

## فاعلية برنامج تدريبي مستند إلى النظرية الإنسانية لتنمية مهارات تحقيق الذات وأثر ذلك في تطوير مهارات السلوك القيادي والتفكير المستقبلي لدى طالبات الصف السادس الأساسي

د. منى غازي "الشيخ محمد" أبونعيم \*

### المقدمة

يشهد العالم تغيرات متسارعة في جوانب الحياة المختلفة، ويعد الاهتمام بإعداد أفراد متميزين -على عدة أصعدة- متطلباً هاماً لمواجهة هذه التغيرات بوعي وثقة ومسؤولية، وكذلك كان لابد من الاهتمام بالفرد بالدرجة الأولى، والعناية بكل متطلباته واحتياجاته حيث أنه هو جوهر التغيير وهو الأساس في كل ما يحدث، ومن هنا توجهت أنظار المربين إلى التطلع إلى العملية التربوية على أنها عملية شاملة لجميع جوانب النمو، ولا تقتصر على الإهتمام بالجوانب المعرفية للمتعلم فقط، وإنما بات توجيه الإهتمام إلى تكامل جميع جوانب نمو المتعلم وتنمية هذه الجوانب معاً أمراً ملحاً.

ويشير ماسلو (1970) Maslow إلى أهمية البيئة المحيطة بالفرد ودورها في تقديم المساعدة له للوصول إلى ذروة إمكانياته، وعرف مفهوم تحقيق الذات في أن يصبح الفرد كل ما يستطيعه وأن يحقق كامل إمكانياته، وفي الوقت نفسه يترتب على هذا إسهامات اجتماعية، فتحقيق الذات ليس ذا قيمة شخصية للفرد فحسب وإنما له أهمية على المحيط الذي يعيش فيه.

فهو يتجلى بمعنى تحقيق ما يمكن للفرد أن يكون وما يمكن له القيام به، وبهذا نراه مفهوم يركز على الوجود الإنساني، وهذا يدعو إلى

\* حاصلة على الدكتوراة - المملكة الأردنية الهاشمية

الاهتمام به من قبل الآباء والمعلمين والقادة وغيرهم، ومن الجدير بالذكر أن مهارات تحقيق الذات يمكن تطويرها في السنوات المبكرة من النمو حيث لا تقتصر على البالغين في الأعمار المتأخرة، إذ أنها عملية متاحة للجميع، ومن الجدير بالاهتمام أن تكون هدفاً لجميع المهتمين بالتطوير الأمثل والأفضل (Engler, 2003).

ويعكس مفهوم تحقيق الذات في سياق المدرسة " أن يصبح المتعلم كل ما يمكن أن يكون عليه"، وقد أشار عالم الاجتماع الشهير ماكس فيبر Max Weber إلى مفهوم تحقيق الذات بشكل غير مباشر، ولفت الإنتباه إلى أهمية الإستفادة من الموارد الشخصية للفرد، ليس على سبيل تحقيق السعادة الشخصية فحسب وإنما للمساهمة في المجتمع الذي يعيش فيه، وفي وقت لاحق أشار ديفيد ماكلياند David McClelland كذلك إلى أهمية مرحلة الطفولة وممارسات تربية الوالدين واستراتيجيات المعلمين لإيجاد اتجاه لتعزيز تحقيق التفوق والتميز للاستفادة القصوى من إمكانيات الفرد لصالحه ولخدمة الآخرين في المجتمع (Maehr,2005).

ويمكننا القول أنه لا يوجد شكل محدد لتحقيق الذات وهو ليس مقتصرًا على المبدعين والفنانين، ولكنه مفهوم متاح للجميع ويمكن للأفراد تحقيقه في مختلف مناحي الحياة، حيث أن كل فرد لديه الفرصة لتحقيق إمكانياته عن طريق القيام بتقديم أفضل ما لديه بكل عمل يقوم به، وأن إمكانية إيجاد فرد محقق لذاته إمكانية متوفرة في كل فرد على افتراض أنها لا تتطلب أية قدرات أو سمات خاصة، بل كل ما هو مطلوب توفير بيئة مناسبة من أجل نمائها ودعمها، فهي تظهر عندما يتواجد الأشخاص المستقلون والمتحررون من الخوف (Maslow,1973).

