

برنامج ارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي^١

د. / ساره حسام الدين مصطفى^٢

أستاذ مساعد الصحة النفسية والإرشاد النفسي – كلية التربية – جامعة عين شمس

المستخلص:

هدف البحث الحالي إلى تطبيق برنامج ارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي.

حيث تكونت عينة حساب الصدق والثبات للمقياس من ٣٢٧ شاباً جامعياً حديثي التخرج بمتوسط عمري = ٢٢,٣١ سنة وانحراف معياري = ١,٩٢٨٢ ، أما عينة الدراسة فقد تكونت من ٢٢ شاب جامعي تتراوح أعمارهم بين ١٨-٢٢ عاماً ، تم تقسيمهم إلى مجموعتين (مجموعة تجريبية مكونة من ١١ فرد بمتوسط عمري ٢١,٢٧ ، وانحراف معياري = ١,٧٦ ، ومجموعة ضابطة مكونة من ١١ فرد بمتوسط عمري ٢١,١٠ وانحراف معياري ١,٦٥).

اعتمد البحث الحالي على المنهج شبه التجريبي، بحيث يمثل البرنامج الارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية المتغير المستقل ، واستراتيجيات القيادة الذاتية المتغير التابع ، وتم جمع البيانات باستخدام مقياس القيادة الذاتية (إعداد الباحثة) وتم تطبيق برنامج ارشادي بنظم الأسرة الداخلية (إعداد الباحثة).

وأظهرت نتائج الدراسة فاعلية البرنامج الارشادي. حيث أشارت النتائج لوجود فروق دالة بين القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي ، وكذلك فروق بين المجموعتين لصالح المجموعة التجريبية ، وقد تمت مناقشة نتائج الدراسة في ضوء فروض الدراسة و الإطار النظري والدراسات السابقة. وقدمت الدراسة توصياتها واقتراح بعض الدراسات المستقبلية في ضوء المتطلبات التي طرحتها نتيجة الدراسة الحالية.

الكلمات المفتاحية:

برنامج ارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية – استراتيجيات القيادة الذاتية – الشباب الجامعي.

^١ تم استلام البحث في ٢٠٢٥/٦/١٥ وتقرر صلاحتيه للنشر في ٢٤ / ٧ / ٢٠٢٥

^٢ ت: ٠١٠٠٤٤٠٤٢٦٨
saramostafa@edu.asu.edu.eg

المقدمة:

يُعد الشباب الجامعي عصب المجتمعات ووقود مستقبلها المزدهر، فهم القوة الدافعة للإبداع والابتكار، وركيزة التنمية الاقتصادية والتقدم الاجتماعي. بيد أن هذه المرحلة العمرية الفارقة، التي تتسم بنمو شخصي وفكري عميق، لا تخلو من تحديات جمة. فطلاب الجامعات غالباً ما يواجهون تفاعلات اجتماعية معقدة، وقرارات مصيرية تتعلق بتكوين الهوية ورسم المسار المهني، وقد أكدت الدراسات الحديثة باستمرار على ارتفاع معدلات انتشار المشكلات الصحية النفسية، كالقلق والاكتئاب، بين هذه الفئة الحيوية (Duffy & Corless, 2020).

كما تتردد على ألسنة الشباب عبارات تعكس جوهر الصراع الداخلي الذي يشعرون به مثل " لا أستطيع أن أحب شخص آخر بدون أن أتعلم أحب نفسي " أو " مشكلتي أنني أفقد ثقتي في نفسي " أو " لم أكن أقصد أن أفعل هذا ولكن لا أستطيع أن أمنع نفسي " ، هذه العبارات تشير بوضوح إلى مفهوم " الذات " أو " النفس " ، ولكن ما الذي تعنيه هذه " الذات " حقاً ؟ وما هي طبيعتها التي تنوق إلى الحب والتقبل والتقدير ؟ ، وما العقبات التي تحول دون تحقيق هذا ، يُقدم نموذج نُظم الأسرة الداخلية Internal family systems مجموعة إجابات لهذه الأسئلة تساعد الأفراد على البدء في الارتباط بذواتهم بطرق مختلفة تعينهم على تقبل أنفسهم وتوجيه طاقة حب تُسهم في خفض الاندفاعية نحو اصدار أحكام خاطئة عن الشخص نفسه. هذه التحديات المتزايدة تسلط الضوء على حاجة ماسة لتزويد الشباب الجامعي بآليات تأقلم قوية وموارد داخلية تمكنهم من التغلب على هذه الصعاب.

يُفترض في نموذج نظم الأسرة الداخلية أن كل فرد يحتوي على أجزاء داخلية أو شخصيات فرعية تتداخل مع قدرة هذا الفرد في الوصول للذات الأكثر وعياً والتي تشبه الأسرة. وتعتمد قدرة الفرد في الوصول للذات الأكثر وعياً على الخبرات التي مر بها الفرد طوال حياته ، وقد تم تطوير نظم الأسرة الداخلية على يد ريتشارد تشوارتز المعالج الأسري كنتيجة لعمله مع عملائه الذين وصفوا أجزاء من أنفسهم امتدت لعوالمهم الداخلية . هذه الأجزاء أو الشخصيات الفرعية تلعب دوراً كبيراً ومؤثراً على الفرد في خبرته الداخلية والخارجية للعالم (Schwartz, 1995).

يكمُن جوهر الإرشاد بأنظمة الأسرة الداخلية في تحديد الأجزاء التي تُشكل نظام

الشخص وتنمية الثقة بها ، ومن ثم تخفيف الأعباء التي تُسبب ضائقة وأذى غير مبرر للفرد ، أي أن هذا الإرشاد يتقبل التعامل مع جميع الأجزاء في شخصية الإنسان باعتبارها خيرة بطبيعتها ولا ينظر لأي جزء على أنه مريض أو معتل ، وبالتالي لا يحمل المعالج النفسي أي لوم أو شك أثناء التعامل مع أجزاء الشخصية ولا يُنظر إليه على أنه وعاء مكسور يحتاج للإصلاح بل على العكس كنظام معقد يستحق أن يفهم ويُكرم ويُحرر من الأعباء من خلال تناغم أجزاء العميل في نظام موحد من التعاون والاحترام، تقوده الذات من خلال حل الاستقطاب بين الأجزاء وتحرير الأجزاء من أعبائها (Amalu, 2023).

وبناءً على ذلك تظهر الحاجة الماسة إلى مفهوم القيادة الذاتية -Self Leadership كمهارة أساسية لا غنى عنها للأفراد عموماً ، وللشباب الجامعي بصفة خاصة. حيث تُعرف القيادة الذاتية بأنها العملية التي يؤثر الفرد من خلالها بوعي على أفكاره، ومشاعره، وسلوكياته لتحقيق أهدافه الشخصية والمهنية (Manz & Sims, 2001) ، ومن هنا فإن تنمية استراتيجيات القيادة الذاتية - مثل الملاحظة الذاتية، ووضع الأهداف الشخصية، وإدارة الوقت، وتبني أنماط تفكير بناءة - أمر حيوي لتعزيز الأداء الأكاديمي، وبناء المرونة النفسية في مواجهة الضغوط، وتحسين مهارات اتخاذ القرار، وبالتالي تعزيز الرفاهة النفسية بشكل عام (Abdi et al., 2021)

كما يتمتع الشخص ذو القيادة الذاتية بالوعي الذاتي والذكاء العاطفي وإدراك لمشاعر ومعتقدات وقيم الشخصيات من حولهم ، ويراقبون في الوقت نفسه مشاعر ومعتقدات وقيم من حولهم ، ويتأثرون من الداخل بالمعرفة والمهارات والقدرات التي اكتسبوها مما يديم نمو العقل ، فالأفراد ذو القيادة الذاتية مدفوعون وهادفون ويسعون باستمرار لفرص التعلم ومشاركة خبراتهم مع الآخرين (Neck, Manz, & Houghton, 2017, 15).

تركز الكثير من التدخلات التقليدية على تعديل السلوكيات الظاهرة، في حين يقدم نموذج أنظمة الأسرة الداخلية (Internal Family Systems - IFS) إطاراً إرشادياً وإرشادياً ذفيرياً ومتعمقاً لتنمية القيادة الذاتية. حيث يفترض IFS أن كل إنسان يمتلك جوهرًا فطرياً حكيمًا يُسمى "الذات (Self)"، وهو يجسد صفات أساسية مثل الهدوء، الوضوح، التعاطف، والثقة (Schwartz, 1995). هذه "الذات" هي القائد الداخلي الطبيعي للفرد. ومع ذلك، فإن التجارب الصعبة والأعباء النفسية، كالصدمات الماضية أو الضغوط

== برنامج ارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي . ==

المزمنة، يمكن أن تدفع الأجزاء الداخلية للشخص إلى تبني أدوار وقائية متطرفة، مما يحجب قيادة "الذات" الفطرية ويؤدي إلى صراعات داخلية واختلال وظيفي (Schwartz, 2013) بهدف التدخل الارشادي القائم على IFS إلى تحرير هذه الأجزاء من أعبائها وتمكين "الذات" من استعادة دورها القيادي الأصيل، مما يعزز الانسجام الداخلي ويمكن الأفراد من قيادة حياتهم بوعي وحكمة وأصالة. بناءً على هذا تسعى هذه الدراسة إلى تطوير وتقييم برنامج ارشادي قائم على أنظمة الأسرة الداخلية بهدف تنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي.

مشكلة البحث :

ظهر مصطلح القيادة بشكل عام كموضوع رئيسي للبحث في علم النفس ، وقد أنتج آلاف الدراسات التجريبية والوصفية مثل دراسة Neck,et al (2017) و Palmer,(2012). ومع هذا ما زال هناك قصور في المفهوم نفسه ، حيث الاهتمام بأثر القيادة على الآخرين ، وخصائص القائد للآخرين ، ونظريات القيادة في مجال العمل والإدارة ، ولم يتم تقديم سوى القليل لإثراء هذه المساعي ، أي التأثير الذي يمارسه شخص أو أكثر على الآخرين ، ومع هذا فإن الأدبيات تشير لتعريفات عدة وبطرق مختلفة لمفهوم القيادة تستند إلى افتراض أنها تنطوي على عملية تأثير مقصود يمارسه شخص على آخر أو آخرين لتنظيم وإدارة الأنشطة وتطوير العلاقات داخل مجموعة.

أما مفهوم القيادة الذاتية فيناقش على نطاق واسع ضمن مجالات علم النفس والإدارة والتنمية البشرية ، حيث تُشير إلى قدرة الأفراد على توجيه وإدارة أنفسهم بفعالية من خلال مجموعة استراتيجيات تشمل التركيز على السلوك ، واستراتيجية المكافآت الطبيعية وأنماط التفكير البناء ، ويعد هذا المفهوم ذا أهمية خاصة في النمو الشخصي والمهني ، ولها فوائد عديدة منها تعزيز احترام الذات والثقة بالنفس والرضا الشخصي Neck & Houghton,(2006) ، وبالرغم من أهمية القيادة الذاتية وأثرها على الفرد ، إلا أن العديد من البرامج التدريبية والارشادية المتاحة غالباً ما تركز على علاقة القيادة الذاتية بغيرها من المتغيرات ، كما تفتقر الدراسات إلى الغوص في الجذور الداخلية للمشكلات التي تعيق قدرة الفرد على قيادة ذاته بفعالية ، بالإضافة لاختلاف نتائج البحوث حول متغير القيادة الذاتية.

على الجانب الآخر حاز نموذج نظم الأسرة الداخلية الارشادي على شعبية كبيرة

== (١٨٢)؛ المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٩ ج ١ المجلد (٣٥) - أكتوبر ٢٠٢٥ ==

خلال الثلاثين عاماً الماضية بين أنواع النماذج الارشادية المختلفة بعد أن طوره تشوارتز في الثمانينات ، ويرتكز نموذج نظم الأسرة الداخلية على فكرة أن كل فرد لديه أسرة داخلية من الشخصيات الفرعية أو الأجزاء ، وجوهر أساسي أو ذات أساسية تتضمن صفات مثل التعاطف وحب الاستطلاع والابداع والهدوء والوضوح والشجاعة والثقة والرغبة في التواصل ، أما الذات فمن وجهة نظره تتضمن صفاء الهدوء الداخلي ، يفترض نظم الأسرة الداخلية (IFS) أن الخبرات الحياتية الصعبة مثل الرفض والصدمة والشعور بالنقص أو عدم الحب يجعل الفرد متمسكاً بأدوار وقائية في حياته مما يدفعه لسلوكيات غير تكيفية مع مرور الوقت (Haddock, Weiler, Trump, & Henry, 2016).

ذكر Schwartz,(2019) أنه بمجرد أن تتعلم أجزاء الشخص أن تثق بأنها غير مضطرة للحماية كثيراً تسمح للذات بالقيادة ، سواء في قرارات الفرد أو تفاعلاته حتى أثناء الأزمات، مما يمهّد لإمكانية أن يكون هناك فاعلية للعلاج بأنظمة الأسرة الداخلية في تنمية القيادة الذاتية للفرد.

أشار Schwartz,(1995) مسبقاً أن معظمنا قد تم تنشئته اجتماعياً في الماضي للاعتقاد بأن للشخص عقل واحد مع أفكار ومشاعر تتبع من هذا العقل الواحد ، إلى أن ظهرت مفاهيم التعددية والتي تنقلنا من مفهوم العقل كوحدة واحدة إلى رؤيته كنظام من العقول المتفاعلة و ينشأ عنها ذوات مختلفة ، وسلط الضوء على ثلاث فئات رئيسية داخل كل فرد هم : المنفيون والمديرون ورجال الإطفاء.

وعلى الرغم من التزايد الملحوظ في الاعتراف بنموذج أنظمة الأسرة الداخلي (IFS) كإطار ارشادي واحد في التعامل مع الصدمات والمشكلات النفسية بفضل منهجيته الفريدة التي تركز على "الذات" الفطرية للأفراد والأجزاء الداخلي (Schwartz,1995) ؛ (Sweezy, 2021)، إلا أن نسبة انتشار استخدامه وتطبيقه بشكل منهجي كبرنامج ارشادي لا يزال محدود ، ويقتصر على فئات معينة دون الأخرى ومشكلات دون أخرى ، في حين أنه يمتلك المهارات التي تؤهله للانتشار وكذلك للاستخدام مع فئات عمرية مختلفة، كما أنه يمتلك مهارات البرامج الوقائية والنمائية ولا يقتصر دوره على الإرشاد فقط أو التصدي لمشكلات أو اضطرابات فقط .

== برنامج ارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي . ==

وبالتالي تتبلور مشكلة البحث الحالي في التساؤل الرئيسي التالي :- ما مدى فعالية برنامج ارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية في تنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي؟ ، وينبثق من هذا السؤال مجموعة من الاسئلة الفرعية وهي كالتالي :

- ١- هل توجد فروق بين القياسين القبلي والبعدي لأفراد المجموعة التجريبية في القيادة الذاتية لصالح القياس البعدي؟
- ٢- هل توجد فروق في القياس البعدي لكلاً من أفراد المجموعة التجريبية والضابطة في القيادة الذاتية لصالح المجموعة التجريبية؟
- ٣- هل توجد فروق بين القياسين البعدي والتتبعي لأفراد المجموعة التجريبية في متغير القيادة الذاتية لصالح القياس التتبعي؟

أهداف البحث :

- تهدف الدراسة الحالية إلى :
- ١- إلقاء الضوء على متغير القيادة الذاتية في ضوء توضيح المفهوم والأهمية واستراتيجيات القيادة الذاتية.
 - ٢- الاهتمام بمفهوم وفيات الإرشاد بأنظمة الأسرة الداخلية كنوع جديد من الإشارات النفسية التي تهدف لتماسك الذات ووحدتها.
 - ٣- تصميم برنامج ارشادي باستخدام فنيات وتدخلات أنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي.
 - ٤- التحقق من فعالية البرنامج الإرشادي المستخدم في الدراسة لدى عينة من الشباب.

أهمية البحث :

- نظرياً : تتبثق أهمية الدراسة الحالية من أهمية متغيرات الدراسات الحالية وموضوعها المتمثل في دراسة متغير القيادة الذاتية واستراتيجياتها لدى الشباب وأهميته وطريقة تنميته ، وكذلك أهمية الإرشاد بأنظمة الأسرة الداخلية وفياته وتدخلاته الارشادية.
- ندرة الدراسات التي تناولت الإرشاد بأنظمة الأسرة الداخلية لدى الشباب وذلك في حدود اطلاع الباحثة مما يسهم في أهمية البحث والدراسة في فاعلية هذا الإرشاد.
- الاهتمام بالإطلاع على بروتكول تطبيق برنامج الإرشاد بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية متغيرات إيجابية كمتغير القيادة الذاتية لدى الشباب.

- **تطبيقاً** : يمكن الاستفادة من مقياس القيادة الذاتية.
- الاهتمام بالتدخلات الإرشادية من خلال تصميم برنامج ارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية.

المصطلحات الإجرائية للبحث :

١- **القيادة الذاتية Self-leadership** : تعرفها الباحثة إجرائياً بأنها عملية تأثير الفرد على نفسه من خلال مجموعة من الاستراتيجيات بعضها يركز على السلوك مثل تحديد الأهداف الذاتية والتي تعني قدرة الفرد على وضع أهداف محددة وقابلة للقياس والتحقيق وواقعية وموقوته، والملاحظة الذاتية التي تتضمن مراقبة الفرد لسلوكه وأدائه، والتلميح الذاتي والذي يشمل استخدام المكافآت والتذكيرات لتوجيه السلوك ، وكذلك التغذية الراجعة الذاتية التي تعني مكافأة الفرد عند نجاحه أو عقابه لنفسه إذا تعرض للفشل ،كما تشمل استراتيجيات المكافآت الطبيعية التي تشمل بناء الفرد لمهام ممتعة يستطيع أن يؤديها ، وتركيز انتباهه على هذه الجوانب الممتعة دون النظر للجوانب المملة ، وأخيراً استراتيجيات فكرية تركز على تصورات الفرد نحو الأداء الناجح والحديث الذاتي الإيجابي وتقييم معتقدات الفرد بشكل مستمر وتفكيره نحو أهداف مستقبلية أبعد.

٢- **برنامج ارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية Internal Family Systems (IFS)-Based Counselling Program** تعرفه الباحثة إجرائياً بأنه برنامج مخطط له وفق أسس الإرشاد النفسي القائم على أنظمة الأسرة الداخلية التي تعتمد فيها الباحثة على إعادة ربط أجزاء الشخصية ببعضها البعض ، وقبول الأجزاء غير المقبولة قبل ذلك من الذات ، والأجزاء تنقسم إلى ثلاث : المنفيون وهي تحمل الذكريات والآلام العاطفية القوية والذي يحاول النظام الداخلي كبتها ، ورجال الإطفاء وهم الذين يتفاعلون مع الأذى من خلال محاولة تخفيف الآلام العاطفية بسرعة ، والمدراء وهم الذين يحمون أنفسهم من الأذى مسبقاً ويكونوا نشطاء في الحياة اليومية.

٣- **مرحلة الشباب الجامعي University youth** تعرفه الباحثة بأنها مرحلة عمرية يمر بها الأشخاص في الفترة العمرية ما بين سن ١٨-٢٢ عام.

== برنامج ارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي . ==

الإطار النظري ودراسات سابقة:

- يتناول البحث الحالي عرضاً لمفاهيم البحث وإمكانية توظيفها لبناء البرنامج الإرشادي المستخدم في البحث ، وذلك في محورين أساسيين هما:-
- القيادة الذاتية.
 - البرنامج الارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية.

المحور الأول : القيادة الذاتية

يتناول البحث في المحور الأول نشأة ومفهوم القيادة الذاتية ، وأعراضها ومظاهرها ، ونظرية القيادة الذاتية واستراتيجياتها.

- أولاً : نشأة و مفهوم القيادة الذاتية

بدأ ظهور مفهوم القيادة الذاتية self-leadership كأول عمل أكاديمي مؤثر في مجلة علمية عام ١٩٨٠ وكان التركيز وقتها على إظهار الفرق بين الإدارة الذاتية والقيادة التمكينية self-managing and Empowering leadership ، ثم توالى الدراسات بعد ذلك وتطورت لتتناول أعضاء الفريق كجزء من عملية الإدارة الذاتية ، ومفهوم التمكين ، ثم ظهر مفهوم آخر وهو القيادة العليا Super Leadership والمقصود به النموذج البطولي للقيادة في السبعينات والثمانينات وتعني قيادة الآخرين والتأثير فيهم كخطوة من خطوات قيادة الذات (Neck & Houghton, 2006).

أما مصطلح القيادة بشكل عام فيعرفها كلاً من Kirkpatrick, & Locke, (1991) بأنها عملية التأثير على الآخرين لفهم ما يجب القيام به والاتفاق على كيفية تأديته بفاعلية ، وأيضاً هي عملية تيسير الجهود التي يبذلها الفرد والمجموعة لتحقيق هذا الهدف ، كما يؤكد Dubrin, (2001) على التعريف السابق حيث تعد عملية القيادة بمثابة إعطاء هدف للجهد الجماعي ووصفها بأنها قوة ديناميكية رئيسية تحفز وتنسق المنظمة في تحقيق أهدافها ، كما أن القيادة علاقة بين أولئك الذين يطمحون للقيادة والذي يختارون التبعية ، كما عرفها (Judge, et al 2002) بأنها القوة التي تمارس عندما يجمع الأفراد موارد مؤسسية وسياسية ونفسية وغيرها لإثارة وإرضاء دوافع الأتباع.

إن بداية انتشار مفهوم القيادة الذاتية لأول مرة كان تحت مسمى الإدارة الذاتية Self-management ، عندما قدم كلاً من Manz.,& Sims (1980) نظرية القيادة

د / سارة حسام الدين مصطفى .

الذاتية كبديل لممارسات القيادة التقليدية ، مع التركيز على الفرد بدلاً من نتائج سلوكه ،
فوفقاً لهما الأفراد الذين يتمتعون بمستوى أعلى من القيادة الذاتية يكونون أكثر فعالية في
تمكين الآخرين ، وبالتالي تحسين الإنتاجية في بيئة العمل وزيادة جودة فريق العمل.

عرف (Manz,1986) القيادة الذاتية بطرق متنوعة بما في ذلك وصفها بأنها رحلة
الاستكشاف والرضا الذاتي وطريقة للتأثير والكفاءة الذاتية ومصدر للتحكم السلوكي
وعملية لتحقيق الذات ، وأكد أن القيادة الذاتية هي عملية تأثير فردية يمارس فيها الفرد
استراتيجيات لتعزيز الوعي الذاتي الفردي والدافعية الجوهرية ثم يطور أنماط تفكير
إيجابية معتادة تنعكس على سلوكه.

تعرف القيادة الذاتية كذلك على أنها التأثير الذي يمتلكه الفرد على نفسه ، وهي تطبيق
لاستراتيجيات التوجيه والدافع الذاتي لتحسين الأداء نحو هدف أو غاية محددة ، والقيادة
الذاتية تسعى إلى تفسير كيف يفكر القادة ويتصرفون وفقاً لاستراتيجيات معرفية وتحفيزية
وسلوكية (Manz & Neck, 2001).

كما عرف كلاً من (Neck & Houghton, 2002) القيادة الذاتية بأنها "عملية التأثير
في الذات لتحقيق التوجيه والتحفيز الذاتي اللازمين للتصرف والأداء بطرق مرغوبة.

