



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - جامعة غرداية

مجلة إسهامات للبحوث والدراسات

E-ISSN. 2543- 3636 / P-ISSN. 2543- 3539

<http://ishamat.univ-ghardaia.dz/index>

مجلة إسهامات للبحوث والدراسات

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

د. مصلح مسلم المجالي، جامعة ظفار، سلطنة عمان

### الملخص

هدفت الدراسة للتعرف على مستوى مهارات السلوك القيادي لدى طلبة الفرق والأنشطة الطلابية وأختبار فاعلية برنامج إرشادي قائم على التدريب التوكيدي في تحسين السلوك القيادي لديهم ، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للأجابة على الاسئلة الوصفية ، والمنهج شبه التجريبي ذو العينة الواحدة لفحص فرضيات الدراسة التجريبية ، تكون مجتمع الدراسة من (230) طالباً وطالبة من طلبة الفرق الطلابية بجامعة مؤتة، وتم تطبيق مقياس السلوك القيادي من أعداد الباحث على عينة قوامها ( 117) طالباً وطالبة للتعرف على مستوى أمتلاكهم 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 أعداد الباحث واجراء التحليلات الإحصائية ، أظهرت نتائج الدراسة أن مستوي أمتلاك طلبة الفرق الطلابية للسلوك القيادي كان (متوسطاً) وظهرت فروق دالة إحصائية بين الذكور والاناث لصالح الذكور في حين لم تظهر فروق تعود لنوع الكلية ، وأظهرت نتائج الدراسة التجريبية، فروق دالة إحصائية بين التطبيق القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي، وهذا ما يؤكد فاعلية البرنامج الإرشادي ، في حين لم تظهر فروق دالة إحصائية بين القياس البعدي والتبقي 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.

### Abstract

The study aimed at investigating the level of the leadership behavior skills by activities and teams students. Also, Assessing the effectiveness of a self-assertiveness-based Counselling program for improving leadership behavior skills by them. The study adopted an

analytical descriptive approach for addressing the descriptive research questions of the study. A single sample quasi-experimental approach was also used to test the study experimental hypotheses. The study population was 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 on 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 showed 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 showed that participants possessed an average level of leadership behavior skills. While, the findings showed 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 showed 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 did 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 proposed some implications and recommendations.

**Key words:** Counselling program-leadership behavior skills-self-assertiveness-student activities.

### مقدمة: الدراسة النظرية

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 تطورت الدراسات التي تناولت السلوك القيادي من اتجاهات متعددة، وذلك بحسب تأثر هذا المفهوم بالحركات الفلسفية المختلفة والاتجاهات والوظائف الفكرية للأفراد ، ونظراً 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 فلم يعد البحث في السلوك القيادي تقليدياً يقتصر على الجانب النظري منه، والتركيز على أظهار العوامل المؤثرة به والخصائص والسمات للقيادة الفاعلة ، بل تعدى ذلك إلى الأهتمام بدراسة شخصية القائد ونماذج القيادة والعوامل الموقفية المؤثرة في السلوك القيادي، ومدى تقبلهم لدواتهم وتقبل الآخرين لهم ، وما يمتلكون من خصائص نفسية تحدد طبيعة بناء الشخصية من جوانبها المختلفة ، لذا بدأ الأهتمام خلال العقدين الماضيين بدراسة مهارات السلوك القيادي وأرتباطها بالعديد من الجوانب النفسية، ولعل الذات وتقبلها وتقديرها وتوكيدها من أهم الخصائص النفسية المرتبطة بالسلوك القيادي (بدح، 2013 )

ويضيف ( Nollet & Thomas, 2001) أن السلوك القيادي خاصة انسانية أساسية يحتاج لها الفرد في العديد من المواقف الحياتية المتنوعة ، وأن افتقاره لها يعرضه لكثير من الصعوبات في التعبير عن انفعالاته ومشاعره نحو الأشخاص أو المواقف التي يواجهها مما يؤدي إلى كف قدراته الإيجابية في التعبير الملائم عن شخصية ومشاعره، ويجعل شخصية الفرد مقيدة ومنسحبة وحبسية للانفعالات والعواطف المكبوتة.

ففي مجال التأكيد على البيئات التعليمية ودورها في بناء الشخصية القيادية يضيف (Bisland, 2004) أن البيئات الجامعية تساهم في بناء شخصية الشباب الجامعي في الجوانب النفسية والقيادية وأعدادهم للانخراط في سوق العمل وخوض غمار الحياة ، فدور الجامعة في بناء شخصية الطالب الجامعي لا بد أن يتعدى أهتماماتها التقليدية في التزود بالمعارف والعلوم إلى الأهتمام ببناء الجانب النفسي والاجتماعي لدى طلبة الجامعات ويتعدى ذلك ايضا إلى بناء السلوك القيادي لديهم على اعتبار أن السلوك القيادي لا يقل أهمية عن باقي المهارات الأخرى التي يسعى الأفراد إلى أمتلاكها وأكتسابها خلال مراحل نموهم المختلفة ، لدوره الهام في استكمال بناء الشخصية القيادية القادرة على الأمسك بزمام الأمور وأدارة شؤونهم في المجالات الحياتية المتعددة .

فعن أهمية التدريب التوكيدي في البيئة التعليمية وعلاقة بمهارات السلوك القيادي يؤكد كل براش ودغلاش ( Barasch & Douglas, 2000) على أنه يُعد واحداً من أهم الأستراتيجيات 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 التكيف مع مختلف الظروف والمتغيرات الحياتية من خلال التفاعل مع البيئة التي يعيشون بها ، فالقادة الجيدون يفهمون الظروف الأنسانية المعقدة ، ويهبون حياتهم لمساعدة الآخرين ، لذا يجب توفير البيئة المناسبة للوصول إلى مستوى القيادة المناسب ، فسمه القيادة من السمات التي يمكن تطويرها وتنميتها وتعزيزها لدى الأفراد، فالقيادة ترتبط بالعديد من المتغيرات النفسية في شخصية الأفراد 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، ولعل السلوك التوكيدي أحد أهم هذه المتغيرات فهذا الصدد تناولت دراسة (الحافظ ، 2007) 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 أملاكهم للمهارات القيادية . كما تناولت دراسة (السيد، 1999) أثر التدريب على السلوك التوكيدي في تعزيز وتنمية السلوك القيادي على مجموعتين تجريبية وضابطة من مشرفي الإسكان الطلابي بجامعة الملك سعود حيث أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التطبيقين القبلي والبعدي في فاعلية قياده وكانت الفروق لصالح القياس البعدي في حين لم تظهر فروق دالة إحصائية في المجموعة التجريبية في درجات التطبيق البعدي بعد مضي فترة من الانتهاء من تطبيق البرنامج التدريبي.

وهذا يمكن القول أن السلوك القيادي وممارسته فرصة لأثبات 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 وبمختلف المجالات الحياتية ، ومحرك هام جداً للفرد لقبول الذات وتأكيدتها ، 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 وتأكيدتها ومدى تقبل الآخرين وحسن تقبلهم له كشخصية وسلوك ، فهو يحتاج لتفهمهم وتعاونهم للوصول إلى الأهداف المشتركة الناجحة ، فليس هناك علاقة إنسانية ناجحة تتم بمعزل عن الآخرين ، لتتم في مناخ نفسي مناسب تعكس الخصائص النفسية والاجتماعية للشخصية القيادية الناجحة .