وقد ربط روجرز (1961) Rogers تحقيق الذات مع أداء الوظائف، حيث اعتبر أن تحقيق الذات يتضمن انفتاحاً متزايداً على

الخبرة، ويكون ذلك بالانفعالات التي يبديها الفرد أثناء تفاعله مع الخبرة، بالإضافة إلى كل من الوعي والمعارف والإدراكات، وأن يعيش لحظاته بواقعية فيتعامل مع الخبرات بما هي عليه الآن، وليس وفق تصورات مسبقة جامدة، كما أنه يعتمد على حدسه ويفعل ما يعتقد أنه صحيح، فهو يقدر حق الاختيار الحر والإبداع وأن الإنسان جديرٌ بالثقة.

وتعد القيادة سمة ذات قيمة عالية في المجتمع، وبالتوافق مع متطلبات عصر التغيير أصبح نموذج القائد الذي يُتطلع إليه نموذجاً متوافقاً مع ما سبق طرحه من تحقيق الفرد لذاته، إذ أنه من المتوقع من قائد اليوم امتلاك المزيد من المهارات التي تبدي الثقة والاهتمام بالآخرين والتعاطف معهم، فقائد اليوم هو من يمتلك الرؤية الواضحة لما يريد أن يحقق في حياته، كما لديه القدرة على التواصل الفعّال مع الآخرين، وإظهار الثقة للقرارات التي يتخذها وتحمل مسؤوليتها، كما أنه يبدي مزيداً من الضبط الذاتي والعمل دون إشراف الآخرين عليه، وهو بالتالي يعيش وفق القيمة التي يراها مناسبة ومتوافقة مع التوجهات الإنسانية المتعارف عليها (Moody,2000).

ويمكننا التطرق في هذا السياق إلى تحقيق الذات القيادية والتي تُعدّ عملية تحقيق وتفعيل للقيادة من خلال الضبط الذاتي والتميز، فالقيادة تولد من إدراك الفرد لذاته وتحقيقها، إذ لا يمكن للفرد أن يكون قائداً لغيره ما لم يكن سيداً وقائداً لنفسه في المقام الأول، وبكلمة أخرى لكي يكون الفرد قائداً حقيقياً عليه العمل على تطوير مهاراته الخاصة والوعي بكافة قدراته وإمكانياته، فهو بالنسبة للأتباع نموذجٌ ومصدرٌ للإلهام بما يبديه من سلوكيات تجاه كل ما يدور حوله، ففي ظل التعقيدات المتزايدة في بيئات العمل والتحولت الكبيرة، ظهرت الحاجة إلى نوع من القيادة المبدعة والحكيمة (Bhawan,2014).

ويُطلب من القائد أن يكون أكثر حكمة في إدارته للمواقف المختلفة، والحكمة القيادية تفترض دمج مجموعة من المواقف المحددة والقيم والمهارات المعرفية والخبرات الحياتية معاً والتصرف وفقهم، إذ تعد الحكمة ذات أهمية بالغة وخصوصاً في ظل التعقيدات المتزايدة والتغيير المستمر، كما أن اتخاذ القرارات الصعبة والحاسمة عند تضارب الأولويات للأهداف بعيدة المدى يتطلب بُعداً في النظر، وتحليلاً استراتيجياً واستخدام الحدس. (Sternberg,2008).

وحسبما يرى (Casinder 2004) أن التحولات التي أوجدها القرن الواحد والعشرين تشكل تحديات كبيرة في مختلف نواحي الحياة؛ لذا أصبح من المهم الإهتمام باستراتيجيات التفكير في المستقبل مع ما يستجد من مظاهر وظواهر علمية أحدثتها الثورة العلمية، فأصبح من الضروري للمجتمع اللجوء إلى التفكير الواعي بالمستقبل كاحدى أهم الاستراتيجيات للتعامل والتفاعل مع تلك المستجدات، وبالتالي فإن تدريب المتعلمين على مهارات تحقيق الذات قد يساعد في قدرتهم على التفكير بأهدافهم المستقبلية وسعيهم لتحقيقها، فسعي المتعلم نحو تحقيق الذات عملية مستمرة مرتبطة بالمدى البعيد بالطموحات والإنجازات، كما أنه عند تطوير هذه المهارات قد تزداد السلوكيات القيادية لدى المتعلمين لإثبات مكانتهم وقيمتهم الإجتماعية.

