاصة في البيئات التعليمية حيث تعتبر بيئة خصبة لاستهداف الأفراد في تعزيز سلوكيات القيادة لديهم، ففي مجال التأكيد على البيئات التعليمية ودورها في بناء الشخصية القيادية يضيف Bisland [3] أن للبيئة الجامعية دوراً هاماً في بناء شخصية الشباب الجامعي في الجوانب النفسية والقيادية، وإعدادهم للانخراط في سوق العمل وخوض غمار الحياة، فدور الجامعة في بناء شخصية الطالب الجامعي لا بد أن يتعدى اهتماماتها التقليدية في التزود بالمعارف والعلوم إلى الاهتمام ببناء الجانب النفسي والاجتماعي لدى طلبة الجامعات، ويتعدى ذلك أيضاً إلى بناء السلوك القيادي لديهم على اعتبار أن السلوك القيادي لا يقل أهمية عن باقي المهارات الأخرى التي يسعى الأفراد إلى امتلاكها وأكتسابها خلال مراحل نموهم المختلفة، لدوره الهام في استكمال بناء الشخصية القيادية

على التعبير عن الرأي بإيجابية، وفي علاقته بالأمن النفسي للمراهقين أشارت دراسة المطيري [10] إلى وجود علاقة إحصائية دالة بين الشعور بالأمن النفسي ودرجة التوكيدية لدى عينة الدراسة التي تناولها، ويضيف شعبان [11] في دراسة علاقة التوكيدية ببعض المتغيرات الشخصية لدى الأفراد، إلى وجود علاقة إيجابية بينها وبين التنشئة السياسية وامتلاك المهارات القيادية لدى عينة من طلبة المدارس الثانوية، وفي علاقة بالإضطرابات النفسية كالاكتئاب واضطرابات المزاج أكدت دراسة أنزي [12] إلى انخفاض مستوى هذه الاضطرابات لدى الأفراد المؤكدين لذواتهم وإلى أهمية التوكيدية في النظرة العقلانية للذات وتحسين مستوى الصحة النفسية لدى عينة الدراسة.

وللبرامج الإرشادية التدريبية أهمية واضحة بذلك، ولندرة الدراسات التي تناولت برامج إرشادية لطلبة الجامعات ذات علاقة بالسلوك القيادي، سيتم التطرق إلى بعض الدراسات التي تناولت فئات عمرية أخرى، فهذا السياق أشارت دراسة تماضر [13] التي تناولت أثر برنامج تدريبي مستند إلى الاستقلال المعرفي في السلوك القيادي والذات الشخصي لدى طلبة المرحلة الأساسية. أظهرت الدراسة وجود أثر وفاعلية للبرنامج التدريبي في السلوك القيادي لدى أفراد المجموعة التجريبية. كما أظهرت دراسة الرقاد [14] التي تناولت أثر برنامج تدريبي مستند إلى اللعب في تنمية السلوك القيادي لدى طلبة أطفال الروضة، فاعلية البرنامج الإرشادي في رفع مستوى السلوك القيادي لدى العينة التجريبية عنه في العينة الضابطة، وهذا ما يدحض النظرية التقليدية للقيادة من أن (القادة يولدون ولا يصنعون) والتي كانت ترى بأنه ليس هنالك حاجة للتدريب على القيادة، إلا أن النظرة الحديثة للقيادة تشير إلى إنه يمكن تعلمها وتعليمها وتطويرها لمن يمتلكونها.

هذا وقد أهتم العديد من المشتغلين بالبحث في مجال علم النفس وعلم الاجتماع والإدارة، بدراسة السلوك القيادي لارتباط هذا السلوك بكثير من متغيرات الشخصية، كالاتزان الانفعالي، والجراءة، والذكاء، وتوكيد الذات وتقديرها وجودة الحياة، والحكمة وحسن التصرف، والإيجابية، والقدرة على حل المشكلات وغيرها من المتغيرات النفسية، وللتدريب التوكيدي الأثر الواضح في هذه المتغيرات، ففي مجال فاعلية في تحسين تقدير الذات أظهرت دراسة طنوس [15] فاعلية التدريب التوكيدي في تحسين مستوى تقدير الذات والتكيف لدى ضحايا الاستقواء، وفي مجال رفع جودة الحياة النفسية وخفض سلوك القلق والمخاوف المرضية وتحسين الكفاءة الذاتية المدركة لدى طالبات الجامعة أظهرت دراسة ولاء [16] أهمية في تحسين جودة الحياة لدى المجموعة التدريبية، كما جاء في دراسة خليل [17] للكشف عن مدى فاعلية العلاج العقلاني الانفعالي والتدريب التوكيدي في خفض الفوبيا الاجتماعية لدى الطلاب، حيث أظهرت النتائج أهمية في تحسين وخفض الفوبيا الاجتماعية لدى العينة التجريبية وكان للبرنامج أثر في الاستمرارية لصالح القياس التبعي. من هنا تبرز أهمية التدريب على السلوك التوكيدي في الجوانب السلوكية والنفسية لدى الأفراد.

بناءً على ما سبق ولكون الطلبة في الجامعات يلعبون دوراً مهماً في حياة الأمم والمجتمعات، فهم من يصنع حاضرهم ومستقبلها، جاءت هذه الدراسة، لتتناول فئة الطلبة الملتهقين في الفرق والأنشطة الطلابية في

وهذا يمكن القول أن السلوك القيادي وممارسته فرصة لإثبات الذات وتطويرها وتوكيدها، لكونه من الأدوار الاجتماعية الذي يجمع بين كونه محرك لتحقيق أهداف الأفراد الشخصية، والأهداف المشتركة مع الآخرين داخل النظم التي ينتمون إليها، ومحرك هام جداً للفرد لقبول الذات وتأكيداها، نحو السعي لبناء الشخصية وتحقيق الطموح والوصول إلى النجاحات، في ضوء الحياة الأسرية التي عاشها، والخبرات التي تعرض لها خلال مراحل عمره المتتالية والتي تشكل في مجملها الركيزة الأساسية لبنية الشخصية، وتكامل الوظائف النفسية والاجتماعية لديه، كما يعتمد أيضاً على مدى تقبل الذات وتأكيدها ومدى تقبل الآخرين وحسن تقبلهم له كشخصية وسلوك، فهو يحتاج لتفهمهم وتعاونهم للوصول إلى الأهداف المشتركة الناجحة، فليس هناك علاقة انسانية ناجحة تتم بمعزل عن الآخرين، لذا تحتاج لمناخ نفسي مناسب تعكس الخصائص النفسية والاجتماعية للشخصية القيادية الناجحة.

مما تقدم يظهر جلياً أهمية السلوك القيادي في حياة الأفراد وارتباطه الوثيق بالعديد من الخصائص النفسية والاجتماعية التي تؤثر ببناء الشخصية القيادية التي نريدها ونسعى جاهدين لبنائها لدى الأفراد في مؤسساتنا التربوية والتعليمية.

