

دراسة العلاقة بين فاعلية الذات وممارسات القيادة داخل الجماعة
وتصور مقترح من منظور طريقة خدمة الجماعة لتنمية فاعلية الذات لدى الشباب الجامعي

إعداد

د. فاطمة أحمد محيي الدين الطنباري

أستاذ مشارك - جامعة الجوف

المملكة العربية السعودية

٢٠١٧

أولاً: مشكلة الدراسة

تعتبر قضية التنمية هي التحدى الأساسى أمام المجتمعات الحديثة ويتوقف بناء الأمم على تنمية مواردها البشرية والتي تعتبر الدعامة الأساسية لدعم النمو الاقتصادى والاجتماعى إذا ما أحسن تدريبها وتعليمها ، ولذا تكون الأولوية فى الاهتمام ببناء هذه الموارد وتنميتها لتتمكن من القيام بمهمة تنمية مجتمعاتها، ويعد الشباب من أهم عناصر الموارد البشرية التي تعتمد عليها المجتمعات فى تحقيق التنمية ولذا توجه له العديد من البرامج لتعليمه وتدريبه بهدف تنمية واستثمار قدراته ومهاراته وإعداده لتحمل مسؤولية بناء المجتمع والنهوض به فى المستقبل .

ويمكن النظر إلى مرحلة الشباب وخاصة الشباب الجامعى على أنها ظاهرة تنشأ كمحصلة تفاعل عوامل بيولوجية مع خصائص نفسية فى سياق عناصر ومحددات ثقافية واجتماعية باعتبار أن الشباب هو أقصى درجات الحيوية بيولوجيا وفيزيقيا وعقليا ونفسيا واجتماعيا، وعضوية الشاب فى جماعة تحدد الكثير من الأشياء التي يراها ويفكر فيها ويتعلمها ويفعلها (جمال موسى ، ٢٠٠٨، ص١٣٢٣)، ولذا فإنه يمكننا الاستفادة من طبيعة هذه المرحلة وسهولة التأثير فيها للعمل على تنمية ثقتهم فى ذاتهم وفى قدراتهم على إنجاز مهامهم فى سبيل تحقيق أهدافهم وأهداف مجتمعاتهم بحيث يتمكنوا من القيام بدورهم والنهوض بمسئولية تنمية مجتمعاتهم.

ومما يعوق ذلك وجود بعض القصور فى مهارات الشباب وقدراتهم على إنجاز المهام الموكلة إليهم وعلى تخطى الصعاب فى سبيل تحقيق أهدافهم والذى ينشأ نتيجة افتقادهم للقوة التي تحركهم وتدفعهم لبذل الجهود والعمل على الوصول للأهداف وتحقيق النجاح فى كافة الأنشطة التي يقومون بها، وهو ما يعرف بفاعلية الذات والتي تعرف بأنها معتقدات الفرد عن ذاته من خلال الإدراك المعرفى للقدرات الشخصية والخبرات المتعددة سواء المباشرة أو غير المباشرة (نيفين المصرى، ص ٤٥)

حيث تعد فاعلية الذات إحدى موجهات السلوك فالفرد الذى يؤمن بقدراته يكون أكثر نشاطا وتقديرا لذاته، ويمثل ذلك مرآة معرفية للفرد، وتشعره بقدرته على التحكم فى البيئة ، حيث تعكس معتقدات الفرد عن ذاته قدرته على التحكم فى معطيات البيئة من خلال الأفعال والوسائل التكيفية التي يقوم بها والثقة فى النفس فى مواجهة ضغوط الحياة (ليلى المزروع ، ٢٠٠٧، ص ٧٠) وتعد فاعلية الذات من المفاتيح القوية ، فمن خلال معتقدات الفرد الشخصية حول فاعلية الذات لديه يستطيع تحقيق الأهداف التي يسعى إلى إنجازها ، وإذا كان اعتقاد الفرد أنه لا يستطيع بلوغ أهدافه المرجوة فإنه يتخلى عن المحاولات المتكررة التي من شأنها