ومن المثير للإهتمام أن هناك علاقة تربط بين كل من مهارات تحقيق الذات والسلوك القيادي والتفكير المستقبلي، حيث أن التدريب على مهارات حل المشكلات في التفكير المستقبلي ستجعل المتعلم أكثر إيجابية في النظر إلى المستقبل وأكثر ميلاً لتحقيق ذاته، وذلك وفق سلسلة من المعالجات الذهنية الواعية التي تمكنه من التعريف الصحيح للمشكلة المستقبلية، وبالتالي سيكون مدفوعاً لبذل أقصى طاقة ممكنة له لتقديم الحل الأمثل والأفضل، وبهذا يقوم القائد المحقق لذاته بتوجيه

المتعلمين والآخرين من حوله نحو البحث عن حلول أكثر فاعلية وأصالةً ويدفعهم نحو توليد المزيد من الحلول الإبداعية (Runnels,2003).

### مشكلة الدراسة وفرضياتها

تتلخص مشكلة الدراسة الحالية في الكشف عن مدى فاعلية برنامج تدريبي مستند إلى النظرية الإنسانية لتنمية مهارات تحقيق الذات وأثر ذلك في تطوير مهارات السلوك القيادي والتفكير المستقبلي لدى طالبات الصف السادس الأساسي.

### فرضيات الدراسة

تحاول الدراسة الحالية اختبار الفروض التالية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس مهارات السلوك القيادي تعزى للبرنامج التدريبي المستند إلى النظرية الإنسانية لتنمية مهارات تحقيق الذات.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس مهارات التفكير المستقبلي تعزى للبرنامج التدريبي المستند إلى النظرية الإنسانية لتنمية مهارات تحقيق الذات.

### أهمية الدراسة

تتحدد أهمية الدراسة الحالية بالجانبين النظري والتطبيقي، حيث قدمت هذه الأطروحة إضافة نوعية للإطار النظري في مجال دراسة تحقيق الذات والسلوك القيادي والتفكير المستقبلي وذلك لعدم وجود دراسة عربية أو أجنبية تناولت متغيرات الدراسة الحالية بصورة إجمالية- في حدود علم الباحثة- ، إضافة لاستخدام برنامج تدريبي لتنمية مهارات تحقيق الذات، والفئة العمرية المستهدفة في الدراسة هذا على الجانب النظري، أما على الجانب العملي التطبيقي تضمنت الدراسة أداتين لقياس

السلوك القيادي، والتفكير المستقبلي، والتي يستطيع التربويون استخدامها في الدراسات والأبحاث المستقبلية ، كما يمكن استخدام البرنامج التدريبي من قبل المعلمين والتربويين لتنمية مهارات تحقيق الذات لدى الطلبة والتي سينعكس إيجابياً على النواتج الشخصية والأكاديمية.

### مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

- **البرنامج التدريبي** : وهو مجموعة من الأنشطة والخبرات والإجراءات المنظمة والمخطط لها، والتي تم بناؤها لتدريب طالبات الصف السادس على مهارات تحقيق الذات المكوّن من ١٧ مهارة.

- **مهارات تحقيق الذات** : هي مجموعة من المهارات التي وضعها ماسلو في قائمة للأشخاص المحققين لذواتهم ضمن خمس عشرة سمة، ولتحقيق أهداف البرنامج تمّ إضافة مهارتين وبذلك اشتمل البرنامج على ١٧ مهارة ، كالتالي:

مهارة الثقة بالنفس، الوعي بالذات، الاستقلالية، الاستمتاع بالعمل، التعاطف، الصداقة، التسامح، تقدير الذات، تقدير الآخرين، الإيثار، الإبداع، التفاني، الديمقراطية ، ضبط الذات ، الفكاهاة ، إدراك الواقع ، حل المشكلات.

- **مهارات السلوك القيادي** : وتعرف إجرائياً بأنها : مجموعة من المهارات التي يطورها البرنامج المستند إلى النظرية الإنسانية لتنمية مهارات تحقيق الذات وتشمل (مهارة التواصل الفعال، ومهارة التأثير في الآخرين، ومهارة المبادرة، ومهارة تحمل المسؤولية، ومهارة إثارة دافعية الآخرين، ومهارة اتخاذ القرار) وتقاس بالعلامة التي تحصل عليها الطالبة على مقياس السلوك القيادي.