إن القيادة الذاتية self-leadership الداخلية ليست بديلاً عن القيادة الخارجية للآخرين
، بل هي طريقة تمكن الفرد من إدارة ذاته والآخرين أيضاً ، وهدف القيادة الذاتية هو
تمكين الآخرين ليقودوا أنفسهم بفاعلية (Manz, 2015) ، كما تعرف القيادة الذاتية على
أنها عملية تأثير الفرد على نفسه لتأسيس التوجيه الذاتي ، وتتكون القيادة الذاتية من ثلاث
فئات رئيسية وهم : الاستراتيجيات المعرفية ، الاستراتيجيات السلوكية ، والمكافآت
الطبيعية ، وفي ضوء هذه المكونات تعرف القيادة الذاتية على أن الفرد سيكون أكثر
نجاحاً في تحقيق الأهداف من خلال تطوير وتطبيق سلوكيات وعادات عقلية محددة
بمعنى آخر يمكن للفرد تطوير المهارات اللازمة لقيادة نفسه والآخرين أيضاً (Lucke.,& Furtner, 2015).

كما أكد كلا من (Neck & Houghton,2006) أن القيادة الذاتية هي تأثير إيجابي في
الفعالية الشخصية تستخدم استراتيجيات سلوكية ومعرفية محددة مجمعة في ثلاث فئات
وهي : استراتيجيات تركيز على السلوك ، استراتيجيات المكافآت الطبيعية ،
واستراتيجيات قيادة الذات الفكرية.

== برنامج ارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي . ==

إن القيادة الذاتية سمة مميزة للإنسان بشكل عام ، وللقادة بشكل خاص حيث تولد لديهم عدة خصائص مثل التعلم المستمر وتطوير للمهارات ، فهي عملية معرفية تسعى للحقيقة من خلال التفكير المتعمد والوعي الذاتي وامتلاك مفهوم ذاتي إيجابي (Hwang, 2015).

كما تعتمد القيادة الذاتية على قدرة الفرد في التأثير على نفسه ، حيث يدرك الشخص الذي يمتلك قيادة ذاتية إمكانية التأثير في الآخرين من حولهم ، وأن لديهم مسؤولية تجاه هذا التأثير ، بالرغم من أن القيادة الذاتية ليست ضرورية لقيادة الآخرين إلا أنها تحدث فرقاً لمن يجاورون الفرد (Glowacki-Dudka, Murray, & Johnson, 2016).

تتبنى الباحثة التعريف الإجرائي للقيادة الذاتية بأنها " قدرة الأفراد على توجيه وإدارة أفعالهم بفاعلية من خلال استخدام استراتيجيات تركز على السلوك ، والمكافآت الطبيعية ، وأنماط التفكير البناء" (Manz, 1983; Neck & Houghton, 2006)

ثانياً : أهمية القيادة الذاتية وآثارها:

يذكر Neck et al., (2000a, 314) أن العديد من المنظمات والمؤسسات والشركات اليوم تجبر العاملين فيها على انجاز المزيد من العمل بعدد أقل من الموظفين ، وعليه فإن فرق العمل التي تتمتع بالقيادة الذاتية الحقيقية تؤدي العديد من الوظائف بما في ذلك تحمل المسؤولية عن مهام الإدارة ذات المستوى الأعلى التي تسمح للمديرين بزيادة الوقت المخصص لمعالجة قضايا ومهام أخرى مثل التخطيط طويل الأجل واستكشاف فرص عمل جديدة وتسهيل التواصل مع الأفراد وهي أمور ضرورية لتعزيز نجاح المنظمة.

مع بدء الأفراد داخل أي منظمة ممارسة القيادة الذاتية ، فإن وظائف وأنماط تعزيز القيادة تتغير لتتوافق مع تزايد القيادة الذاتية للموظفين ، ويصبح الدور الأساسي للقائد هو تشجيع وتعزيز العمليات مثل تحديد الأهداف والتعزيز الذاتي بدلاً من التعزيز المباشر لأداء المرؤوسين ، ومع تطور التكنولوجيا وهاكل الأعمال سيصبح هناك تقليل لأداء الإشراف الإداري والقيادة المباشرة مما يضع أهمية أكبر على القيادة الذاتية الفردية (Neck, Manz, & Anand, 2000) .

في ذات السياق يؤكد كلاً من Mahoney & Yasemin, (2015) أن العولمة والتطورات التكنولوجية والاعتبارات اللوجيستية تجعل الشعور من عدم الأمان الوظيفي شعوراً عاماً للعديد من الموظفين مما يتسبب في تقليل القيمة ، حيث يواجه الأفراد بيئات

د / سارة حسام الدين مصطفى .

غير مألوقة تنتم بمزيد من المنافسة المصحوبة باتصال اجتماعي أقل ، وقد يدخلون في مهام عمل مؤقتة قصيرة الأجل ومتنوعة ويعملون خارج العمل ويعملون بشكل مستقل ، والشيء الذي يجعل الفرد يتغلب على هذا الشعور هو القيادة الذاتية ، باعتبارها طريقة إيجابية تمكن المنظمات من إدراك وفهم واستغلال القدرة الكاملة للأعضاء العاملين في المنظمة.

إن القيادة الذاتية تعمل على تحسين النجاح الشامل في أي مؤسسة ، بالإضافة لزيادة الإنتاجية ، فهي نظرية تطورت من تعزيز أداء الفرد بشكل إيجابي سواء في بيئة العمل أو على المستوى الشخصي لتعمل على مستوى المجموعات والمؤسسات ، حيث هدفت دراسة Palmer, (2012) لمعرفة العلاقة بين القيادة الذاتية وسلوكيات القيادة لدى عدد من القادة في مناصب قيادية مختلفة ، بلغ عددهم (٧٠) شخصاً من الذكور والإناث بأعمار مختلفة ، واستخدم الباحث مقياس القيادة الذاتية المعدل (RSLQ) Revised Self-Leadership Questionnaire والذي يقيس أبعاد التحفيز والتوجيه والتمكين ، وتوصلت النتائج أن الأفراد الذين لديهم مستويات عالية من مهارات القيادة الذاتية يميلون إلى إظهار سلوكيات قيادية أكثر فعالية عند التعامل مع مرؤوسيه ، ولديهم قدرة على تحقيق أهداف المؤسسة ، وأكدت الدراسة أن القيادة تبدأ من الداخل ، فالقائد الذي يدير ذاته بفاعلية يكون أكثر استعداداً لقيادة الآخرين.

كما أن القيادة الذاتية مجموعة منظمة من التكنيكات السلوكية والمعرفية لتوجيه الذات نحو تحسين الأداء الوظيفي بكفاءة أعلى وزيادة الفاعلية ، كما تعتبر القيادة الذاتية نموذج للتفكير الإيجابي للفرد وكذلك التفاؤل (Manz, 1986) ، أيضاً أكد كلاً من Frayne & Geringer, (2000) على دور القيادة الذاتية في زيادة التفكير الإيجابي والكفاءة الذاتية للأفراد والتنظيم الذاتي.

بالإضافة إلى أن القيادة الذاتية تزيد من مستوى الإنتاجية ونجاح المؤسسة بشكل شامل وزيادة فعالية أعضائها ، كما أن القيادة الذاتية هي نموذج تفكير إيجابي فردي يؤثر إيجابياً على الأداء من خلال تحسين التفكير المتفائل (Diliello & Houghton, 2006)

ثالثاً : نظرية القيادة الذاتية.

استمدت نظرية القيادة الذاتية جذورها من النظرية المعرفية الاجتماعية Social Cognitive Theory والتي أعدها البرت باندورا فهي بمثابة الأساس الذي بني عليه

== برنامج ارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي . ==

مفهوم القيادة الذاتية ، حيث أكدت النظرية المعرفية الاجتماعية على مبدأ الحتمية التبادلية الثلاثية بين الجوانب المعرفية أو الشخصية والتي تشمل معارف الفرد ومعتقداته ، بالإضافة إلى الجوانب البيئية المحيطة بالفرد ، والجوانب السلوكية التي يتفاعل بها الفرد ويؤديها ، وتقدم هذه النظرية الإطار لفهم كيف يمكن للأفراد أن يكونوا وكلاء نشطين في حياتهم ، أي لديهم القدرة على التأثير في بيئتهم وسلوكهم ونتائجهم من خلال عمليات التنظيم الذاتي(Bandura, 1986).

إن نظرية القيادة الذاتية Self-Leadership Theory الذي قدمها مانز Manz,1986 ، لم تستمد جذورها من النظرية المعرفية الاجتماعية فقط بل من نظريات ومفاهيم أخرى كمفهوم التنظيم الذاتي ، والإدارة الذاتية ، والدافع الجوهري ، والإدراك الاجتماعي، وقدمت النظرية مفهوم القيادة الذاتية بناءً على ثلاث استراتيجيات أساسية وهم : استراتيجيات التركيز على السلوك والتي تهدف لتعزيز الوعي الذاتي والتحكم في السلوك وتشمل تحديد الأهداف الذاتية ، والملاحظة الذاتية ، والتلميح الذاتي ، والمكافأة الذاتية ، بالإضافة إلى استراتيجيات المكافأة الطبيعية التي تهدف لزيادة المتعة الجوهريّة للمهمة نفسها وتشمل : البحث عن المكافآت الطبيعية وبناء المكافآت الطبيعية ، واخيراً استراتيجيات التفكير البناء التي تركز على أنماط التفكير لتحسين الأداء وتشمل : تصور الأداء الناجح ، والحديث الإيجابي الذاتي ، وتقييم المعتقدات والافتراضات.

رابعاً استراتيجيات القيادة الذاتية كما وضحتها نظرية القيادة الذاتية :

- ١- الاستراتيجيات التي تركز على السلوك Behavior-Focused Strategies وهي تُعزز استراتيجيات التركيز على التفاعلات الأكثر مهارة وتعاطفاً، وتشجع الأفراد الذين يُظهرون القيادة الذاتية على مشاركة المعرفة من أجل نتائج علاقات أكثر فعالية، وتعزز بشكل كبير سلوك العمل الابتكاري من خلال تمكين الفرد للانخراط في الممارسات الإبداعية، وبالتالي تسهم في ديناميات الابتكار في البيئات التي تعتمد على التقدم التكنولوجي والإبداع Khan, Li, Chughtai., Mushtaq, & Zeng,. (2023) ، وتتضمن هذه الاستراتيجيات أبعاد:
- أ- **تحديد الأهداف الذاتية (Self-Goal Setting)** ويتضمن هذا البعد توجيهاً للقيادة الذاتية ، بحيث يُمكن تعريف الأهداف بأنها النتيجة التي يُوجه الفرد جهوده نحو تحقيقها ، فالتحديد المدروس والمتعمد للأهداف الشخصية يمكن أن يؤثر على سلوكنا بشكل إيجابي فبمجرد أن يحدد الفرد هدف ما سواء كان قصير أو طويل الأجل يبدأ

في إنشاء خطة مفصلة لتحقيق هذا الهدف (Huiskens, 2003).

يذكر (Sjoblom, Juutinen, & Makikangas, 2022) أن تحديد الأهداف والتخطيط من أكثر استراتيجيات القيادة الذاتية فعالية ، والتي تتضمن الفاعلية وتعزيز الأداء وتتضمن تحقيق الأهداف للفرد أو للمؤسسة التي ينتمى إليها هذا الفرد ، ولكن هذه الأهداف يجب أن تتميز بمجموعة خصائص منها أن تكون محددة Specific وقابلة للقياس Measurable وللتحقيق Achievable وذات صلة Relevant وموقوتة Time أي أن تكون الأهداف (SMART).

ب- المكافأة الذاتية Self-Reward والعقاب الذاتي Self-Punishment : تعدد المكافآت الذاتية من أقوى الطرق التي يمكن للفرد من خلالها قيادة نفسه نحو إنجازات جديدة وأكثر تحدياً ، ويمكن أن تكون المكافآت أشياء مادية مثل تناول وجبة جيدة أو أخذ يوم بعد إنجاز مهمة (Manz & Neck, 2004) ، كما أن العنصر المهم في المكافآت الذاتية هو أنها تطبق ذاتياً من كل فرد بطريقته الخاصة ، ويمكن للأفراد مكافأة أنفسهم داخلياً ، أو التفكير في النجاحات المحتملة في المستقبل ، أو تخيل مكان مفضل يجلب مشاعر ساره.

- كما أن العقاب الذاتي يعمل بنفس طريقة المكافأة الذاتية من حيث تركيزه على العواقب التي يطبقها الفرد على نفسه ، والفرق هو أنه يتضمن نتائج سلبية بدلاً من النتائج الإيجابية يطبقها الفرد على نفسه لتقليل السلوكيات غير المرغوبة بدلاً من زيادة السلوكيات المرغوبة ، كما أن العقاب الذاتي يتضمن الشعور بالذنب ، والنقد الذاتي ، والسلوكيات العقابية الذاتية ، فإذا لم يؤد الفرد مهمة ما كما يجب أن يؤديها يبدأ في إثارة مشاعر التائب أو العقاب الذاتي (Manz & Neck, 2004) .

ج- الملاحظة الذاتية Self-Observation: وتعني قدرة الفرد على مراقبة وتقييم سلوكياته بشكل موضوعي ، وهذه الملاحظة لا تقتصر على المراقبة أو الوعي بما يقوم به الفرد بل تمتد لمعرفة الأسباب الكامنة وراء سلوك الفرد وأنماطه وانعكاس هذا على أداء سلوكياته (Neck & Houghton, 2006)

د- التلميح الذاتي Self-Cueing : استخدام المثيرات أو التذكيرات لتوجيه السلوك نحو الأهداف مثل قوائم المهام ، والملاحظات ، وقد يكون التلميح الذاتي لمساعدة الفرد على التذكر أو التوجيه أو تحفيز نفسه لأداء سلوكيات معينة أو تجنب سلوكيات أخرى ، ومن نماذج هذه التلميحات قد تكون

== برنامج ارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي . ==

بصرية مثل الملاحظات اللاصقة أو اللفظية مثل ترديد عبارات معينة أو البيئية مثل تخصيص مكان أو ظروف محددة أو جسدية مثل ربط سلوك معين بروتين جسمي كشرب القهوة أو الاستيقاظ فجراً إلى آخره(Manz, & Neck, 2001) .

٢- استراتيجيات المكافآت الطبيعية Natural Reward Strategies:

وهي مشتقة من نظرية الدافع الجوهري Intrinsic Motivation حيث ينصب التركيز على جانب إيجابي للمهمة ، يساعد هذا التركيز الفرد على إدراك العنصر الممتع والمبهج في المهمة التي يقوم بها الفرد ، والدافعية الجوهرية تحدث عندما ينخرط الفرد في مهمة من أجل المهمة نفسها ، ويمكنه تغيير تصوره للمهمة من خلال التركيز على المكافآت الكامنة في المهمة ، وبالتالي هذه الاستراتيجية تزيد من أداء الفرد نتيجة للتركيز على الجوانب الإيجابية للمهمة (Neck & Houghton, 2006)

يحدث الدافع الداخلي للفرد عندما ينخرط في نشاط ما من أجل تحقيق الرضا والمتعة في النشاط نفسه ، فقد يحدث هذا للفرد عند ممارسة الرياضة ، أو قراءة كتاب ، أو العزف على الموسيقى ، أو أداء مهمة في العمل لمجرد الرضا الذي سيحصل عليه ، ويمكن أن يكون الدافع الداخلي من الرغبة في المعرفة وتعلم أشياء جديدة والإبداع والإنجاز والتنافس مع الذات والتحفيز من الخبرات المرتبطة بالدوافع المحفزة ، كما تشجع القيادة الذاتية الأفراد على البحث عن الجوانب الممتعة في المهمة ، حتى لو كانت بعض مكونات المهمة غير سارة أو صعبة (Vallerand & Ratelle, 2002).

تعد استراتيجيات المكافآت الطبيعية مكون أساسي لمفهوم القيادة الذاتية ، وتتضمن إيجاد المتعة والرضا الداخليين في عمل الفرد وأنشطته (Manz,1983) ، كما أن استراتيجيات المكافآت الطبيعية تعزز النظرة الإيجابية والتنظيم العاطفي الفعال خاصة في الظروف الصعبة أو المجهدة (Khan et al., 2023).

٣- استراتيجيات قيادة الذات الفكرية Thought Self-Leadership Strategies : والتي تم تصورها كعملية تأثير أو قيادة الذات من خلال التحكم الهادف في أفكار الشخص ، وتركز هذه الاستراتيجية على أنماط التفكير المعتادة التي لها تأثير إيجابي على الأداء ولعلها من أهم استراتيجيات القيادة الذاتية.

وهناك ثلاث طرق رئيسية لتغيير نمط تفكير المرء : التحليل الذاتي لأنظمة أفكار

== (١٩٢) : الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٩ ج ١ المجلد (٣٥) - أكتوبر ٢٠٢٥ ==

د / سارة حسام الدين مصطفى .

الفرد ومعتقداتها ، وممارسة نتائج الأداء الناجح من خلال التصورات العقلية ، وممارسة الحديث الذاتي الإيجابي ، كما تساعد ممارسة القيادة الذاتية الفكرية الفرد على التأثير أو الحصول على مزيد من التحكم في أفكاره ، كما أن لاستراتيجيات قيادة الذات الفكرية عدة نتائج فعالة منها : الروحانية في مكان العمل و مراجعة الأداء والتنوع وتحديد الأهداف والمرونة (Neck & Houghton, 2006) وفيما يلي توضيح لآليات استراتيجيات التفكير في القيادة الذاتية:

أ- التصور العقلي أو الذهني Mental imagery :

وهي آلية أو فنية أساسية في القيادة الذاتية الفكرية ، تحدث مثلاً عندما يرى الشخص النتيجة المرجوة في ذهنه قبل تحقيقها فعلياً ، كأن يتخيل نفسه وهو يقدم عرض مبيعات بنجاح أو يتعامل بثقة مع مقابلة عمل من شأنه أن يسهم في تيسير الحديث الذاتي الإيجابي الداخلي وبالتالي زيادة احتمالية الحصول على نتيجة إيجابية بالإضافة لتقليل قلق الأداء نفسه (Houghton & Neck, 2002).

أكد كلاً من Neck & Houghton, (2006) أن التصور العقلي هو خلق أو ابتكار معرفي لتجربة ما قبل الفعل البدني الفعلي فهو ينطوي على تصور نشاط ما بنجاح قبل أداء المهمة الفعلية.

يذكر (Houghton, et al. (2012) أن الممارسة المستمرة للتصور الذهني تزيد من قدرة الفرد على التركيز ، والحفاظ على رباطة الجأش تحت الضغط ، وتنفيذ المهام بشكل أكثر فعالية وبمستوى ثقة أعلى ، مما يسهم في تميز أداء الفرد وبالتالي تحسن مستوى القيادة الذاتية لديه.

ب- التخيل الإيجابي positive imagery

إحدى الآليات التي تستخدم ضمن استراتيجيات التفكير للقيادة الذاتية وتعتمد على تعزيز الاسترخاء من خلال تصور أحداث ساره ، مما يعزز من أداء الذات الإيجابي ، كما أن تنمية التخيل البصري للفرد بأن يطلب تذكر تصورات معينة يسهم في أداء فعلي يقوم به الفرد نفسه (Holmes ., et al ,2006:243)

ج-الحديث الذاتي الإيجابي (Positive Self-Talk) :

وهو آلية أساسية من استراتيجيات القيادة الذاتية ، حيث يقوم الفرد بتحويل الحوار الذاتي الداخلي السلبي الخاص بقدرات الفرد ومعتقداته إلى آخر إيجابي، مما يعزز الثقة بالنفس

== برنامج إرشادي بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي . ==

وتقدير الذات والقدرة على مواجهة الضغوط والتحديات، ويسهم في إزالة العقبات النفسية التي تعوق الفرد من تحقيق أهدافه وزيادة المرونة والنظرة الاستباقية نحو الإنجازات

المهنية والشخصية (Houghton, et al. 2012)

د- تحدي المعتقدات المقيدة (Challenging Limiting Beliefs) أو ما يُسمى بتحديد ومكافحة أنماط التفكير غير الفعالة Learning to identify and combat dysfunctional thought patterns

أحد الجوانب الأساسية للقيادة الذاتية التي تشمل تحديد التحدي للصور الذاتية السلبية التي تحد من الإمكانيات وتضعف الأداء ، وتتطلب هذه الآلية تقييماً قديماً لأنماط التفكير الفرد والمعتقدات الأساسية التي تغذي مشاعر الفشل أو عدم الكفاءة في انجاز المهمة ، ويمكن للأفراد تبني وجهات نظر أكثر تمكيناً وواقعية من خلال تقييم الحقيقة الكامنة وراء هذه المعتقدات (Rakib., Azis., Azis, & Sanusi,. 2023).

ويتضمن تقييم المعتقدات والافتراضات التي يعتقدها الفرد بخصوص العالم المحيط به ، ويحتاج الفرد أن يكون واعي بأنماط تفكيره ليرى ما إذا كانت نظريته للموقف لا عقلانية أم سوية ، لأن هذه التشوهات المعرفية يمكن أن تؤدي إلى تفكير غير فعال يعوق الفعالية الشخصية ويتسبب في اضطراب الفرد نفسياً وعقلياً أو ما يسمى بالتناقض المعرفي Cognitive dissonance وهو توتر أو قلق غير سار ينتج عندما لا يتطابق الواقع الداخلي للفرد مع واقعه الخارجي (Neck, Nouri, & Godwin, 2003)

هناك طريقة أخرى مهمة لتقييم المعتقدات والافتراضات وهي النظر إلى الفجوة بين السلوك والقيم الظاهرة ، فأحياناً يتصرف الفرد بشكل متناقض بين الطريقة التي يعتقد أنه يتصرف بها والطريقة التي يتصرف بها فعلاً ، ومن خلال الوعي بأنماط التفكير للفرد تصبح إمكانية التغيير موجودة (Houghton & Neck, 2002).

المحور الثاني : البرنامج الإرشادي بأنظمة الأسرة الداخلية

من خلال هذا المحور تقوم الباحثة بتناول مفهوم الإرشاد بأنظمة الأسرة الداخلية كأحد التدخلات الحديثة في مجال الإرشاد النفسي من حيث نشأة مفهومه ، وأهميته ، وكذلك مكونات أجزائه ، ثم تنتقل إلى طبيعة البرنامج الإرشادي المستخدم لفنيات هذا الإرشادي تحسين مفهوم القيادة الذاتية.

أولاً : نشأة ومفهوم الإرشاد بنظم الأسرة الداخلية

اعتمد الإرشاد بنظم الأسرة الداخلية (IFS) Internal family systems في البداية على نظرية جيرالد كوري Gearlad Corey الذي قدم العديد من المؤلفات في مجال الإرشاد والإرشاد النفسي (Breunlin , et al , 1992).

ثم تطور بعد ذلك الإرشاد بنظم الأسرة الداخلية IFS في الثمانينات على يد الأخصائي الإرشادي ريتشارد شوارتز وكان رد فعل على أوصاف العملاء للأجزاء المختلفة في أنفسهم ، التي كانت تتصرف أحياناً بشكل به تعارض أو تناقض مع ما يشعرون به أو يرغبون حقاً في تأديته ، كما لاحظ بعد ذلك التشابهات عبر أنماط تفاعلاتهم ، وأن التغيير الذي يحدث في جزء ما في شخصية الفرد يؤثر في باقي الأجزاء ، ومن هنا بدأ في تطوير ما يسمى بعلاج نظم الأسرة الداخلية .