تحقيق ما يسعى إليه ، أما الفرد المتمتع بفاعلية ذات مرتفعة فإنه يكون أكثر إصرارا وتحملا ومثابرة لإنجاز المهمات (خليل المعاينة، ٢٠٠٠، ص ٨٠ بتصرف) ، حيث أن العوامل الدافعية تشكل أساسا قويا وعاملا حيويا في إنجاز أهدافنا المختلفة وتلعب فاعلية الذات دورا حيويا في تحقيق النجاح وتحفيز الهمم لبذل مزيد من الجهد والمثابرة لتحقيق الأهداف (هيام شاهين، ٢٠١٢، ص ١٥١) وهذا ما توصلت إليه إحدى الدراسات من أنه هناك علاقة بين فاعلية الذات وتنمية النشاط البدني حيث تزيد من ثقة الإنسان في قدرته على بذل الجهد وتحقيق النجاح حتى عند كبار السن (Allison, Molly J., Keller, Colleen, 2004)

وتؤثر فاعلية الذات في أنماط التفكير بحيث قد تصبح محفزات ذاتية أو مثببات ذاتية حيث يؤثر إدراك الأفراد لفاعلية الذات على أنواع الخطط التي يضعونها فالذين لديهم إحساس مرتفع بفاعلية الذات يضعون خططا ناجحة ، والذين يحكمون على أنفسهم بعدم فاعلية الذات أكثر ميلا للخطط الفاشلة والأداء الضعيف والأخطاء المتكررة (جولتان حجازي، ٢٠١٣، ٤٢٠) ويتفق هذا مع نتائج الدراسات التي أثبتت أن ذوى الفاعلية الذاتية المرتفعة لديهم القدرة على إكتساب مهارات شخصية وإدارة ذواتهم والتخطيط لأهدافهم بنجاح. (Gist, Marilyn E. & others, 1991)

وتعد فاعلية الذات لدى الشباب جزءاً لا يتجزأ من فاعليتهم كأفراد فاعلين في مجتمعاتهم وهي تؤدي إلى تكوين اتجاهات إيجابية لديهم نحو التخطيط لحياتهم وإنجاز أهدافهم ويرتبط النجاح في الحياة وفي العلاقات مع الآخرين بفاعلية الذات حيث ترتبط بمدى فاعلية الفرد داخل جماعته وبين أقرانه وتحفزه على الاجتهاد من أجل أداء مهامه في الجماعة وتحقيق أهدافها، حيث ترتبط حياة الجماعة بأداء أعضائها ومدى تفاعلهم وحرصهم على تحقيق أهدافهم وإشباع رغباتهم وتحقيق أهداف الجماعة مما يتطلب تعاوناً بين أعضاء الجماعة وتوجيهها جيداً يتسم بالديمقراطية والحوار من جانب قائد الجماعة حيث تؤثر ممارسات القائد أثناء قيادته للنشاط والتفاعل داخل الجماعة على أداء الأعضاء وعلى ثقتهم بقدراتهم على العمل والنجاح.

ويتفق هذا مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (Changxiu ,Shi & Xiaojun , Zhao,2014) من أن هناك علاقة دالة إحصائياً بين فاعلية الذات والقدرة على حل المشكلات وأن الإدراك الجيد ومدى فاعلية الذات يساهم في التعامل مع عقد النقص التي يعاني منها الطلاب الذين يحاولون تقليد سلوكيات زملائهم، ولفاعلية الذات علاقة بالكثير من جوانب الشخصية والمهارات والقدرات حيث تؤثر في العديد من مهارات وقدرات الأفراد ، وهذا ما أكدته عدة دراسات حيث أثبتت علاقة فاعلية الذات بكل من اتخاذ القرار والمساندة الاجتماعية لدى المرشدين الاجتماعيين (بندر العتيبي، ١٤٣٨) بينما بحثت دراسة أخرى علاقة فاعلية الذات