- **مهارات التفكير المستقبلي** : وتعرف إجرائياً بأنها: مجموعة من المهارات التي يطورها البرنامج المستند إلى النظرية الإنسانية لتنمية مهارات تحقيق الذات وتشمل (مهارة العصف الذهني، مهارة التنبؤ

المعرفي الذهني، مهارة التخطيط المعرفي المستقبلي، مهارة تطوير السيناريو المستقبلي، مهارة التصور المعرفي، مهارة تقييم المنظور المستقبلي) وتقاس بالعلامة التي تحصل عليها الطالبة على مقياس التفكير المستقبلي.

### حدود الدراسة ومحدداتها

تحدد الدراسة الحالية لضبط وتعميم النتائج بما يأتي:

- **الحد المكاني:** مدارس الاتحاد الثانوية في المملكة الأردنية الهاشمية.
- **الحد الزمني:** أجريت هذه الدراسة خلال الفصل الثاني من العام الدراسي ٢٠١٣/٢٠١٤
- **الحد البشري:** تمّ تطبيق الدراسة على (٤٤) طالبة في الصف السادس الأساسي في مدارس الاتحاد الثانوية.
- مقياسي السلوك القيادي والتفكير المستقبلي وما تحقق لهما من خصائص سيكومترية.

### الطريقة والإجراءات

اتبعت هذه الدراسة منهج البحث شبه التجريبي (Quasi experimental) في بناء البرنامج وتطبيقه ؛ وذلك لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة وأهدافها.

### أفراد الدراسة :

تمّ تطبيق الدراسة على (٤٤) طالبة من طالبات الصفّ السادس الأساسي بمدارس الاتحاد في عمّان، إذ تمّ اختيار هذه المدرسة بشكل قصدي بسبب التعاون والتسهيلات التي قدمتها إدارة المدرسة، وقد تمّ التطبيق العملي للبرنامج التدريبي في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠١٣/٢٠١٤، وتمّ اختيار صفين من صفوف السادس الأساسي بشكل عشوائي -عينة عنقودية- وتقسيمهم لمجموعتين تجريبية وضابطة، كما هو مبين في الجدول (١).

جدول ١. توزيع أفراد عينة الدراسة (المجموعة التجريبية والضابطة)

الصف	تجريبية	ضابطة	المجموع
السادس	22	22	44

تم اختيار مجموعة تجريبية يتم تطبيق البرنامج عليها (٢٢) طالبة، ومجموعة ضابطة تم تحييدها من تطبيق البرنامج التدريبي (٢٢) طالبة.

### أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية

للإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها تم تناول عدداً من الأدوات وهي: مقياس مهارات السلوك القيادي، ومقياس مهارات التفكير المستقبلي، والبرنامج التدريبي المستند إلى النظرية الإنسانية لتنمية مهارات تحقيق الذات.

اذ قامت الباحثة ببناء أداتين لقياس كل من مهارات السلوك القيادي ومهارات التفكير المستقبلي وذلك وفق الخطوات التالية :

- مراجعة الأدب النظري التربوي المتعلق بالمهارات القيادية والتفكير المستقبلي.

- الإطلاع على العديد من المقاييس الخاصة بمهارات السلوك القيادي والتفكير المستقبلي.

- قامت الباحثة بإعداد جميع فقرات المقاييس، وإجراء التحليل العاملي، وبناءً عليه تم التوصل إلى الصورة النهائية للمقياسين.

### صدق المقاييس

تم التحقق من الصدق الظاهري للمقياس من خلال عرضه على لجنة من المحكمين من ذوي الخبرة والإختصاص في مجال علم النفس التربوي "النمو والتعلم" و"القياس والتقويم"، ومن ثم تم التأكد من الصدق العاملي للمقياسين بإجراء التحليل العاملي.