لهذا تزايد مؤخراً الاهتمام في السلوك التوكيدي (Assertive Behavior) فهذا الصدد تشير لونيس [7] إلى أن توكيد الذات والسلوك التوكيدي ذو أهمية في حياة الأفراد، فهو موجه لانفعالاتنا في المواقف المختلفة وعلى أساسه تُفسر الخبرات التي يمر بها الأفراد وتحدد توقعاتهم من الآخرين وأنفسهم، إضافة إلى تحقيق الاتساق المتواصل بين سلوكنا ونظرتنا إلى أنفسنا سلبية كانت أم إيجابية، نظراً لتأثيره المباشر على الحياة النفسية لديهم وبناء مكونات الشخصية الإنسانية من جميع جوانبها المختلفة، لكون السلوك التوكيدي بإبعاده المختلفة يعتبر واحداً من أهم الفنيات الإرشادية التي تستخدم في التخلص من كثير من السلوكيات السلبية التي يعاني منها الأفراد وتعزيز العديد من السلوكيات الإيجابية لديهم، وخاصة المهارات المتعلقة بتعزيز وتنمية السلوك القيادي، حيث يشير [8] Estevez, et al إلى أن الإنسان يعتمد في تحقيق وجوده الاجتماعي على درجة ما يمتلكه من مهارات في التواصل الإنساني التي تساعد في التفاعل مع الآخرين، ولعل مهارة التوكيدية والتي تتمثل في قدرة الفرد على التعبير عن انفعالاته وأثره ووجهات نظره حول أي أمر من الأمور سواء أكانت متعلقة بذاته أو بالآخرين، من المهارات الهامة التي يحتاجها الأفراد للوصول إلى مستوى من التوافق والتفاعل الاجتماعي بمختلف الجوانب الحياتية.

كما ويضيف Derosier [9] إلى ضرورة الاهتمام بالمهارات التوكيدية كونها من العناصر الأساسية في بناء شخصية الفرد، وذات أهمية واضحة في تحديد العلاقة بين الفرد والمحيطين به في المجالات الحياتية المتعددة، سواء أكانت في المجالات الدراسية أو الأسرية أو المهنية والتي تتحدد من خلالها طبيعة التفاعلات اليومية للفرد، وأشارت العديد من الدراسات التي تناولت السلوك التوكيدي إلى هذا من خلال تناوله ودراسة علاقته بكثير من المتغيرات الشخصية النفسية والاجتماعية والمهنية واكتساب المهارات الحياتية حيث أظهرت دراسة لونيس [7] إلى أهمية التدريب على مهارات توكيد الذات في تنمية مستوى التوكيدية والثقة بالنفس والقدرة

فاعلية برنامج إرشادي قائم على التدريب التوكيدي في تحسين مهارات السلوك القيادي

مصلح المجالي

2. التعرف على دلالة الفروق بين الذكور والإناث من طلبة الفرق والأنشطة الطلابية في جامعة مؤتة لمستوى امتلاكهم لمهارات السلوكيات القيادية.

3. التعرف على دلالة الفروق بين طلبة الكليات العلمية والإنسانية من طلبة الفرق والأنشطة الطلابية في جامعة مؤتة لمستوى امتلاكهم لمهارات السلوكيات القيادية.

4. تصميم برنامج إرشادي قائم على التدريب التوكيدي والتعرف على فاعلية في تحسين مهارات السلوك القيادي لدى طلبة الفرق والأنشطة الطلابية في جامعة مؤتة.

5. التأكد من استمرارية أثر فاعلية البرنامج الإرشادي القائم على التدريب التوكيدي في تحسين مهارات السلوك القيادي لدى طلبة الفرق والأنشطة الطلابية في جامعة مؤتة بعد فترة المتابعة.

ج. أهمية الدراسة

1- ترجع أهمية الدراسة الحالية إلى أهمية المرحلة العمرية التي تناولتها الدراسة وهي شريحة الشباب الجامعي المشارك في الفرق والأنشطة الطلابية، وهم بحاجة إلى التزود بالعديد من المهارات الأثرائية والحياتية التي من شأنها التطوير في خصائصهم القيادية، من خلال الاهتمام ببعض الخصائص ذات الارتباط بالجانب القيادي في الشخصية، ليكونوا قادة المستقبل فهم الرؤى التي تتطلع لها المجتمعات ليكونوا مصدرًا من مصادر التنمية والتقدم والارتقاء بالمجتمع بجميع جوانبه الاجتماعية والسياسية والاقتصادية وغيرها.

2- أهمية السلوك المستهدف وهو السلوكيات التوكيدية وأثرها على السلوك القيادي لدى الشباب الجامعي، والتي تسعى الجامعات والمؤسسات التعليمية المختلفة إلى تنمية وتعزيزه في شخصية الطالب الجامعي، لاستكمال دورها وتحقيق رسالتها ورؤيتها القائمة على إعدادهم، وبلورة شخصياتهم في مختلف الجوانب الاجتماعية وال نفسية والقيادية والمهنية ليكونوا قادة المستقبل، لتساعدهم على الانخراط في سوق العمل وهم يتسلحون بالمهارات القيادية اللازمة للنجاح والتفوق.

3- إمكانية الاستفادة من الدراسة وبرنامجها الإرشادي القائم على عدد من الفنيات الإرشادية والتدريبية في تحسين السلوك التوكيدي والسلوك القيادي لدى شرائح أخرى كطلبة المدارس وفتنة المراهقين منهم وغيرها من شرائح المجتمع المختلفة.

4- قلة الدراسات أو نُدرتها - في حدود علم الباحث - التي اهتمت بالجانب التجريبي في تحسين مستوى المهارات القيادية لدى طلبة الجامعة وربطها بالسمات والخصائص الشخصية الأخرى التي تميز الشخصية القيادية.

5- الاستفادة مما تقدمه الدراسة من مقترحات وتوصيات تساعد في بناء الشخصية القيادية للطلاب الجامعي.

د. حدود الدراسة

تتحدد الدراسة موضوعياً من خلال موضوعها القائم على تحسين وتنمية وتعزيز مهارات السلوكيات التوكيدية، وأثرها في تحسين مهارات السلوكيات القيادية لدى طلبة الفرق والأنشطة الطلابية في الجامعة، كما تتحدد في أدواتها المستخدمة المتمثلة بمقياس مهارات السلوك القيادي لدى طلبة الفرق والأنشطة الطلابية، والبرنامج الإرشادي القائم

الجامعة لدراسة السلوك القيادي لديهم، والعمل على تحسينه وتنميته، من أجل تسليحهم بأهم المهارات القيادية ليكونوا قادة مستقبل ناجحين.