الأكاديمية ببعض سمات الشخصية (التآلف، والثبات الانفعالي، والحنكة) لدى طلاب الجامعة (عبد الحكيم المخلافي، ٢٠١٠) وتوصلت دراسة (هيام شاهين، ٢٠١٢) لإمكانية استخدام فاعلية الذات كمدخل لخفض أعراض القلق وتحسين التحصيل الدراسي لدى التلاميذ ذوي صعوبات التعلم، واتفقت معها دراسة (رفقة خليف، ٢٠٠٨) حيث توصلت لوجود علاقة بين كل من فاعلية الذات والتخصص الأكاديمي ودافع الانجاز الدراسي أى أن فاعلية الذات لها أثر إيجابي على الدافعية للإنجاز الدراسي .

ويتضح من ذلك وجود علاقة بين دافعية الذات والعديد من المهارات والقدرات ولذا تحاول الدراسة الحالية بحث العلاقة بين فاعلية الذات والقيادة .

وتلعب القيادة دورا حيويا وهاما فى حياة الجماعات فالقائد هو المسئول عن تنسيق جهود الأعضاء وتحفيزهم وتحسين أدائهم ورفع روحهم المعنوية بما يحقق أهداف الجماعة ، والقائد لا يولد فى لحظة وإنما يتطور وينمو من خلال العمل الجاد والجهد الدؤوب والوعى بالعناصر المؤثرة فى نجاحه ، والقائد الناجح هو الذى يكون قادر على قيادة الآخرين من أجل تحقيق إنجازات متميزة وهذا النوع من القيادة يكون له السبق فى فهم الوضع الحالى ومايؤثر عليه من مستجدات كما أنه يكون قادرا على فهم ما سيكون عليه المستقبل حيث ينظر إليه بطريقة ذكية ويعمل على تطويعه لخدمة أهداف الجماعة (نسرين خنور، رجاء السايح، ٢٠١٣، ص أ) ومن خلال القيادة يمكن لأخصائى الجماعة مساعدة الأعضاء على تنمية قدراتهم على مساعدة أنفسهم وإدارة الضغوط والتعامل معها وتعلم المهارات واكتساب الخبرات وتحقيق الأهداف من خلال الخبرة العملية داخل الجماعة (Zastrow, Charles, 2001, p5)

وتزيد القيادة من فاعلية الجماعة ومن ثقة الأعضاء فى أنفسهم وتساهم فى تنمية التفاعل بين الأعضاء وهذا ما أشارت إليه دراسة (Chen ,Charlie c, 2008) من أن القيادة تنظم جهود الأعضاء وتساهم فى تحسين أدائهم أثناء التعلم فى الفصول الافتراضية ، بينما أكدت دراسة أخرى على فاعلية القيادة الناجحة فى تشجيع الأعضاء على تحمل المسؤولية والإبداع والعمل كفريق وتذليل الصعوبات والتخطيط الجيد لتحقيق الأهداف (نسرين خنور، رجاء السايح، ٢٠١٣)

بينما أكدت دراسة أخرى على أنه عندما يطبق القائد ممارسات القيادة الخمسة والمتمثلة فى:

❖ مواجهة التحديات

❖ الإبداع ومشاركة وجهات النظر مع الأعضاء

❖ تمكين الآخرين من التصرف

❖ إعطاء النموذج

❖ تشجيع الأعضاء، فإنه يحقق نتائج مذهلة (Mckey, Colleen A., 2002)

وتسعى مهنة الخدمة الاجتماعية بطرقها المختلفة إلى تنمية شخصيات الأفراد، فالخدمة الاجتماعية مهنة إنسانية يتركز اهتمامها في العنصر الأساسي والمورد الهام لتنمية المجتمع وهو الإنسان كفرد وكعضو في جماعة وك مواطن في مجتمعه، وهي بذلك توجه أهدافها لتقديم الخدمات الكفيلة بتكيفه وتفاعله مع بيئته ومجتمعه، وتنمية قدراته الذاتية واستثمارها لمواجهة ما يعوق أدائه لكي يصبح عنصراً منتجاً ومشاركاً في إحداث التغييرات المستهدفة في مجالات الحياة المختلفة (نور الإمام، ١٩٩٨، ص ١٠٣)