## ثبات المقاييس

للتحقق من ثبات كل من مقياس السلوك القيادي ومقياس التفكير المستقبلي، تم حساب ثبات الاتساق المحسوب بمعادلة كرونباخ الفا من خلال عينة الدراسة الاستطلاعية والبالغة (٣٠٠) طالبة، حيث بلغ معامل الثبات الكلي لمقياس السلوك القيادي (٠,٧٨) ، ولمقياس التفكير المستقبلي (٠,٧٢) وتعد هذه المعاملات مناسبة لإغراض الدراسة الحالية.

## البرنامج التدريبي المستند إلى النظرية الإنسانية لتنمية مهارات تحقيق الذات:

لتحقيق أهداف الدراسة تم بناء برنامج تدريبي مستند إلى النظرية الإنسانية لتنمية مهارات تحقيق الذات، وذلك بالإعتماد على الخصائص التي يتمتع بها الأفراد المحققين لذواتهم وفق قائمة أعدها ماسلو بسمات الشخصيات المشهورة والتي يرى أنها شخصيات محققة لذاتها، ويهدف البرنامج إلى تنمية مهارات تحقيق الذات لدى طالبات الصف السادس الأساسي ومعرفة أثر ذلك على تطوير مهارات السلوك القيادي ومهارات التفكير المستقبلي، وذلك من خلال تدريبهم على مهارات تحقيق الذات وفقاً لسمات الأشخاص المحققين لذواتهم بناءً على القائمة التي أعدها ماسلو.

## الأساليب الإحصائية المستخدمة

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة الأساليب الإحصائية المناسبة للإجابة عن أسئلة الدراسة المتمثلة في عناصر مشكلتها. وتبعاً للمتغيرات التي حددتها كما يلي :

أولاً: استخدمت الباحثة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي والبعدي

لمعرفة أداء الطالبات على مقياسي مهارات السلوك القيادي ومهارات التفكير المستقبلي.

**ثانياً:** تحليل التباين المشترك المتعدد (MANCOVA) للكشف عن دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية للمجموعتين التجريبية والضابطة، لمعرفة أثر البرنامج التدريبي في تطوير مهارات السلوك القيادي ومهارات التفكير المستقبلي.

### نتائج الدراسة

فيما يلي عرض للنتائج التي توصلت إليها الدراسة مرتبة حسب أسئلتها.

**النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:** ما أثر برنامج تدريبي مستند إلى النظرية الإنسانية لتنمية مهارات تحقيق الذات في تطوير مهارات السلوك القيادي لدى طالبات الصف السادس الاساسي؟

تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد الدراسة من المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس مهارات السلوك القيادي القبلية وعلاماتهم البعدية، والجدول (2) يبين ذلك.

الجدول 2. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد الدراسة من المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس مهارات السلوك القيادي البعدي وعلاماتهم القبليّة

المجال	المجموعة	العدد	القبلي		البعدي	
			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التواصل الفعال	تجريبية	22	4.09	1.11	7.55	0.74
	ضابطة	22	5.23	1.77	6.59	1.05
	المجموع	44	4.66	1.57	7.07	1.02
التأثير في الآخرين	تجريبية	22	4.18	1.30	7.45	0.67
	ضابطة	22	4.64	1.14	5.27	0.88
	المجموع	44	4.41	1.23	6.36	1.35
المبادرة	تجريبية	22	4.05	1.00	7.23	1.27
	ضابطة	22	4.73	1.24	6.55	0.91
	المجموع	44	4.39	1.17	6.89	1.15
تحمل المسؤولية	تجريبية	22	3.91	0.87	7.00	0.87
	ضابطة	22	4.82	1.37	6.27	1.39
	المجموع	44	4.36	1.22	6.64	1.20
اثارة دافعية الآخرين	تجريبية	22	4.05	1.17	7.09	0.92
	ضابطة	22	4.77	1.54	5.50	1.22
	المجموع	44	4.41	1.40	6.30	1.34
اتخاذ القرار	تجريبية	22	4.41	1.68	6.95	1.17
	ضابطة	22	5.00	1.66	6.18	1.47
	المجموع	44	4.70	1.68	6.57	1.37
الدرجة الكلية السلوك القيادي	تجريبية	22	24.68	6.67	43.27	4.30
	ضابطة	22	29.18	7.61	36.36	4.32
	المجموع	44	26.93	7.43	39.82	5.51