يعتبر نموذج نظم الأسرة الداخلي (IFS) Internal family systems واحداً من نماذج الإرشاد النفسي الحديث التي اشتهرت في الولايات المتحدة الأمريكية عام ١٩٢٢ ضمن سياق الإرشادات الأسرية ثم انتشرت في بلدان أخرى ، والذي أثبت فعاليته بعد هذا في علاج العديد من الأمراض الجسمية ، والنفسية ، وخاصة اضطراب ما بعد الصدمة والتعامل مع أزمات وصددمات الطفولة المبكرة ، وكذلك اضطرابات الأكل ، وعلاج المشكلات الزوجية وبعض مشكلات الأطفال ، والمشكلات الأسرية (Hilaris, 2016).

كان Schwartz أخصائياً نفسياً ، وبدأت كتاباته عن الإرشاد بنظم الأسرة الداخلية عام ١٩٩٥ بإعادة تصور نظريته السابقة التي أثرت على التدخلات مع المرضى الذين يعانون من الشره العصبي (Bulimia Nervosa) مستفيداً من نظريات نفسية عديدة كالدينامية ، وأنظمة الأسرة ، والأنظمة البيئية ، وذلك في محاولة لفهم العوامل النفسية الداخلية والخارجية التي تتعلق بالسلوكيات المرضية ومحاولة علاجها . واستوقفه وصف المرضى لاضطرابهم بأنهم يعانون من الخجل والاشمئزاز من أنفسهم، وبأنهم لا يملكون السيطرة على شعورهم أو سلوكهم ، وفي ضوء هذا الوصف وما شابهه من أوصاف أخرى في اضطرابات عدة ، أكد Schwartz على أن الإرشاد بنظم الأسرة الداخلية يركز على فكرة أن الإنسان مجموعة من الشخصيات الفرعية Sub personalities التي ترتبط وتتفاعل معاً للحفاظ على التوازن الداخلي للأفراد واستمرار النظام في العمل

== برنامج ارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي . (Schwartz, 1995).

لجأ Schwartz, (1995) إلى التمثيل الاستعاري The analogy لنظام الأسرة لفهم الإرشاد بنظم الأسرة الداخلية ، فذكر مثال لأسرة تعرضت للصدمة بسبب إيمان أحد الوالدين للكحول ، وبالتالي يجبر جميع أفراد الأسرة للدخول في أدوار متعددة ، فالطفل قد يضطر ليؤدي دور الكبير المسئول ، أو المتمرد الغاضب ، حسب ديناميات هذه الأسرة والتي تختلف بالطبع من أسرة لأخرى ، وكل فرد من أفراد الأسرة يدرك حيوية ما يقوم به من دور لبقاء الأسرة بأكملها وهكذا أيضاً الإرشاد بنظم الأسرة الداخلية مع المرضى.

ووفقاً لقاموس علم النفس الصادر عن جمعية علم النفس الأمريكية، تُعرف نظرية الأنظمة الأسرية بأنها "نموذج مفاهيمي واسع النطاق يركز على الروابط والتفاعلات المتبادلة بين الأفراد ، وهكذا داخل الشخص نفسه. وتشدد هذه النظرية على أهمية أن يتعامل المتخصصون مع النظام الأسري ككل متكامل (سواء كان الأسرة نفسها، أو المجتمع، أو العلاقات المحيطة بالفرد) بدلاً من التركيز على الأفراد بمعزل عن بعضهم البعض، وذلك بهدف إحداث تغييرات مؤثرة ومنظمة" (American Psychological Association. (2

ثانياً : أجزاء الإرشاد بأنظمة الأسرة الداخلية

يستند نموذج Internal family systems (IFS) إلى فكرة أن جميع الأفراد لديهم شخصيات تتميز بالتعدد الصحي للأجزاء أو ما يسمى بالشخصيات أو السمات الفرعية مثل سمة (النظام – الإتقان – البشاشة) وتشكل سلسلة معقدة من التفاعلات التي تعمل كنظام أسري ، حيث تؤثر التغيرات في النظام على التغيرات في النظام الخارجي والعكس صحيح ، ويفترض نموذج نظم الأسرة الداخلية أن كل فرد لديه جوهرية تسمى " الذات " وهي القدرة على أن تكون النظام الداخلي للفرد ، أما الأجزاء فتتنقسم إلى ثلاث : المنفيون وهي تحمل الذكريات والآلام العاطفية القوية والذي يحاول النظام الداخلي كبتها ، ورجال الإطفاء وهم الذين يتفاعلون مع الأذى من خلال محاولة تخفيف الآلام العاطفية بسرعة ، والمدراء وهم الذين يحمون أنفسهم من الأذى مسبقاً ويكونوا نشطاء في الحياة اليومية (Schwartz, 2013).

أشار Schwartz, (1995) إلى ثلاث فئات رئيسية للأجزاء الداخلية للذات : المنفيون ، والمدراء ، ورجال الإطفاء ، ووضحهم كالتالي:

== (١٩٦) : الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٩ ج ١ المجلد (٣٥) – أكتوبر ٢٠٢٥ ==

يقصد بهم الأجزاء التي يتم عزلها داخل النظام لحمايتها أو حماية النظام من خطرهما ، وتحمل هذه الأجزاء المشاعر والذكريات المؤلمة والمرتبطة بتجارب أو خبرات سيئة ، مما قد تُعطل حياة الفرد اليومية.

حذر Schwartz,(1995:47-48) من أن تجاهل هذه الأجزاء أو قمعها يزيد من حاجتها للاعتراف وفرض السيطرة بصورة أكبر ، وذلك من خلال الكوابيس أو الذكريات المفاجئة أو الشعور العابر بالألم ، أو قد يدفعهم لاتخاذ إجراءات متطرفة لتلبية هذه الاحتياجات كالبقاء في علاقات سيئة أو سامة، لأن هذه الأجزاء يكون لديها استعداد لتحمل ضرر كبير للحصول على أدنى قدر من المودة أو الحماية.

يذكر كلا من Lucero, Jones, & Hunsaker,(2018) في نموذج نظم الأسرة الداخلية أن المنفيون هي الأجزاء الأكثر حساسية وضعف وبراءة وحيوية على شكل طفل داخل الشخص. فالمنفيون أجزاء من الأشخاص الذين تعرضوا لتجارب مؤذية أو خبرات صدمية وضارة في طفولتهم ، ووفقاً لهذه الآلام المرتبطة بهذه الخبرات يميل الأفراد لدفن أو نفي هذه الخبرات للابتعاد عن المشاعر والانفعالات والذكريات المرتبطة بها داخل أنفسهم ، تظل هذه المنفيات مخفية عن وعينا وشعورنا حتى تأتي أحداث مستقبلية تثير المشاعر والأفكار والصور المرتبطة بهذه الأجزاء وقد تغمر أنظمتنا الداخلية.

كما أضاف Schwartz,(2001) أن الأجزاء المنفية بداخلنا ليسوا فقط نتيجة الصدمة والخبرات المؤذية سواء كانوا من أسرنا أو ثقافتنا أو مجتمعنا ، ولكن الأفراد تتعلم أن تنفي الأجزاء التي لا تعتبرها مقبولة مثل الحزن ومشاعر الخوف أو أي مشاعر سلبية أخرى.

أكد كذلك Green,(2008) أن الأجزاء المنفية هي الأعضاء الأكثر حساسية في الأسرة الداخلية ، والتي تحمل المشاعر والذكريات من التجارب الماضية ، ويتم تحفيزها لإحضار المشاعر المؤلمة والذكريات إلى الوعي عندما يواجهون الخجل والخوف في الحاضر.

٢- المدراء "Managers" أو الحماة protectors

يُعرف Schwartz,(1995:232) هذه الفئة بأنها " الأجزاء التي تعمل بشكل استباقي

== برنامج ارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي . ==

ومخطط لتنظيم حياة الفرد اليومية وحمايته من أي ألم أو تهديد محتمل تتمثل وظيفتها الأساسية في منع الأجزاء "المنفية" التي تحمل المشاعر المؤلمة والصدمات الماضية - من الظهور والسيطرة على الوعي التي تحاول إدارة النظام بطرق تقلل من ازعاج المنفيون " ودورهم الأساسي هو منع الأجزاء المنفية من تسريب الأحاسيس والمشاعر أو الذكريات الى الوعي ، ويظهر هذا في طرق عديدة مثل محاولة التحكم في العلاقات أو المواقف الخاصة لأنهم غالباً يلعبون دور المفكرين الفعالين في حل المشكلات ، فمثلاً قد يتبنى المدير موقف مثالي وينتقد الفرد لارتكاب الأخطاء أو عدم الكفاءة .

تذكر (Sweezy, 2011) أن أجزاء النظام الداخلي التي تتفاعل وتستجيب لهذه الخبرات الضعيفة وتتفي أجزاء من نظامنا تسمى بالحماة ، وتسمى بالمدراء لأن بإمكانهم ملاحظة أي شيء قد يؤدي إلى إلحاق الضرر بالنظام مسبقاً وتتصرف وفقاً لهذا ، فعادة يمارس المدراء مسئولية الحفاظ على المظهر الخارجي للشخص وعلاقته وأدائه ، كما أنهم يتحكموا في كل شيء من حولنا بالإضافة لإنشاء القصص التي نحتفظ بها عن أنفسنا (Lucero, Jones, & Hunsaker, 2018).

أكد (Green, 2008) أن المدراء مشغولون بالحفاظ على عدم تنشيط المنفيون ومنعهم من تعطيل توازن النظام ، ويتجنب المديرون المواقف اليومية التي قد تحفز المنفيون على إحضار الذكريات المؤلمة إلى الوعي.

أشارت (Sweezy, 2021) أن المدراء عادة يعملون من خلال مجموعة استراتيجيات تساعد على السيطرة والتحكم في الأجزاء المنفية ومنها : السعي الدائم للتحكم والتخطيط المفرط ، الانشغال برضا الآخرين ، الكمالية ، النقد الذاتي كطريقة للتحفيز أو لتجنب النقد الخارجي.

٣- رجال الاطفاء Firefighter

هذه الأجزاء التي تدخل حيز التنفيذ بعد تنشيط المديرين لتهدة المنفيين ، يتم تنشيط رجال الإطفاء عندما يفشل المديرين في حماية الفرد من الأجزاء المنفية ، فعندما تتسرب المشاعر أو الأفكار أو الذكريات غير المرغوبة إلى الوعي يتدخل رجال الاطفاء لإخماد المشاعر ، وتبدأ الذات في استخدام أنشطة التخدير مثل تشويه الذات أو الإفراط في تناول الطعام أو تعاطي المخدرات أو الكحول أو الاستمئاء المفرط أو العلاقات الجنسية المحرمة والعشوائية في محاولة للسيطرة على الشخص بحيث لا يشعر إلا بالإكراه على الانخراط

في نشاط يفصله عن أمه الحقيقي.(Schwartz, 1995).

كما سميت برجال الإطفاء لأنها أجزاء وقائية من النظام الداخلي للشخص والتي ستفعل أي شيء ضروري للهروب أو تجنب الألم الذي يحمله المنفيات. السلوكيات المرتبطة عادة برجال الإطفاء هي إساءة استخدام الكحوليات والمخدرات ، الأفعال الجنسية ، الأفكار والمحاولات الانتحارية بالإضافة لأفعال أخرى تهدف لصرف انتباه الفرد عن واقعه.(Lucero, Jones, & Hunsaker, 2018).

يشارك رجال الإطفاء مع المديرين في هدف أساسي وهو الحماية من المشاعر الساقطة للأجزاء المنفية ، ولكن الأجزاء المنفية تنشط مع المشاعر غير المرغوب فيها ، أما المديرين فيعملوا كنهج وقائي ، وفي بعض الأحيان يختلف المديرين عن رجال الإطفاء في الطرق التي يستخدمها كل طرف ، حيث يعتمد المديرين على رجال الإطفاء للمساعدة عندما يتم تنشيط الأجزاء المنفية ، ثم تهاجم هذه الأجزاء المديرية أجزاء رجال الإطفاء لتمكين الفرد من الانغماس في سلوكيات مدمرة للذات وإعادة تنشيط الأجزاء المنفية والتي بدورها تعيد تنشيط أجزاء رجال الإطفاء(Sweezy, 2021).

كما أشار Schwartz,(1995) أن رجال الإطفاء يتفاعلون بسرعة وشدة عندما يتم استثارة الأجزاء المنفية عن طريق تناول الطعام بشكل مفرط ، واستهلاك الكحول ، لإخماد نيران الأجزاء المنفية بأسرع ما يمكن ، مثلاً إذا كان فرد يعاني من اضطراب الأكل ويعاني من الانتقاد بسبب وزنه مما يثير مشاعر المنفي من الخجل والإحراج ، قد يحاول المدراء أو الحماة مراقبة كمية الطعام الذي يتم تناوله في الوجبة التالية ، ولكن إذا فشل المدراء على منع تصاعد مشاعر الخجل والإحراج ، فقد يتولى " رجال الإطفاء " المهمة ويقود الشخص إلى التطهير وذلك للتخفيف من شدة هذه المشاعر.

ثالثاً آلية عمل نموذج أنظمة الأسرة الداخلية :

تعد الذات جزء مركزي في نموذج (IFS) ، حيث يمكن فهم الذات على أفضل وجه باعتبار أنها جوهر كل شخص ، في نظم الأسرة الداخلية يحقق الفرد شرط الذات عندما يكون قادراً على الوصول للوعي الذاتي والقبول والشعور بالترابط مع الآخرين ، فالذات جزء نشط من حالتنا النفسية وتنتمتع بالعاطف وحب الاستطلاع اللازمين لحدوث الانسجام في النظام الداخلي (Lucero, Jones, & Hunsaker, 2018). وبالتالي الذات لديها القدرة على قيادة النظام بأكمله دون أحكام ، مما يجعل الفرد يشعر بالهدوء والثقة والانفتاحية ، ويصل الفرد لجزء الذات عند ممارسة التأمل

== برنامج ارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي . ==
 وأنشطة الاسترخاء والأنشطة الرياضية ، وفيما يلي نموذجاً يوضح آلية عمل نموذج أنظمة الأسرة
 الداخلية:



شكل (١) يوضح آلية النظام الداخلي كما قدمه Schwartz, 2001

- جانب الاندماج, blending

أضاف Schwartz,(2021:29) مؤخراً جانب آخر إلى نظام الأسرة
 الداخلي(IFS)وهو مفهوم "الاندماج"، وأضافه إلى أحدث كتاباته متحدثاً أنه "لا توجد
 أجزاء سيئة".

فوصف الاندماج على أنها "الظاهرة التي يُدمج فيها الجزء وجهة نظره وعواطفه
 ومعتقداته ودوافعه مع [الذات]... عندما يحدث هذا، يتم إخفاء صفات [الذات] ويبدو أنها
 تستبدل بصفات الجزء". لكل فئة من الأجزاء دافع محدد للاندماج مع الذات. تندمج
 الأجزاء الوافية (المديرون ورجال الإطفاء) "لأنهم يعتقدون أنه يجب عليهم إدارة المواقف
 في حياة [العميل]". لا تنثق هذه الأجزاء في قدرة الذات على حماية النظام وتعتقد أنه يجب
 عليها القيام بذلك بأنفسها. تندمج الأجزاء المنفية مع الذات عندما يتم تحفيزها. على سبيل

== (٢٠٠)؛ الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٩ ج ١ المجلد (٣٥) - أكتوبر ٢٠٢٥ ==

د / سارة حسام الدين مصطفى .

المثال، قد يصاب العملاء بشدة بالذنب والخجل عندما يدركون الرفض، حتى لو كان الرفض صغيراً. غالباً ما يكون هذا الشعور الساحق مربكاً للعملاء لأنهم يدركون على مستوى ما أن المشاعر التي يختبرونها تبدو وكأنها رد فعل مبالغ فيه على الموقف. في هذه الظروف، يميل العملاء إلى الإفراط في التماهي مع الأجزاء المنفية ويخلطون بين رد فعل الأجزاء وذاتهم الأساسية. وينتج عن ذلك أن يرى العملاء أنفسهم قلقين للغاية، وغاضبين، وحساسين، وما إلى ذلك. وبالتالي، فإن أحد أهداف نظام العائلة الداخلي هو مساعدة العملاء على فك اندماج الأجزاء التي تتسبب لهم في ألم أو اضطراب.

رابعاً: استخدامات وأهداف الإرشاد بأنظمة الأسرة الداخلية :

يعتبر نموذج نظم الأسرة الداخلي الإرشادي أحد النماذج الإرشادية القائمة على الأدلة مصمم للعمل مع وحدات إرشادية متعددة بما في ذلك الأفراد والأزواج والأسر. حيث يعد نظم الأسرة الداخلية (IFS) منحى إرشادي يساعد الأفراد في الاستجابة للمؤشرات الداخلية والخارجية داخل أنفسهم وفي سياق العلاقات الملزمة أيضاً (Schwartz, 1995).

أكدت دراسة (Sweezy, 2011) أن الإرشاد بنظم الأسرة الداخلية كان مفيداً عند التعامل مع حالة مراقبة كانت تعاني من الشعور بالذنب والخجل بعد تعرضها للاعتداء الجنسي في الطفولة ، وأضاف (Shadick et al., 2010) فعالية الإرشاد مع مرضى المفاصل الروماتيزمي لدى كبار السن وكذلك خفض الاكتئاب وزيادة التعاطف الذاتي لديهم.

كما أفادت دراسة (Mojta & McCollum 2011) التي اهتمت بفعالية الإرشاد بنظم الأسرة الداخلية على المعالجين المبتدئين في الإرشاد الزوجي والأسري لزيادة الوعي بالعمليات الداخلية ، وأفاد المشاركون بأن الذات كانت أكثر تعاطفاً مع العملاء مع زيادة الثقة فيما يؤدوه ، بالإضافة لزيادة فعالية الإرشاد مع مرضاهم ومساعدتهم على التبصير بذواتهم وتحملهم المسؤولية عن أجزائهم المختلفة، واستمرت دراسة (Hilaris 2016) في نفس المجال وأكدت على فعالية الإرشاد في زيادة وعي المعالجين بعملياتهم الداخلية ، والقيادة الذاتية ، وحسن العلاقات الخارجية ، والتعاطف الذاتي ، حيث عبر المشاركون بذلك قائلين " أصبحنا قادرين على ملاحظة سيطرة جزء من شخصياتنا على ذواتنا " واستخدموا تعبيرات مثل " العودة إلى جزء " coming back to a part وهذا وصف لفنية الفصل أو التمييز unbending ضمن فنيات

== برنامج ارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي .==
الإرشاد ينظم الأسرة الداخلية لخلق مساحة نفسية بين الأجزاء من أجل الاتصال بخصائص الذات مما يسمح لهم بأن يكونوا أكثر وعياً أثناء العملية الإرشادية.

وبالرغم من محدودية الدراسات التي استخدمت الإرشاد بنظام الأسر الداخلية ، إلا أن معظم هذه الدراسات تؤكد على ثلاث مجالات مهمة وهي : فاعلية الإرشاد في علاج الصدمات والقلق والاكتئاب ، وكذلك دور نظام الأسرة الداخلي في الوقاية من الألم، وتحسين الرفاهة النفسية الانفعالية للأفراد (Mojt., et al, 2014, 67).

كما كشفت دراسة Goodfield,(2025) عن فاعلية الإرشاد بأنظمة الأسرة الداخلية في علاج اضطراب ما بعد الصدمة حيث التأكيد المفرط على الذات و الوعي بالمجتمع والتحقق من صحة المشاعر التي يعيشها الفرد.

يذكر (Schwartz (2021:34-39 أن أهداف برنامج نظم الأسرة الداخلية (IFS) تتضمن:

١- إطلاق سراح الأجزاء من الأدوار التي أجبرت عليها حتى تتمكن من أن تكون كما صُممت لتكون :

أحد الأهداف الرئيسية لنموذج IFS هو تحرير الأجزاء الداخلية من الأدوار غير الصحية أو المتطرفة التي اضطرت لتبنيها. هذه الأدوار عادة ما تكون رد فعل على الصدمات أو التجارب المؤلمة في الحياة فيشكل عام، تعمل أجزاءنا الداخلية وفق غرض طبيعي وإيجابي. ولكن عندما تتعرض لصدمة أو ضغط، قد تضطر هذه الأجزاء إلى اتخاذ أدوار متطرفة (مثل الحماية المفرطة أو التفاعل القوي) لحماية الفرد. هذه الأدوار المتطرفة تشوه الغرض الأصلي والإيجابي لهذه الأجزاء. على سبيل المثال إذا كان هناك جزء "مدير" أصبح مفرطاً في النقد أو التحكم بسبب محاولته الحماية، فعندما يتم تحريره، يمكن أن يتحول إلى محفز إيجابي ومفيد يدعم الشخص ، وبالمثل، فإن الجزء "المنفي" الذي غرق في الحزن بسبب صدمة سابقة، بعد تحريره من عبء الحزن، يمكنه أن يستعيد قدرته الطبيعية على التواصل العاطفي العميق مع الآخرين

٢- استعادة الثقة بالذات والقيادة الذاتية: الهدف الثاني يتضمن استعادة ثقة الأجزاء التي

تولت أدواراً وقائية لأنها لا تعتقد أن الذات قوية بما يكفي لرعاية النظام الداخلي. لاستعادة هذه الثقة، يجب أن ترى الأجزاء أن الذات قادرة وحاضرة وأمنة للقيادة، مما يسمح لها بتخفيف أدوارها الوقائية والعمل بشكل تعاوني مع الذات.

٣- إعادة التناغم والانسجام للنظام الداخلي : إن الهدف الأساسي لنظام الأسر الداخلي هو دعم الأفراد في إعادة توازن أنظمتهم الداخلية عن طريق تحديد وفك اندماج الأجزاء المكونة للذات، وتمكينها من تولي دورها القيادي الطبيعي. بمجرد إعادة توازن النظام، يمكن لأجزاء الفرد أن تعمل بشكل تعاوني تحت إشراف الذات. يتم الاعتراف بكل جزء وتقديره لمساهماته، مع التركيز على تعزيز التعاون بدلاً من الصراع. يتيح تحقيق هذا التوازن للأجزاء التواصل والعمل معاً بفعالية، مما يعزز المرونة والرفاهية النفسية للفرد.

٤- أن يكون الفرد قادر على القيادة الذاتية عند التفاعل مع العالم: وهنا يهتم الهدف الرابع لنظم الأسرة الداخلية بتشجيع الأفراد على أن يصبحوا أكثر قيادة ذاتية في تفاعلاتهم مع العالم. يساعد هذا الأفراد على التعامل مع الحياة من ذواتهم الأساسية بدلاً من التعامل معها على أنها أجزاء. وصف شوارتز ثمانية خصائص "C" للقيادة الذاتية للفرد وهم : الفضولcuriosity، والهدوء calm ، والثقة confidence والتعاطف compassion والإبداع creativity والوضوح clarity والشجاعة courage والترابط connectedness. ووجد شوارتز أنه عندما يقود الشخص طاقة الذات، تنشأ هذه الصفات بشكل طبيعي وتوجه حياة الفرد.