والخدمة الاجتماعية بما تتضمنه من طرق عديدة لها أساليبها ووسائلها الفنية لمواجهة الحاجات الإنسانية وتنمية مهارات وقدرات الأفراد ، حيث يرغب معظم الناس في تحسين أدائهم وتوسيع نطاق قدراتهم إذا كانوا يعرفون أن ذلك متوقع منهم وسيحقق لهم مصلحة ذاتية ويؤدي لنمو شخصياتهم وتطوير مهاراتهم (Bulin, Judith G., 1995, p273) ، وللخدمة الاجتماعية طرق عديدة تستخدمها المهنة لتحقيق أهدافها ولتحقيق نمو الفرد والجماعة وتغيير المجتمع ومن هذه الطرق الفعالة طريقة خدمة الجماعة التي تستخدم الجماعة كأداة أساسية لإحداث تغييرات مرغوبة في الأفراد (ابراهيم مرعى واخرون، ١٩٩٠، ص.٦٧) من خلال استخدام الجماعات في تنمية وتحسين أداء الأفراد من أعضائها وتستخدم الجماعات أيضاً لتحقيق أهداف تعليمية وترويجية ويمكن لأخصائي الجماعة من خلال تنظيم الأعضاء أن ينمي اهتماماتهم ووعيهم .

(Tosland, Ronald W. & Rivas , Robert F., 2001, p.50)

وذلك من خلال إتاحة الفرصة للأعضاء لتنظيم وإدارة الأنشطة الخاصة بهم مما يدعم الابتكار والتفوق لديهم . (Wheelan, Susan A., 2005, p.204) وتستخدم طريقة خدمة الجماعة العديد من التكنيكات والوسائل حيث تعتبر الحياة الجماعية الموجهة من أفضل الأساليب التي تتيح للعضو فرصة إشباع احتياجاته من الرعاية من خلال ممارسة الأنشطة الجماعية المتعددة لبرامج خدمة الجماعة مما يحقق التكيف والنمو الاجتماعي (حمدي عبد الحارس ، خيرى خليل إبراهيم: ١٩٩٦، ص.١٠٠)

ويمكن استخدام الجماعات في تحقيق العديد من الأهداف حيث أنها تزيد من دافعية أعضائها لأداء نشاط معين وتساعد الأعضاء على المشاركة في اتخاذ القرارات وتنفيذها (مارفن شو، ١٩٩٦، ص.ص ٩٨-١٠١) ولخدمة الجماعة إسهامات عديدة في مجال رعاية الشباب حيث أثبتت إحدى الدراسات أهمية دور الأخصائي الاجتماعي في مواجهة عزوف الشباب الجامعي عن المشاركة في البرامج الثقافية (على محرم ، ١٩٩١) .

بينما أشارت دراسة أخرى إلى إمكانية تنمية اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل في المشروعات الإنتاجية الصغيرة باستخدام تكتيكات طريقة خدمة الجماعة (أحلام الدمرداش، ٢٠٠٠) ، بينما أشارت دراسة أخرى إلى فاعلية برنامج التدخل المهني للخدمة الاجتماعية في تدعيم مشاركة الشباب في حل المشكلات البيئية في المناطق العشوائية (عصام عبد الرزاق، ١٩٨٩) مما يوضح فاعلية التدخل المهني لطريقة خدمة الجماعة بأساليبه وتكتيكاته المختلفة في مواجهة مشكلات الشباب الجامعي ، مما يؤكد على ضرورة اختبار فاعلية التدخل المهني للطريقة باستمرار ومحاولة استخدام تكتيكاته المختلفة مع متغيرات وجوانب مختلفة تؤثر في قدرة الشباب على النجاح في حياتهم وعلى أدائهم الاجتماعي.