2. مشكلة الدراسة

تُعتبر مرحلة الحياة الجامعية بمثابة البيئة للالتحاق بسوق العمل، وعادة ما يكون الطلاب بهذه المرحلة ينقصهم الكثير من المهارات الحياتية والعملية، ولعل القيادة وقدرة الفرد على امتلاك مهاراتها وظهورها على شكل ممارسات في التعامل مع المواقف والاحداث واحدة من هذه المهارات التي تسعى المؤسسات التعليمية إلى بنائها وتطويرها في شخصية طلابها لتكون ممارسة سلوكية لديهم في مختلف المجالات سواءً خلال وجودهم في الحياة الجامعية أو الانتقال إلى مراحل لاحقة في ميدان العمل المهني، ولعل ما أُورد في مقدمة هذه الدراسة من دراسات سابقة تناولت السلوك القيادي يوضح جلياً أهمية الارتباط الواضح ما بين السلوكيات القيادية وسلوكيات التوكيدية كونها تُعتبر من السلوكيات الهامة للأفراد في ترجمة هذه المهارات على أرض الواقع، لذا لاحظ الباحث ومن خلال عمله كعضو هيئة تدريس لسنوات عديدة ومن المشرفين على القيادات الطلابية من خلال عملة لفترة طويلة في عمادات شؤون الطلاب أن كثير من الطلبة تنقصهم العديد من المهارات وخاصة المهارات التوكيدية في سلوكياتهم القيادية، فجاءت هذه الدراسة البحثية بهدف تعزيز وتنمية السلوك القيادي لدى طلبة الجامعة المنتمين للفرق الطلابية، والتعرف على أثر هذا التدريب في تنمية وتعزيز السلوك القيادي، كما لوحظ قلة في البرامج التدريبية الإرشادية التي تناولت تعزيز وتنمية السلوك القيادي والتوكيدي في شخصية الطالب الجامعي، وخاصة لدى طلبة الفرق والهيئات الطلابية الذين يتنبأ بأن يكونوا قادة في المواقع الإدارية والمهنية التي سيلتحقون بها بعد التخرج، وعليه تتلخص مشكلة الدراسة من خلال محدداتها بالتساؤلات التالية والفرضيات المنبثقة عنها:

أ. أسئلة الدراسة

السؤال الأول: ما مستوى امتلاك طلبة الفرق والأنشطة الطلابية في جامعة مؤتة لمهارات السلوك القيادي؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق دالة إحصائية في امتلاك طلبة الفرق والأنشطة الطلابية لمهارات السلوك القيادي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي؟

السؤال الثالث: هل توجد فروق دالة إحصائية في امتلاك طلبة الفرق والأنشطة الطلابية لمهارات السلوك القيادي تعزى لمتغير نوع الكلية (إنسانية، علمية)؟

السؤال الرابع: ما فاعلية برنامج إرشادي قائم على التدريب التوكيدي في تنمية وتحسين مهارات السلوكيات القيادية لدى طلبة الفرق والأنشطة الطلابية في جامعة مؤتة؟

السؤال الخامس: هل تستمر فاعلية البرنامج الإرشادي القائم على التدريب التوكيدي في تحسين مهارات السلوكيات القيادية لدى طلبة الفرق والأنشطة الطلابية في جامعة مؤتة بعد فترة المتابعة؟

ب. أهداف الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على مستوى امتلاك طلبة الفرق والأنشطة الطلابية في جامعة مؤتة لمهارات السلوك القيادي.

السلوك القيادي إجرائياً : ويتمثل في مدى امتلاك أفراد المجموعة التجريبية للمهارات القيادية التوكيدية من خلال الدرجات التي يحصلون عليها على مقياس السلوك القيادي المعد لهذه الدراسة.

السلوك التوكيدي (Assertive behaviour): يعرفه [2] Nollet & Thomasm بأنه سلوك يسمح للشخص أن يتصرف بما يخدم مصلحته، وبما يسمح له بالدفاع عن وجهة نظره دون قلق مبالغ فيه، يُمكن الفرد من التعبير عن مشاعره بصدق بكل سهولة وراحة، وممارسة حقوقه دون إنكار حقوق الآخرين.

ويعرف إجرائياً: بأنه مجموعة المهارات السلوكية التي سيتم تدريب أفراد المجموعة الإرشادية عليها المتضمنة التدريب على التعبير عن المشاعر والانفعالات الإيجابية والسلبية ومدح الآخرين، وتقبل للآخر، والدفاع عن الآراء والمقترحات، ورفض المطالب غير المقبولة، بما يتوافق والمعايير الاجتماعية والثقافية السائدة.

البرنامج الإرشادي التوكيدي نظرياً Assertiveness Training: يعرفه طريف [19] بأنه مجموعة الإجراءات المعرفية والسلوكية الهادفة إلى تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات التوكيدية، للتعبير عن المشاعر والأفكار والدفاع عن الحقوق، ومواجهة الآخرين الذين يحاولون استغلالهم بطريقة ملائمة دون انتهاك حقوق الآخرين، وبما يضمن بناء الشخصية السليمة المتوازنة.

البرنامج الإرشادي التوكيدي إجرائياً Assertiveness Training: يعرفه الباحث بأنه مجموعة الخطوات والفنيات والمهارات التدريبية المنظمة والهادفة والمخططة المنبثقة من عدد من النظريات الإرشادية كنظرية الإرشاد العقلاني الانفعالي، والسلوكي المعرفي، والإرشاد الواقعي، التي سيتم تدريب أفراد المجموعة التجريبية عليها لتنمية مستوى مهارات السلوكيات التوكيدية لديهم في السلوك القيادي.

3. الطريقة والإجراءات

أ. منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في الإجابة على الأسئلة الوصفية، والمنهج شبه التجريبي ذو العينة الواحدة كعينة تجريبية لاختبار فرضيات الدراسة، المتعلقة بالبرنامج الإرشادي، ومقارنة القياس القبلي بالقياس البعدي والقياس البعدي بالتبعي، حسب التصميم التجريبي في شكل (1).

على التدريب على عدد من مهارات السلوك التوكيدي القائم على عدد من الفنيات والإستراتيجيات الإرشادية المنبثقة من عدد من النظريات النفسية (كالنمذجة، ولعب الدور، والضبط الذاتي، والمبادره، واتخاذ القرار) كما وتتحدد الدراسة مكانياً في العينة المتاحة من فرق الأنشطة الطلابية في جامعة مؤتة، والفترة الزمنية التي تم إجراء الدراسة بها وهي الفصل الدراسي الصيفي 2015/2016.

فروض الدراسة: من خلال ما تم من صياغة لأسئلة الدراسة بشقها الوصفية والتجريبية، ولكون مشكلة الدراسة تتلخص من خلال محدداتها وتساؤلاتها والفرضيات المنبثقة عنها، تم صياغة فرضيات الدراسة على النحو التالي:

الفرضية الأولى: يوجد مستوى عالي في امتلاك طلبة الفرق والأنشطة الطلابية في جامعة مؤتة مهارات السلوك القيادي.

الفرضية الثانية: توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث من طلبة الفرق والأنشطة الطلابية بجامعة مؤتة في مستوى امتلاكهم لمهارات السلوك القيادي ولصالح الذكور.

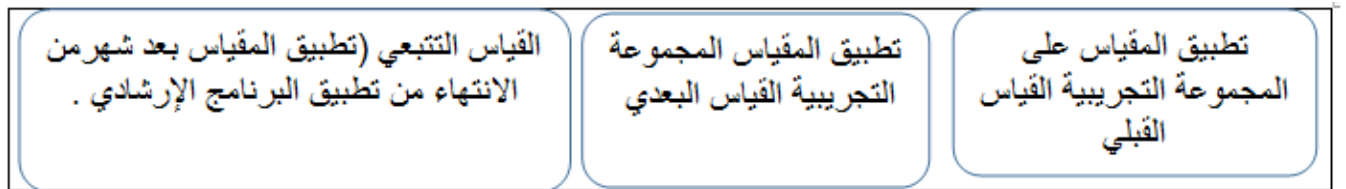
الفرضية الثالثة: توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات الكليات العلمية والإنسانية، من طلبة الفرق والأنشطة الطلابية بجامعة مؤتة في مستوى امتلاكهم لمهارات السلوك القيادي ولصالح الكليات العلمية.