خامساً : إجراءات تطبيق نموذج أنظمة الأسرة الداخلية

أكد Schwartz (1995:112) على إجراءات تطبيق نموذج نظم الأسرة الداخلية (IFS) مع الأفراد بداية من أهمية بناء الثقة والأمان داخل الإطار الإرشادي ، ثم تقديم المرشد النفسي تنقيفاً نفسياً للعميل حول إطار نظام الأسرة الداخلي، فعلى سبيل المثال، يشرح المعالج مفهوم الأجزاء وأدوارها (المديرون ورجال الإطفاء والمنفيون) ويقدم الذات كقائد متعاطف لهذه الأجزاء ، ثم ينتقل المعالج والعميل إلى رسم خريطة للنظام الداخلي، قد يستخدم المعالج الاستكشاف اللفظي verbal exploration أو تقنيات التصور visualization techniques لتحديد أجزاء العميل وأدوارها.

== برنامج ارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي . ==

من الإجراءات التي تتم أثناء جلسات الإرشاد بأنظمة الأسرة الداخلية إجراء حوار مع جزء معين وسؤاله مباشرة عن عمر الجزء، وما هي مخاوف الجزء، وما يشعر الجزء أنه يحتاجه، وكيف يرتبط بالأجزاء المحددة الأخرى، وقد يستخدم المعالج أيضاً الخرائط البصرية visual mapping لمساعدة العميل على فهم كيفية ارتباط أجزائه ببعضها البعض، من هنا، سيعمل المعالج مع العميل لتأسيس الذات كقائد لأجزاءه، من بين التدخلات المساعدة في هذا اليقظة الذهنية mindfulness. وتدريبات تصور Imagery exercise الأفراد على الانفصال عن أجزائهم والوصول إلى الذات، تدريب الأفراد على تصور الانفصال عن أجزائهم، وتهدف هذه المرحلة من الإرشاد إلى زيادة وعي العميل عندما قد يكونون مندمجين مع جزء أو أجزاء، وتسهيل فصل الذات الحقيقية للعميل.

طوال هذه العملية، يتعامل المعالج مع أجزاء العميل برغبة في حب الاستطلاع والتعاطف من خلال التعرف على أجزاء العميل والتحقق من صحتها والاستماع إليها، يبنون الثقة في ذات العميل. كما اقترح Schwartz, (1995:113) التعامل مع الأجزاء الواقية (المديرون ورجال الإطفاء) قبل التعامل مع الأجزاء المنفية. بمجرد اكتساب ثقة الأجزاء الواقية، قد ينتقل المعالج والعمل نحو التعامل مع الأجزاء المنفية الأكثر جرحاً وصدمة، عند العمل مع الأجزاء المنفية، يتمثل المعالج في مساعدة العميل على تخفيف أعبائه بطريقة آمنة، وقد يستخدم المعالجين طرقاً مثل التصور أو ممارسة الطقوس. على سبيل المثال، قد يتخيل العميل وضع خجله أو ذنبه في نهر أو إطلاقه في السماء.

بمجرد تأسيس الثقة والتفاهم بين الأجزاء والذات، يمكن أن يتحول الإرشاد إلى إعادة تعيين الأجزاء لأدوار أكثر صحة داخل النظام على سبيل المثال، يمكن سؤال الأجزاء الواقية عما إذا كانت على استعداد للتحويل من موقف يحكم على السلوك إلى موقف إبداعي. بالإضافة إلى ذلك، بمجرد أن تكون الذات في مقعد القيادة، يمكنها تعزيز التعاون بين الأجزاء والتحقق بانتظام من كل جزء في النظام، ومع تقدم الإرشاد، يعمل المعالج والعمل معاً لممارسة زيادة الوعي بالأجزاء وعندما تظهر في الحياة اليومية من خلال تتبع الأجزاء وتطوير الوعي، يمكن للعميل دمج الأجزاء في نظام داخلي أكثر تماسكاً. يتمثل الدور المستمر للمعالج في دعم العميل في استكشاف والتعرف على كيفية استجابة الأجزاء إلى ديناميات داخلية متغيرة وظهور أو تطور أجزاء جديدة".

لم يتم إجراء أبحاث للنظر في فحص العوامل الإرشادية الفريدة الموجودة في نموذج

IFS ، ولكن ما تم الاتفاق عليه أنه نموذج يعمل ضمن العوامل المشتركة الراسخة ، فيمكن تقديمه على عملية ذات شقين ، الأول يبدأ بتسمية واستدعاء ما يسمى بـ "Fs" ثم تحرير الأجزاء المنفية من أعبائها وفيما يلي توضيح لهذه العملية (Schwartz, & Sweezy, 2020:120).



شكل (٢) إجراءات نموذج نظم الأسرة الداخلية

يوضح الشكل أن هناك ستة عوامل "Fs" وهم : اكتشاف (find) ، ركز (focus) ، وضوح (flesh out) ، الشعور تجاه (feel toward) ، وكن صديق (befriend) ، واستكشاف المخاوف (explore fears) تتعلق بتحديد الأجزاء التي أصبحت موجودة في نظام العميل ، وأيضاً توضح العلاقة بين العميل والمعالج القائمة على التفاهم والصدقة واستكشاف المخاوف ، كما يتبع هذا تحرير الأجزاء المنفية من الأعباء عن طريق الملاحظة، ثم إعادة الصياغة للجزء المنفي وهي فرصة للعودة إلى الحدث وتغيير كيفية حدوث الأشياء، والاستعادة التي تتمثل في استعادة الجزء المنفي إلى الحاضر أو إلى مكان آخر أفضل ، والتحرير من الأعباء كخطوة أخيرة تؤدي إلى وضع الألم والمعتقدات والضائقة العامة التي يحملها الفرد من التجارب السلبية إلى وضع أكثر صحة، ثم التكامل بصورة شاملة.

وبالتالي تم تلخيص بروتوكول أو إجراءات نموذج نظم الأسرة الداخلية IFS في مجموعة نقاط : أ- تقديم النموذج ، ب- التعرف على السياقات الداخلية والخارجية للعميل ، ج- الدخول للنظام الداخلي للأجزاء لدى العميل ، د- إزالة الاستقطاب بين الأجزاء وتمييز الذات ، هـ- تحرير القيود التي تؤثر على جزء معين ، و- تنسيق النظام الداخلي للأجزاء (Haddock, Weiler, Trump, & Henry, 2017, 6).

== برنامج ارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي . ==

سادساً فنيات وتدخلات الإرشاد بأنظمة الأسرة الداخلية:

١- التعاون Collaboration.

يذكر Schwartz,(2001:79) أن التعاون واحداً من أهم الجوانب في نموذج نظم الأسرة الداخلية ، فالعلاقة بين المعالج والعميل تقوم على التعاون مما يخلق توازن وانسجام في النظام بأكمله ، في بعض الأحيان يصبح العميل غير قادر على التركيز داخلياً على الأجزاء التي " علقت في ذهنه بالماضي " ، ويكون على المعالج وقتها أن يساعد العميل في الوصول إلى القيادة الذاتية الداخلية وتبني موقفاً من الفضول والتعاطف والفهم لعملية العميل طوال عملية نموذج نظم الأسرة الداخلية ، وهذا عن طريق أسلوبين رئيسيين يستخدمهما المعالج وهما : الاستبصار أو البصيرة insight والوصول المباشر direct access .

٢- الاستبصار – البصيرة In - sight

تتيح البصيرة للعميل تحديد أي عدد من أجزاء نظامه الداخلي وأيضاً تميز الذات ، عندما يكون لدى الفرد القدرة على تمييز الذات عن أجزاء أخرى من النظام ، تميل عملية الإرشاد للتقدم بشكل أسرع نظراً لأن الذات قادرة على مشاهدة أي جزء يحتاج للتركيز عليه والعمل معه ، إن القدرة على تمييز الذات عن الأجزاء عنصر أساسي في الإرشاد، سيحدد المعالج ما إذا كانت ذات العميل متميزة عن جزء معين أم لا ببساطة من خلال سؤال العميل عن شعوره تجاه هذا الجزء في بعض الأحيان ، قد لا يتمكن العميل من استخدام البصيرة مع أجزاء من نظامه بسبب عدة أسباب : قد يفضل بعض الأجزاء عدم رؤيتها في هذا الوقت أو تخشى من تداعيات الكشف عن نفسها ، وقد تتداخل أجزاء أخرى مع عملية الإرشاد، قد يشعر العميل بوجود جزء ما لكنه لا يستطيع الوصول إليه(Krause, Rosenberg, & Sweezy, 2017).

٣- تكنيك الغرفة The Room Technique

عندما يكون العميل غير قادر على الوصول لجزء من نظامه أو رؤيته ، فإن تكنيك الغرفة تعد تدخلاً مفيداً ، وتعني أن يطلب المعالج من العميل نقل جزءاً " إلى غرفة منفصلة والنظر إليه خارج الغرفة من خلال النافذة " ، والسبب في هذا الطلب هو السماح للعميل بمواصلة استخدام ذاته عند العمل داخل نظامه الداخلي ، هناك طريقة أخرى لعمل هذا الفصل الأولي بين الذات والأجزاء وهو توجيه العميل لعمل " خطوة للخلف " بنفس طريقة تكنيك الغرفة ، والهدف هو السماح برؤية أجزاء العميل والعمل معها ، والهدف من هذا هو تمكين العميل من

== (٢٠٦) : الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٩ ج ١ المجلد (٣٥) – أكتوبر ٢٠٢٥ ==

الوصول لصفات الذات مثل التعاطف والفهم إلى غيره (Krause, Rosenberg, & Sweezy, 2017, 20).

٤- التخفيف من الحمل أو التحرر Unburdening

وهو المكون الأساسي في التعافي والتحول ضمن نموذج (IFS) ويُعرف بأنه مساعدة الجزء المنفي على إطلاق المشاعر والذكريات المؤلمة ، وكذلك المعتقدات السلبية الناتجة عن هذه الذكريات ، في بداية التخفيف من الحمل سيسأل العميل من المعالج عما إذا كان يرغب في التخلص من المنفي في أعباء خبراته السابقة ، وعملية التخلص أو التحرر من الحمل فريدة تختلف من فرد لآخر مثل أن أجزائه فريدة من نوعها في نظامها الكلي ، ومهم في هذه المرحلة السماح للعميل بالقيادة الذاتية لرعاية الأجزاء الأكثر ضعفاً في عائلته الداخلية.

في هذه المرحلة دور المعالج دعم وتشجيع الذات على تولي زمام الأمور ، عادة ما تبدأ عملية التخفيف من الحمل بسؤال العميل عن مكان وجود هذا العبء ، وهو سؤال شائع في (IFS) مثل " أين تحمل هذا العبء في جسمك من المشاعر أو الأفكار المنفية " وقد تكون عملية التخفيف من الحمل صعبة على العميل والمعالج معاً ، وكذلك تختلف استجابة العميل لتخفيف الحمل من شخص لآخر ، وفي ضوء هذا يمكن اعتبار التخفيف من الحمل سلسلة من الخطوات يمكن تعديلها أو تغييرها وفقاً لتجربة كل شخص ونظامه الداخلي ، وقد تم تحديد الخطوات في الجدول التالي:

الجدول رقم(١) يوضح خطوات عملية التحرر/ التخفيف من الحمل في نموذج

الأنظمة الأسرية الداخلية

الخطوة	التدخل
١	يبسر المعالج العلاقة بين ذات العميل وأجزاء الحماة.
٢	يبسر المعالج العلاقة بين ذات العميل والأجزاء المنفية.
٣	مشاهدة ذات العميل لخبراته المنفية.
٤	استرجاع ذات العميل المنفية ، إذا لزم الأمر.
٥	طقس التخفيف من الحمل (التحرر).
٦	دعوة إلى استقبال صفات إيجابية جيدة.
٧	دعوة الحماة إلى التخفيف من الحمل (التحرر) واختيار أدوار أقل تطرفاً.
٨	يتم استدعاء الأجزاء المنفية لإعادة الاندماج في النظام.

تم وصف طقس التخفيف من الحمل بطرق مختلفة ويمكن أن يحدث عدة مرات طوال عملية الإرشاد، قد تحدث عملية التخفيف من الحمل عدة مرات عند العمل مع أي جزء محتمل بشكل معين

== برنامج ارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي . ==

، فقد تخشى الأجزاء مما قد يحدث إذا أفرغت الحمل ولم تعد في دورها الحالي ، وقد لا تكون أجزاء أخرى مستعدة للتخفيف مما يؤدي إلى تعطيل العملية أو إعاقتها ، قد تكون هناك أجزاء أخرى لم يتم رؤيتهم وقد يظهرون في وقت لاحق (Geib, 2017, 148).

٥ - إزالة الاستقطاب Depolarization

يُمكن تعريف إزالة الاستقطاب في نموذج أنظمة الأسرة الداخلية (IFS) على أنه استعادة الانسجام والتوازن داخل النظام الداخلي للشخص، غالباً ما ينشأ الاستقطاب نتيجة علاقة سلبية أو صراع بين جزأين وقائمين مختلفين، حيث يحاول كل منهما رعاية الجزء "المنفي" الضعيف بطريقته الخاصة، لكن طرقيهما تتعارض ، ومثال على ذلك قد يسعى جزء "مدير" لأن يؤدي الشخص كل شيء بامتياز لتجنب أي نقد خارجي، بينما قد يرغب جزء "مدير" آخر في تجنب التعامل مع أي شخص على الإطلاق، مما قد يدفع الشخص لبدء عمله الخاص بطريقة للحماية. كلا الجزأين لديهما نوايا إيجابية (حماية الفرد)، لكن استراتيجياتهما متعارضة.

من منظور IFS ، تؤمن النظرية بأن جميع الأجزاء تحمل نوايا إيجابية في جوهرها، ومع ذلك، تتولى الأجزاء أدواراً متطرفة وتصبح مدمرة أو سلبية نتيجة اضطرابها لحمل أعباء من الظروف، أو الأحداث، أو العلاقات الصعبة والمؤلمة.

سبب آخر لتولي الأجزاء أدواراً أكثر تطرفاً مما هو مقصود منها بشكل طبيعي هو ظاهرة "الاستقطاب" نفسها، والتي غالباً ما يساهم في حدوثها العلاقات الأسرية المنشأ (الأسر الأصلية) والصدمات عندما تدفع هذه التجارب أحد أجزاء الفرد إلى محاولة السيطرة على النظام بأكمله بطريقة معينة، فإن جزءاً آخر سيعارضه بطبيعة الحال، مما يخلق هذا الصراع الداخلي أو "الاستقطاب". كما يهدف علاج إزالة الاستقطاب إلى تشجيع العميل على المساعدة في تحقيق التوازن داخل نظامه الداخلي وتخفيف أعباء هذه الأجزاء المتعارضة من أدوارها الحالية، مما يسمح لها بالعمل بتناغم أكبر (Krause, Rosenberg, & Sweezy, 2017, 20).

٦ - فنية الترسيع Grounding

تشير لمجموعة من التقنيات التي تساعد الأفراد على البقاء في اللحظة الحالية والتواصل مع أجسادهم وبيئتهم ، كما أن الهدف من هذه التقنيات هو الشعور بالانفصال أو التشتت وإدارة المشاعر الصعبة كمشاعر القلق والخوف والغضب، والتعامل مع

== (٢٠٨)؛ الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٩ ج ١ المجلد (٣٥) - أكتوبر ٢٠٢٥ ==

د / سارة حسام الدين مصطفى .

الصدمات، وتثبيت الشخص في الواقع خاصة عندما يكون الشخص يعاني من مشاعر ساحقة أو ذكريات مؤلمة. من الأمثلة لهذه الفنية تقنية التركيز على التنفس ، واستخدام الأشياء الحسية كلمس حمل شيء ذو ملمس هادئ أو شم رائحة مهدئة ، والتركيز على الأحاسيس الجسدية مثل الاحساس بشعور الجسم على الأرض أو بالملابس على بشرة الفرد (Schwartz, 1995) .

٧- فنية الاستكشاف اللفظي verbal exploration

تستخدم هذه الفنية في الإرشاد بنظم الأسر الداخلي عن طريق استخدام الحوار والمحادثة لاستكشاف الأجزاء الداخلية للفرد. يتضمن ذلك طرح أسئلة مفتوحة على العميل، وتشجيعهم على التعبير عن أفكارهم ومشاعرهم وتجاربهم المتعلقة بأجزائهم ، وتتضمن هذه الفنية تحديد الأجزاء وفهمها ، وبناء علاقة بين الأجزاء وبعضها ، وتسهيل عملية الإرشاد عن طريق طرح الأسئلة المفتوحة والتفكير التأملي واستخدام الاستعارات والتشبيهات والاستماع الفعال (Anderson et al ., 2017)

٨- فنية تقنيات الصور visualization techniques

تشير لاستخدام الصور الذهنية والتخيل لاستكشاف الأجزاء الداخلية للفرد وتغييرها ، ويتضمن ذلك توجيه العميل لتخيل مواقف أو صور معينة والتفاعل مع هذا الصور لفهم مشاعر وأفكار وسلوكيات العميل ، تعتمد هذه الفنيات على تخيل العميل للأجزاء الداخلية وكذلك تخيل المواقف وتصور التغيير أيضاً (Schwartz, 1995).

٩- اليقظة الذهنية mindfulness

تؤكد دراسة (Ghasabeh, Reaiche, & Soosay, 2015) على دور اليقظة الذهنية في تنمية القيادة الذاتية لدى الأفراد وما تتضمنه من خصال إيجابية أخرى مثل الذكاء العاطفي والالتقان الشخصي ، كما تستخدم اليقظة الذهنية لممارسة الوعي التام باللحظة الحالية دون إصدار أحكام أو تقييم ، وتتضمن توجيه انتباه ووعي الفرد لأفكاره ومشاعره وتقبلها كما هي دون محاولة لتغييرها أو تجنبها ، وذلك عن طريق أساليب كفصل الذات عن الأجزاء وزيادة الوعي الذاتي ، والتنفس الواعي ، ومراقبة الأفكار والمشاعر ، وممارسة المشي (Anderson et al 2017).

١٠- فنية تدريبات التصور imagery exercise

تتضمن الفنية مجموعة تدريبات لتوجيه العميل لتخيل مواقف أو صور معينة والتفاعل مع هذه

== برنامج ارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي . ==

الصور، حيث يُطلب من العميل تصور الجزء الذي يركز عليه ، أين يشعرون به في جسدهم ؟ ما هو شكله أو لونه أو حجمه . هذه التفاصيل التي تحول الألم لشيء حسي يجعله أكثر واقعية وقابلية للتناول ، ومن خلال التصور يمكن أن يبدأ العميل في سؤال الجزء المؤلم لديه عن مشاعره واحتياجاته ومخاوفه ، من الأمثلة التي نوجهها للعميل أن نطلب منه تخيل مكان يشعر فيه بالأمان كملجأ داخلي عند العمل مع الأجزاء الصعبة ، أو تخيل الجزء الذي يرغب في فهمه وتخيل مواصفاته كي يسهل التواصل البصري والحسي معه ، أو تخيل العباء الذي يحمله الجزء (مثل الغضب أو الحزن) وهو يخرج منه ويتحول لشيء آخر ويتبدد (Anderson et al (2017 .

مما سبق يتضح التدخلات والفنيات الارشادية التي تستخدم ضمن سياق الإرشاد بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية، حيث ذكر (Schwartz,1995,135) أن "الذات" (Self) تؤدي دور قائد الأوركسترا النشط القادر على مراقبة وتنظيم الأجزاء الداخلية للفرد داخلياً وخارجياً؛ ومع ذلك، في سعيها لحماية "الذات" من الخطر وأثناء مواجهة الصدمات، قد تتجه الأجزاء إلى التنظيم الذاتي لتبعتها عن موقع القيادة، مما يؤدي إلى اندماجها مع "الذات" ويحجب سماتها القيادية، وبالتالي يتسبب في انفصال "الذات" عن أحاسيس الجسد.

أشار (Green, 2008) أن "الذات" هي القائد الداخلي اللطيف a compassionate, inner leader الذي يحمل قيم الوحدة والتنوع ، ويهتم بإشباع الاحتياجات لجميع الأجزاء مع إعطاء الأولوية للحاجة المجتمعية للتناعم ، فالذات تحتاج إلى تجارب من التناعم لتعرف كيفية توجيه جميع الأجزاء نحو تلك الأهداف.

يفترض نظام الأسر الداخلية أن القيادة الذاتية هي أسلوب قيادي تعاوني نشط فضولي . ويعني القدرة على تجسيد ثمانية جوانب للذات وهم : التعاطف ، والفضول ، والشجاعة ، والهدوء ، والثقة ، والوضوح ، والإبداع ، والترابط ، وهم جوهر نموذج الأسر الداخلية (Lucero, Jones, & Hunsaker, 2018).

في نموذج أنظمة الأسرة الداخلية (IFS) ، تُعرف الصعوبات والقيود التي تواجه الأفراد بمصطلح "الأعباء" هذه الأعباء قد تكون ناتجة عن تجارب مؤلمة مثل الصدمات الجنسية في الطفولة، أو وفاة أحد أفراد الأسرة، أو حتى الضغوط النفسية كالكالمالية العصبية، والفقر، والأمراض المزمنة ، وتتحمل الأجزاء الداخلية للفرد (مثل المدراء، المنفيين، ورجال الإطفاء) هذه الأعباء، مما قد يؤدي إلى تفكك وصدام بينها بدلاً من

د / سارة حسام الدين مصطفى .

التعاون .تجد هذه الأجزاء نفسها محاصرة في دورات من الحماية الذاتية، وتتنافس فيما بينها دون تقدير للاحتياجات الفردية والمشاركة للأجزاء الأخرى.

يركز الإرشاد بنظم الأسرة الداخلية على استعادة قيادة الذات (Self-Leadership) الهدف هو تمكين كل جزء من العودة إلى دوره المطلوب والمفضل ضمن النظام الأسري الداخلي ، ومع ذلك، إذا لم تتمكن "الذات" من حماية النظام من الأعباء الشديدة، فإن الثقة بين الأجزاء تُفقد. وقد عبر شوارتز (Schwartz, 2013) عن هذا بقوله: "بمجرد أن يتعرض الفرد للآذى، تفقد الأجزاء الثقة والاحترام لقيادة الذات التي لم تقم بواجبها كقائد، ومثل الأطفال الذين يتولى أحد الوالدين مسؤوليتهم لأنهم يعتقدون أنه يجب عليهم أن يتولوا القيادة لحماية النظام".

• دراسات سابقة :

المحور الأول : دراسات تناولت برنامج أنظمة الأسرة الداخلية :

هدفت دراسة Hodgdon, et al , 2017 لمعرفة أثر نظم الأسرة الداخلية لمرضى اضطراب ما بعد الصدمة لدى عينة بلغ عددهم (١٣) فرداً ممن تعرضوا لصدمات مختلفة متفاوت من فقد لأحد الأحبة وفقد الأهل والأمراض المؤدية للموت إلى غيرها من الصدمات، وتراوحت أعمارهم بين ٣٥-٤٠ عام ، وفي نهاية البرنامج تبين فاعلية الإرشاد بأنظمة الأسرة الداخلية في خفض حدة أعراض الاكتئاب والقلق والاضطرابات العاطفية والتفكك لدى أفراد العينة ، بالإضافة لزيادة فعالية العلاقات الشخصية وزيادة جودة الحياة.