وتسعى الدراسة الحالية إلى تحديد العلاقة بين فاعلية الذات وممارسات القيادة في جماعات الشباب ومدى تأثير ذلك على نجاحهم في تحقيق أهدافهم وأدوارهم نحو أنفسهم ونحو مجتمعهم وبالتالي وضع تصور مقترح للتدخل المهني لطريقة خدمة الجماعة لتنمية فاعلية الذات لدى الشباب .

وبناء عليه فإنه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية :

- ١- ماهي فاعلية الذات وأثرها على نجاح الشباب الجامعي في حياته .
- ٢- ماهي العلاقة بين فاعلية الذات وممارسات القيادة .
- ٣- ماهو أثر القيادة الناجحة داخل الجماعة على تنمية فاعلية الذات لدى الشباب الجامعي.
- ٤- ما مدى إمكانية تطبيق وسائل وتكتيكات خدمة الجماعة لتنمية فاعلية الذات .
- ٥- ما البرنامج المقترح لطريقة خدمة الجماعة في تنمية فاعلية الذات لدى الشباب الجامعي.

ثانيا : أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة الحالية في النقاط التالية:-

- ١- أهمية فئة الشباب الجامعي كهدف للتنمية حيث تتمثل الثروة البشرية الهائلة لمصر في شبابها الذي سوف يحمل مسؤولية بناء مستقبلها ولذا وجب علينا الاهتمام بتنمية فاعلية الذات لدى الشباب الجامعي والتي من شأنها أن تزيد من ثقتهم بأنفسهم وتنمي قدراتهم.
- ٢- أهمية فاعلية الذات في تنمية جوانب متعددة في شخصية الشباب ومنها قدراتهم القيادية وما لذلك من أثر في تحسين أدائهم لأدوارهم الاجتماعية .

٣- ندرة الدراسات التي تناولت فاعلية الذات فى الخدمة الاجتماعية عموما وفى طريقة خدمة الجماعة خاصة ، ونظرا لأهمية تنمية فاعلية الذات وأثرها فى تنمية قدرات الشباب وتحفيزهم لبذل الجهد ومواجهة الصعوبات تظهر أهمية دراستها والوقوف على أفضل الأساليب ووسائل التدخل المهني فى برنامج خدمة الجماعة والتي من شأنها أن تنمى فاعلية الذات .

ثالثا : أهداف الدراسة

تحددت أهداف الدراسة فيما يلى :-

- ١- تحديد درجة فاعلية الذات لدى عينة من الشباب الجامعى .
- ٢- تحديد العلاقة بين تنمية فاعلية الذات والممارسات القيادية لدى الشباب الجامعى.
- ٣- التوصل إلى تصور مقترح لاستخدام وسائل التعبير فى برنامج خدمة الجماعة فى تنمية فاعلية الذات لدى الشباب الجامعى.

رابعا : فروض الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى إختبار صحة أو خطأ الفروض التالية:-

- ١- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فاعلية الذات والممارسات القيادية للشباب الجامعى.
- ٢- توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أداء الشباب منخفضى فاعلية الذات ومرتفعى فاعلية الذات على مقياس ممارسات القيادة .

خامسا: مفاهيم الدراسة

١- مفهوم فاعلية الذات: Self efficacy

تعرف فاعلية الذات بأنها هى مجموعة الأحكام الصادرة عن الفرد ، والتي تعبر عن معتقداته حول القيام بسلوكيات معينة، ومرونته فى التعامل مع المواقف الصعبة والمعقدة ، وتحدى الصعاب، ومدى مثابرتة لإنجاز المهام المكلف بها. (Bandura, 1977, p192) ، كما يمكن وصفها بأنها ثقة الفرد الكامنة فى قدراته خلال المواقف الجديدة ، أو المواقف ذات المطالب الكثيرة وغير المألوفة ، أو هى اعتقادات الفرد فى قواه الشخصية مع التركيز على الكفاءة فى تفسير السلوك. (العدل، ٢٠٠١، ص ١٣١) .