الفرضية الرابعة: توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات العينة التجريبية في مستوى امتلاكهم لمهارات السلوك القيادي في القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي.

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات العينة التجريبية في مستوى امتلاكهم لمهارات السلوك القيادي في القياسين البعدي والتبعي (بعد شهر من انتهاء تطبيق البرنامج الإرشادي).

هـ. مصطلحات الدراسة

السلوك القيادي: يعرفه Halpin [18] بأنه مجموعة السلوكيات التي يقوم من خلالها القائد بالتأثير على مجموعة من الأفراد الذين يقودهم، لحملهم على التعاون، وتنسيق الجهود وحفزهم للعمل معاً بحماس ونشاط من أجل بلوغ أهداف مشتركة ومحددة بأقصى درجة من الكفاءة والفاعلية.



شكل 1 التصميم التجريبي للدراسة

الأنشطة الثقافية والرياضية والتطوعية والاندبية الطلابية والمجالس الأستشارية (الطلابية) تراوحت اعمارهم ما بين 18 - 24 سنة.

ج. عينة الدراسة

تمثلت عينة الدراسة التجريبية ب(10) طلاب من أعضاء الفرق الطلابية (كعينة تجريبية) ممن أظهرت مستوى متدني في امتلاكهم لممارسة السلوكيات القيادية، بعد تطبيق مقياس مهارات السلوك القيادي على

ب. مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة الفرق والأنشطة الطلابية في جامعة مؤتة وعددهم (230 طالباً وطالبة) والمسجلين رسمياً في هذه الفرق لدى عمادة شؤون الطلاب في مختلف الأنشطة الطلابية (فرق

فاعلية برنامج إرشادي قائم على التدريب التوكيدي في تحسين مهارات السلوك القيادي

مصلح المجالي

مقترح للتدريب على السلوك التوكيدي على علاج أزمة الهوية لدى المراهقين ودراسة (بدح) [1] السلوك القيادي لدى طلبة الصف العاشر الأساسي الموهوبين من طلبة مدارس الملك عبدالله للتميز ودراسة، عويس [22] بناء مقياس السلوك القيادي لرؤساء الفرق الرياضية في الألعاب الجماعية الرياضية، ودراسة عبدالله [23] ومختار [24] غيرها من الدراسات ذات العلاقة والأطر النظرية المرتبطة، حيث تمكن الباحث من صياغة المقياس بصورة الأولية من (38) فقرة ليصبح بعد إجراء التحكيم بصورة النهائية (35) تمثلت بمجموعة من المثيرات التي هدفت إلى التعرف على درجة امتلاك طلبة فرق الأنشطة الطلابية للسلوكيات القيادية من خلال وجودهم في الفرق التي ينتمون إليها، يجب عليها المفحوص بواسطة التدرج الخماسي لليكرت (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) حيث أعطي لكل فقرة تقديراً كمياً يقابلها (1،2،3،4،5)، صنفت التقديرات في ضوء المتوسطات الحسابية إلى الفئات التالية:

جدول 1 درجة مهارات السلوك القيادي بحسب المتوسطات الحسابية

منخفض جداً من (1) إلى أقل	منخفض (1.8) إلى أقل من	متوسط (2.6) إلى أقل من	عالي (3.4) أقل من (4.2)	عالي جداً 4.2 فأعلى
من (1.8)	(2.6)	(3.4)		
صدق الأداة:	أ- الصدق الظاهري: للتحقق من هذا النوع من الصدق لمعرفة مدى تمثيل المقياس للصفة المقاسة، تم عرضه على مجموعة من الخبراء (8) من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في الإرشاد النفسي والقياس والتقييم، وذلك لمراجعة الإداة والحكم على صلاحية مكوناتها الأساسية من حيث ملائمة الفقرات لموضوع البحث ومدى وضوحها وسلامة صياغتها اللغوية، حيث تم استبعاد الفقرات التي لم تنال نسبة اتفاق (80%) وإعادة صياغة بعض الفقرات ودمج بعضها ليصبح المقياس بصورة النهائية مكون من (35) فقرة بعد أن كان بصورة الأولية (38) فقرة.	ب- صدق المقارنة الطرفية: تم إجراء هذا النوع من الصدق باستعمال أسلوب المجموعتان الطرفيتان، أذ يعد هذا الأسلوب من الأساليب المناسبة للتمييز بين الفقرات، أشتملت عينة البناء على (20) طالباً وطالبة من طلبة الفرق الطلابية، فبعد ترتيب الدرجات التي حصلوا عليها بعد تصحيح المقياس تنازلياً تم إختيار (5) طلاب للمجموعة العليا و(5) طلاب للمجموعة الدنيا تمثلت بنسبة 25% لكل فئة واستبعاد ال 50% الوسطى، حيث اكدت العديد من دراسات (كيلي ومهرنز ولهمان) الواردة في علام [25] على أن اعتماد نسبة لغاية 27% تعتبر مناسبة لإعطاء أكبر حجم تمايز، وعلى هذا الأساس ضمت كل مجموعة 25% ولغاية حساب معامل تميز كل فقرة من فقرات المقياس البالغة (35) فقرة تم استعمال اختبار "T-tes" لعينتين مستقلتين وبعد التحليل و مقارنة القيمة التائية المحسوبة بقيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (8) ومستوى دلالة 0,05 تم الإبقاء على جميع فقرات المقياس لكونها أظهرت دلالة تميزية.	بلغت قيمة معامل الفا لكرونباخ الكلية للإستبانة (0,90)، وهي نسبة مرتفعة، كما تم حساب الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية باحتساب معامل ارتباط بيرسون (r) بين درجات الأسئلة الفردية ودرجات الأسئلة الزوجية وقد بلغت قيمته (0,757) وهو دال عند مستوى (0,01)، ثم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة سيرمان براون كالتالي: معامل الثبات، وهو معامل ثبات مرتفع ودال إحصائياً.	ثانياً: البرنامج الإرشادي التدريبي: تم أعداد برنامج إرشادي قائم على التدريب على المهارات التوكيدية (ملحق 2)، لتطبيقه على عينة الدراسة التجريبية بهدف التحقق من فاعلية في تحسين السلوك القيادي، وتحديداً للطلبة المنظمين للفرق والأنشطة الطلابية المختلفة، حيث أشتمل البرنامج على (10) جلسات تدريبية تصممت عدداً من الفنيات والإستراتيجيات الإرشادية التي من شأنها تعريف المجموعة بأهم المهارات التوكيدية، ومواقف استخدامها وأثرها في بناء الشخصية القيادية السليمة من خلال المحافظة على الحقوق دون الاعتداء على حقوق الآخرين، والقدرة على المشاركة الفاعلة باتخاذ القرار وحل المشكلات التي تواجه الفريق المنتهي إليه، إضافة إلى مهارات التفاوض وحل النزاع داخل الفريق مما يساعد في رفع سوية السلوك التوكيدي لديهم من خلال ممارسة سلوكهم القيادي داخل هذه الفرق، وقد استفاد الباحث في أعداده للبرنامج من عدد من البرامج التدريبية والإرشادية المماثلة، (الرقاد) [14]. فاعلية برنامج إرشادي تدريبي لتنمية السلوك القيادي لدى لدى أطفال الروضة ودراسة حموده [21] أثر برنامج مقترح للتدريب على السلوك التوكيدي على علاج أزمة الهوية لدى المراهقين ودراسة لونيس [7]. فاعلية التدريب التوكيدي في تنمية مستوى توكيد الذات لدى عينة من طلبة الجامعة، إضافة إلى اطلاع الباحث على عدداً من الأطر النظرية المتعلقة بطبيعة عمله كأستاذ جامعي في تدريس العديد من المقررات الإرشادية والإشراف على العديد من الرسائل الجامعية ومناقشتها.

المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (6)، العدد (11) – تشرين الثاني 2017

اختبار" ت (T-test) "للعينات المستقلة لعينتين مستقلتين، اختبار ويلكوكسن-Wilcoxon للعينات المرتبطة كاختبار لابارامتري.

5. النتائج ومناقشتها

أولاً : الفرضية الأولى- يوجد مستوى عالي في امتلاك طلبة الفرق والأنشطة الطلابية في جامعة مؤته لمهارات السلوك القيادي.

للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد درجة امتلاك طلبة الفرق والأنشطة الطلابية لمهارات السلوك القيادي والجدول (1) يوضح النتيجة.

جدول 2 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك طلبة الفرق والأنشطة الطلابية لمهارات السلوك القيادي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب المتوسطات	مستوى الممارسة للسلوك
1	لدي قدرة على التنسيق بين أعضاء الفريق	4.63	.770	1	مرتفعة جداً
2	لدي قدرة على التأثير بقرارات الفريق	3.02	1.244	19	متوسطة
3	أعبر وادافع عن رأيي ووجهة نظري بكل ثقة	3.00	1.329	21	متوسطة
4	أقبل آراء الآخرين وأتزم بالقرارات الجماعية	99.2	1.526	22	متوسطة
5	أقنع الآخرين برأيي بكل ثقة	3.64	1.341	9	عالي
6	أمتلك القدرة على اتخاذ القرار في الوقت المناسب	88.2	1.250	27	متوسطة
7	أواجهه صعوبة في التفاوض مع الأعضاء الآخرين	44.3	1.613	13	عالية
8	أحظى بأعجاب أفراد الفريق المنتهي له	3.92	1.372	4	عالي
9	لدي قدرة على بث روح الحماس والإيثار بين أعضاء الفريق	40.4	1.567	2	عالية جداً
10	أتواصل مع الإدارات الجامعية بكل ثقة	12.3	1.373	17	متوسطة
11	ينتابني الغضب والتمرد على قرارات لا تتناسب مع رأيي	15.3	1.226	15	متوسطة
12	عادة ما أكون مرجع للآخرين عند اتخاذ القرارات	12.3	1.324	17	متوسطة
13	المنافس لي صديق، يجب احترامه لأنه يتيح لي فرصة المنافسة	66.3	1.284	7	عالية
14	لدي شعور بالولاء والانتماء لأعضاء الفريق المنتهي له	60.3	1.238	11	عالية
15	أقبل آراء الآخرين وأصبر على رأيي	76.2	1.279	28	متوسطة
16	أستشير زملائي بالفريق وأتخذ القرار بعيداً عنهم	67.3	1.276	6	عالية
17	أتردد في طلب المساعدة من الآخرين وطلب مشورتهم	3.51	1.401	12	عالية
18	يهمني كثيراً أن أكون قائداً للفريق	3.62	1.375	10	عالية
19	لدي القدرة على حل الصراعات التي تحدث داخل الفريق	3.19	1.516	14	متوسطة
20	ادافع عن حقوق داخل الفريق المنتهي اليه	2.94	1.401	25	متوسطة
21	أنسحب من النقاشات التي تسبب الخلافات بين الأعضاء	3.02	1.252	19	متوسطة
22	أقتنع ببعض القرارات حتى لو لم تتوافق مع تطلعاتي	2.99	1.451	22	متوسطة
23	أظهر حزمًا وقوة في التعامل مع الآخرين	13.3	1.471	16	متوسطة
24	أبتعد عن مواجهة الآخرين تجنباً للأشكال	3.72	1.316	5	عالية
25	أبتعد عن طرح أفكار جديدة تجنباً للنقد من الآخرين	99.2	1.368	22	متوسطة
26	الفتش بالنسبة لي هزيمة محبطة لاستمرارتي بالمشاركة	11.3	1.457	18	متوسطة
27	أبتعد عن تحمل مسؤولية قيادية داخل الفريق	2.98	1.540	23	متوسطة
28	أشعر بقلق وخوف من المشاركة باتخاذ القرارات الجماعية	2.91	1.550	26	متوسطة
29	أبتعد عن النقاش بموضوعات ذات علاقة بنقد تعليمات الفريق	01.3	1.469	20	متوسطة
30	أشعر بالارتياح النفسي عند توجيه نقد لي	02.3	1.491	19	متوسطة
31	أجد نفسي مضطراً بقبول ما يهضم حقوقي	3.65	1.202	8	عالي
32	تراودني أفكار بأني غير مرغوب فيه كعضو في الفريق	98.2	1.440	23	متوسطة
33	عادة ما أحكم عقلي في اتخاذ القرار	97.2	1.402	24	متوسطة
34	يغلب علي الجانب العاطفي في التعامل مع أفراد الفريق	22.4	1.388	3	عالية جداً
35	لدي ميل لتمثل الجامعة في اللقاءات والمؤتمرات	13.3	1.459	16	متوسطة
	الكلية	38.3	405.1	-	متوسط

أكثر فاعلية. ويفسر الباحث هذه النتيجة إلى أن الطلاب في هذه المرحلة تنقصهم الكثير من الخبرات بمهارات القيادة نظراً لعدم اتاحة الفرصة لهم بممارستها في حياتهم الدراسية والأسرية، كما أنهم يأتون من البيئة المدرسية إلى البيئة الجامعية، دون أن يكونوا مهينين ومدربين مثل هذه الممارسات قبل التحاقهم بالجامعات؛ ربما لأن طبيعة اليوم الدراسي في المدارس يركز على المنهج بالدرجة الأولى ولا يعطى الوقت الكافي لأعدادهم بمهارات القيادة المطلوبة، إضافة إلى أن أساليب التنشئة الأسرية السائدة في مجتمع الدراسة وكما هي بقية المجتمعات العربية بشكل عام تمتاز بالسلطة الأبوية المقرونة أحياناً بالخوف والحماية الزائدة والتي تؤثر في كثير من الخصائص الشخصية والبناء النفسي للأبناء مما ينعكس سلباً على الممارسات السلوكية في المواقف اليومية، بما فيها السلوكيات القيادية والتوكيدية، وتتفق هذه النتيجة مع العديد من الدراسات والبرامج الإرشادية التي تناولت السلوك القيادي تماضر [13] خليل [17] عبدالله [23] شعبان [11] التي تناولت السلوك القيادي لدى الأفراد وارتباطه بكثير من المتغيرات النفسية وإلى فاعلية التدريب في تحسينه وتطويره نظراً لظهور مستويات امتلاك له ليست بالمستوى المطلوب لدى الفئات العمرية المختلفة.