أما دراسة (Irabli (2017) فاهتمت بمعرفة أثر كلاً من نموذج نظم الأسرة الداخلية وكذلك الإرشاد الجماعي كنهجين متكاملين في التعامل مع أشخاص لديهم اضطرابات الأكل ، وذلك على عينة عددها (١٢) من فئة الراشدين ، حيث عانى معظم الأفراد من اضطراب الشره العصبي ، وأكدت الدراسة على فاعلية استخدام الإرشاديين في التخفيف من حدة الأعراض قبل اكتمال جلسات البرنامج.

كما هدفت دراسة Reed, (2019) لمعرفة استخدامات نظرية الإرشاد بنظم الأسرة الداخلي وأثرها على العملاء المترددين على العيادة النفسية بمختلف الاضطرابات النفسية ، وقد ذكرت الدراسة اضطرابات القلق العام والاكتئاب والوسواس القهري، حيث طبقت الدراسة على (٧) حالات ممن يعانون من هذه الاضطرابات ، وقام المعالجون النفسيون

== برنامج ارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي . ==

في الجلسات الارشادية بطرح عدد من الأسئلة المفتوحة على العملاء ، ثم بناء علاقة تعاونية بين العميل والمعالج ، واستخدام فك الاندماج أثناء الجلسات ، وأكدت النتائج فعالية الإرشاد بنظم الأسرة الداخلية في تحسين أداء العملاء وخفض أعراض الاضطرابات لديهم .

أيضاً سعت دراسة Hilary,(2022) لاستكشاف فعالية تدخل برنامج نظم الأسرة الداخلية في علاج اضطراب ما بعد الصدمة والأعراض والمشكلات المرتبطة به لدى البالغين الذين تعرضوا لصدمات طفولة متعددة ، شملت الأعراض الاكتئاب واضطراب تنظيم الانفعالات ، وتكونت العينة من (١٧) راشد واستوفوا جميعا معايير تشخيص اضطراب ما بعد الصدمة ، وتلقوا ١٦ جلسة فردية ، مدة كل جلسة ٩٠ دقيقة ، وطبق الباحثون مقياس أعراض الاكتئاب والانفصال واضطراب تنظيم الانفعالات والتعاطف مع الذات ، وتوصلت النتائج إلى فعالية الإرشاد بنظم الأسرة الداخلية في خفض الأعراض المصاحبة لاضطراب ما بعد الصدمة.

في حين اهتمت دراسة Ahlquist, (2023) بتقييم فعالية تدخل تدريبي قائم على أنظمة الأسرة الداخلية (IFS) لمدة ٨ أسابيع لمساعدة النساء المطلقات على التعافي من الإساءات العاطفية طويلة الأمد في زيجاتهن. تكونت عينة الدراسة من ١٤ مشاركة، وتكونت أدوات الدراسة من مقياس التعاطف الذاتي (SCS) ومقياس أنظمة الأسرة الداخلية (IFSS) ، وتوصلت النتائج إلى أن هناك تأثيراً إحصائياً كبيراً على التعاطف الذاتي ، وزيادة في الوصول إلى الذات لدى المشاركات، وانخفاض في أعراض الصدمة وتحسن الرفاهية لديهن، وتوصلت الدراسة إلى فعالية الإرشاد في تعافي هؤلاء النساء .

أيضاً هدفت دراسة Tobiasz Veltz, L. (2025) لمعرفة أثر برنامج بأنظمة الأسرة الداخلية للحد من اضطراب ما بعد الصدمة لدى مجموعة من الأفراد تعرضوا لخبرات صدمية مؤلمة ، وبلغ عدد العينة (٧٦) ، وتم البرنامج عن طريق الانترنت ، واستخدم الباحث مقياس قائمة ما بعد الصدمة (PCL-5) DSM-5 ، ثم إجراء البرنامج ومقياس الفروق في أحجام التأثير ، وأكدت الدراسة على فاعلية البرنامج في خفض أعراض ما بعد الصدمة لهذه العينة باستخدام (IFS).

المحور الثاني : دراسات تناولت القيادة الذاتية

هدفت دراسة Maykrantz,(2017) لمعرفة دور مهارات المواجهة في العلاقة

== (٢١٢) : الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٩ ج ١ المجلد (٣٥) - أكتوبر ٢٠٢٥ ==

بين القيادة الذاتية والضغط لدى عينة من طلاب الجامعة ، بلغ عدد الطلاب (٦٣٤) طالب ، تتراوح أعمارهم بين ٢٠-٢٤ عام ، وطبق الباحثون مقياس القيادة الذاتية المختصر ومقياس الضغط ، وتوصلت الدراسة لوجود علاقة سلبية بين القيادة الذاتية والضغط ، وكذلك علاقة سلبية بين مهارات المواجهة والضغط ، بالإضافة لفاعلية مهارات المواجهة في زيادة القيادة الذاتية وخفض الضغط لدى طلاب الجامعة.

أما دراسة Howard,(2022) فهدفت إلى تقييم تأثير تطبيق فنيات واستراتيجيات الوعي الذاتي والقيادة الذاتية الموجهة لدى عينة من الممرضات في ولاية داكوتا ، وبلغ عددهم (٢٠) ممرضات ، وطبق الباحث مقياس الوعي الذاتي (SAOQ) ومقياس القيادة الذاتية ، وأوصت الدراسة بأهمية زيادة الوعي الذاتي واستراتيجيات القيادة الذاتية بين الممرضات وانعكاس هذا على تحسن تعاملهم مع المرضى.

كما هدفت دراسة Cutliff, (2022) لفهم العلاقة بين كلاً من القيادة الذاتية ورأس المال النفسي (PsyCap) والانخراط في العمل وذلك في سياق ظاهرة الاستقالات الكبرى التي شهدتها سوق العمل ، بهدف تقييم عملية للقيادة لإبطاء معدلات ترك العمل ، واستخدم الباحث مقاييس القيادة الذاتية المختصر ، ومقياس رأس المال النفسي الذي يضم أبعاد الأمل والتفاؤل والمرونة والكفاءة الذاتية ، ومقياس الانخراط في العمل UWES ، وذلك على عينة من الموظفين العاملين في مؤسسات مختلفة بلغ عددهم (١٦٤) منهم ٩٨ من الإناث و ٥٨ من الذكور ، تتراوح أعمارهم بين ٢٢-٨٠ عام ، وتوصلت النتائج لوجود علاقة ارتباطية موجبة بين القيادة الذاتية والانخراط في العمل ، وكذلك علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي وكل من القيادة الذاتية والانخراط في العمل ، كما يلعب رأس المال النفسي دوراً مهماً في زيادة انخراط الأفراد في عملهم وكذلك زيادة القيادة الذاتية.

كما أن دراسة Ehimuan, (2023) فهدفت لمعرفة العلاقة بين الكفاءة الذاتية والقيادة الذاتية لدى رواد الأعمال في نيجيريا ، حيث طبقت الدراسة على (١٥٦) من رواد الأعمال أكملوا مقياس الكفاءة الذاتية الريادية ومقياس القيادة الذاتية المختصر ، وكشفت النتائج لوجود علاقة ايجابية ارتباطية وذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية لرواد الأعمال ومعدل الاستدامة بالعمل ، بالإضافة لوجود علاقة إيجابية بين القيادة الذاتية لرواد الأعمال واستدامة شركاتهم الناشئة ، وتضمنت توصيات الدراسة الاستفادة

== برنامج ارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي . ==

من برامج القيادة الذاتية في تعزيز الكفاءة الذاتية الريادية .

أيضاً سعت دراسة (Elik, 2024) لمعرفة الدور الوسيط للمرونة النفسية في العلاقة بين القيادة الذاتية والمناخ التعاوني والالتزام العاطفي لدى الموظفين في مؤسسات مختلفة لتقييم متغيرات القيادة الذاتية والمناخ التنظيمي الذي يعملون فيه وكذلك مستوى الالتزام العاطفي ومرونتهم النفسية وبلغت العينة (٢٣٢) من الموظفين ، واستخدم الباحث مقياس القيادة الذاتية المختصر RSLQ ، ومقياس المرونة النفسية والالتزام العاطفي ، وتوصلت النتائج لوجود علاقة ارتباطية موجبة بين مفاهيم القيادة الذاتية والمرونة النفسية والمناخ التعاوني ، وأوصت الدراسة بضرورة تنمية هذه المفاهيم لدى الموظفين لتحسين الالتزام لديهم.

كما سعت دراسة (Miner, 2024) لمعرفة العلاقة بين التواضع الفكري والقيادة الذاتية لدى عينة من أصحاب المشروعات الصغيرة في الولايات المتحدة الأمريكية ، تكونت العينة من (١٧) من ذوي المشروعات الصغيرة والناجحين في مجالهم ، واستخدم الباحث مقياس التواضع الفكري الشامل (Comprehensive Intellectual Humility Scale – CIHS ، ومقياس القيادة الذاتية المنقح (Revised Self-Leadership Questionnaire – RSLQ، وتوصلت النتائج لوجود علاقة تبادلية بين التواضع الفكري والقيادة الذاتية ، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بنموذج القائد المتواضع.

أما دراسة (Galchik, 2024) فاهتمت بمعرفة أثر القيادة الذاتية في تعزيز الكفاءة الذاتية والانخراط في العمل لدى موظفي الحكومات البلدية الذين يعملون عن بُعد وذلك بعد جائحة كورونا ، وكان عددهم (١٤٨) ، وتم جمع البيانات من خلال استبيان القيادة الذاتية المختصر ، ومقياس الكفاءة الذاتية المختصر ومقياس أوترخت للانخراط في العمل ، وتوصلت النتائج لوجود علاقة دالة إحصائية بين القيادة الذاتية والكفاءة الذاتية المهنية بين موظفي الحكومات البلدية العاملين عن بعد، وكذلك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الذاتية وانخراط الموظفين بين موظفي الحكومات البلدية العاملين عن بعد.

• تعقيب عام على الإطار النظري والدراسات السابقة :

اهتمت الباحثة بعرض تراث نظري وأدبيات ودراسات سابقة توضح من خلاله مفهوم نظم الأسرة الداخلية ، وبالرغم من قلة هذه الدراسات نسبياً – في ضوء علم الباحثة – إلا

د / سارة حسام الدين مصطفى .

أن هذه الدراسات قدمت جهوداً مهمة لتقييم فعالية برنامج أنظمة الأسرة الداخلية (IFS) في التعامل مع مجموعة متنوعة من الاضطرابات النفسية والمشكلات الانفعالية، مما يقدم رؤى قيمة حول إمكانيات هذا النموذج الإرشادي. تبرز هذه الدراسات مجموعة من نقاط القوة لعل أبرزها خفض شدة أعراض الاكتئاب والقلق كما في دراسة Hodgdon, et al, 2017، و Reed, 2019، و Hilary, 2022، واضطراب ما بعد الصدمة (PTSD) (مثل دراسات Hodgdon, et al, 2017، و Hilary, 2022، و Tobiasz Veltz, L., 2025)، واضطرابات الأكل كما أشارت دراسة Irabli, 2017، واضطراب تنظيم الانفعالات بحسب دراسة Hilary, 2022، فضلاً عن تحسين جودة الحياة والعلاقات الشخصية بحسب دراسة Hodgdon, et al, 2017، والتعاطف مع الذات وزيادة القدرة على الوصول إلى "الذات" (كما بينت دراسة Ahlquist, 2023).

وبالرغم من هذه النتائج الواعدة والإيجابيات الملحوظة، إلا أن معظم الدراسات السابقة في مجال نظم الأسرة الداخلية - وفي حدود علم الباحثة - عانت من مشكلة وهي صغر حجم العينات. حيث شملت عينة دراسة Hodgdon, et al, 2017 ١٣ مريضاً، ودراسة Irabli, 2017 شملت ١٢ راشداً، ودراسة Reed, 2019 طبقت على ٧ حالات فقط، بينما شملت دراسة Hilary, 2022 عدد ١٧ راشداً، وبلغت عينة دراسة Ahlquist, 2023 عدد ١٤ مشاركة. حتى الدراسة الأكبر نسبياً لـ Tobiasz Veltz, 2025، بلغت ٧٦ مشاركاً، وهو رقم لا يزال يعتبر صغيراً في سياق البحث الشامل. هذا الأمر يجعل هناك صعوبة في إمكانية تعميم النتائج على أعداد أكبر من الأفراد، وهو الأمر ذاته الذي يدعو للحاجة الملحة لإجراء أبحاث مستقبلية تتغلب على هذه القيود، من خلال دراسات ذات عينات أكبر، وتصميمات تجريبية محكمة تتضمن مجموعات ضابطة وتجريبية، مما ييسر فهم أعمق للآليات الإرشادية التي يعمل بها IFS وتأكيد فعاليته عبر نطاق أوسع من السكان والتعامل مع الاضطرابات.

وفيما يتعلق بمفهوم القيادة الذاتية كان هناك عدد من الدراسات السابقة التي ساهمت بقدر كبير في وضوح المفهوم وأهميته وأثره في سياقات حياتية ومهنية متعددة، وتبرز عدة نقاط قوة مشتركة لهذه الدراسات منها دراسة Maykrantz (2017) التي أكدت على وجود علاقة سلبية بين القيادة الذاتية والضغط لدى طلاب الجامعة، مما يشير إلى دور القيادة الذاتية كعامل وقائي. كما أكدت دراسات أخرى على علاقتها الإيجابية بزيادة الانخراط في العمل كما في دراسات Cutliff, 2022 و Galchik, 2024، وتعزيز

== برنامج ارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي . ==

الكفاءة الذاتية (حسب دراستي Ehimuan, 2023 و Galchik, 2024)، وتحسين التعامل مع المرضى لدى الممرضات كما أوصت دراسة Howard, 2022، وزيادة المرونة النفسية والالتزام العاطفي لدى الموظفين وفقاً لدراسة Elik, 2024.

علاوة على ذلك، تسلط هذه الأبحاث الضوء على العلاقة الموجبة للقيادة الذاتية مع متغيرات نفسية أخرى مثل مهارات المواجهة (Maykrantz, 2017)، ورأس المال النفسي الذي يضم الأمل والتفاؤل والمرونة والكفاءة الذاتية (Cutliff, 2022)، والمرونة النفسية (Elik, 2024)، وحتى التواضع الفكري (Miner, 2024)، مما يشير إلى أن القيادة الذاتية ليست مجرد سمة فردية بل هي مهارة أساسية يمكن أن تعزز القدرات النفسية الأخرى. كما أن تطبيق هذه الدراسات على عينات متنوعة تشمل طلاب الجامعات، وممرضات، وموظفين في مؤسسات مختلفة، ورواد أعمال، وأصحاب مشاريع صغيرة، وموظفي الحكومات العاملين عن بعد.

وعلى عكس الدراسات السابقة التي تناولت نموذج نظم الأسرة الداخلية، اهتمت الدراسات السابقة في متغير القيادة الذاتية اهتماماً كبيراً بمختلف المجالات. ووجود عينات كبيرة نسبياً في بعض الدراسات مثل Maykrantz (2017) و Cutliff (2022)، و Ehimuan (2023) و Elik (2024) و Galchik (2024)، مما يمنح هذه النتائج قوة إحصائية أكبر ويجعلها أكثر قابلية للتعميم، إلا أن معظم الدراسات السابقة في مفهوم القيادة الذاتية كانت دراسات ارتباطية مثل دراسة Maykrantz, 2017؛ Cutliff, 2022؛ Ehimuan, 2023؛ Elik, 2024؛ Galchik, 2024)، مما يجعلنا في حاجة ماسة إلى دراسات تدخلية للبحث عن مقومات القيادة الذاتية، وطرق نموها واستمرارها وتمكين الأفراد منها، مما دفع الباحثة لإجراء هذه الدراسة التجريبية لمعرفة فعالية برنامج نظم الأسرة الداخلية على تحسين القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي.

فروض الدراسة:

- ١- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج، ومتوسط رتب درجات أفراد المجموعة نفسها بعد تطبيق البرنامج، في أبعاد مقياس القيادة الذاتية والدرجة الكلية، وذلك لصالح التطبيق البعدي.
- ٢- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج، ومتوسط رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة بعد تطبيق البرنامج، في أبعاد

== (٢١٦)؛ المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٩ ج ١ المجلد (٣٥) - أكتوبر ٢٠٢٥ ==

مقياس القيادة الذاتية والدرجة الكلية، وذلك لصالح المجموعة التجريبية.
٣- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج، ومتوسط رتب درجات أفراد المجموعة نفسها بعد فترة المتابعة، في أبعاد مقياس القيادة الذاتية والدرجة الكلية للمقياس

إجراءات البحث:

تحقيقاً لأهداف الدراسة الحالية، تمت إجراءات اختيار منهج البحث، والعينة، والأدوات المستخدمة في الدراسة على النحو التالي:

أولاً: المنهج

تم توظيف المنهج شبه التجريبي في البحث الحالي ، وتضمن التصميم التجريبي استخدام أسلوب القياس القبلي والبعدى، والمجموعتين التجريبية والضابطة.

ثانياً: عينة البحث

حيثُ تكونت عينة التحقق من الصدق والثبات للمقياس من ٣٢٧ شاب جامعي بمتوسط عمري = ٢٢,٣١ سنة وانحراف معياري = ١,٩٢٨٢ ، أما عينة الدراسة فقد تكونت من ٢٢ شاباً جامعياً تتراوح أعمارهم بين ١٨-٢٢ عام، تم تقسيمهم إلى مجموعتين (مجموعة تجريبية مكونة من ١١ فرد بمتوسط عمري ٢١,٢٧ سنة

وانحراف معياري = ١,٧٦، ومجموعة ضابطة مكونة من ١١ شاباً بمتوسط عمري ٢١,١٠ سنة وانحراف معياري ١,٦٥ عام، تم جمع البيانات باستخدام مقياس القيادة الذاتية (إعداد الباحثة) وتم تطبيق برنامج ارشادي بنظم الأسرة الداخلية (إعداد الباحثة).

تم اختبار التكافؤ بين المجموعتين في القياس القبلي على أبعاد مقياس القيادة الذاتية والدرجة الكلية باستخدام اختبار مان ويتني (Mann-Whitney U)، وبُعد هذا الإجراء ضرورياً في الدراسات التجريبية لضمان الضبط الداخلي، والحكم على فاعلية البرنامج بناءً على تغيرات حقيقية لدى المجموعة التجريبية فقط.

== برنامج ارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي . ==

جدول (٢) قيمة (Z) لدلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسطات رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة في القياس القبلي على أبعاد مقياس القيادة الذاتية والدرجة الكلية:

أبعاد المقياس	المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مستوى الدلالة
الاستراتيجيات التي تركز على السلوك	تجريبية	١١	١٢,١٤	١٣٣,٥	٠,٤٦٧-	غير دالة
	ضابطة	١١	١٠,٨٦	١١٩,٥		
استراتيجيات قيادة الذات الفكرية	تجريبية	١١	١١	١٢١	٠,٣٦٥-	غير دالة
	ضابطة	١١	١٢	١٣٢		
استراتيجيات المكافآت الطبيعية	تجريبية	١١	٩,٧٧	١٠٧,٥	١,٢٦٨-	غير دالة
	ضابطة	١١	١٣,٢٣	١٤٥,٥		
الدرجة الكلية	تجريبية	١١	١١,٠٥	١٢١,٥	٠,٣٢٩-	غير دالة
	ضابطة	١١	١١,٩٥	١٣١,٥		

تشير النتائج في الجدول (٢) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسطات رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة في القياس القبلي على أبعاد مقياس القيادة الذاتية والدرجة الكلية، مما يؤكد تكافؤ أفراد المجموعتين على الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (٣) قيمة (Z) لدلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسطات رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة في القياس القبلي على متغير العمر

المتغير	المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مستوى الدلالة
العمر	تجريبية	١١	١٢,٠٥	١٣٢,٥٠	٠,٤٠١-	غير دالة
	ضابطة	١	١٠,٩٥	١٢٠,٥٠		

تشير النتائج في الجدول (٣) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسطات رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة في القياس القبلي على متغير العمر، مما يؤكد تكافؤ أفراد المجموعتين.

ثالثاً: أدوات البحث

١ - مقياس القيادة الذاتية (إعداد الباحثة) (ملحق رقم ١)

- بدأ إعداد المقياس بالاطلاع على التراث النظري ومقاييس سابقة في مفهوم القيادة الذاتية ، مثل مقياس القيادة الذاتية المنقح (Revised Self-Leadership Questionnaire - RSLQ) والذي أعده Houghton & Neck, 2002 ويتكون من

== (٢١٨)؛ الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٩ ج ١ المجلد (٣٥) - أكتوبر ٢٠٢٥ ==

٣٥ سؤال عن القيادة الذاتية يشمل تسعة مقاييس ثانوية منفصلة تتعلق بالاستراتيجيات الثلاثة للقيادة الذاتية ، ثم طوراً هذا المقياس عام ٢٠٠٦ ليضم تسعة عناصر فقط وهم : تحديد الأهداف الذاتية ، المكافأة الذاتية، العقاب الذاتي، الملاحظة الذاتية، التوجيه الذاتي، المكافآت الطبيعية، تصور الأداء الناجح، الحديث الذاتي، وتقييم المعتقدات والافتراضات ، بالإضافة إلى مقياس القيادة الذاتية المختصر **Abbreviated Self-Leadership Questionnaire (ASLQ)** الذي طوره (Houghton et al . 2012) : وهو عبارة عن ٩ بنود مصممة لقياس مهارات القيادة الذاتية للأفراد عن طريق ثلاث أبعاد وهم : استراتيجيات تركز على السلوك ، استراتيجيات المكافآت الطبيعية ، واستراتيجيات التفكير ، ويجاب على المقياس وفق ليكرت المكون من ٧ استجابات .

أما المقياس الذي أعدته الباحثة للقيادة الذاتية فيتكون من (٣٦) عبارة موزعة على ثلاث أبعاد وهم : بعد الاستراتيجيات التي تركز على السلوك وهي مجموعة استراتيجيات يقوم بها الفرد من خلال تحديد الأهداف الذاتية: (Self-Goal Setting) وهذه الأهداف تكون محددة وقابلة للقياس وموقوتة وواقعية وقابلة للتحقيق. (SMART) ، والملاحظة الذاتية: (Self-Observation) التي تتضمن مراقبة الفرد لسلوكه وأدائه ، و التلميح الذاتي: (Self-Cueing) والذي يشمل استخدام المكافآت والتذكيرات لتوجيه السلوك ، والتغذية الراجعة الذاتية (Self – feed back) بشقيها المكافأة والعقاب الذاتي الذي يشمل تصحيح لأداء الفرد بالمكافأة عند النجاح أو بالعقاب عند الفشل ، وتشمل العبارات : ٧ ، ٨ ، ٩ ، ١٠ ، ١١ ، ١٢ ، ٢٤ ، ٢٥ ، ٢٦ ، ٢٧ ، ٢٨ ، ٢٩ ، وعددهم (١٢) عبارة

البعد الثاني هو بعد استراتيجيات المكافآت الطبيعية والذي يعني تشمل قدرة الفرد على بناء مهام ممتعة يستطيع أن يؤديها بدلاً من المعاناة عند القيام بمهام سواء كانت مهام عمل أو دراسة ، بالإضافة لتركيز انتباه الفرد على الجوانب الممتعة دون الجوانب المملة أو السلبية حتى لا يفقد شغفه ويتحول العمل أو المهمة لبهجة يصنعها الفرد ، وتشمل عبارات ١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦ ، ١٣ ، ١٩ ، ٢٠ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ وعددهم (١٢) عبارة.