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

هذا وقد تزايد مؤخراً الأهتمام في السلوك التوكيدي Assertive Behavior والتدريب التوكيدي لتعزيز وتنمية العديد من السلوكيات الايجابية لدى الأفراد، فهذا الصدد تشير ( لونيس ، 2012) إلى أن توكيد الذات والسلوك التوكيدي ذو أهمية في حياة الأفراد ، فهو موجه لانفعالتنا 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 ايجابية، نظراً لتأثيره المباشر على الحياة النفسية لديهم وبناء مكونات الشخصية الانسانية من جميع جوانبها المختلفة ، لكون السلوك التوكيدي بأبعاده المختلفة يعتبر واحداً من أهم الفنيات الإرشادية التي تستخدم في التخلص من كثير من السلوكيات السلبية التي يعاني منها الأفراد وتعزز العديد من السلوكيات الايجابية لديهم وخاصة المهارات المتعلقة بتعزيز وتنمية السلوك القيادي . حيث يشير (Estevez, et al, 2009) إلى أن الانسان يعتمد في تحقيق وجوده الاجتماعي على درجة ما يمتلكه من مهارات في التواصل الانساني التي تساعد في التفاعل مع الآخرين ، ولعل مهارة التوكيدية والتي تتمثل في قدرة الفرد على التعبير عن انفعالاته وآرائه ووجهات نظره حول أي أمر من الأمور سواءً أكانت متعلقة بذاته أو بالآخرين ، من المهارات الهامة التي يحتاجها الأفراد للوصول إلى مستوى من التوافق والتفاعل الاجتماعي بمختلف الجوانب الحياتية .

كما ويضيف (Derosier, 2005) إلى ضرورة الأهتمام 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 جوانب الشخصية النفسية والاجتماعية والمهنية والقيادية واكتساب المهارات الحياتية حيث أظهرت دراسة (لونيس ، 2012 ) إلى أهمية التدريب على مهارات توكيد الذات في تنمية مستوى التوكيدية والثقة بالنفس والقدرة على التعبير عن الرأي ايجابية ، وفي علاقة بالأمن النفسي للمراهقين أشارت دراسة ( المطيري ، 2015 ) إلى وجود علاقة أحصائية دالة بين الشعور بالأمن النفسي ودرجة التوكيدية لدى عينة الدراسة ، ويضيف ( شعبان 2013) في دراسة علاقة التوكيدية ببعض المتغيرات الشخصية لدى الأفراد إلى وجود علاقة ايجابية بينها وبين التنشئة السياسية وامتلاك المهارات القيادية لدى عينة من طلبة المدارس الثانوية ، وفي علاقة بالاضطرابات النفسية كالاكتئاب واضطرابات المزاج أكدت دراسة أنزي ( Annesi, 2005) إلى انخفاض مستوى هذه الاضطرابات لدى الأفراد المؤكدين لدواتهم وإلى أهمية التوكيدية في النظرة العقلانية للذات وتحسين مستوى الصحة النفسية لدى عينة الدراسة .

وللبرامج الإرشادية التدريبية أهمية واضحة بذلك فهذا السياق أشارت دراسة ( تماضر ، 2010 ) التي تناولت أثر برنامج تدريبي مستند إلى الأستقلال المعرفي في السلوك القيادي والذات الشخصي لدى طلبة المرحلة الاساسية وجود أثر وفاعلية للبرنامج التدريبي في السلوك القيادي لدى أفراد المجموعة التجريبية . كما أظهرت دراسة (الرقاد ، 2005 ) التي تناولت أثر برنامج تدريبي مستند إلى اللعب في تنمية السلوك القيادي لدى طلبة أطفال الروضة ، إلى 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 ألا أن النظرة الحديثة للقيادة تشير إلى أنه يمكن تعلمها وتعليمها وتطويرها لمن يمتلكونها .

هذا وقد أهتم العديد من المشتغلين بالبحث في مجال علم النفس وعلم الاجتماع والأدارة بدراسة السلوك القيادي لارتباط هذا السلوك بكثير من متغيرات الشخصية كالاتزان الانفعالي والجراءة والذكاء وتوكيد الذات وتقديرها و جودة الحياة ، والحكمة وحسن التصرف والأيجابية والقدرة على حل المشكلات وغيرها من المتغيرات النفسية وكان للتدريب التوكيدي الأثر الواضح في هذه المتغيرات ففي مجال فاعلية في تحسين تقدير الذات أظهرت دراسة (طنوس ، 2014 ) فاعلية التدريب التوكيدي في تحسين مستوى تقدير الذات والتكيف لدى ضحايا الأستقواء ، وفي مجال رفع جودة الحياة النفسية وخفض سلوك القلق والمخاوف المرضية وتحسين الكفاءة الذاتية المدركة لدى طالبات الجامعة أظهرت دراسة ( ولاء، 2012 ) أهمية في تحسين جودة الحياة لدى المجموعة التدريبية ، كما جاء في دراسة كل من(خليل . 2003) للكشف عن مدى فاعلية العلاج العقلاني الانفعالي و التدريب 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 .

بناءً على ما سبق ولكون التعليم الجامعي يلعب دوراً مهماً في حياة الأمم والمجتمعات ، فهو يصنع حاضرها ومستقبلها جاء الأهتمام بدراسة السلوك القيادي لدى طلبة الفرق والأنشطة الطلابية في الجامعات ، والعمل على تحسينه وتنمية، من أجل تسليحهم بأهم المهارات القيادية ليكونوا قادة مستقبل ناجحين .

### مشكلة الدراسة وتسأولاتها :

تُعتبر مرحلة الحياة الجامعية بمثابة التهيئة للالتحاق بسوق العمل وعادة ما يكون الطلاب بهذه المرحلة ينقصهم الكثير من المهارات الحياتية والعملية ، ولعل القيادة وقدرة الفرد على أملاك مهاراتها وظهورها على شكل ممارسات في التعامل مع المواقف والأحداث 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 الأرتباط الواضح ما بين السلوكيات القيادية لدى الأفراد وخصائصهم النفسية وما يمتلكون من مهارات في جانب البناء النفسي ، الذي يشكل بناء الشخصية المتوازنة والمتكيفة والمتوافقة في شتى المجالات الحياتية (الأسرية والمهنية والدراسية ) وسلوكيات التوكيدية 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 لذا جاءت هذه الدراسة البحثية بهدف تعزيز وتنمية السلوك القيادي لدى طلبة الجامعة المنتمين للفرق الطلابية من خلال التدريب على ممارسة السلوكيات التوكيدية للذات لما له من أثر كبير في تحسين مستوى ممارستهم للسلوك القيادي في الفرق التي ينتمون إليها والتعرف على أثر هذا التدريب في تنمية وتعزيز السلوك القيادي . حيث لاحظ الباحث قلة في البرامج التدريبية الإرشادية التي تناولت تعزيز وتنمية السلوك التوكيدي في شخصية الطالب الجامعي لتحسين وتعزيز السلوكيات القيادية لديهم وخاصة لدى طلبة الفرق والهيئات الطلابية الذين تبني عليهم المجتمعات آمال مستقبلية ليكونوا قادة في المواقع الإدارية والمهنية التي سيلتحقون بها بعد التخرج وعليه تتلخص مشكلة الدراسة من خلال محدداتها بالتساؤلات التالية والفرضيات المنبثقة عنها :

السؤال الأول:- ما مستوى أمتلاك طلبة الفرق والأنشطة الطلابية في جامعة مؤته لمهارات السلوك القيادي ؟

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

السؤال الثالث :- هل توجد فروق دالة إحصائية في أمتلاك 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 مؤته؟

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

### أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية :

1. التعرف مستوى أمتلاك طلبة الفرق والأنشطة الطلابية في جامعة مؤته لمهارات السلوك القيادي
2. التعرف على دلالة الفروق بين الذكور والإناث من طلبة الفرق والأنشطة الطلابية في جامعة مؤته لمستوى أمتلاكهم لمهارات السلوكيات القيادية .