الفرضية الثانية: توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث في السلوك القيادي على مقياس مهارات السلوك القيادي لصالح الذكور.

تم استخدام اختبار " (T-test) " للعينات المستقلة، لاستخراج دلالة الفروق بين الذكور والإناث من عينة الدراسة الأصلية والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول 2

نتيجة اختبار (T) للفروق بين متوسطات درجات الذكور ودرجات الإناث في السلوك القيادي

مهارات السلوك القيادي	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
ذكر	68	3.08	.727	115	7.706	.010	
أنثى	49	2.95	.659				

كما وترتبط هذه النتيجة بنتائج العديد من الدراسات العربية التي تناولت السلوك القيادي عند المرأة في المجتمع الأردني، والمعوقات التي تواجهها في ممارسة السلوك القيادي، كالمعوقات الاجتماعية والسياسية والشخصية والنفسية والفسولوجية وغيرها، فهذا الجانب أشارت دراسة العزام والشهابي [28] التي تناولت اتجاهات المرأة في الأردن نحو معوقات الوصول للمواقع القيادية، إلى العديد من هذه المعوقات أهمها تلك المتعلقة بالمعوقات الاجتماعية المرتبطة بنظرة المجتمع إلى تولي المرأة وقيامها بسلوك القيادة.

الفرضية الثالثة: توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات طلبة الكليات العلمية والإنسانية في السلوك القيادي على مقياس مهارات السلوك القيادي (لصالح الكليات العلمية). تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة، لاستخراج دلالة الفروق بين الكليات العلمية والإنسانية، والجدول التالي يوضح ذلك.

يلاحظ من الجدول (1) أن مستوى امتلاك طلبة الأنشطة والفرق الطلابية للمهارات القيادية جاء متوسطاً كما أظهره المتوسط الكلي للمقياس، حيث بلغ (3,38)، وهذا تم رفض الفرضية الصفيرية والقبول بالفرضية البديلة، وهذا ما يدل على أن مستوى السلوك القيادي لدى طلبة الفرق الطلابية ليس بالمستوى الذي يحقق الطموح، فإذا ما تم تحليل السلوك القيادي وكما أشار له كثير من الباحثين Ozkanli & [27] White سنجدها متعددة وكثيرة فالقائد يوجه، وينقد العمل السيئ، ويكافئ ويمدح الأداء المتميز، ويتقبل النقد من الآخرين، ويوزع الأدوار، ويشرك الآخرين باتخاذ القرار، ولا يقبل هضم الحقوق، ويناقش ويطلب بحقوق الفريق المنتهي له، ولديه قدرة في التأثير في اتخاذ القرارات الجماعية، ويدافع عنها، ويمتلك مهارات التواصل الجيد، ويدير الاجتماعات واللقاءات، ويشارك بها، ولديه قدرة على حل الصراعات، ويطلب المشورة من الآخرين وغيرها من المهارات، وهذا ما لم يظهره أفراد عينة الدراسة بشكل عالي، وإذا ما تم تفسير هذه المهارات من المنظور التوكيدي، سنجد بأنها بحاجة إلى العديد من المهارات الشخصية التوكيدية، كالمبادأة والمواجهة، والتعبير عن المشاعر الإيجابية والسلبية والافصاح عنها بكل جرأة، وضبط النفس، وتقدير للذات، ومهارة في تعامل مع الضغوط، والتعبير عن الرأي بكل صراحة، والمحافظة على الحقوق، وغيرها من المهارات، وهذه وكما هو معروف تعتبر من المهارات الرئيسية في السلوك التوكيدي، فتوافرها يعد عنصراً هاماً من عناصر السلوك القيادي، وانخفاضها سيقطل من القيام بالمهام القيادية بالمستوى المطلوب، وهذا ما يبرر حاجة القيادات الطلابية إلى تحسين مهاراتهم التوكيدية من خلال البرامج التدريبية والإرشادية مما تجعلهم

يوضح الجدول رقم (2) دلالة الفروق بين الذكور والإناث، في السلوكيات القيادية، حيث أظهر الذكور درجة أعلى من الإناث وكانت الفروق في المتوسط الحسابي لصالح الذكور، حيث كانت الدلالة الإحصائية المصاحبة لقيمة (ت) أصغر من (0.05)، وهو ما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) وكانت الفروق لصالح الذكور، مع المحافظة على الدرجة المتوسطة لكل منهما، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الصفيرية الثانية، وتفسر هذه النتيجة لطبيعة المجتمع، والعادات والتقاليد المجتمعية والتي يُسند فيها للذكور زمام المبادرة في المواقف القيادية وتحمل المسؤولية، إضافة إلى أساليب التنشئة الأسرية القائمة على أن الذكور هم من يتولون القيادة في الأسرة، وعدم اهتمام الأسرة والمؤسسات التعليمية بتعزيز هذه السلوكيات لدى الإناث، وارتباط ذلك بطبيعة الخصائص النفسية والبيولوجية التي تميز الذكور عن الإناث، واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الحافظ [5].

دلالة الفروق بين طلبة الكليات الإنسانية والعلمية في امتلاك السلوكيات القيادية

مهارات السلوك القيادي	نوع الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
	الإنسانية	61	2.96	.838	115	-1.570	.116
	العلمية	55	2.99	.602			
	المجموع	117					

الاهتمام بالأنشطة اللامنهجية، وإشراك الطلبة في اتخاذ القرارات وممارسة السلوكيات القيادية من خلال اتحادات الطلبة والجمعيات والاندية الطلابية واللجان الاستشارية ومجالس الكليات والجامعة والفرق الطلابية.

كما واتفقت هذه الدراسة مع دراسة الحافظ [5] والتي لم تظهر فروق لصالح نوع الكلية (علمية، إنسانية) ما بين السلوك القيادي ومتغيرات تقبل الذات وتوكيدها والتقدير النفسي الاجتماعي، لدى طلبة مرحلة التعليم ما قبل الجامعي ومرحلة التعليم الجامعي وفقاً لمتغيري الجنس والسنة الدراسية والكلية.

الفرضية الرابعة: توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية على مقياس مهارات السلوك القيادي في القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي.

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار ويلكوكسن Wilcoxon-test للعينات المرتبطة كاختبار لابارامتري، والجدول التالي يوضح قيمة Z ودلالاتها للفروق بين متوسطي رتب درجات القياسين القبلي والبعدي للعينتين التجريبية.