يلاحظ من الجدول (2) أن المتوسط الحسابي لأداء أفراد الدراسة من المجموعة التجريبية على الدرجة الكلية في القياس البعدي للسلوك القيادي قد بلغ (43.27)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي لأداء أفراد المجموعة الضابطة والذي بلغ (36.36)، كما يظهر من الجدول السابق

أن متوسطات أداء أفراد الدراسة من المجموعة التجريبية على جميع الأبعاد المكونة للسلوك القيادي كانت أعلى من متوسطات المجموعة الضابطة في القياس البعدي، ولمعرفة ما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) تم إجراء تحليل التباين المصاحب المتعدد (MANCOVA) ومن أجل معرفة لصالح من الفرق في الدرجة الكلية للسلوك القيادي والأبعاد التي ظهرت فيها فروق دالة احصائياً، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية المعدلة لأداء مجموعتي الدراسة على مقياس السلوك القيادي بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة تبعاً للبرنامج التدريبي، والجدول (3) يبين تلك المتوسطات.

الجدول 3. المتوسطات الحسابية المعدلة والأخطاء المعيارية لأداء أفراد الدراسة على مقياس السلوك القيادي بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة تبعاً للبرنامج التدريبي

البعد	المجموعة	المتوسط الحسابي	الخطأ المعياري
التواصل الفعال	تجريبية	7.49	0.18
	ضابطة	6.64	0.18
التأثير في الآخرين	تجريبية	7.47	0.17
	ضابطة	5.26	0.17
تحمل المسؤولية	تجريبية	7.07	0.23
	ضابطة	6.20	0.23
اثارة دافعية الآخرين	تجريبية	7.11	0.23
	ضابطة	5.48	0.23
الدرجة الكلية للسلوك القيادي	تجريبية	43.28	0.94
	ضابطة	36.35	0.94

يشير الجدول (3) أنّ المتوسط الحسابي لأفراد المجموعة التجريبية الذين خضعوا للبرنامج التدريبي كان الأعلى، إذ بلغ (43.28)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لأفراد المجموعة الضابطة (36.35)،

وهذا يعني أن الفرق كان لصالح طالبات أفراد المجموعة التجريبية اللواتي خضعن للبرنامج التدريبي بدليل ارتفاع متوسطاتهن الحسابية عن المتوسطات الحسابية لطالبات المجموعة الضابطة في الدرجة الكلية للسلوك القيادي، والأبعاد التالية: التواصل الفعال، والتأثير في الآخرين، وتحمل المسؤولية، وإثارة دافعية الآخرين.

**ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما أثر برنامج تدريبي مستند إلى النظرية الإنسانية لتنمية مهارات تحقيق الذات في تطوير مهارات التفكير المستقبلي لدى طالبات الصف السادس الاساسي؟**

تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد الدراسة من المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس مهارات التفكير المستقبلي البعدي وعلاماتهم القبلية، والجدول (4) يبين ذلك.

الجدول 4. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد الدراسة من المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس مهارات التفكير المستقبلي البعدي وعلاماتهم القبليّة

المجال	مجموعة	العدد	القبلي		البعدي	
			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
عصف ذهني	تجريبية	22	3.86	1.25	7.45	0.67
	ضابطة	22	3.59	1.05	6.05	1.13
	المجموع	44	3.73	1.15	6.75	1.16
تنبؤ معرفي	تجريبية	22	4.18	1.59	7.00	1.02
	ضابطة	22	4.00	1.60	6.23	1.51
	المجموع	44	4.09	1.58	6.61	1.33
تخطيط	تجريبية	22	3.82	1.01	6.59	0.91
	ضابطة	22	3.64	0.95	4.82	0.80
	المجموع	44	3.73	0.97	5.70	1.23
تطوير سيناريو	تجريبية	22	3.41	0.50	5.86	1.64
	ضابطة	22	3.32	0.48	4.77	0.97
	المجموع	44	3.36	0.49	5.32	1.44
تصور معرفي	تجريبية	22	3.82	1.01	7.27	1.03
	ضابطة	22	3.64	0.95	6.00	1.07
	المجموع	44	3.73	0.97	6.64	1.22
تقييم المنظور المستقبلي	تجريبية	22	4.18	1.59	7.41	0.67
	ضابطة	22	4.00	1.60	6.05	0.72
	المجموع	44	4.09	1.58	6.73	0.97
الدرجة الكلية للتفكير المستقبلي	تجريبية	22	23.27	6.52	41.59	4.19
	ضابطة	22	22.18	6.29	33.91	2.25
	المجموع	44	22.73	6.36	37.75	5.11