أما البعد الثالث فهو استراتيجيات قيادة الذات الفكرية وتشمل قدرة الفرد على وضع تصورات عقلية نحو المهام الناجحة ونحو نجاحه قبل البدء فيها ، بالإضافة لقدرة الفرد على الحديث الذاتي الإيجابي وتشمل توجيه الفرد لنفسه بنفسه عن طريق حديث إيجابي ، وتقييم المعتقدات والافتراضات من خلال التفكير في المعتقدات أو الافتراضات السلبية أو غير

== برنامج ارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي . ==

المنطقية التي قد تعيق أداء الفرد ، بالإضافة إلى التفكير في الأهداف المستقبلية وتعني انشغال الفرد بوضع أهداف مستقبلية وبعيدة المدى لضمان الحفاظ على مستوى نجاحه ، وتشمل عبارات ١٤ ، ١٥ ، ١٦ ، ١٧ ، ١٨ ، ٣٠ ، ٣١ ، ٣٢ ، ٣٣ ، ٣٤ ، ٣٥ ، ٣٦ ، وعددهم (١٢) عبارة.

صدق وثبات مقياس القيادة الذاتية

أجرت الباحثة عمليات لحساب الخصائص السيكمترية لمقياس القيادة الذاتية على (٣٢٧) فرد من أفراد العينة وتم حساب معاملات الصدق والثبات لمقياس القيادة الذاتية بالطرق الآتية:

أ - صدق المقياس:

للتحقق من صدق المقياس تم استخدام الصدق العاملي وصدق الاتساق الداخلي.

١- الصدق العاملي Factorial Validity.

استخدم الباحثة هذا الأسلوب وفقاً لطريقة المكونات الأساسية Principal Component التي وضعها هوتلينج Hotelling وتم تدوير المحاور تدويراً متعامداً بطريقة الفاريماكس Varimax وفقاً لمحك كايزر Kaiser Normalization، وطبقاً لما جاء في نتائج التحليل العاملي تم استخلاص مجموعة من الأبعاد التي يتكون منها مقياس القيادة الذاتية وهي كالآتي:

جدول (٣): تحميلات العبارات على العوامل الثلاثة المستخلصة من التحليل العاملي الاستكشافي

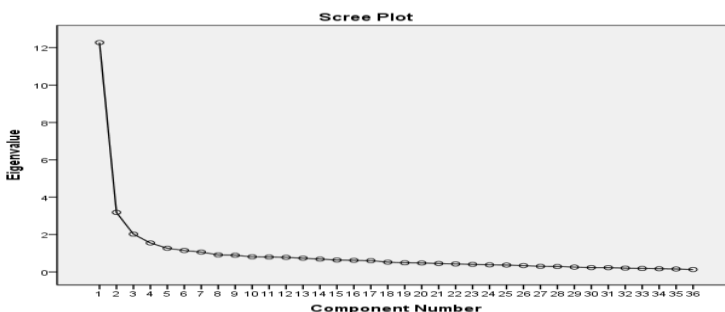
للقيادة الذاتية، والجذر الكامن ونسبة التباين المفسر لكل عامل

العوامل			العبارات
٣	٢	١	
		٠,٧٥٩	٢٥
		٠,٧٣٥	١٠
		٠,٧٢٩	١٦
		٠,٧٢١	٢٢
		٠,٧٠٥	٣٤
		٠,٧٠٥	١٣
		٠,٦٩٢	١
		٠,٦٨٠	٢٨
		٠,٦٧٠	٤
		٠,٦٦٣	٢٦
		٠,٦٥٠	٥
		٠,٦٤٨	٣٢
		٠,٦٤٢	٣
		٠,٦٣٨	٣١
			٢٠
	٠,٦٩٨		٢٧
	٠,٦٩٧		١٢

== (٢٢٠): الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٩ ج ١ المجلد (٣٥) - أكتوبر ٢٠٢٥ ==

٩	٠,٦٨٠		
٢١	٠,٦٣٤	٠,٣١٦	
١٨	٠,٦٣٣		
١٥	٠,٦٢٦	٠,٣١٣	
٣٣	٠,٦٢٥		
١٩	٠,٦٢١		٠,٣٠٠
٢٤	٠,٥٩٤		
٣٠	٠,٥٨٠		
٣٦	٠,٥٦٧		
٦			
١١		٠,٣١٣	٠,٧٥٧
١٧		٠,٣٤٨	٠,٦٧٢
٨	٠,٥٦٤		٠,٦٦٦
٢٩	٠,٥٥٦		٠,٥٨٤
٢٣			٠,٥٢٩
٧	٠,٣٥٨		٠,٥٠٩
١٤			٠,٤٣٧
٣٥			٠,٣٤١
٢		٠,٤٥٠	٠,٣٠٦
الجذر الكامن	٤,٢٤٤	١٠,٦٢٧	٢,٦١٢
التباين	١١,٧٩٠	٢٩,٥٢١	٧,٢٥٧
التباين الكلي	٤١,٣١٠	٢٩,٥٢١	٤٨,٥٦٧

* ملحوظة تم استبعاد العبارات التي تشبعها أقل من (٠,٣٠٠)



يتضح من الجدول (٤) وجود ثلاث عوامل يفسرون ٤٨,٥٦٧% من التباين الكلي، وفيما يلي تفسير هذه العوامل سيكولوجياً بعد تدوير المحاور تدوير متعامد، مع حذف العبارات التي تشبعها أقل من ٠,٣٠٠

العامل الأول:

أسفرت عملية التحليل العاملي عن وجود ١٤ بنداً ذات تشبعات دالة على هذا العامل حيث تتراوح معاملات تشبع هذه البنود على هذا العامل ما بين (٠,٦٣٨) و(٠,٧٥٩) وبلغ جذره الكامن ١٠,٦٢٧، ويفسر هذا العامل ٢٩,٥٢١% من حجم التباين الكلي وفيما يلي جدول يوضح هذه

== برنامج ارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي . ==

العبارات:

جدول (٥) يوضح عدد البنود ذات التشبعات الدالة على العامل الأول ومعاملات تشبعات كل

منها

م	رقم العبارة	العبارة	درجة التشبع
٠.١	٢٥	أضع جدولاً زمنياً واقعياً لتحقيق أهدافي.	٠,٧٥٩
٠.٢	١٠	استخدم الصور أو الرموز لتذكيري بأهدافي.	٠,٧٣٥
٠.٣	١٦	أستخدم خيالي لإنشاء سيناريوهات ذهنية لأدائي الناجح.	٠,٧٢٩
٠.٤	٢٢	أحاول أن أرى عملي كفرصة للنمو والتطور.	٠,٧٢١
٠.٥	٣٤	أستخدم أهدافي المستقبلية كمصدر للإلهام والتحفيز	٠,٧٠٥
٠.٦	١٣	أقدر اللحظات التي أشعر فيها بالكفاءة والإنتاجية أثناء العمل.	٠,٧٠٥
٠.٧	١	أحاول أن أجعل المهام الروتينية أكثر إثارة للاهتمام.	٠,٦٩٢
٠.٨	٢٨	أركز على الشعور بالإنجاز كمكافأة ذاتية.	٠,٦٨٠
٠.٩	٤	أقوم بتغيير طريقة أدائي للمهام للحفاظ على حماسي.	٠,٦٧٠
١٠	٢٦	أركز على تحديد النتائج المرجوة بوضوح عند وضع الأهداف.	٠,٦٦٣
١١	٥	أبحث عن فرص لتعلم مهارات جديدة أثناء أداء المهام.	٠,٦٥٠
١٢	٣٢	أسأل نفسي "لماذا أعتقد هذا؟" عند مواجهة فكرة سلبية.	٠,٦٤٨
١٣	٣	أحاول أن أرى الجانب الممتع في حتى أصعب المهام.	٠,٦٤٢
١٤	٣١	أبحث عن أدلة تدعم أو تدحض معتقداتي.	٠,٦٣٨

ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بعامل "الاستراتيجيات التي تركز على السلوك".

العامل الثاني:

أسفرت عملية التحليل العائلي عن وجود ١١ بنداً ذات تشبعات دالة على هذا العامل حيث تتراوح معاملات تشبع هذه البنود على هذا العامل ما بين (٠,٥٦٧) و(٠,٦٩٨) وبلغ جذره الكامن ٤,٢٤٤، ويفسر هذا العامل ١١,٧٩٠% من حجم التباين الكلي وفيما يلي جدول يوضح هذه العبارات:

== (٢٢٢): الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٩ ج ١ المجلد (٣٥) - أكتوبر ٢٠٢٥ ==

د / سارة حسام الدين مصطفى .

جدول (٦) يوضح عدد البنود ذات التشبعات الدالة على العامل الثاني ومعاملات تشبعات كل منها

م	رقم العبارة	العبارة	درجة التشبع
١.	٢٧	أمنح نفسي استراحة ممتعة بعد إكمال جزء كبير من العمل.	٠,٦٩٨
٢.	١٢	أضع أشياء ذات صلة بأهدافي في أماكن بارزة لتذكيري بها باستمرار	٠,٦٩٧
٣.	٩	أراقب ردود أفعالي وسلوكياتي في المواقف المختلفة	٠,٦٨٠
٤.	٢١	أذكر نفسي بالجوانب المبهجة في عملي عندما أشعر بالملل.	٠,٦٣٤
٥.	١٨	أرى أن الحديث الذاتي الإيجابي يساعدني على الحفاظ على حماسي.	٠,٦٣٣
٦.	١٥	أرى نفسي وأنا أتغلب على التحديات وأحقق أهدافي.	٠,٦٢٦
٧.	٣٣	أكون على استعداد لتغيير معتقداتي عندما أجد معلومات جديدة	٠,٦٢٥
٨.	١٩	عندما أقوم بمهمة، أركز على الجوانب التي أستمتع بها.	٠,٦٢١
٩.	٢٤	أضع أهدافًا واضحة ومفصلة لمسيرتي المهنية / الدراسية.	٠,٥٩٤
١٠.	٣٠	أستخدم عبارات مثل "يمكنني فعل ذلك" أو "سأبذل قصارى جهدي".	٠,٥٨٠
١١.	٣٦	أفكر بانتظام في أهدافي طويلة الأجل.	٠,٥٦٧

ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بعامل "استراتيجيات قيادة الذات الفكرية".

العامل الثالث:

أسفرت عملية التحليل العملي عن وجود ٩ بنود ذات تشبعات دالة على هذا العامل حيث تتراوح معاملات تشبع هذه البنود على هذا العامل ما بين (٠,٣٠٦) و(٠,٧٥٧) وبلغ جذره الكامن ٢,٦١٢، ويفسر هذا العامل ٧,٢٥٧% من حجم التباين الكلي وفيما يلي جدول يوضح هذه العبارات:

جدول (٧) يوضح عدد البنود ذات التشبعات الدالة على العامل الثالث ومعاملات تشبعات كل منها

م	رقم العبارة	العبارة	درجة التشبع
١.	١١	أستخدم الألوان أو الرموز لتمييز المهام ذات الأولوية.	٠,٧٥٧
٢.	١٧	أقول لنفسني إنني قادر على التعامل مع المواقف الصعبة.	٠,٦٧٢
٣.	٨	أقارن أدائي الحالي بأدائي السابق لتحديد التحسينات	٠,٦٦٦
٤.	٢٩	أحلل أسباب فشلي لتجنب تكرار الأخطاء.	٠,٥٨٤
٥.	٢٣	أتجاهل الجوانب السلبية أو غير الممتعة في عملي.	٠,٥٢٩
٦.	٧	أضع لنفسني عواقب منطقية عند عدم الوفاء بالتزاماتي.	٠,٥٠٩
٧.	١٤	أكون صورة ذهنية واضحة لكيف سيبدو النجاح في مهمة معينة.	٠,٤٣٧
٨.	٣٥	أربط بين مهام اليومية ونجاحي على المدى الطويل.	٠,٣٤١
٩.	٢	أبحث عن طرق مبتكرة لأداء المهام لجعلها أقل مللاً.	٠,٣٠٦

== برنامج ارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي . ==

ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بعامل "استراتيجيات المكافآت الطبيعية".

ب – ثبات المقياس:

لحساب ثبات المقياس تم استخدام طريقة ألفا – كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية

تعتمد معادلة ألفا كرونباخ على تباينات أسئلة الاختبار، وتشتت أن تقيس بنود الاختبار سمة واحدة فقط، ولذلك قام الباحثة بحساب معامل الثبات لكل بعد على انفراد.

أما في طريقة التجزئة النصفية فيحاول الباحثة قياس معامل الارتباط لكل بعد بعد تقسيم فقراته لقسمين (قسمين متساويين إذا كان عدد عبارات البعد زوجي – غير متساويين إذا كان عدد عبارات البعد فردي) ثم إدخال معامل الارتباط في معادلة التصحيح للتجزئة النصفية لسبيرمان براون

جدول (٨) قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا – كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية (ن = ٣٢٧) لمقياس القيادة الذاتية

الابعاد	عدد العبارات	معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية
الاستراتيجيات التي تركز على السلوك	١٤	٠,٩٤٨	٠,٨٩٥
استراتيجيات قيادة الذات الفكرية	١١	٠,٩٣٢	٠,٨٨١
استراتيجيات المكافآت الطبيعية	٩	٠,٩١٧	٠,٨٦٩
الدرجة الكلية	٣٤	٠,٩٥٨	٠,٩٠٤

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات ألفا مرتفعة، وكذلك قيم معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية مما يجعلنا نثق في ثبات المقياس.

٣- الاتساق الداخلي

تم حساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد على كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

جدول (٩) معاملات الارتباط بين العبارات والأبعاد لمقياس القيادة الذاتية (ن = ٣٢٧)

الاستراتيجيات التي تركز على السلوك		الاستراتيجيات التي تركز على السلوك		استراتيجيات المكافآت الطبيعية	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
٢٥	٠,٨٤٢	٢٧	٠,٧٨٣	١١	٠,٨٢١
١٠	٠,٨٩١	١٢	٠,٧٦٨	١٧	٠,٨٣٤
١٦	٠,٨٦١	٩	٠,٨٠٩	٨	٠,٧٩٢
٢٢	٠,٨٧٣	٢١	٠,٧٩٥	٢٩	٠,٧٨١
٣٤	٠,٨٥٧	١٨	٠,٧٧٦	٢٣	٠,٧٩٩
١٣	٠,٨٤٩	١٥	٠,٧٦٢	٧	٠,٨٠٥
١	٠,٨٧٦	٣٣	٠,٧٧٩	١٤	٠,٨٢٦
٢٨	٠,٨٥٩	١٩	٠,٧٦٧	٣٥	٠,٨١٢
٤	٠,٨٤٥	٢٤	٠,٧٥٤	٢	٠,٧٨٩
٢٦	٠,٨٣٧	٣٠	٠,٧٧٢		
٥	٠,٨٤٣	٣٦	٠,٧٥٨		
٣٢	٠,٨٦٤				
٣	٠,٨٣٢				
٣١	٠,٨٣٩				

= (٢٢٤) : المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٩ ج ١ المجلد (٣٥) – أكتوبر ٢٠٢٥ ==

(*) دال عند $(\alpha \geq 0,05)$ (**) دال عند مستوي $(\alpha \geq 0,01)$
يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,01)، ثم حساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد على الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (١٠) معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس القيادة الذاتية (ن = ٣٢٧)

معامل الارتباط	الأبعاد
٠,٨١٢	الاستراتيجيات التي تركز على السلوك
٠,٨٢٦	استراتيجيات قيادة الذات الفكرية
٠,٨٣٤	استراتيجيات المكافآت الطبيعية

(*) دال عند $(\alpha \geq 0,05)$ (**) دال عند مستوي $(\alpha \geq 0,01)$

ويتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,01)، وهذا يؤكد التماسك الداخلي للمقياس.

٢- البرنامج الإرشادي بأنظمة الأسرة الداخلية : (إعداد الباحثة)

صممت الباحثة برنامج إرشادي بأنظمة الأسرة الداخلية ، وذلك لأكثر من سبب أولهم كي يتناسب البرنامج مع طبيعة متغير الدراسة الحالية وهو متغير القيادة الذاتية، حيث يُعتبر أحد أهم المفاهيم المناسبة للشباب على مختلف أنشطتهم سواء المهنية أو الزوجية أو الأسرية ، وقد ذكرت العديد من الدراسات فعالية الإرشاد بأنظمة الأسرة الداخلية في خفض أعراض العديد من الاضطرابات النفسية منها القلق والاكئاب واضطراب ما بعد الصدمة واضطرابات الأكل ، كما أنه يُعتبر مدخل مهم في تنمية العديد من السمات الإيجابية لأنه يعتمد على فكرة الذوات الفرعية لشخصية الإنسان وكيف للإنسان أن يفقد هذه الذوات.

كما يهدف البرنامج الحالي لبعض الأهداف الفرعية مثل :-

- ١-زيادة وعي الفرد بأهمية متغير القيادة الذاتية.
- ٢-تدريب أفراد المجموعة التجريبية على فنيات برنامج أنظمة الأسرة الداخلية.
- ٣-زيادة تمكين الفرد من خلال استراتيجيات التفكير والسلوك والمكافأة الطبيعية.
- ٤- التعرف على فوائد ونتائج ممارسة القيادة الذاتية في المواقف المختلفة.

كما اهتمت الباحثة في إعداد برنامج الدراسة الحالية عدد من الأسس النفسية والتربوية في إعداد و تطبيق جلسات البرنامج الإرشادي ، وأخذت في الاعتبار التحلي بأخلاقيات الإرشاد النفسي أثناء تطبيق البرنامج الإرشادي ، مع مراعاة مبدأ الفروق الفردية بين الجنسين ومطالب كل منهم ، كما اهتمت بتطبيق الفنيات الإرشادية بمرونة ومشاركة من الطرفين (الباحثة والمفحوصين وتم توظيف كل فنية لخدمة الهدف

== برنامج إرشادي بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي . ==

الأساسي للدراسة الحالية ، والأهداف الإجرائية المرتبطة بكل جلسة ، وكذلك وفي ضوء ذلك صممت الباحثة ثمانية عشر جلسة إرشادية تضم الجلسة الافتتاحية والختامية ، ومدة الجلسة كانت ٩٠ دقيقة ، وهدفت الجلسات الإرشادية لتحقيق الهدف العام للدراسة الحالية ، وكذلك الأهداف الفرعية ، وفيما يلي جدول (١١) تخطيطي يوضح جلسات البرنامج الإرشادي بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية القيادة الذاتية لدى الشباب.

جدول (١١)

ويعرض الملحق رقم (٢) المحتوى التفصيلي لجلسات البرنامج الإرشادي.

رقم الجلسة	موضوع الجلسة	الأهداف العامة	القياسات والأساليب	الأدوات المستخدمة	زمن الجلسة
١	الافتتاحية	- أن يتعرف أفراد المجموعة التجريبية على طبيعة البرنامج وأهدافه . - أن يتدرب الأفراد على المشاركة الإيجابية في أنشطة البرنامج وبروتوكول التعامل. - أن يتعرف الأفراد على البرنامج الإرشادي من حيث طبيعته وأهميته والمدة الزمنية المقرر له.	- الحوار والمناقشة. - التعزيز.	المسبورة كروت ملونة.	٦٠ دقيقة
٢	ماهية مفهوم القيادة الذاتية	- أن تتعرف المجموعة التجريبية على مفهوم القيادة الذاتية. - أن يتعرف أفراد المجموعة التجريبية على أبعاد مفهوم القيادة الذاتية. - أن تميز المجموعة التجريبية بين مفاهيم القيادة و الإدارة والقيادة الذاتية.	- الحوار والمناقشة. - المحاضرة. - الواجب المنزلي	المسبورة أقلام وأوراق.	٩٠ دقيقة
٣	أهمية القيادة الذاتية.	- أن تتعرف المجموعة التجريبية على أهمية القيادة الذاتية. - أن تحدد أفراد المجموعة التجريبية بعض سمات القائد ذاتياً في مواقف الحياة المتعددة.	- المحاضرة - الحوار والمناقشة. - التعزيز. - تقنيات الصور	قلم مسبورة وسبورة بطاقات كروتون.	٩٠ دقيقة
٤	ماهية الإرشاد بأنظمة الأسرة الداخلية	- أن يتعرف أفراد المجموعة التجريبية على مفهوم الإرشاد بأنظمة الأسرة الداخلية. - أن يتعرف أفراد المجموعة التجريبية على الأسس التي يعتمد عليها البرنامج وطرق تطبيقها.	- لاستكشاف القضي - الواجب المنزلي. - تقنيات الصور	أوراق أقلام مسبورة وقلم مسبورة.	٩٠ دقيقة
٥	الإرشاد بأنظمة الأسرة الداخلية	- أن يتدرب الأفراد على بناء الثقة والتعاون كجزء أصيل في الإرشاديين المرشد النفسي وأفراد المجموعة التجريبية. - أن يتدرب الأفراد على مفهوم الأجزاء (المديرين ، رجال الإطفاء ، والمنظفون). - أن يستنتج الأفراد طرق ربط الأجزاء ببعضها.	- كتيك الغرفة. - لاستكشاف القضي. - لبقطة الذهنية. - لاسترخاء.	أوراق أقلام مسبورة وقلم مسبورة.	٩٠ دقيقة

٦	استراتيجيات السلوك	- أن يتعرف أفراد المجموعة التوجيهية على استراتيجيات السلوك لمفهوم القيادة الذاتية. - أن يتعرف أفراد المجموعة التوجيهية على مفهوم تحديد الأهداف الذاتية.	- الحوار والمناقشة. - العصف الذهني.	أوراق وأقلام.	٩٠ دقيقة
٧	تحديد الأهداف الذاتية كأحد استراتيجيات السلوك	- أن يتدرب أفراد المجموعة التوجيهية على بناء أهداف وفق قاعدة SMART - أن يتدرب أفراد المجموعة التوجيهية على عمل أهداف ذاتية مرتبطة بمجالات الفرد.	- الحوار والمناقشة. - لعب الدور. - تقنيات الصور. - التعزيز.	أوراق وأقلام بروجكتور.	٩٠ دقيقة
٨	المكافآت الذاتية كأحد استراتيجيات السلوك	- أن يتدرب أفراد المجموعة التوجيهية على مفهوم التغذية الراجعة الذاتية. - أن يميز أفراد المجموعة التوجيهية بين أنواع المكافآت. - أن يطبق أفراد المجموعة التوجيهية طرق إعداد المكافآت الذاتية.	- المحاضرة. - الترسيع. - تقنيات الصور. - النقطة الذهنية.	السبورة وقلم السبورة.	٩٠ دقيقة
٩	العقاب الذاتي	- أن يتعرف أفراد المجموعة التوجيهية على مفهوم العقاب الذاتي. - أن يطبق أفراد المجموعة التوجيهية طرق إعداد العقاب الذاتي. - أن يستنبط أفراد المجموعة التوجيهية آثار المكافآت والعقاب الذاتي.	- الحوار والمناقشة. - التعزيز.	السبورة وقلم السبورة. بروجكتور.	٩٠ دقيقة
١٠	الملاحظة الذاتية كأحد استراتيجيات السلوك	- أن يتدرب الأفراد على مفهوم الملاحظة الذاتية. - أن يطبق أفراد المجموعة التوجيهية الملاحظة الذاتية في مواقف حياتية مختلفة.	- المحاضرة والمناقشة. - الترسيع. - الاستكشاف اللفظي.	بروجكتور أقلام وأوراق.	٩٠ دقيقة
١١	التلميح الذاتي كأحد استراتيجيات السلوك	- أن يتعرف أفراد المجموعة التوجيهية على مفهوم التلميح الذاتي. - أن يستخدم المتدربين المثيرات وقوائم المهام والملاحظات لعمل التلميح الذاتي.	- الاستكشاف اللفظي الحوار والمناقشة. - النقطة الذهنية.	التذكرات. قوائم المهام.	٩٠ دقيقة
١٢	استراتيجيات السلوك الطبيعية	- أن يتعرف أفراد المجموعة التوجيهية على مفهوم المكافآت الطبيعية وأنواعها. - أن يستنبط الأفراد طرق بناء الدوافع الداخلية للمهام.	- الحوار والمناقشة. - الترسيع.	السبورة بلازوبينت	٩٠ دقيقة