3. التعرف على دلالة الفروق بين طلبة الكليات العلمية والانسانية من طلبة الفرق والأنشطة الطلابية في جامعة مؤتة لمستوى أمتلاكهم 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.

### أهمية الدراسة:

- 1- ترجع أهمية الدراسة الحالية إلى أهمية المرحلة العمرية التي تركز عليها الدراسة وهي شريحة الشباب الجامعي المشارك في الفرق والأنشطة الطلابية، وهم بحاجة ماسة لتطوير مهاراتهم التوكيدية لأثرها البالغ في ممارسة سلوكهم القيادي من خلال الأهتمام ببعض الخصائص ذات الأرتباط بالجانب القيادي في الشخصية ولعل السلوك التوكيدي واحدا من أهم هذه المهارات . كما أن الأهتمام بفئة الشباب وأعدادهم ليكونوا قادة المستقبل واحداً من أهم الرؤى التي تتطلع لها المجتمعات وتعمل عليهم ليكونوا مصدراً من مصادر التنمية والتقدم والأرتقاء 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 ،اعدادهم وبلورة شخصياتهم في مختلف الجوانب الاجتماعية والنفسية والقيادية والمهنية ، ليكونوا قادة المستقبل ولتساعدهم على الانخراط في سوق العمل وهم يتسلحون بالمهارات القيادية اللازمة للنجاح والتفوق .
- 3- إمكانية الأستفادة من الدراسة وبرنامجها الإرشادي القائم على عددا من الفنيات الإرشادية والتدريبية في تحسين السلوك التوكيدي والسلوك القيادي لدى شرائح أخرى كطلبة المدارس وفئة المراهقين منهم وغيرها من شرائح المجتمع المختلفة.
- 4- قلة الدراسات أو ندرتها - 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- الأستفادة مما تقدمه الدراسة من مقترحات وتوصيات تساعد في بناء شخصية الطالب الجامعي

### حدود الدراسة:

تتحدد الدراسة موضوعياً من خلال موضوعها القائم على تحسين وتنمية وتعزيز مهارات السلوكيات التوكيدية 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 على التدريب على عدد من مهارات السلوك التوكيدي المنبثقة من عدد من النظريات الإرشادية( كالنمذجة ولعب الدور والضبط الذاتي ، والمبادره ، واتخاذ القرار) كما وتحدد 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 :

الفرضية الأولى :- يوجد مستوى عالي في أملاك طلبة الفرق والأنشطة الطلابية في جامعة مؤتة لمهارات السلوك القيادي .

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

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

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

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

### مصطلحات الدراسة :

**السلوك القيادي :-** يعرفه (Hunsaker,2010) 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 للمؤسسة التي يعملون فيها بأقصى درجة من الكفاءة والفاعلية.

وورد في (صالح، 2010) بأنه: مجموعة السلوكيات التي يمارسها القائد في الجماعات والأفراد والتي تستهدف حث الأفراد على تحقيق الأهداف المنوطة بالجماعة بأكبر قدر من الفعالية التي تتمثل في كفاءة عالية في أداء الأفراد، مع توافر درجة كبيرة من الرضا، وقدراً عالياً من تماسك الجماعة. السلوك القيادي أجراءياً :- ويتمثل في مدى أملاك أفراد المجموعة التجريبية للمهارات القيادية

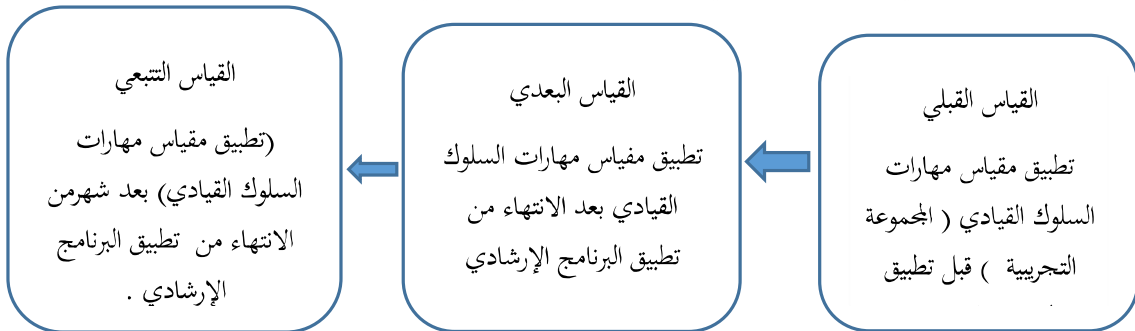
التوكيدية من خلال الدرجات التي يحصلون عليها على مقياس السلوك القيادي المعد لهذه الدراسة . السلوك التوكيدي :- ( Assertive behaviour ) يعرفه ( Nollet &Thomasm,2001 ) بأنه سلوك يسمح للشخص أن يتصرف بما يخدم مصلحته ، وما يسمح له بالدفاع عن وجهة نظره دون قلق مبالغ فيه ، يمكن الفرد من التعبير عن مشاعره بصدق بكل سهولة وراحة، وممارسة حقوقه دون أنكار حقوق الآخرين . ويعرفه الباحث أجرائياً :- بأنه مجموعة المهارات السلوكية التي سيتم تدريب أفراد المجموعة الإرشادية عليها المتضمنة التدريب على التعبير عن المشاعر والانفعالات الايجابية 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، 2009 ) بأنه مجموعة الاجراءات 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 أجرائياً :- 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 في السلوك القيادي.

### منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي في الأجابة على الاسئلة الوصفية ، والمنهج شبه التجريبي ذو العينة الواحدة ، كعينة تجريبية لأختبار فرضيات الدراسة المتعلقة بالبرنامج الإرشادي، ومقارنة القياس القبلي بالقياس البعدي والقياس البعدي بالتبقي . حسب التصميم التجريبي التالي :-



### 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 الأنشطة الثقافية والرياضية والتطوعية والاندية الطلابية والمجالس الإستشارية الطلابية ) تروحت أعمارهم ما بين 18 - 24 سنة .