يلاحظ من الجدول (4) أن المتوسط الحسابي لأداء أفراد الدراسة من المجموعة التجريبية على الدرجة الكلية في القياس البعدي للتفكير المستقبلي قد بلغ (41.59)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي لأداء أفراد المجموعة الضابطة والذي بلغ (33.91)، كما يظهر من الجدول السابق

أن متوسطات أداء أفراد الدراسة من المجموعة التجريبية على جميع الأبعاد المكونة للتفكير المستقبلي كانت أعلى من متوسطات المجموعة الضابطة، ولمعرفة ما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) تم إجراء تحليل التباين المصاحب المتعدد (MANCOVA).

ولأجل معرفة لصالح من كان الفرق في الدرجة الكلية للتفكير المستقبلي والابعاد التي ظهرت فيها فروق دالة احصائياً، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية المعدلة لأداء مجموعتي الدراسة على مقياس التفكير المستقبلي بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة تبعاً للبرنامج التدريبي، والجدول (٥) يبين تلك المتوسطات.

الجدول ٥. المتوسطات الحسابية المعدلة والأخطاء المعيارية لأداء أفراد الدراسة على مقياس التفكير المستقبلي بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة تبعاً للبرنامج التدريبي

البُعد	المجموعة	المتوسط الحسابي	الخطأ المعياري
عصف ذهني	تجريبية	7.42	0.21
	ضابطة	6.08	0.21
تنبؤ معرفي	تجريبية	7.11	0.28
	ضابطة	6.12	0.28
تخطيط	تجريبية	6.66	0.19
	ضابطة	4.75	0.19
تطوير سيناريو	تجريبية	6.08	0.28
	ضابطة	4.55	0.28
تصور معرفي	تجريبية	7.24	0.24
	ضابطة	6.04	0.24
تقييم المنظور المستقبلي	تجريبية	7.47	0.15
	ضابطة	5.99	0.15
الدرجة الكلية للتفكير المستقبلي	تجريبية	41.98	0.72
	ضابطة	33.52	0.72

يشير الجدول (٥) أنّ المتوسط الحسابي لأفراد المجموعة التجريبية الذين خضعوا للبرنامج التدريبي كان الأعلى إذ بلغ (41.98)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لأفراد المجموعة الضابطة (33.52)، وهذا يعني أن الفرق كان لصالح طالبات أفراد المجموعة التجريبية اللواتي خضعن للبرنامج التدريبي بدليل ارتفاع متوسطاتهن الحسابية عن المتوسطات الحسابية لطالبات المجموعة الضابطة في الدرجة الكلية للتفكير المستقبلي، وجميع الابعاد المكونة للتفكير المستقبلي.

#### مناقشة النتائج والتوصيات:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على فاعلية برنامج تدريبي مستند إلى النظرية الإنسانية لتنمية مهارات تحقيق الذات، وأثر ذلك في تطوير مهارات السلوك القيادي والتفكير المستقبلي لدى طالبات الصف السادس الأساسي.

أولاً: مناقشة نتائج اختبار الفرضية الأولى التي تنص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس مهارات السلوك القيادي تعزى إلى البرنامج التدريبي المستند إلى النظرية الإنسانية لتنمية مهارات تحقيق الذات.

تشير النتائج الخاصة بالفرضية الأولى إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس مهارات السلوك القيادي بعد تطبيق البرنامج التدريبي المستند إلى نظرية الإنسانية لتنمية مهارات تحقيق الذات. أي أن البرنامج التدريبي المستخدم في الدراسة أدى إلى تطوير مهارات السلوك القيادي لدى الطالبات في المجموعة التجريبية، وبذلك يتم رفض الفرضية الصفرية، أي أن هناك اختلافاً بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية والضابطة يعزى إلى معالجة



(البرنامج التدريبي) ولصالح المجموعة التجريبية، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما يلي:

تنوع الأنشطة المقدمة في اللقاءات التدريبية، ومناسبتها لخصائص المرحلة العمرية للطالبات، وتلبيتها لاحتياجاتهن المختلفة ساعد في تطوير مهارات القيادة.