جدول 4

يوضح قيمة Z ودلالاتها للفروق بين متوسطي رتب درجات القياسين القبلي والبعدي للعينتين التجريبية

المتغير	القياس	متوسط الرتب	مجموع الرتب	اتجاه الإشارة	قيمة Z	مستوى الدلالة
السلوك القيادي	قبلي	0	0	0 (-)		0.005
	بعدي	5.5	55	10 (+)	-2.807	

فعالاً، وعلى قدرٍ من الإدراك لحقوقه وواجباته، وتحقيق ذاته وإمكاناته، ليصبح قادراً على بناء علاقاته مع الآخرين بشكل يشعره بالرضا عن الذات، وهذا مؤشراً على فاعلية البرنامج الإرشادي التدريبي في أكساب أفراد المجموعة التجريبية لمهارات التوكيدية لتحسين مهارات القيادة لديهم.

واتفقت نتيجة هذا الفرض مع العديد من الدراسات المشابهة التي أظهرت بأن التدريب التوكيدي ذو أهمية وفاعلية إيجابية في تعزيز ورفع سوية السمات والقدرات الشخصية الإيجابية لدى طلبة الجامعات، بما فيها السلوك القيادي كدراسة تماضر [13] ولونيش [7] والحافظ [5] والمطيري [10] وطنوس [15] وAnnesy [12] وشعبان [11].

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات القياس البعدي و القياس التبعي في درجات السلوك القيادي لدى المجموعة التجريبية، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار ويلكوكسن Wilcoxon-test للعينات المرتبطة كاختبار لابارامتري، والجدول التالي يوضح قيمة Z ودلالاتها للفروق بين متوسطي رتب درجات القياسين البعدي والتبعي للعينتين التجريبية.

يوضح الجدول (3) فروق طفيفة في المتوسط الحسابي لكل منهما، وأظهرت الدلالة الإحصائية المصاحبة لقيمة (ت) أنها أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)، وهو ما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، في درجات السلوك القيادي لدى طلبة الكليات العلمية والإنسانية وهذا ما يقودنا إلى رفض الفرضية الصفريّة الثالثة، والقبول بالفرضية البديلة، (لا توجد فروق إحصائية بين متوسطي درجات طلبة الكليات العلمية والإنسانية في السلوك القيادي)؛ ويفسر الباحث هذه النتيجة لطبيعة العينة المستخدمة في الدراسة من حيث أنهم جميعهم من طلبة الفرق والأنشطة الطلابية، وممن أشتركوا بهذه الفرق طوعاً ولديهم رغبة في تطوير وممارسة سلوك القيادة من خلال الفرق التي ينتمون إليها، ودافعيتهم أيضاً في تطوير هذه السلوكيات من خلال المشاركات المختلفة التي تتيحها لهم الجامعة سواءً أكانت داخل الجامعة أو خارجها، ويتفق هذا مع ما أشارت إليه الأدبيات التي تناولت دور البيئات الجامعية في تعزيز السلوك القيادي للطلبة، Bisland [3] حيث تلعب دوراً هاماً في بناء شخصية الشباب الجامعي في الجوانب النفسية والقيادية، وتبني لهم فرص للمشاركة في الأعمال القيادية، من خلال

يلاحظ من الجدول رقم (4)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات القياسين القبلي والبعدي لأفراد العينة التجريبية على مقياس السلوك القيادي؛ حيث بلغت قيمة Z (-2.807) وهي دالة عند مستوى 0.005 وبذلك تم التحقق من صحة الفرض الرابع من فروض الدراسة وقبوله؛ ويعزو الباحث هذا الفرق إلى البرنامج الإرشادي وتزويد أعضاء العينة التجريبية بعدد من المهارات التوكيدية للذات وارتباطها بالممارسة بسلوكيات القيادة لديهم، حيث تضمن البرنامج العديد من المكونات المعرفية والأدائية لمهارة توكيد الذات مما أثر إيجابياً في التركيز واثارة دافعيتهم إلى امتلاكها في سلوكياتهم القيادية؛ ولكون أعضاء المجموعة التجريبية من الطلبة القيادين مما جعلهم يعطون موضوع التدريب والمهارات التي تم تزويدهم بها أهمية واضحة من خلال التعبير عنها والرغبة في امتلاكها لغاية تطوير مهاراتهم القيادية، وظهورها في أدائهم السلوكي، حيث زودهم البرنامج التدريبي بأهمية وفاعلية السلوكيات التوكيدية كأحد أهم دعائم السلوك القيادي، إضافة إلى أهميته لجميع المراحل العمرية للتفاعل المثمر في المواقف الاجتماعية، وخاصة المرحلة الجامعية التي تعتبر الاستعداد والتهيئة من جميع النواحي الذهنية والنفسية والاجتماعية للانخراط في سوق العمل ليصبح الفرد

يوضح قيمة Z ودلالاتها للفروق بين متوسطي رتب درجات القياسين البعدي والتتبعي للعينات التجريبية

المتغير	القياس	متوسط الرتب	مجموع الرتب	اتجاه الإشارة	قيمة Z	مستوى الدلالة
السلوك القيادي	بعدي	6	30	5 (-)	-0.90	0.368
	تتبعي	3.75	15	4 (+)		

المراجع

- أ. المراجع العربية
- [1] بدح، احمد بن محمد (2013). السلوك القيادي لدى طلبة الصف العاشر الأساسي الموهوبين بمدارس الملك عبدالله الثاني للتميز والطلبة العادين في المدارس الحكومية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، غزة، فلسطين، 21 (2): 191 – 217.
- [5] الحافظ، رولا (2007). السلوك القيادي وعلاقته بتقبل الذات والتقدير النفسي الاجتماعي: دراسة ميدانية على عينة من طلبة مرحلتى التعليم ما قبل الجامعي والجامعي في محافظة دمشق. رسالة دكتوراه غير منشوره: كلية التربية، جامعة دمشق.
- [6] السيد، عبدالغفار (2005). أثر التدريب على السلوك التوكيدي في تعزيز وتنمية السلوك القيادي على مجموعتين تجريبية وضابطه من مشرفي الإسكان الطلابي بجامعة الملك سعود. مجلة الارشاد النفسى – مصر، (17): 190-215.
- [7] لونيس، سعيده (2012). فاعلية التدريب التوكيدي في تنمية مستوى توكيد الذات لدى عينة من طلبة الجامعة. مركز البصيرة للبحث والاستشارات والخدمات التعليمية، الجزائر (7): 73-118.
- [10] المطيري، خالد غازي (2015). العلاقة بين الأمن النفسي وتوكيد الذات لدى عينة من المراهقين من الجنسين من طلاب المرحلة الثانوية. مجلة كلية التربية، عين شمس، 39 (2): 77-118.
- [11] شعبان، محمد رجب علي (2003). التدريب التوكيدي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لطلاب الجامعة. مجلة الارشاد النفسى، مصر، (17): 155 – 215.
- [13] تماضر، صالح صبيحي محمود (2010). أثر برنامج تدريبي مستند إلى معنى الاستقلال المعرفي في السلوك القيادي والذكاء الشخصي لدى طلبة المرحلة الأساسية. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.
- [14] الرقاد، هناء (2005). فاعلية برنامج ارشادي تدريبي لتنمية السلوك القيادي لدى اطفال الروضة. اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.
- [15] طنوس، عادل جورج (2014). فاعلية التدريب التوكيدي في تحسين تقدير الذات والتكيف لدى الطلبة ضحايا الاستقواء. دراسات - العلوم التربوية، الجامعة الاردنية (41): 421 – 444.
- [16] ولاء، علي ربيع مصطفى (2012). فاعلية التدريب على السلوك التوكيدي في رفع جودة الحياة النفسية لدى طالبات الجامعة من المعاقات سمعياً. مجلة العلوم التربوية، مصر، 3 (20): 93 – 132.
- [17] خليل، عبدالله محمد عبدالظاهر (2003). مدى فاعلية العلاج العقلاني الانفعالي والتدريب التوكيدي في خفض الفوبيا