### عينة الدراسة :

تمثلت عينة الدراسة التجريبية ب (10) طلاب من أعضاء الفرق الطلابية ( كعينة تجريبية ) ممن أظهروا مستوى متدني في امتلاكهم لممارسة السلوكيات القيادية بعد تطبيق مقياس مهارات السلوك القيادي على (117) طالباً وطالبة من أعضاء الفرق الطلابية. موزعين على متغرات الدراسة حسب النوع الاجتماعي الذكور 68 طالباً والأناث (49) طالبة وحسب نوع الكلية ( 56 ) كليات العلمية ( 61 ) كليات إنسانية .

### أدوات الدراسة :

أولاً:- مقياس مهارات السلوك القيادي.

تم إعداده للتعرف على درجة امتلاك طلبة الفرق الطلابية في الجامعة لمهارات السلوك القيادي ، وبما يناسب الفئة العمرية لعينة الدراسة وقد روعي في إعداده إمكانية تحقيقه لأهداف الدراسة الرئيسية وإمكانية حساب الثبات والصدق له ، واستفاد الباحث في إعداده للمقياس من عدد من الدراسات المشابهة التي تناولت السلوك التوكيدي والسلوك القيادي لدى طلبة الجامعات وطلبة المراحل الدراسية الأخرى كدراسة (لونيس، 2012) . فاعلية التدريب التوكيدي في تنمية مستوى توكيد الذات لدى عينة من طلبة الجامعة ودراسة (حبش ، 2015) بناء وتقنين مقياس السلوك القيادي لعريفات الطلاب ومساعدتهم ودراسة حموده ( 2014 ) . إثر برنامج مقترح للتدريب على السلوك التوكيدي على علاج أزمة الهوية لدى المراهقين ودراسة (بدح 2013) السلوك القيادي لدى طلبة الصف العاشر الأساسي الموهوبين من طلبة مدارس الملك عبدالله للتميز ودراسة ( عويس، 2007) بناء مقياس السلوك القيادي لرؤساء الفرق الرياضية في الألعاب الجماعية الرياضية وغيرها من الدراسات ذات العلاقة والأطر النظرية المرتبطة ، حيث تمكن الباحث من صياغة المقياس بصورة الأولية من (38) فقرة ليصبح بعد إجراء التحكيم بصورته النهائية (35) فقرة ملحق رقم (2) تمثلت بمجموعة من المثبرات التي هدفت إلى التعرف على درجة امتلاك طلبة فرق الأنشطة الطلابية للسلوكيات القيادية، من خلال وجودهم في الفرق التي ينتمون إليها يجب عليها المفحوص باستخدام مقياس التدرج الخماسي لليكرت ( دائماً ، غالباً أحياناً ، نادراً ، أبداً ) حيث أعطي لكل فقرة تقديراً كمياً يقابلها (1,2,3,4,5) وصنفت التقديرات في ضوء المتوسطات الحسابية إلى الفئات التالية :-

- منخفض جداً من (1) إلى أقل من (1.8) - منخفض (1.8) إلى أقل من (2.6)

- متوسط (2.6) إلى أقل من (3.4) - عالي (3.4) إلى أقل من (4.2) - عالي جداً 4.2 فأعلى

## صدق الأداة :

أ- **الصدق الظاهري:-** للتحقق من هذا النوع من الصدق لمعرفة مدى تمثيل الأختبار أو المقياس للصفة المقاسة ، وعمّا إذا كان يقيس جانباً محدوداً من هذه الصفة أو كلها ، تم عرضه على مجموعة من الخبراء (8) من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في الإرشاد النفسي و القياس والتقويم ، وذلك لمراجعة الأداة والحكم على صلاحية مكوناتها الأساسية من حيث ملائمة الفقرات لموضوع البحث ومدى وضوحها وسلامتها 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 الاولية (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 اختيار (5) طلاب للمجموعة العليا و (5) طلاب للمجموعة الدنيا تمثلت بنسبة 25% لكل فئة وأستبعاد ال 50% الوسطى ، حيث أكدت العديد من دراسات كيلي (1939) وميرنز ولهمان (1973) على أن اعتماد نسبة لغاية 27% تعتبر مناسبة لاعطاء أكبر حجم تمايز (علام ، 2000) ، وعلى هذا الأساس ضمت كل مجموعة 25% ولغاية حساب معامل تميز كل فقرة من فقرات المقياس البالغة (35) فقرة تم استعمال اختبار "ت" "T-tes لعينتين مستقلتين وبعد التحليل ومقارنة القيمة التائية المحسوبة بقيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (8) ومستوى دلالة 0,05 تم الابقاء على جميع فقرات المقياس لكونها أظهرت دلالة تميزية .

## ثبات أداة الدراسة :

للتحقق من ثبات الأداة تم استخدام معامل ألفا لكرونباخ على عينة أستطلاعية من خارج عينة الدراسة وعددها (20) طالباً وطالبة حيث 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 سيبرمان براون كالتالي :

$$\frac{2r}{1+r}$$

$$\text{معامل الثبات} = \frac{2 \times 0.757}{1 + 0.757} = 0.862$$

، وهو معامل ثبات مرتفع ودال إحصائياً.

ثانياً:- البرنامج الإرشادي التدريبي :

- عمل الباحث على إعداد برنامج إرشادي قائم على التدريب على المهارات التوكيدية (ملحق 1)، 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 والاستراتيجيات الإرشادية التي جاءت بها النظريات الإرشادية التي من شأنها تعريف المجموعة بالتوكيدية 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 اليه، 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 ، 2005) . فاعلية برنامج إرشادي تدريبي لتنمية السلوك القيادي لدى أطفال الروضة ودراسة (حموده ، 2014) أثر برنامج مقترح للتدريب على السلوك التوكيدي على علاج أزمة الهوية لدى المراهقين ودراسة (لونيس ، 2012) . 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 .

### تحكيم البرنامج :

- تم عرض البرنامج بصورته الأولية على ستة من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الاختصاص في الإرشاد النفسي والتربوي للحصول على التغذية الراجعة حول مدى مناسبتها وصلاحيته للتطبيق على عينة الدراسة وتم الأخذ بما ورد من تعديلات ومقترحات من السادة المحكمين بالأضافة والتعديل والحذف لعدد من الجلسات التدريبية .

### الأساليب الإحصائية :

تم استخدام الأساليب التالية لأجراء المعالجات الإحصائية والأجابة على أسئلة الدراسة وفرضياتها :

1. اختبار "ت" T-tes لعينتين مستقلتين .
2. معامل الارتباط بمعادلة سييرمان براون.
3. اختبار "ت" (T-test) للعينات المستقلة.
- 4- معامل الفا لكرونباخ.
- 5- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- 6- اختبار ويلكوكسن Wilcoxon-test للعينات المرتبطة كاختبار لابارامتري.