ثانياً: مناقشة نتائج اختبار الفرضية الثانية التي تنص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس مهارات التفكير المستقبلي تعزى إلى البرنامج التدريبي المستند إلى النظرية الإنسانية لتنمية مهارات تحقيق الذات.

أشارت النتائج الخاصة بالفرضية الثانية إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس مهارات التفكير المستقبلي بعد تطبيق البرنامج التدريبي المستند إلى النظرية الإنسانية لتنمية مهارات تحقيق الذات. أي أن البرنامج التدريبي المستخدم في الدراسة أدى إلى تطوير مهارات التفكير المستقبلي لدى طالبات الصف السادس في المجموعة التجريبية، وبذلك يتم رفض الفرضية الصفرية، أي أن هناك اختلافاً بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية والضابطة يعزى إلى المعالجة (البرنامج التدريبي) ولصالح المجموعة التجريبية، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما يلي:

إن النتيجة السابقة تتفق مع الأدب النظري الخاص بالنظرية الإنسانية وكذلك التفكير المستقبلي، إذ يشير التوجه الإنساني إلى أن الإنسان مدفوع إلى التطلع إلى المستقبل الذي يطمح له، ولديه أهداف مقصودة وهو على وعي بحدوثها مستقبلاً، وكما أشار روجرز إلى أن النمو الإنساني يكون بالتوجه قدماً إلى الأمام، حيث أن الأفراد في سعي

دائم للوصول إلى طاقاتهم الكامنة، كما ينسجم ذلك مع المبادئ الإنسانية المستندة إلى الفلسفة الوجودية التي تؤكد على أهمية المستقبل، وأن لا معنى لتحقيق الذات بدون الإشارة إلى المستقبل. وبناءً على ما توصلت إليه هذه الدراسة في نتائجها، توصي الباحثة بالآتي:

- الاهتمام من قبل المعلمين والمربين بتطوير مهارات تحقيق الذات لدى الطلاب لما لها من أثر في تحسين مهارات السلوك القيادي والتفكير المستقبلي.
- إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول مهارات تحقيق الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات غير تلك التي اهتمت بها الدراسة الحالية.

### المصادر والمراجع

1. Burian, P. Burian, P. Maffei, F. pieffer, M. (2014), Leadership Systems Model: An integration of people, process, and behaviors in a dynamic and evolving environment, [www.icpm.biz/resource/resmgr/Files/Leadership-Systems-Model.pdf](http://www.icpm.biz/resource/resmgr/Files/Leadership-Systems-Model.pdf)
2. Casinder, N. (2004) Opening the Doors to a World of Possibilities. **Ethos** 12 (4), 18-21 .
3. Engler, B. (2003), **Personality theories**, Boston New York: Houghton Mifflin Company.
4. Maslow, A. (1970), **Motivation and personality**/Harper psychological series, **Harper and Row, New York.**
5. Maslow, A. (1973), **The farther reaches of human nature**/Pelican Books, Penguin Harmondsworth
6. Moody, G (2000), Using How People Learn Model with Leadership Skills Development, Arizona State University, [www.mastermoody.com/Master\\_Moody/About.../00HowPeopleLearn.pdf](http://www.mastermoody.com/Master_Moody/About.../00HowPeopleLearn.pdf)
7. Rogers, C. (1961). **On Becoming a Person**, USA, Houghton Mifflin company, Boston.

8. Rogers, C. (1970). **Encounter Groups**, Penguin Book, united kingdom.
9. Rogers, C. (1983). **Freedom to learn for the 80's**, Charles E. Merrill Publishing Company, Columbus , Ohio, USA.
10. Runnels, M. (2003). The Future Problem Solving Program: An investigation of effects on problem-solving ability. **Contemporary Educational Psychology**, 18, 382-388
11. Sternberg, R.(2005), A model of educational leadership:Wisdom, intelligence, and creativity, synthesized, International Journal of Leadership in Education, adultlearning.wikispaces.  
**com/file/view/...pdf/.../creativity%202.pdf**