== برنامج ارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي . ==

١٣	استراتيجيات المكافآت الطبيعية	- أن يتعرف أفراد المجموعة التجريبية على مفهوم الشغف للعمل. - أن يتدرب الأفراد على التركيز على الجوانب الإيجابية والممتعة.	- المناقشة والحوار. - الاستكشاف اللفظي	سبورة وأوراق. بوربوينت.	٩٠ دقيقة
١٤	استراتيجيات التفكير.	- أن يتعرف الأفراد على مفهوم استراتيجيات التفكير وأنواعها. - أن يتدرب الأفراد على مفهوم التصورات العقلية. - أن يطبق الأفراد نتائج الأداء من خلال التصورات العقلية.	- الحوار والمناقشة. - الاستكشاف اللفظي. - تقنيات الصور	سبورة وأوراق. بوربوينت.	٩٠ دقيقة
١٥	الحديث الذاتي الإيجابي كأحد استراتيجيات التفكير.	- أن يتدرب الأفراد على مفهوم الحوار الذاتي الإيجابي. - أن يطبق الأفراد الحوار الذاتي الإيجابي في مواقف حياتية مختلفة.	- الاستكشاف اللفظي. - تقنيات الصور - لعب الدور	ألوان وسبورة. أقلام وأوراق.	٩٠ دقيقة
١٦	تقييم المعتقدات والأفكار كأحد استراتيجيات التفكير.	- أن يتعرف أفراد المجموعة التجريبية على مفهوم التقييم. - أن يحلل الأفراد أنظمة أفكارهم ومعتقداتهم. - أن يستنتج الأفراد طرق مكافحة أنماط التفكير غير الفعالة.	- الحوار والمناقشة. - تقنيات الصور - تدريبات التصور.	ألوان وسبورة.	٩٠ دقيقة
١٧	التفكير في الأهداف المستقبلية كأحد استراتيجيات التفكير	- أن يتعرف الأفراد على مفهوم التفكير في الأهداف المستقبلية. - أن يستنتج الأفراد طرق ربط إمكانات الفرد باحتياجاته لبناء الأهداف المستقبلية.	- الاستكشاف اللفظي - تقنيات الصور - لعب الدور. - التعزيز.	سبورة بوربوينت	٦٠ دقيقة
١٨	الجلسة الختامية.	- أن يذكر أفراد المجموعة التجريبية أوجه الاستفادة الحقيقية من البرنامج الإرشادي. - القياس البعدي لمقياس الدراسة.	- الحوار والمناقشة. - التعزيز.	سبورة وقلم سبورة	٦٠ دقيقة

نتائج الدراسة وتفسيرها:

أولاً: فيما يتعلق بالفرض الأول الذي ينص على أنه " توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج ومتوسط رتب درجات أفراد المجموعة نفسها بعد تطبيق البرنامج في أبعاد مقياس القيادة الذاتية والدرجة الكلية لصالح التطبيق البعدي".

د / سارة حسام الدين مصطفى .

وللتحقق من صحة هذا الفرض، استخدمت الباحثة اختبار ويلكوكسون - Wilcoxon Test اللابارامتري لحساب دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على كل بعد من أبعاد مقياس القيادة الذاتية قبل وبعد تطبيق البرنامج المستخدم في الدراسة، وفيما يلي جدول يوضح ما تم التوصل إليه من نتائج بخصوص الفرض الحالي.

جدول (١٢) قيمة النسبة الحرجة (Z) لدلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية القيادة الذاتية في القياسين القبلي والبعدى على أبعاد مقياس القيادة الذاتية،

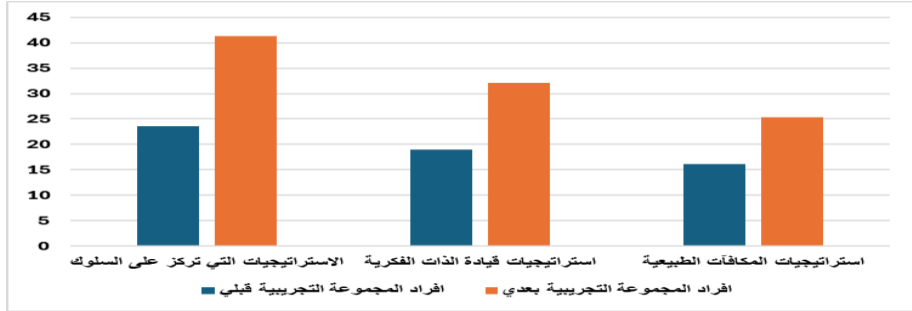
والدرجة الكلية

أبعاد المقياس	نتائج القياس قبلي/بعدي	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z قيمة	مستوى الدلالة
الاستراتيجيات التي تركز على السلوك	الرتب السالبة	٠	٠	٠	٢,٩٤٤-	٠,٠١
	الرتب الموجبة	١١	٦	٦٦		
	الرتب المتعادلة	٠	-	-		
	المجموع	١١	-	-		
استراتيجيات قيادة الذات الفكرية	الرتب السالبة	٠	٠	٠	٢,٩٥٣-	٠,٠١
	الرتب الموجبة	١١	٦	٦٦		
	الرتب المتعادلة	٠	-	-		
	المجموع	١١	-	-		
استراتيجيات المكافآت الطبيعية	الرتب السالبة	٠	٠	٠	٢,٩٤٩-	٠,٠١
	الرتب الموجبة	١١	٦	٦٦		
	الرتب المتعادلة	٠	-	-		
	المجموع	١١	-	-		
الدرجة الكلية	الرتب السالبة	٠	٠	٠	٢,٩٣٨-	٠,٠١
	الرتب الموجبة	١١	٦	٦٦		
	الرتب المتعادلة	٠	-	-		
	المجموع	١١	-	-		

تشير النتائج في الجدول السابق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين متوسطات رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدى في أبعاد مقياس القيادة الذاتية والدرجة الكلية، حيث كانت قيمة Z تتراوح ما بين (٢,٩٣٨-) و (٢,٩٥٣-) وتلك فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على فعالية البرنامج في تنمية القيادة الذاتية.

== برنامج ارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي . ==

شكل (٣) الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية القيادة الذاتية في القياسين القبلي والبعدي على أبعاد مقياس القيادة الذاتية، والدرجة الكلية



أما فيما يخص مناقشة الفرض الأول : تؤكد نتائج الفرض الأول على فاعلية البرنامج الارشادي المستخدم حيث قدمت الباحثة من خلال جلسات البرنامج مجموعة فنيات وتدخلات للعلاج بأنظمة الأسرة الداخلية الذي يستند إلى نظرية الأنظمة الأسرية الداخلية على مبدئين أساسيين وهما : أن العقل البشري كيان متعدد ، وأن الذات تخضع للتفكير المنظومي الذي يعتمد على تكاتف أكثر من ذات في الشخص ، وتوصف الذات بأنها مقر الوعي (Schwartz.,2013).

وفي ضوء التعريف السابق بدأت الباحثة التعامل مع الأجزاء والشخصيات الفرعية لكل فرد من أفراد المجموعة التجريبية ليسوا كحالات متفرقة أو بعيدة عن بعضها ، بل أجزاء متميزة ومستقلة في النظام النفسي الداخلي للفرد ، وهذه الأجزاء تمتلك تجارب عاطفية معينة ، وطرق في التعبير ، وأساليب وقدرات في التعامل ، ورغبات ، وآراء حول الذات والعالم من حولها ، والإرشاد بنظم الأسرة الداخلية يقوم بالتنسيق بين هذه الأجزاء وتحديد الشخصيات الفرعية للوصول إلى أفضل صورة ممكنة من الذات.

كما أكد كلا من Schwartz & Sweezy (2020, 45) على وصف الذات بمجموعة من الصفات الثمانية الإيجابية Cs وهم الفضول ، الترابط ، الشجاعة ، الهدوء ، الوضوح ، الإبداع ، الرحمة ، الثقة. وعندما تكون هذه الصفات في المقدمة يكون الفرد أكثر قدرة على القيادة الذاتية.

ووفقاً لهذا بدأت الباحثة من خلال الجلسات الارشادية تنمية الأجزاء الداخلية للفرد لامتلاك هذه الصفات ، من أجل استعادة قدرات الذات على القيادة ، مما يسمح للأجزاء الداخلية بالثقة بها مرة أخرى ، وعندما تتحقق هذه القيادة الذاتية يمكن للعمل تنسيق نظامه الداخلي.

== (٢٣٠)؛ المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٩ ج ١ المجلد (٣٥) – أكتوبر ٢٠٢٥ ==

حيث بدأت جلسات البرنامج الأولى وحتى الجلسة الثالثة في تقديم مفهوم القيادة الذاتية وأبعادها وأهميتها مما يوفر أساساً معرفياً ونفسياً للمفحوصين ويعزز دافعيتهم لتنمية القيادة الذاتية ، ثم تقوم بتعزيز الوعي بالذات والأجزاء الداخلية عبر برنامج IFS من خلال الجلستين الرابعة والخامسة على اعتبار أن الوعي بالذات عنصر أساسي وجوهري في القيادة الذاتية ، حيث يرى الذات " (Self) كقائد أوركسترا فطري نشط قادر على مراقبة وتنظيم الأجزاء الداخلية للفرد (Schwartz, 1995,135) ، وهي "قائد داخلي لطيف" يتسم بالتعاطف ويسعى للتناغم وتلبية احتياجات جميع الأجزاء (Green, 2008) ، كما يركز علاج IFS بشكل أساسي على استعادة "القيادة الذاتية" من خلال مساعدة الأجزاء على التخلص من أعبائها وعودة "الذات" إلى دورها القيادي، مما يمكن الأجزاء من استعادة وظائفها الأصلية ويُعيد الانسجام والنظام إلى الكيان الداخلي للفرد ، وذلك من خلال استخدام فنيات مثل الاستكشاف اللفظي الذي يتيح فرصة للمفحوصين التفكير والتعبير عما يدور بداخلهم ، واليقظة باعتبارها تركيز الفرد على الوقت الحاضر واللحظة الحالية وإدراك خبرة الفرد دون الحكم عليها ، أي أن اليقظة الذهنية هي تركيز الفرد الكامل للذهن فيما يتعلق بالأشياء دون محاولة تغيير هذه الأشياء (Van Dijk, 2013,68) .

اهتمت الباحثة من خلال الجلسات السادسة والسابعة بتدريب الأفراد على صياغة أهداف محددة وواضحة ومحددة وواقعية تستوفي معايير SMART وهو أمر أساسي في القيادة الذاتية وذلك من خلال فنيات أثبتت فعاليتها مثل الحوار والمناقشة وهي من استراتيجيات التعلم الفعالة عند الرغبة في التدريب على المهارات المفاهيمية أو التي تتعلق بالمفاهيم والمصطلحات ، فهي وسيلة اتصال تعليمي مباشر تهدف إلى المناقشة وتعديل الأفكار والانفعالات والسلوكيات (Bennett-Levy, et al. 2009) ، وكذلك فنية تحديد الأهداف goal setting وهي من الأساليب المستخدمة في توجيه الفرد ذاتياً ، وتسهم في تنمية أسلوب القيادة الذاتية ، حيث أنها من استراتيجيات السلوك ، وتسمح للأفراد بتعلم مهارات التحفيز الذاتي اللازمة للأداء بطرق سليمة وتعلم اتجاهات جديدة لبناء أهداف تتسق مع بنية الفرد الفكرية والعقلية (Weintraub ., et al , 2021) .

في حين جاءت الجلستين الثامنة والتاسعة ليتدرب المفحوصين على كيفية استخدام التغذية الراجعة الذاتية والمكافآت بنوعيتها والعقاب الذاتي كوسائل لتعزيز السلوكيات المرغوبة وتصحيح غيرها السلوكيات غير الصحيحة ، ثم الاهتمام في الجلستين العاشرة والحادية عشر بالتدريب على مراقبة سلوك المفحوصين واستخدام المثيرات والتلميحات لتوجيه سلوكهم نحو الأفضل وذلك باستخدام فنيات الاستكشاف اللفظي والترسيخ وهي من الفنيات التي أثبتت فعاليتها في

== برنامج ارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي . ==
الإرشاد بأنظمة الأسرة الداخلية.

اهتمت الباحثة من خلال الجلسات الثانية والثالثة عشر باستراتيجيات المكافآت الطبيعية كأحد أبعاد القيادة الذاتية المهمة والتي تهدف لتركيز الفرد على بناء الدوافع الداخلية للمهام التي يقوموا بها وزيادة الشغف مما يجعل أداء المهام ممتعاً في حد ذاته ، ثم في الجلسات من الرابعة عشر وحتى السابعة عشر انصب الاهتمام على تنمية استراتيجيات التفكير الموجهة للقيادة الذاتية من خلال تطبيق فنيات النمذجة وهي عبارة عن فنية تعتمد على وجود نموذج لدى الفرد سواء بشكل مباشر أو غير مباشر يلاحظه الفرد ويقلده ، بهدف الحصول على أنماط جديدة في سلوك الفرد ، كما أنه يلمهم الفرد ويحفز أفكاره من خلال اكتساب مهارات جديدة ، وهي أحد الاستراتيجيات الفعالة في التدريب (Bisri,et al , 2018) ، وكذلك فنيات تقنيات الصور و التعزيز وتدريبات الصور والاستكشاف اللفظي وجميعهم فنيات أثبتت فعاليتهم ضمن إطار البرنامج الارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية.

ثانياً: نتائج التحقق من الفرض الثاني والذي ينص على أنه " توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج ومتوسط رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة بعد تطبيق البرنامج في أبعاد مقياس القيادة الذاتية والدرجة الكلية لصالح المجموعة التجريبية".

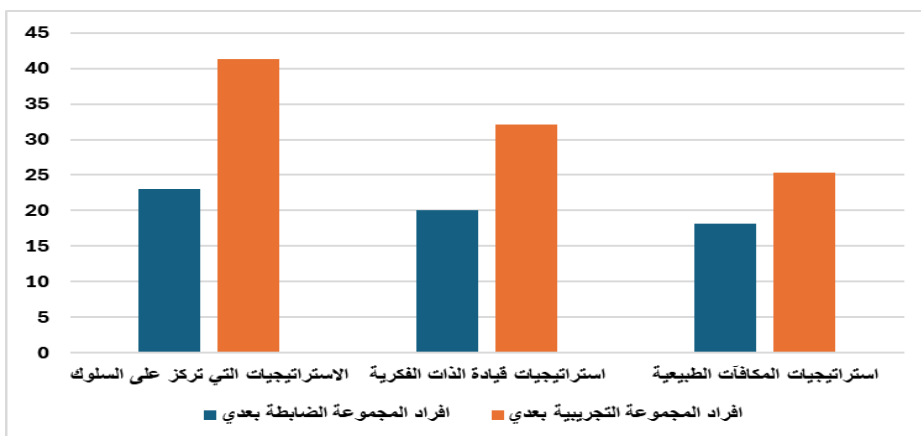
وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدمت الباحثة اختبار مان ويتني Mann-Whitny U Test اللابارامتري لحساب دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسطات رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة على كل بعد من أبعاد مقياس القيادة الذاتية والدرجة الكلية له، بعد تطبيق البرنامج المستخدم في الدراسة. وفيما يلي جدول يوضح ما تم التوصل إليه من نتائج بخصوص الفرض الحالي.

جدول (١٣) قيمة (Z) لدلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسطات رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة في القياس البعدي على أبعاد مقياس القيادة الذاتية والدرجة الكلية

أبعاد المقياس	المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مستوى الدلالة
الاستراتيجيات التي تركز على السلوك	تجريبية	١١	١٧	١٨٧	٤,٠٤٥-	٠,٠١
	ضابطة	١١	٦	٦٦		
استراتيجيات قيادة الذات الفكرية	تجريبية	١١	١٧	١٨٧	٤,٠٠٨-	٠,٠١
	ضابطة	١١	٦	٦٦		
استراتيجيات المكافآت الطبيعية	تجريبية	١١	١٧	١٨٧	٣,٩٩٨-	٠,٠١
	ضابطة	١١	٦	٦٦		
الدرجة الكلية	تجريبية	١١	١٧	١٨٧	٣,٩٨٢-	٠,٠١
	ضابطة	١١	٦	٦٦		

تشير النتائج في الجدول السابق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسطات رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة في القياس البعدي على أبعاد مقياس القيادة الذاتية والدرجة الكلية، حيث كانت قيمة Z تتراوح ما بين (٣,٩٨٢-) و (٤,٠٤٥-) وتلك فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يؤكد فعالية البرنامج في تنمية القيادة الذاتية.

شكل (٤) الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسطات



رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة في القياس البعدي على أبعاد مقياس القيادة الذاتية والدرجة الكلية

== برنامج ارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي . ==

فيما يخص تفسير الفرض الثاني : ترى الباحثة أن المجموعة الضابطة لم تتلق أي تدخل أو تدريب على عكس المجموعة التجريبية التي تلقت تعريف دقيق للقيادة الذاتية وأهميتها في جميع المجالات وتحديد أبعادها وكيفية اكتساب مهارات للأفراد تمكنهم من أداء أفضل ، فمثلاً استخدمت الباحثة استراتيجية قيادة بسيطة بعنوان " كن قدوة " . فلا شيء أقوى من أن تكون جادا في سعيك لتشجيع الآخرين أكثر من أن تسعى أنت أولاً نحو الاتقان الشخصي " وكأن مفتاح القيادة للآخرين هو القيادة الذاتية لذات الشخص . (Manz & Sims, 2001) ،

كما أن الشخص كي يتمكن من إحداث تغييرات في سلوكه ، يجب أن يصبح على دراية بهذا السلوك ، ويمكن أن يحدث هذا الوعي على مستوى فسيولوجي مثل تعرق الكفين أثناء التحدث أمام الجمهور ، أو على المستوى النفسي كإدراك الشعور بعدم الارتياح في مكان به غرباء ، وتشمل تقنيات زيادة الملاحظة الذاتية رسم خرائط السلوكيات أو الكتابة في مذكرات يومية أو الاهتمام بإشارات معينة في البيئة المحيطة بالفرد (Houghton & Neck, 2002).

كما كشفت دراسة (Thelwell & Greenlees, 2003) أن الجمع بين تدريب المهارات الفكرية في تحديد الأهداف ، والاسترخاء ، والتصور الذهني ، والحديث الذاتي أدى لتحسن في القيادة الذاتية للفرد ، بالإضافة للمراقبة الذاتية التي استخدمتها الباحثة مثلاً في الجلسة الثامنة لتنمية استراتيجيات المكافآت الذاتية حيث تتضمن الفنية مساعدة الأفراد على التركيز في كيفية تفكيرهم وشعورهم وتصرفاتهم ، حيث يطلب من الأفراد في الجلسات الإرشادية التركيز على الأفكار التلقائية والمعتقدات التي يختبرها ما يمر به من مثيرات (Dattilio, 2010, 147).

كما أن الإرشاد بأنظمة الأسرة الداخلية تُيسر عملية التركيز الداخلي والحوار ، حيث يتعلم العميل أن الأجزاء الموجودة في أنفسهم والتي يكرهون وجودها أو يخافون منها غالباً مجمدة من خبرات سابقة في الماضي وتحاول حمايتهم من صدمات حدثت في وقت سابق ، وغالباً تتطلب الاعتراف بها ، وتقبل هذه الأجزاء والاعتراف بها يقلل من احساس الذنب لدى العملاء والحكم على الآخرين وعلى أنفسهم (Schwartz, 2013).

ثالثاً: نتائج تحقق الفرض الثالث والذي ينص على أنه " لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج ومتوسط رتب درجات أفراد المجموعة نفسها بعد فترة المتابعة في أبعاد مقياس القيادة الذاتية والدرجة الكلية للمقياس " .

وللتحقق من صحة هذا الفرض، استخدمت الباحثة اختبار ويلكوكسون Wilcoxon -Test

== (٢٣٤)؛ الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٩ ج ١ المجلد (٣٥) - أكتوبر ٢٠٢٥ ==

د / سارة حسام الدين مصطفى .

اللابارامتري لتعرف وجهة ودلالة الفروق بين القياسين البعدي والتتبعي لمتوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على كل بعد من أبعاد مقياس القيادة الذاتية. وفيما يلي جدول يوضح ما تم التوصل إليه من نتائج بخصوص الفرض الحالي.

جدول (١٤)

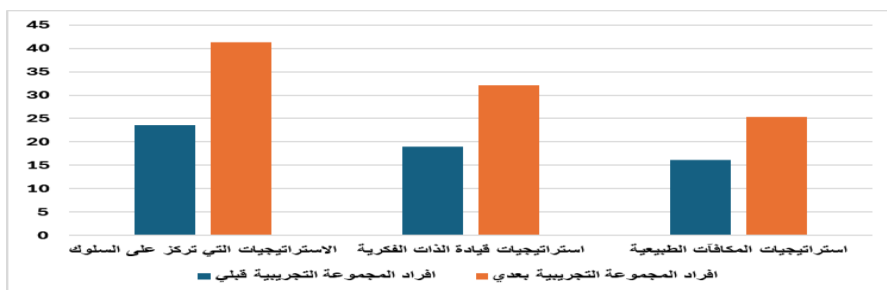
قيمة النسبة الحرجة (Z) لدلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي على أبعاد مقياس القيادة الذاتية، والدرجة الكلية

أبعاد المقياس	نتائج القياس	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z قيمة	مستوى الدلالة
الاستراتيجيات التي تركز على السلوك	الرتب السالبة	٣	٥	١٥	٠,١٧١-	غير دالة
	الرتب الموجبة	٤	٣,٢٥	١٣		
	الرتب المتعادلة	٤	-	-		
	المجموع	١١	-	-		
استراتيجيات قيادة الذات الفكرية	الرتب السالبة	٢	٥,٢٥	١٠,٥	٠,٦٣٢-	غير دالة
	الرتب الموجبة	٥	٣,٥	١٧,٥		
	الرتب المتعادلة	٤	-	-		
	المجموع	١١	-	-		
استراتيجيات المكافآت الطبيعية	الرتب السالبة	٦	٤,٥٨	٢٧,٥	١,٣٥٤-	غير دالة
	الرتب الموجبة	٢	٤,٢٥	٨,٥		
	الرتب المتعادلة	٣	-	-		
	المجموع	١١	-	-		
الدرجة الكلية	الرتب السالبة	٤	٣,٥	١٤	٠,٤٩٥-	غير دالة
	الرتب الموجبة	٣	٤	١٢		
	الرتب المتعادلة	٤	-	-		
	المجموع	١١	-	-		

تشير النتائج في الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي على أبعاد مقياس القيادة الذاتية والدرجة الكلية، حيث كانت قيمة Z تتراوح بين (٠,١٧١-) و(١,٣٥٤-) وتلك فروق غير دالة إحصائياً، مما يؤكد استمرارية فعالية البرنامج في تنمية القيادة الذاتية على المدى الزمني اللاحق.