### نتائج الدراسة ومناقشتها:

**الفرضية الأولى :** يوجد مستوى عالي في أمتلاك طلبة الفرق والأنشطة الطلابية في جامعة مؤتة لمهارات السلوك القيادي.

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

**جدول (1) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة أمتلاك طلبة الفرق والأنشطة الطلابية لمهارات السلوك القيادي.**

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الممارسة للسلوك
1	لدي قدرة على التنسيق بين أعضاء الفريق .	4.63	.770	مرتفعة جداً
2	لدي قدرة على التأثير بقرارات الفريق .	3.02	1.244	متوسطة
3	أعبر وادافع عن رأيي ووجهة نظري بكل ثقة .	3.00	1.329	متوسطة
4	أقبل آراء الآخرين والتزم بالقرارات الجماعية .	2,99	1.526	متوسطة
5	اقنع الآخرين برأيي بكل ثقة .	3.64	1.341	عالي
6	أمتلك القدرة على اتخاذ القرار في الوقت المناسب .	2,88	1.250	متوسطة
7	أواجهه صعوبة في التفاوض مع الأعضاء الآخرين .	3,44	1.613	عالية
8	أحظى بأعجاب أفراد الفريق المنتهي له .	3.92	1.372	عالي
9	لدي قدرة على بث روح الحماس والاثار بين أعضاء الفريق .	4,40	1.567	عالية جداً
10	أتواصل مع الإدارات الجامعية بكل ثقة .	3,12	1.373	متوسطة
11	ينتابني الغضب والتمرد على قرارات لا تتناسب مع رأيي.	3,15	1.226	متوسطة
12	عادة ما أكون مرجع للآخرين عند اتخاذ القرارات	3,12	1.324	متوسطة
13	المنافس لي صديق ، يجب احترامه لأنه يتيح لي فرصة	3,66	1.284	عالية

			المنافسة .	
14	عالية	1.238	3,60	لدي شعور بالولاء والانتماء لأعضاء الفريق المنتهي له
15	متوسطة	1.279	2,76	أقبل آراء الآخرين وأصر على رأيي .
16	عالية	1.276	3,67	أستشير زملائي بالفريق واتخذ القرار بعيدا عنهم .
17	عالية	1.401	3.51	أتردد في طلب المساعدة من الآخرين وطلب مشورتهم
18	عالية	1.375	3.62	يهمني كثيراً أن أكون قائداً للفريق .
19	متوسطة	1.516	3.19	لدي القدرة على حل الصراعات التي تحدث داخل الفريق.
20	متوسطة	1.401	2.94	ادافع عن حقوقي داخل الفريق المنتهي اليه .
21	متوسطة	1.252	3.02	أنسحب من النقاشات التي تسبب الخلافات بين الأعضاء .
22	متوسطة	1.451	2.99	اقتنع ببعض القرارات حتى لو لم تتوافق مع تطلعاتي
23	متوسطة	1.471	3,13	أظهر حزماً وقوة في التعامل مع الآخرين .
24	عالية	1.316	3.72	أبتعد عن مواجهة الآخرين تجنباً للاشكال.
25	متوسطة	1.368	2,99	أبتعد عن طرح أفكار جديدة تجنباً للنقد من الآخرين
26	متوسطة	1.457	3,11	ال فشل بالنسبة لي هزيمة محبطة لاستمراري بالمشاركة .
27	متوسطة	1.540	2.98	أبتعد عن تحمل مسؤولية قيادية داخل الفريق .
28	متوسطة	1.550	2.91	أشعر بقلق وخوف من المشاركة باتخاذ القرارات الجماعية .
29	متوسطة	1.469	3,01	أبتعد عن النقاش بموضوعات ذات علاقة بنقد تعليمات الفريق .
30	متوسطة	1.491	3,02	أشعر بالارتياح النفسي عند توجيه نقد لي .
31	عالي	1.202	3.65	أجد نفسي مضطراً بقبول ما يهضم حقوقي .

32	تراودني أفكار بأنني غير مرغوب فيه كعضو في الفريق.	2,98	1.440	متوسطة
33	عادة ما أحكم عقلي في اتخاذ القرار.	2,97	1.402	متوسطة
34	يغلب علي الجانب العاطفي في التعامل مع أفراد الفريق .	4,22	1.388	عالية جداً
35	لدي ميل لتمثل الجامعة في اللقاءات والمؤتمرات .	3,13	1.459	متوسطة
	الكلبي	3,38	1,405	متوسط

يلاحظ من الجدول ( 1) أن مستوى أمتلاك طلبة الأنشطة والفرق الطلابية للمهارات القيادية جاء متوسطاً كما أظهره المتوسط الكلبي للمقياس حيث بلغ (3,38) ، ، مما يدل على تدني ممارسة السلوك التوكيدي لديهم في السلوك القيادي وهذا ما يبرر قيام الباحث بأستخدام التدريب التوكيدي في البرنامج الإرشادي ،ويفسر الباحث هذه النتيجة إلى أن الطلاب في هذه المرحلة تنقصهم الكثير من الخبرات بمهارات القيادة نظراً لعدم إتاحة الفرصة لهم بممارستها في حياتهم الدراسية والأسرية بسبب طبيعة المجتمع ذو السلطة الأبوية ، كما أنهم يأتون من البيئة المدرسية إلى البيئة الجامعية ، دون أن يكونوا مهيين ومدربين لمثل هذه الممارسات وربما لأن طبيعة اليوم الدراسي في المدارس يركز على المنهاج بالدرجة الأولى دون أن يعطى الوقت الكافي لأعدادهم بمهارات القيادة المطلوبة، إضافة إلى أن أساليب التنشئة الإسرية السائدة في مجتمع الدراسة وكما هي بقية المجتمعات العربية بشكل عام تمتاز بالسلطة الابوية المقرونة احياناً 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 ، وتتفق هذه النتيجة مع العديد من الدراسات والبرامج الإرشادية ( تماضر، 2011) ، ( خليل . 2003 ) ( عبدالله ، 2004 ) ( شعبان ' 2003 ) التي تناولت السلوك القيادي لدى الأفراد وأرتباطه بكثير من المتغيرات النفسية وإلى فاعلية التدريب في تحسينه وتطويره نظراً لظهور مستويات أمتلاك 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 أستخدم اختبار " (T-test) للعينات المستقلة، لأستخراج دلالة الفروق بين الذكور والإناث من عينة الدراسة الاصلية والجدول التالي يوضح ذلك.

## الجدول رقم (2)

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



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

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 . وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الصفرية الثانية . وتفسر هذه النتيجة لطبيعة المجتمع الذكورية 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 ، 2007 ) .

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

**الجدول رقم ( 3 ) دلالة الفروق بين طلبة الكليات الانسانية والعلمية في امتلاك**

#### السلوكيات القيادية

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

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 عند مستوى (0.05) في درجات السلوك القيادي لدى طلبة

الكليات العلمية والانسانية وهذا ما يقودنا إلى رفض الفرضية الصفرية الثالثة والقبول بالفرضية البديلة (لا توجد فروق إحصائية بين متوسطي درجات طلبة الكليات العلمية والانسانية 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 طوعا، مما يشير إلى رغبتهم في ممارسة 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 ، واتفقت هذه الدراسة مع دراسة ( الحافظ ، 2007) والتي أظهرت فروق لصالح الذكور في سلوك القيادة في حين لم تظهر فروق لصالح نوع الكلية .