وهي اعتقاد الأفراد في قدراتهم على الأداء في مجالات معينة وعلى إحراز الأهداف وإنجاز السلوك (Hallinan & Danaher,1994) وهي إدراك الفرد لقدرته على أداء سلوك ما بنجاح ، والذي يستمد ويصاغ من خلال الخبرات الاجتماعية .(Vasil, 1996, p.103) ، وتعرف أيضا بأنها توقعات الفرد حول قدراته في حل المشكلات ومواجهة التحديات الجديدة التي تؤثر في درجة التفاؤل والنظرة الايجابية الأمر الذي يحفز في أداء المهام (وجدان الناشى ، ٢٠٠٥، ص١٤)

و تعرفها الباحثة إجرائيا في هذه الدراسة بأنها ما يقيسه مقياس فاعلية الذات المطبق في هذه الدراسة.

٢- مفهوم القيادة

القيادة هي عبارة عن دور اجتماعي يقوم به فرد أثناء تفاعله مع غيره من أفراد الجماعة ويتسم هذا الدور بأن ما يقوم به يكون له القوة و القدرة على التأثير في الآخرين وتوجيه سلوكهم في سبيل بلوغ هدف الجماعة ، والقيادة شكل من أشكال التفاعل الاجتماعي بين القائد والأتباع حيث تبرز سمة القيادة والتبعية، وتعرف القيادة بأنها: القدرة على التأثير في الآخرين من أجل تحقيق الأهداف المشتركة ، وهذا يعنى أنها عملية تواصل بين القائد ومروؤسيه حيث يتبادلون المعارف والاتجاهات ويتعاونون على إنجاز المهام الموكلة إليهم .(الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة،ص٣) ، وهي النشاط الذى يمارسه شخص للتأثير فى الآخرين، والتعاون معهم نحو تحقيق هدف معين وجدوا بأنفسهم أنه صالح (فهد القحطانى ، ٢٠٠٧، ص١٠) ، كما تعرف القيادة على أنها القدرة على معاملة الطبيعة البشرية أو على التأثير في السلوك البشري لتوجيه جماعة من الناس نحو هدف مشترك بطريقة تضمن بها طاعتهم وثقتهم واحترامهم وتعاونهم.(معجم المعانى الجامع) ، والقيادة هي عملية تهدف إلى التأثير على سلوك الأفراد وتنسيق جهودهم لتحقيق أهداف معينة، فهي إذن مسؤولية تجاه الجماعة المقودة للوصول إلى الأهداف المرسومة.(الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة،ص٣)

وهي الحالة أو المكانة التي ترشد وتؤثر وتوجه الأفراد وما يقومون به من أنشطة وهي فن تحريك الآخرين نحو تحقيق الأهداف المشتركة (Mckey,Colleen A.2002,p5) وهي مجموعة من الخصائص الشخصية التي تجعل التوجيه والتحكم فى الآخرين أمرا ناجحا.(محمد العجمى ، ٢٠١٠، ص٦٤)

ويمكن تعريفها إجرائيا في هذه الدراسة بأنها

١-الأدوار التي يمارسها قائد الجماعة والتي من شأنها التأثير في أداء أعضاء الجماعة وتفاعلهم معا في سبيل تحقيق أهداف الجماعة.

٢- وتقاس في هذه الدراسة بمقياس ممارسات القيادة.