يلاحظ من الجدول رقم (5) وجود فروق غير دالة إحصائياً بين القياسين البعدي والتتبعي لأفراد العينة التجريبية على مقياس السلوك القيادي حيث بلغت قيمة "Z" (-0.90) وهي غير دالة إحصائياً. ويفسر الباحث هذه النتيجة في استمرارية تأثير البرنامج الإرشادي إلى استمرار أثر التدريب الذي تعرض له أعضاء المجموعة التجريبية المتضمن المهارات التوكيدية ذات الارتباط المباشرة بسلوكيات القيادة لديهم، وهذا مؤشر واضح على استمرار فاعلية البرنامج الإرشادي التدريبي من خلال الإجراءات والفنيات التي تم تطبيقها في اكساب أفراد المجموعة التجريبية خبرات جديدة ومهارات متنوعة اشتملت على مهارات متعددة، كمهارة التواصل واحترام الذات والجرئة وفنيات المواجهة والتعبير عن الرأي والمطالبة بالحقوق والدفاع عنها وغيرها من المهارات التوكيدية اللازمة لتحسين مهارات القيادة، كما أن مهارات التوكيدية من المهارات التي يمكن تعلمها واكتسابها وتطبيقها في المواقف المختلفة من خلال التدريب والممارسة وتحسين تقدير الأفراد لذواتهم . اضافة الى تأكيد الباحث لأعضاء المجموعة بالمحافظة على استمرارية استعمال المهارات التي تم التدرب عليها في حياتهم اليومية في المواقف المختلفة، اتفقت نتائج الدراسة مع العديد من الدراسات التي تناولت البرامج الإرشادية لسلوك القيادة والتدريب التوكيدي الرقاد [14] تماضر [13] [السيد [6].

6. التوصيات

- 1- توجيه الباحثين بمستوى الدراسات العليا بضرورة الاهتمام بالجوانب السيكولوجية التي من شأنها تناول السلوكيات التوكيدية والقيادية في دراساتهم البحثية، وإبراز دورها في بناء الشخصية القيادية لدى طلبة الجامعات.
- 2- تكثيف البرامج الإرشادية والتوعويه لتعزيز المهارت القيادية لدى طلبة الجامعة كمهارة حل الصراعات، والاتصال والتواصل، ومهارة اتخاذ القرار التي من شأنها بناء شخصية الطالب القيادية بمختلف المجالات الحياتية.
- 3- تكثيف الجهود الإرشادية للمرشدين والاختصاصيين النفسيين في المدارس، ومكاتب التوجيه والإرشاد الوظيفي في الجامعات، بالاهتمام بتطوير المهارات الذاتية ذات العلاقة بالسلوكيات التوكيدية. كمهارة المحافظة على الحقوق، والتعبير عن الرأي، وعدم انتقاص الحقوق.
- 4- عقد الندوات والملتقيات لمشرفي الأنشطة والقيادات الطلابية في الجامعات والمدارس، لتوعيتهم بأهمية السلوك التوكيدي وعلاقة بتعزيز السلوك القيادي لدى الطلبة.
- 5- أشرك الآباء والإمهات بالندوات والملتقيات ذات الاهتمام بالسلوك التوكيدي والقيادي ليكون ممارسة من ممارسة التنشئة الأسرية مع أبنائهم.

- [2] Nollet, D Thomas. J. (2001). Dictinnnairede psychotherapies coghtiveet Marketing S.A Paris.
- [3] Bisland, A (2004). Developing Leadership Skills in Young Gifted- Student. Journal Articles Reports- Descriptive., 80, 24- 27
- [4] Bcrasch, m, and Douglas, S (2000). Leaders and Followers" www. Leaders and Followers .htm.
- [8] Estevez, E, Murgui, S. and Musitu, G. 2009. Psychological Adjustment in and Victims of School Violence -European Journal of Psychology of Education, 24(4): 473-483.
- [9] Derosier, M. (2005). Building Relationships and Combating - Bullying: Effectiveness of a School-Based Social Skills Group Intervention, Journal of Clinical Child and Adolescent Psychology, 33(1): 196-201.
- [12] Annesi J, J. (2005). Correlations of depression and total mood disturbance with physical activity and self – concept in preadolescents enrolled in an after- school exercise program psychological rapport, 964 (3): 891-898.
- [18] Halpin, A.W. (1956). The leadership behaviour of school superintendents. Columbus. Ohio: College of Education, the Ohio State University.
- [27] Ozkanli, O. & White, K. (2008): Leadership and Strategic Choices: Female Professors in Australia and Turkey, Journal of Higher Education Policy and Management, v30, n1, p53-63.
- الاجتماعية لدى الطلاب. رسالة ماجستير غير منشوره، جامعة اسيوط، مصر.
- [19] طريف، شوقي محمد فرج (2009). المهارات التوكيدية أبعادها وأساليب تنميتها، الطبعة الأولى، دار بركات للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- [20] حبش، حيدر ناجي (2015). بناء وتقنين مقياس السلوك القيادي لعريفات الطلائع ومساعدتهن. مجلة علوم التربية الرياضية، جامعة بابل، 1 (8): 51- 82.
- [21] حمودة، محمود حماد حسن (2014). أثر برنامج مقترح للتدريب على السلوك التوكيدي على علاج أزمة الهوية لدى المراهقين، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا (45): 504 – 540.
- [22] عويس، علي حمدي (2007). بناء مقياس السلوك القيادي لرؤساء الفرق الرياضية في الألعاب الجماعية الرياضية. علوم وفنون، مصر، (28): 7- 35.
- [23] عبدالله، عاطف محمد سعيد (2004). فعالية برنامج مقترح لتنمية مهارات السلوك التوكيدي لدى معلمي الدراسات الاجتماعية أثناء الخدمة . مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية، مصر، (1): 172 – 209.
- [24] مختار، رشا محمد (2012). فعالية برنامج إرشادي في تنمية مهارات السلوك القيادي لدى عينة من اطفال 4 - 6 سنوات. مجلة كلية رياض الأطفال، جامعة بور سعيد، (1): 195- 212.
- [25] علام، صلاح الدين محمود (2000). القياس والتقويم النفسي والتربوي اساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة، ط2 دار الفكر العربي، القاهرة.
- [28] العزام، عبد المجيد و الشهابي، أنعام (2003) اتجاهات المرأة القيادية في الأردن نحو معوقات وصول المرأة إلى المواقع القيادية العليا. المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، العلوم الإنسانية، 6(2): 94- 114.