**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 للعينة التجريبية.

#### جدول رقم (4)

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

يلاحظ من الجدول رقم (4) السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات القياسين القبلي والقياس البعدي لأفراد العينة التجريبية على مقياس السلوك القيادي حيث بلغت قيمة Z (- 2.807) وهي دالة عند مستوى (0.01)، 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، كما تضمن البرنامج العديد من المكونات المعرفية والادائية لمهارة توكيد الذات مما أثر إيجابيا في التركيز واثارة دافعيتهم إلى أمتلاكها في سلوكياتهم القيادية، لكون أعضاء المجموعة التجريبية من الطلبة القيادين مما جعلهم يعطون موضوع التدريب والمهارات التي تم تزويدهم بها أهمية واضحة من خلال التعبير عنها والرغبة في أمتلاكها لغاية تطوير مهاراتهم القيادية، ويرغبون في تطويره وتحسينه من خلال التزود

بالمهارات اللازمة له وظهور ذلك 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 فعالاً وعلى قدر من الإدراك لحقوقه وواجباته ، و تحقيق ذاته وإمكاناته بحيث يصبح قادراً على بناء علاقاته مع الآخرين بشكل يشعره بالرضا عن الذات، والذي هو أهم محاور التوافق النفسي للفرد. 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، 2010) و ( ولونيش، 2012) ( والحافظ، 2007) و ( المطيري، 2015) و ( طنوس، 2014) و ( أنزي، 2005) و ( شعبان، 20013) .

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

#### جدول رقم (5)

يوضح قيمة Z ودالاتها للفروق بين متوسطي رتب درجات القياسين البعدي والتبعي للعينة التجريبية

المتغير	القياس	متوسط الرتب	مجموع الرتب	اتجاه الإشارة	قيمة Z	مستوى الدلالة
السلوك القيادي	بعدي	6	30	(-) 5	- 0,90	0,368
	تبعي	3.75	15	(+) 4		

يلاحظ من الجدول رقم ( 5) وجود فروق غير دالة إحصائية بين القياسين البعدي والتبعي لأفراد العينة التجريبية على مقياس السلوك القيادي حيث بلغت قيمة " Z " (- 0.90) وهي غير دالة إحصائياً

ويفسر الباحث هذه النتيجة في أستمراية تأثير البرنامج الإرشادي إلى أستمراية أثر التدريب الذي

تعرض له أعضاء المجموعة التجريبية المتضمن المهارات التوكيدية ذات الارتباط المباشرة بسلوكيات القيادة لديهم، وهذا مؤشرواوضح على أستمرافاعلية البرنامج الإرشادي التدريبي من خلال الأجراءات والفنيات التي تم تطبيقها في أكساب أفراد المجموعة التجريبية خبرات جديدة ومهارات متنوعة أشتملت علي 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 تقديرالأفراد لذواتهم . إضافة الى تأكيد الباحث لأعضاء المجموعة بالمحافظة على استمرارية استعمال المهارات التي تم التدريب عليها في حياتهم اليومية في المواقف المختلفة ، اتفقت نتائج الدراسة مع العديد من الدراسات التي تناولت البرامج الإرشادية لسلوك القيادة والتدريب التوكيدي ( الرقاد، 2005 ) ( تماضر ، 2010 ) ( السيد 1999 ) .

### التوصيات والمقترحات :

- 1- توجيه الباحثين بمستوى الدراسات العليا بضرورة الأهتمام بالجوانب السيكلوجية التي من شأنها تناول السلوكيات التوكيدية والقيادية في دراساتهم البحثية ، وإبراز دورها في بناء الشخصية الإنسانية .
- 2- تكثيف البرامج الإرشادية التي من شأنها بناء شخصية الطالب القيادية بمختلف المجالات المهنية والأسرية والمجتمعية .
- 3- تكثيف الجهود الإرشادية للمرشدين والاختصاصيين النفسيين في المدارس ومكاتب التوجيه والإرشاد الوظيفي في الجامعات بالأهتمام بتطوير المهارات الذاتية للطلبة في المؤسسات التربوية والتعليمية ذات العلاقة بالسلوكيات التوكيدية والقيادية .
- 4- عقد الندوات والملتقيات داخل المدارس وتزويد المعلمين والمدراء والقائمين على الأنشطة الطلابية في الجامعات بأهمية السلوك التوكيدي والقيادي .
- 5- أشراك الإباء والامهات بالندوات والملتقيات ذات الأهتمام بالسلوك التوكيدي والقيادي ليكون ممارسة من ممارسة التنشئة الأسرية مع أبنائهم .

### قائمة المراجع :

- 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.
- تماضر، صالح صبيحي محمود . ( 2010 ) . أثر برنامج تدريبي مستند إلى منحى الاستقلال المعرفي في السلوك القيادي و الذكاء الشخصي لدى طلبة المرحلة الأساسية ،رسالة دكتوراه ، غير منشورة . جامعة عمان العربية، الاردن .

- الحافظ، ، رولا ( 2007 ) . السلوك القيادي وعلاقته بتقبل الذات و التقدير النفسي الاجتماعي: دراسة ميدانية على عينة من طلبة مرحلتي التعليم ما قبل الجامعي و الجامعي في محافظة دمشق :رسالة دكتوراه غير منشوره : كلية التربية ، جامعة دمشق .
- حبش، حيدرناجي (2015).بناء وتقنين مقياس السلوك القيادي لعريفات الطلائع ومساعداتهن مجلة علوم التربية الرياضية ،جامعة بابل ،1(8) : 51-82
- 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.
- خليل، عبدالله محمد عبدالظاهر ( 2003 ) . مدى فاعلية العلاج العقلاني الانفعالي و التدريب التوكيدي في خفض الفوبيا الاجتماعية لدى الطلاب، رسالة ماجستير، غير منشوره ، جامعة اسيوط.
- الرقاد ، هناء ( 2005 ) . فاعلية برنامج ارشادي تدريبي لتنمية السلوك القيادي لدى اطفال الروضة ، اطروحة دكتوراة غير منشورة ، جامعة عمان العربية ، الاردن .
- رشا محمد مختار. ( 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 .
- شعبان ،محمد رجب علي ( 2003 ) . التدريب التوكيدي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لطلاب الجامعة، مجلة الارشاد النفسى -مصر ، ( 17 ) 155 – 215.
- طريف ، شوقي محمد فرج . (2009) . المهارات التوكيدية أبعادها وأساليب تنميتها، الطبعة الاولى ، داربرتاك للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة .
- طنوس، عادل جورج ( 2014 ) . فاعلية التدريب التوكيدي في تحسين تقدير الذات والتكيف لدى الطلبة ضحايا الإستقواء، دراسات - العلوم التربوية ،الجامعة الاردنية (41): 421 – 444.
- 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.
- عويس ،علي حمدي ( 2007 ) .بناء مقياس السلوك القيادي لرؤساء الفرق الرياضية في الألعاب الجماعية الرياضية ( علوم وفنون ) ، مصر ( 28 ) 7-35.
- علام ،صلاح الدين محمود .(2000). القياس والتقييم النفسي والتربوي اساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة ،ط2 دار الفكر العربي ، القاهرة .
- لونيس ، سعيده ( 2012 ) . فاعلية التدريب التوكيدي في تنمية مستوى توكيد الذات لدى عينة من طلبة الجامعة ، مركز البصيرة للبحث والإستشارات والخدمات التعليمية ، الجزائر. ( 7 ) 73-118.
- المطيري ، خالد غازي بطحي ( 2015 ) . العلاقة بين الامن النفسي وتوكيد الذات لدى عينة من المراهقين من الجنسين من طلاب المرحلة الثانوية ، مجلة كلية التربية ، عين شمس ، ( 2 ) 39- 118
- ولاء، علي ربيع مصطفى (2012) . فاعلية التدريب على السلوك التوكيدي في رفع جودة الحياة النفسية لدى طالبات الجامعة من المعاقات سمعيا، العلوم التربوية -مصر ، ( 20 ) 3، 93 – 132.
- 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.