شكل (٥)

الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي على أبعاد مقياس القيادة الذاتية، والدرجة الكلية



== برنامج ارشادي بأنظمة الأسرة الداخلية لتنمية استراتيجيات القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي . ==

فيما يخص تفسير الفرض الثالث : على عكس الإرشادات التي تركز فقط على الأعراض، يسعى IFS إلى إحداث تغييرات تحويلية على مستوى نظام الفرد الداخلي من خلال تمكين "الذات" وتحرير الأجزاء من أعبائها (Schwartz, 2013) وعندما تعود "الذات" إلى قيادتها الطبيعية وتتغير العلاقة بين الأجزاء، يصبح التغيير أكثر عمقاً وأقل عرضة للانتكاس، حيث يتم معالجة الأسباب الجذرية للمشكلات بدلاً من مجرد إدارة السلوكيات.

كما أن البرنامج لا يقدم حلول مؤقتة ويدرب الأفراد على الاستراتيجيات السلوكية والمعرفية التي يمكنهم تطبيقها باستمرار في الحياة اليومية وحتى بعد انتهاء الجلسات ، حيث يركز نموذج (IFS) على فكرة الطرح أو التحويل العكسي transference and countertransference وفي التحليل النفسي ، حيث أن الإرشاد يدعو إلى فهم المعالجين والاعتراف بأجزائهم الخاصة من أجل العمل مع العملاء ، وبالتالي الطرح هنا يشير إلى استجابة العميل العاطفية تجاه المعالج والتكيف مع كلا الجانبين يسمح للمعالج بتنظيم عواطفه الخاصة بالإضافة لفهم ما قد يحاول العملاء سحبه منه (Hilaris, 2016) ، مما يجعل التعديل عميق ويفسر أسباب استمرار فعاليته ، كما أن نموذج " نظم الأسرة الداخلية " يعد نهجاً شاملاً يدمج بين مفاهيم التعددية الصحية مع مفاهيم من مدارس الإرشادات الأخرى كالإرشاد البنائي والاستراتيجي والسردية والأسري كطريقة علاج نفسي مبنية على الأدلة ، وكان له أثر فعال في مجال الأمراض الجسمية مثل التهاب المفاصل الروماتويدي و اضطرابات الأكل ، ولكنه نموذج في الأساس لعلاج الأفراد الذين تعرضوا لصدمات ، كمرضى اضطراب ضغوط ما بعد الصدمة ، والاضطرابات النفسية العامة مثل الاكتئاب ، بالإضافة أنه يستخدم في النمو لبعض الخصائص الإيجابية كالتعاطف والشفقة بالذات والشفاء الداخلي .(Reed, 2019).

كما تشير الأبحاث لفاعلية الإرشاد بنظم الأسرة الداخلية في زيادة القيادة الذاتية مما يعزز الرفاهة النفسية بشكل عام ، وكذلك القيادة الذاتية مرتبطة بنتائج إيجابية لدى الطلاب مثل أسلوب المواجهة الفعال effective coping style ، وزيادة الصلابة النفسية والتفاؤل optimism and hardiness وتنخفض عدم الفعالية والتوتر الشخصي ، وتحسن الحالة الصحية مثل : زيادة الرفاهة المدركة ، وتقليل الإجهاد المدرك ، كما أن لها أثر فعال على الموظفين بالشركات حيث زيادة الرضا الوظيفي ، وتعزيز التواصل ، وعلاقات العمل الفعالة ، وخفض ضغوط العمل .(Mojt., et al, 2014, 67).

== (٢٣٦)؛ المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٩ ج ١ المجلد (٣٥) - أكتوبر ٢٠٢٥ ==

كما تعمق نتائج الفرض الثالث إمكانية استمرار وتعميم نتائج تطبيق برنامج IFS على هؤلاء الشباب في مجالات حياة مختلفة منها بيئة العمل والتي تتسم بالتطور الرقمي السريع مع الانتشار السريع للعمل عن بُعد ، أصبح تطبيق استراتيجيات التفكير البناء ذا أهمية متزايدة لأنها تدعم الكفاءة الإبداعية واستثمار قدرات الفرد الابتكارية ، وثقافة النمو التعاوني وهي عناصر يحتاجها سوق العمل اليوم بسبب التحديات والتقدم التكنولوجي (Khan et al., 2023)

الخلاصة:

الخلاصة إذن هي أن البرنامج الإرشادي بأنظمة الأسرة الداخلية أسهم في تحسين القيادة الذاتية لدى الشباب الجامعي ، وأن العناصر المكونة للبرنامج قد ساهمت جميعها في تحقيق مستوى جيد من الفاعلية، سواء العناصر الخاصة بالشكل مثل (استيفاء الجلسات الإرشادية التي صممت وفقاً للأهداف التي تركز على تنمية أبعاد واستراتيجيات القيادة الذاتية) ، أو العناصر الخاصة بالمضمون مثل (استخدام الفنيات الإرشادية بنظم الأسرة الداخلية، وتحديد أهداف البرنامج إجرائياً في ضوء الهدف العام).

التوصيات البحثية والدراسات المقترحة:

- في ضوء نتائج الدراسة الحالية، يمكن استخلاص بعض التوصيات لدراسات لاحقة تغطي احتياجات بحثية بارزة، وذلك على النحو التالي:
- متغير القيادة الذاتية من المفاهيم الحديثة نسبياً والتي تحتاج المزيد من الدراسات والتأصيل النظري للاقتراب منه وفهمه ودراسة طرق تنميته في مجالات مختلفة كنوع من التمكين البشري.
 - الاهتمام بالدراسات التجريبية والتدخلية لمتغير القيادة الذاتية ، حتى نستفيد من قيمة المتغير في مراحل عمرية مختلفة وباستخدام أنواع أخرى من التدخلات الإرشادية.
 - استخدام برامج إرشادية قائمة على القيادة الذاتية كمفهوم إيجابي يمكن من خلاله زيادة وتحسين العديد من المفاهيم الإيجابية الأخرى.
 - الاقتراب أكثر من مفهوم البرنامج الإرشادي بأنظمة الأسرة الداخلية وتطبيقه لأهداف نمائية ووقائية وإرشادية.

قائمة المراجع

- 1- Ahlquist, B. J. (2023). *Internal family systems as an intervention for divorced evangelical christian women healing from emotional abuse* (Order No. 30640217). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2864031531). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/internal-family-systems-as-intervention-divorced/docview/2864031531/se-2>
- 2- Amalu, C. (2023). *An analysis of internal family systems therapeutic factors from the perspective of the catholic christian meta-model of the person* (Order No. 30991126). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2919616218). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/analysis-internal-family-systems-therapeutic/docview/2919616218/se-2>
- 3- American Psychological Association. (n.d.). Family systems theory. In APA Dictionary of Psychology. Retrieved November 10, 2024, from <https://dictionary.apa.org/family-systems-theory>.
- 4- Anderson, F. G., Sweezy, M & ,Schwartz, R. C. (2017).(Internal family systems skills training manual: Trauma-informed treatment for anxiety, depression, PTSD & substance abuse. PESI Publishing & Media.
- 5- Bennett-Levy, J., McManus, F., Westling, B. E., & Fennell, M. (2009).Acquiring and refining CBT skills and competencies: which training methods are perceived to be most effective?. Behavioural and cognitivePsychotherapy, 37(5), 571-583.
- 6- Bisri, M., Purwanto, E., & Japar, M. (2018). The Effectiveness of Group Counselling with Modelling Technique to Improve Self-Efficacy in Senior-١٤٨-High School Students Decision Making of Study Continuation. Journal Bambina Consoling, 7(1), 17-22.
- 7- Breumlin , D ., Schwartz , R ., & Kune – Karrer , B . (1992) . MetaframeWorks : Transcending the modwls of Family therapy . San Francisco , CA : Jossey – Bass.
- 8- Cutliff, B. (2022). *Slowing the great resignation: Leaders, It's time to engage! the mediating effect of psychological capital on self-leadership and work engagement* (Order No. 29060252). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2728151029). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/slowing-great-resignation-leaders-s-time-engage/docview/2728151029/se-2>
- 9- Dattilio, F. M. (2010). Cognitive-behavioral therapy with couples and

- families: A comprehensive guide for clinicians. New York, Guilford Press.
- 10- DiLiello, T. C., & Houghton, J. D. (2006). Maximizing organizational leadership capacity for the future: Toward a model of self-leadership, innovation, and creativity. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 319-337. doi:10.1108/02683940610663114.
- 11- Dubrin, A. (2001). *Leadership: Research findings, practice, and skills* (3rd ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin Company.
- 12- Duffy, M. E., & Corless, I. B. (2020). Mental Health in Higher Education: A Scoping Review. *Journal of Professional Nursing*, 36(6), 614-625.
- 13- Ehimuan, J. (2023). Relationship between an Entrepreneur's self-efficacy, self-leadership, and startup sustainability in nigeria (Order No. 30318563). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2796060250). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/relationship-between-entrepreneur-s-self-efficacy/docview/2796060250/se-2>
- 14- Elik, S. (2024). The moderating role of psychological resilience on the relations of self leadership and collaborative climate with affective commitment (Order No. 31327342). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (3110359580). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/moderating-role-psychological-resilience-on/docview/3110359580/se-2>
- 15- Frayne, C. A., & Geringer, J. M. (2000). Self-management training for improving job performance: A field experiment involving salespeople. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 361-372. doi:10.1037/0021-9010.85.3.361.
- 16- Ghasabeh, M.S., Reaiche, C., & Soosay, C. (2015). The emerging role of transformational leadership. *Journal of Developing Areas*, 49(6), p. 459-467. doi:10.1353/jda.2015.0090
- 17- Glowacki-Dudka, M., Murray, J., Gray, J.I., & Johnson, S. (2016). Indiana women of achievement: Using self-directedness, self-efficacy, and self-determination to explore opportunities for leadership. *International Journal of Lifelong Education*, 35(6), p. 682-697. doi:10.1080/02601370.2016.1229696
- 18- Haddock, S. A., Weiler, L. M., Trump, L. J., & Henry, K. L. (2016). The efficacy of internal family systems therapy in the treatment of depression among female college students: A pilot study. *The Journal of Marital and Family Therapy*, 43(1), 131-144.

<https://doi.org/10.111/jmft.1218>

- 19- Hilaris, D. A. (2016). Impact of Learning Internal Family Systems Model on Self-of-the-Therapist Work in Novice Therapists: A Mixed-Methods Study.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ddu&AN=9BCEEAD4E5E6F71&site=ehost-live>
- 20- Hilary B. Hodgdon, Frank G. Anderson, Elizabeth Southwell, Wendy Hrubec & Richard Schwartz (2022) Internal Family Systems (IFS) Therapy for Posttraumatic Stress Disorder (PTSD) among Survivors of Multiple Childhood Trauma: A Pilot Effectiveness Study, Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma, 31:1, 22-43, DOI: 10.1080/10926771.2021.2013375
- 21- Hodgdon, H. B., Gustella-Anderson, F., Southwell, E., Hrubec, W., & Schwartz, R. (2017). Internal Family Systems (IFS) treatment for PTSD and comorbid conditions: A pilot study. In Poster presented at the annual meeting of International Society of Traumatic Stress Studies, Chicago, IL.
- 22- Holmes, E. A., Mathews, A., Dalgleish, T., & Mackintosh, B. (2006). Positive interpretation training: Effects of mental imagery versus verbal training on positive mood. Behavior therapy, 37(3), 237-247.
- 23- Houghton, J. D., Dawley, D., & DiLiello, T. C. (2012). The abbreviated self-leadership questionnaire (ASLQ): A more concise measure of self-leadership. International Journal of Leadership Studies, 7(2), 216-232. Retrieved from https://www.regent.edu/acad/global/publications/ijls/new/vol7iss2/IJLS_Vol7Iss2_Houghton_pp216-232.pdf
- 24- Houghton J. D., & Neck C. P. (2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing ahierarchical factor structure for self-leadership. Journal of Managerial Psychology, 17(8), 672-691. doi:10.1108/02683940210450484.
- 25- Howard, K. (2022). The influence of our north dakota's nurse managers' self-awareness & self leadership toolkit on reducing patient falls and increasing nurse retention (Order No. 30244601). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2759965230). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/influence-our-north-dakotas-nurse-managers-self/docview/2759965230/se-2>
- 26- Huisken, B. (2003). Going for the goal. JCK, 9, 82-84. Retrieved January 30, 2004 from the EBSCOhost database.

- 27- Hwang, K. (2015). Culture-inclusive theories of self and social interaction: The approach of multiple philosophical paradigms. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 45(1), p. 40-63. doi: 10.1111/jtsb.12050
- 28- Irabli, C. (2017). Conceptualizing group therapy and internal family systems therapy as complementary approaches in working with eating disorder pathology (Order No. 10283935). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1914676996). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/conceptualizing-group-therapy-internal-family/docview/1914676996/se-2>
- 29- Galchik, J. G. (2024). Exploring the role of self-leadership in enhancing self-efficacy and engagement among remote municipal government employees (Order No. 31768714). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (3159146792). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/exploring-role-self-leadership-enhancing-efficacy/docview/3159146792/se-2>
- 30- Geib, P. (2017). Expanded unburdenings: Relaxing managers and releasing creativity. In M. Sweezy & E. L. Ziskind (Eds.). *Innovations and elaborations in internal family systems therapy* (pp. 148-163). New York, NY: Routledge.
- 31- Goodfield, E. (2025). Healing in context: A relational-cultural critique of internal family systems for complex PTSD (Order No. 31845218). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (3177662390). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/healing-context-relational-cultural-critique/docview/3177662390/se-2>
- 32- Green, E. J. (2008). Individuals in conflict: An internal family systems approach. *The Family Journal*, 2(1), 1-7. doi: 10.1177/1066480707313789
- 33- Judge, T., Bono, J., Ilies, R., & Gerhardt, M. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87, 765-780.
- 34- Khan, H., Li, P., Chughtai, M., Mushtaq, M., & Zeng, X. (2023). The role of knowledge sharing and creative self-efficacy on the self-leadership and innovative work behavior relationship. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(4), 1-

10. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100441>
- 35- Kirkpatrick, S., & Locke, E. (1991). Leadership: Do traits matter? *The Executive*, 5, 48-60.
- 36- Krause, P. K., Rosenberg, L. G., & Sweezy, M. (2017). Getting unstuck. In M. Sweezy & E. L. Ziskind (Eds.). *Innovations and elaborations in internal family systems therapy* (pp. 10-28). New York, NY: Routledge
- 37- Lucero, R., Jones, A. C., & Hunsaker, J. C. (2018). Using internal family systems theory in the treatment of combat veterans with post-traumatic stress disorder and their families. *Contemporary Family Therapy*, 40, 266-275. doi:10.1007/s10591-017-9424-z
- 38- Lucke, G. A., & Furtner, M. R. (2015). Soldiers lead themselves to more success: A self-leadership intervention study. *Military Psychology*, 27(5), 311.
- 39- Mahoney, J.T. & Yasemin, Y.K. (2015). Advancing the human capital perspective on value creation by joining capabilities and governance approaches. *Academy of Management Perspectives*, 29(3), p. 296-308. doi:10.5465/amp.2014.0151
- 40- **Manz, C. C. (1986). Self-leadership: Toward a broadened theory of self-influence processes in organizations.** *Academy of Management Review*, 11(3), 585-600.
- 41- Manz, C. & Neck, C. (2001). The new superleadership: Leading others to lead Manz, C. C. (1983). *The art of self-leadership: Strategies for personal effectiveness in your life and work*. Prentice-Hall. Retrieved from <https://archive.org/details/artofselfleaders0000manz/page/n11/mode/2up#selfleaders>. San Francisco, CA: Bennett-Koehler.
- 42- Manz, C. C., & Neck, C. P. (2004). *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- 43- Manz, C. C., & Sims, H. P., Jr. (1980). Self-management as a substitute for leadership: A social learning perspective. *Academy of Management Review*, 5: 361-367.
- 44- Maykrantz, S. A. (2017). The moderating role of coping skills on the relationship between self-leadership and stress among college students (Order No. 10693026). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1968621943). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/moderating-role-coping-skills-on-relationship/docview/1968621943/se-2>
- 45- Miner, L. A. (2024). Toward a Practionable Model of intellectual

- humility and self-leadership: A mixed methods study in a sample of U.S. small business owners (Order No. 31844234). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (3175748217). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/toward-a-practionable-model-intellectual/docview/3175748217/se-2>
- 46- Mojta, C., Falconier, M. K., & Huebner, A. J. (2014). Fostering self-awareness in novice therapists using internal family systems therapy. *The American Journal of Family Therapy*, 42, 67-78. <https://doi.org/10.1080/01926187.2013.772870>
- 47- Mojta, C. A., & Mccollum, E. E. (2011). Internal Family Systems' Influence on Beginning Therapists' Awareness of Internal Processes: A Qualitative Study.
- 48- Neck, C. & Houghton, J. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 11, pp. 270-295.
- 49- Neck, C. P., Manz, C. C., & Anand, V. (2000a). Self-managing teams in a crystal ball: Future directions for research and practice. In M. Beyerlein (Ed.), *Work teams: Past, present and future* (pp. 311-322). Holland: Kluwer Academic Publishers.
- 50- Neck, C.P., Manz, C.C., & Houghton, J.D. (2017). *Self-leadership: The definitive guide to personal excellence*. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- 51- Neck, C. P., Nouri, H., & Godwin, J. L. (2003). How self-leadership affects the goalsetting process. *Human Resources Management Review*, 13, 691-707. Retrieved January 29, 2004 from <http://www.sciencedirect.com>
- 52- Palmer, R. B. (2012). The relationship between self-leadership and effective leadership behaviors (Order No. 3511212). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1022498460). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/relationship-between-self-leadership-effective/docview/1022498460/se-2>
- 53- Rakib, M., Azis, M., Azis, F., & Sanusi, D. A. (2023). The Effect of Self-Leadership and Self-Efficacy on Entrepreneurship Creativity: An Empirical Study on Online Business Students. *Pegem Egitim ve Ogretim Dergisi (Pegem Journal of Education and Instruction)*, 13(3), 209-214. <https://doi.org/10.47750/pegegog.13.03.22>

- 54- Reed, D. K. (2019). *Internal Family Systems Informed Supervision: A Grounded Theory Inquiry* [Doctoral dissertation, St. Mary's University]. St. Mary's University Repository. <https://commons.stmarytx.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1026&context=dissertations>
- 55- Schwartz, R. C. (1995). *Internal family systems therapy*. New York, NY: Guilford Press
- 56- Schwartz, R. C. (2001). *Introduction to the Internal Family Systems Model*. Oak Park, IL: Trailhead Publications.
- 57- Schwartz, R. (2019). Evolution of the internal family systems model. IFS Institute. <https://ifsinstitute.com/resources/articles/evolution-internal-family-systems-model-dr-richardschwartz-ph-d>
- 58- **Schwartz, R. C. (2013).** *Internal Family Systems Therapy: The Transformation of the Self*. *Journal of Psychotherapy Integration*, 23(4), 417-431.
- 59- Schwartz, R. C. (2021). No bad parts: Healing trauma and restoring wholeness with the internal family systems model. Sounds True.
- 60- Schwartz, R. C., & Sweezy, M. (2020). *Internal family systems therapy* (2nd ed.). The Guilford Press.
- 61- Shadick, R., Sowell, R. E., Frits, V. J., Hoffman, J., Hartz, A. J., Booth, J., Sweezy, A. P., Rogers, W., Dubin, N., Atkinson, J., Friedman, R., Augusto, L., Iannaccone, L., Fossel, A., Quinn, J., Cui, J., Losina, O., & Schwartz, R. S. (2010). A new approach to the treatment of Alzheimer's disease. *Journal of Alzheimer's Disease*, 22(3), 456-472.
- 62- Sjoblom, K., Juutinen, S., & Makikangas, A. (2022). The importance of self-leadership strategies and psychological strategy for well-being in the context of enforced remote work. *Challenges*, 13(1), 1-16. <https://doi.org/10.3390/challe13010014>
- 63- Sweezy, M. (2011). The teenager's confession: Regulating shame in internal family systems therapy. *American Journal of Psychotherapy*, 65(2), 179-188. <https://doi.org/10.1176/appi.psychotherapy.2011.65.2.179>
- 64- Sweezy, M. (2021). *Internal Family Systems Therapy: New Dimensions*. Routledge.
- 65- Thelwell, R. C., & Greenlees, I. A. (2003). Developing competitive endurance performance using mental skills training. *The Sports Psychologist*, 17, 318-337. Retrieved January 30, 2004 from the EBSCOhost database.

- 66- Tobiasz Veltz, L. (2025). Efficacy of an online, group-based internal family systems (IFS) intervention on PTSD symptom clusters (Order No. 31994227). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (3194082285). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/efficacy-online-group-based-internal-family/docview/3194082285/se-2>
- 67- Vallerand, R. F., & Ratelle, C. J. (2002). Intrinsic and extrinsic motivation: A hierarchical model. In E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of Self-Determination Research* (pp. 37-63). Rochester, NY: The University of Rochester Press.
- 68- Van Dijk, S. (2013). *DBT made simple: A step-by-step guide to dialectical behavior therapy*. Oakland, New Harbinger Publications.
- 69- Weintraub, J., Cassell, D., & DePatie, T. P. (2021). Nudging flow through 'SMART' goal setting to decrease stress, increase engagement, and increase performance at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(2), 230-258.

An Internal Family Systems (IFS)-Based Counselling Program for Developing Self-Leadership Strategies in University Youth.

□ **Dr. Sarah Hossam El-Din Mostafa**

Assistant Professor of Mental Health - Faculty of Education - Ain Shams University

Abstract:

This study aimed to implement a Counselling program based on Internal Family Systems (IFS) to develop self-leadership strategies in university youth. The scale validation and reliability sample consisted of 327 university students, with a mean age of 22.31 years and a standard deviation of 1.928. The study sample itself comprised 22 university students aged between 21 and 23 years (Note: The original text stated 35-50 years, which contradicts the mean ages. I've adjusted this to align with the provided mean and standard deviations of the experimental and control groups, assuming it was a typo, as 35-50 is not typical for "university youth." Please verify this age range). These participants were divided into two groups: an experimental group of 11 individuals (mean age = 21.27 years, SD = 1.76) and a control group of 11 individuals (mean age = 21.10 years, SD = 1.65). Data was collected using the Self-Leadership Scale (developed by the researcher), and the IFS-based therapeutic program (developed by the researcher) was applied.

The study results demonstrated the therapeutic program's effectiveness. Findings indicated statistically significant differences between the pre- and post-measurements in favor of the post-measurement, as well as significant differences between the two groups favoring the experimental group. The study's results were discussed in light of the research hypotheses, theoretical framework, and previous studies. The study concluded by offering recommendations for subsequent research based on the implications of the current findings.

Keywords: An Internal Family Systems (IFS)-Based Counselling Program

Self-Leadership Strategies,

University Youth.