- Bcrasch ,m , and Douglas ,S ( 2000) . Leaders and Followers" www. . Leaders and Followers .htm.
- Bisland , A, (2004). Developing Leadership Skills in Young Gifted - Student . Journal Articles Reports- Descriptive. , 80; 24- 27
- Estevez, E, Murgui, S, and Musitu, G. 2009. Psychological. Adjustment in Bullies and Victims of School Violence -European Journal of Psychology of Education, 24(4): 473-483
- 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.
- Nollet , Det Thomas . J. (2001) . Dictinnaire de psychotherapies coghtiveet Marketing S.A Paris .

ملحق رقم (1) ملخص لجلسات البرنامج الإرشادي				
الجلسات	الأهداف	الأجراءات	الغنيات	الوظيفة المتزلية
الجلسة الأولى	التقبل وبناء العلاقة بناء الثقة بهدف السير نحو التغيير وكسر حاجز الجمود، التعرف بالبرنامج ومحتوياته وتعليماته التطبيقية	- الترحيب والتعارف ، توضيح الهدف من البرنامج من أنه بهدف تقديم المساعدة الإرشادية في تعزيز وتنمية مهارات المجموعة في السلوكيات التوكيدية أثناء ممارستهم للأعمال الطلابية من خلال الفرق المنتمين لها ، وبيان أثرها في سلوكهم القيادي وتطويرها بما يساهم في الوصول الى النجاح في العمل الطلابي والقيادي وانعكاس ذلك على شخصية في المستقبل . كما تم الاتفاق على مجموعة القواعد المنظمة للسير في إجراءات البرنامج .	- التقبل والاحترام - وكسركرة الجمود بين أعضاء المجموعة والباحث، - التعاقد السلوكي	أكتب تقريراً بما لا يزيد عن صفحتين حول (ما تعرفه عن السلوك التوكيدي في شخصيتك .
الجلسة الثانية	التعريف بسلوك التوكيدية وأهمية في الشخصية الإنسانية القيادية	وتعتبر هذه كجلسة تعليمية يقوم الباحث من خلالها بتقديم عدد من المهارات المعرفية المتعلقة بالسلوك المستهدف ، واعطاء نظرة شاملة عن السلوك التوكيدي والتميز بينه وبين السلوكيات العدوانية المتمردة في الجانب القيادي للشخصية . وتوضيح الاثار الايجابية على امتلاكه في الجوانب القيادية والشخصية والعلاقات الاجتماعية مع الآخرين وتبيان ما يترتب على انخفاض هذه السلوكيات من مشكلات في التعامل مع اعضاء الفريق المنتهي اليه ( كما تم مناقشة الاوراق المقدمة من أعضاء المجموعة حول السلوك التوكيدي كوظيفة منزلية ) .	أعادة البناء المعرفي ، النمذجة ولعب الدور ، مبدأ الفاعلية في التعامل مع الآخر .	اكتب مجموعة من المواقف السلوكية شعرت بها أنك لم تمارس حقك التوكيدي وقارن بين الاجراء الذي قمت به وما يجب أن يكون .
الجلسة الثالثة	أعادة بناء التفكير في كيفية التعامل مع المواقف المختلفة	تزويد أفراد المجموعة بأهمية التعرف وحصر الافكار غير المنطقية وغير العقلانية في التعبير عن الرأي وعلاقتها بتدني مستوى السلوك التوكيدي ، واستبدالها بأفكار إيجابية وعقلانية بما يساعد على التعبير بكل ثقة ، ودون التعدي على حقوق الآخرين	فنية التغيير نحو الإفضل ( كيف اغير نفسي ) فنية التساؤل والحوار الذاتي كيف أنا الآن وكيف أكون مستقبلاً	اجلس جلسة تأمل لوحذك وحاول تحديد مجموعة الأفكار المسيطرة عليك التي تمنعك من التعبير عن سوكتك التوكيدي واستبدالها بالسلوك المضاد
الجلسة الرابعة	أهمية التعبير غير اللفظي السليم ولغة الجسد في السلوك	تزويد أعضاء المجموعة بأهمية التعبير غير اللفظي ولغة الجسد في التخاطب والتعبير عن المواقف المتعلقة بالقبول والرفض وعدم قبول الآراء والقرارات التي لا تتناسب مع القناعة الشخصية . بما يجعل الرسالة الأيمائية أكثر وضوحاً من خلال اتصال العين	المناقشة والحوار والأمثلة التوضيحية - الحوار والنقاش ، النمذجة بالمشاركة بتمثيل الادوار -	أكتب نقداً لما شاهدته في الفلم من سلوكيات غير معبرة عن السلوك التوكيدي .

	التمذجة الرمزية بعرض فيديو قصير	، وتعبيرات الوجه وطريقة الجلوس والتحدث بوضوح بما يساهم بتوكيد الذات في المواقف المختلفة.	التوكيدي في المواقف الحياتية	
الجلسة الخامسة	التمذجة بالمشاركة- طرح موضوع نقاشي، فنية الاقناع بالمناقشة	تزويد المجموعة بعدد من المهارات المتعلقة بالتفاوض والاقناع بطريقة تسمح بأن يكون مؤكداً لذاته معبراً عن رأيه بما يضمن أثبات حضوره في المواقف المختلفة ودوره في اتخاذ القرار المناسب بالتشارك مع أعضاء الفريق	- مهارة التفاوض والاقناع بطريقة مؤكدة للذات	حاول فتح موضوع تفاوضي بين أفراد أسرتك واجري نقاشاً تفاوضياً كن انت فيه رئيساً للجلسة .
الجلسة السادسة	مهارة تقييم السلوك والموقف ، المشاركة في الحلول ، مسؤولية السلوك الموجه	تزويد المجموعة بمهارة الاقدام على طلب المطالب والاحتياجات المشروعة دون تردد أو خوف من مواجهة الآخرين ، سواء أكانت مطالب بحقوق شخصية او حقوق الفريق المنتهي اليه مع الأخذ بعين الاعتبار الموضوعية وتقدير الامكانيات والظروف للموقف بما لا يكون فيه تعدي على حقوق الآخرين	تقديم المطالب ومتابعة الحصول عليها ( اطلب ولا تتردد )	اعمل على زيارة أحد المسؤولين في الجامعة وعبر عن بعض المطالب التي تهتم الفريق المنتهي له
الجلسة السابعة	فنية المواجهة ، اثبات الذات والهوية التمذجة من خلال لعب الادوار النقاش والحوار	وهذه من أهم الفنيات المرتبطة بمهارة توكيد الذات من خلال قول ( لا ) في المواقف التي تتطلب ذلك ولا تتفق مع قناعة الفرد ، والابتعاد عن السلوك الازعاجي بقول نعم مع الأخذ بعين الاعتبار أن لا يكون الرفض من أجل الرفض فقط وانما تعبيراً عن أثبات الحقوق وعدم الازعاج .	استخدام اللآت في المواقف التي تستدعي ذلك ( لا تقل نعم وانت تريد لا	اكتب تصوراً لموقف حوار بينك وبين رئيس الفريق المنتهي اليه تحاول من خلاله الدفاع عن حقتك بقول ( لا )
الجلسة الثامنة	. - الفنيات : تقييم السلوك الواقعي ، مسؤولية السلوك الموجه . تحمل المسؤولية الإندماج مع الآخر مناقشة حوار - طرح الامثلة التوضيحية	التدريب على المواقف التي يظهر فيها العضوي في الفريق - التعبير عن مبادراته وافكاره الجديد لخدمة الفريق دون تردد مما يزيد من أنتمائه للفريق والدفاع عن مبادرته عند مناقشتها من أعضاء الفريق واقناعهم بتبنيها مع احترام الرأي والرأي الآخر ، والتزود بمهارة الأيثار للمصلحة العامة بحدود المحافظة على الحقوق والواجبات .	المبادرة والايثار في العمل الجماعي ) كيف تكون مبادراً	قدم مقترحاً لتحسين البرنامج الارشادي المنتهي له لمناقشة في الجلسة القادمة
الجلسة التاسعة	نماذج توضيحية عرض فيديو - تمثيل أدوار - الحوار مع النفس	التدريب على مهارة الاتصال الفعال من خلال ايصال الافكار والمقترحات لأعضاء الفريق دون تردد أو خوف وتعزيز القدرة على توليد الأفكار الجديدة وعرضها بكل جرأة بما يساهم بتعزيز توكيد الذات لديهم	. - مهارة الاتصال والتواصل مع الآخر وحسن الاستماع	أكتب تصورا لحوار بينك وبين مجموعة من الأعضاء تتقمص موقفاً تعمل من خلاله على إدارة الحوار



الجلسة العاشرة (الختامية)	فنيات التعامل مع الآخر وحل النزاع	تضمنت الجلسة تزويد المجموعة بعدد من مهارات التعامل مع الآخر وحل النزاع كمهارة المواجهة والاقناع وحسن التصرف بطريقة تظهر المتدرب قادراً على المحافظة على حقوقه دون التعدي على حقوق الآخرين. كما تضمنت الجلسة اجراء القياس البعدي وشكر المجموعة على الحضور والالتزام والوداع والطلب منهم الالتقاء بعد شهر لغاية تطبيق المقياس للقياس التبعي	فنية الاقناع – فنية المواجهة تمثيل الأدوار – التسامح	الوداع - والطلب من أعضاء المجموعة متابعة العمل بالفنيات والمهارات التي تم تزويدهم بها في حياتهم اليومية والدراسية ،ومن خلال العمل في الفرق المتمين لها .
---------------------------	-----------------------------------	---	---	--

## ملحق رقم (2) مقياس السلوك القيادي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث بدراسة بعنوان :- فاعلية برنامج إرشادي قائم على التدريب التوكيدي في تنمية وتحسين مهارات السلوك القيادي لدى طلبة الفرق والأنشطة الطلابية .

ولتحقيق أهداف الدراسة عمل الباحث على إعداد أداة لقياس يعبر من خلالها المستجيبون عن السلوكيات التوكيدية في الموقف القيادية والتي تعبر عن مدى أمتلاكهم للسلوك القيادي في المواقف المختلفة وعليه

يرجو الباحث منكم تعبئة الإستبانة بعد قراءة فقراتها، ووضع إشارة ( ) في المربع المخصص، للتعبير عن سلوكك في المواقف المختلفة من خلال مشاركتك في الفرق الطلابية ، آملاً منكم ان تبدي رأيك بكل صراحة ووضوح والأجابة على جميع فقرات المقياس ، علماً بأن الإجابات ستعامل ، بمنتهى السرية ولغاية البحث العلمي فقط . والله ولي التوفيق

أولاً :- البيانات الشخصية :-

<input type="checkbox"/>	أنثى	<input type="checkbox"/>	ذكر	النوع
<input type="checkbox"/>	أنسانية	<input type="checkbox"/>	علمية	الكلية :

الباحث

## مقياس السلوك القيادي

م	العبرة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادر	أبداً
1.	لدي قدرة على التنسيق بين أعضاء الفريق .					
2.	لدي قدرة على التأثير بقرارات الفريق .					

					3. أعبر وادافع عن رأي ووجهة نظري بكل ثقة .
					4. أتقبل آراء الآخرين والتزم بالقرارات الجماعية .
					5. اقنع الآخرين برأيي بكل ثقة .
					6. أمتلك القدرة على اتخاذ القرار في الوقت المناسب .
					7. أواجهه صعوبة في التفاوض مع الأعضاء الآخرين .
					8. أحظى بأعجاب أفراد الفريق المنتهي له .
					9. لدي قدرة على بث روح الحماس والإيثار بين أعضاء الفريق
					10. أتواصل مع الإدارات الجامعية بكل ثقة .
					11. ينتابني الغضب والتمرد على قرارات لا تتناسب مع رأيي.
					12. عادة ما أكون مرجع للآخرين عند اتخاذ القرارات
					13. المنافس لي صديق ، يجب احترامه لأنه يتيح لي فرصة المنافسة .
					14. لدي شعور بالولاء والانتماء لأعضاء الفريق المنتهي له
					15. أتقبل آراء الآخرين وأصر على رأيي .
					16. أستشير زملائي بالفريق واتخذ القرار بعيداً عنهم .
					17. أتردد في طلب المساعدة من الآخرين وطلب مشورتهم
					18. يهمني كثيراً أن أكون قائداً للفريق .
					19. لدي القدرة على حل الصراعات التي تحدث داخل الفريق.
					20. ادافع عن حقوقي داخل الفريق المنتهي اليه .
					21. أنسحب من النقاشات التي تسبب الخلافات بين الأعضاء .
					22. اقتنع ببعض القرارات حتى لو لم تتوافق مع تطلعاتي .
					23. أظهر حزمًا وقوة في التعامل مع الآخرين .
					24. أبتعد عن مواجهة الآخرين تجنباً للأشكال.
					25. أبتعد عن طرح أفكار جديدة تجنباً للنقد من الآخرين .

					26.	الفشل بالنسبة لي هزيمة محبطة لاستمراري بالمشاركة
					27.	أنجذب تحمل مسؤولية قيادية داخل الفريق .
					28.	أشعر بقلق وخوف من المشاركة باتخاذ القرارات الجماعية .
					29.	أبتعد عن النقاش بموضوعات ذات علاقة بنقد تعليمات الفريق .
					30.	أشعر بالارتياح النفسي عند توجيه نقد لي .
					31.	أجد نفسي مضطرباً بقبول ما يهضم حقوقي .
					32.	ترأودني أفكار بأنني غير مرغوب فيه كعضو في الفريق.
					33.	عادة ما أحكم عقلي في اتخاذ القرار.
					34.	يغلب علي الجانب العاطفي في التعامل مع أفراد الفريق .
					35.	لدي ميل لتمثل الجامعة في اللقاءات والمؤتمرات .