سادسا : الاطار النظرى للدراسة

• فاعلية الذات

تعكس فاعلية الذات معتقدات الناس حول قدرتهم على النجاح فى مجالات معينة وتؤكد الأطر النظرية التأثير الشديد لمعتقدات فاعلية الذات فى مجالات النشاط الإنسانى المتعددة سواء الأكاديمية ، أو الصحية ، أو العمل ، أو الأخلاق ، وحتى المجال السياسى أو الاجتماعى ، (هيام شاهين، ٢٠١٢، ص.ص ١٥٤-١٥٥) وفى الجزء التالى نعرض لمصادر فاعلية الذات وأبعادها والعوامل التى تؤثر فيها ثم مظاهر السلوك الإنسانى التى تتأثر بمعتقدات فعالية الذات.

أ- مصادر فاعلية الذات

تكتسب فاعلية الذات وتتمى وتضعف بعامل أو أكثر من العوامل الآتية:

- **الإنجازات الأدائية:** يعد هذا المصدر الأكثر تأثيرا فى فاعلية الذات لدى الفرد لأنه يعتمد أساسا على الخبرات التى يمتلكها الشخص ، فالنجاح عادة يرفع توقعات الفاعلية بينما الإخفاق المتكرر يخفضها، والمظاهر السلبية للفاعلية مرتبطة بالإخفاق ، والإنجازات الأدائية يمكن نقلها بعدة طرق من خلال النمذجة المشتركة حيث تعمل على تعزيز الإحساس بالفاعلية الذاتية، ويؤكد ذلك وجود علاقة سببية بين الثقة بفاعلية الذات والإنجازات الأدائية فالمستويات المرتفعة من فاعلية الذات تلازم المستويات المرتفعة من الإنجازات الأدائية ، فالخبرات والإنجازات الأدائية السابقة لها تأثيرات كبيرة على فاعلية الذات لدى الفرد ، وخاصة تلك التى تحقق فيها النجاح.(نيفين المصرى، ٢٠١١، ص.ص ٥١-٥٢)
- **الخبرات البديلة :** التى يستمدتها الناس من النماذج الاجتماعية ، فرؤية الآخرين الذين يشبهوننا وهم ينجحون يرفع من اعتقادنا بأننا نمتلك القدرات لإنجاز الأنشطة المطلوبة للنجاح وبنفس الطريقة فإن ملاحظة الآخرين وهم يفشلون بالرغم من بذلهم لمزيد من الجهد يخفض من الحكم الذاتى للفاعلية ويثبط من الهمة، حيث أن تأثير النمذجة فى إدراك فاعلية الذات هو مؤثر قوى خاصة عندما يدرك الشخص الملاحظ التشابه بينه وبين النموذج.(هيام شاهين، ٢٠١٢، ص.ص ١٥٥)
- **الإقناع اللفظى:** يشير هذا المصدر إلى عمليات التشجيع والتدعيم من الآخرين ، أو ما يسمى بالإقناع الاجتماعى ، فالآخرون فى بيئة الإنسان يمكنهم إقناعه لفظيا (من خلال الحديث معه) بقدرته على النجاح فى مهام خاصة ، أو القيام بعمل معين ، وقد يكون الإقناع اللفظى داخليا حيث يأخذ صورة الحديث الإيجابى مع الذات.(المرجع السابق، ص.ص ١٥٦، بتصرف)

- **الحالة النفسية والفيولوجية** : وتشير إلى العوامل الداخلية التي تحدد للفرد ما إذا كان يستطيع تحقيق أهدافه أم لا، وذلك مع الأخذ في الاعتبار بعض العوامل الأخرى مثل القدرة المدركة للنموذج ، والذات ، وصعوبة المهمة ، والجهد الذي يحتاجه الفرد ، والمساعدات التي يحتاجها للأداء .
(Bandura,1997,p100)

ب-أبعاد فاعلية الذات .

حدد (Bandura) ثلاثة أبعاد لفاعلية الذات هي :

- **الفاعلية** : ويقصد بها مستوى قوة دوافع الأفراد للأداء في المجالات والمواقف المختلفة ، ويختلف هذا المستوى تبعاً لطبيعة أو صعوبة الموقف ويبدو قدر الفاعلية بصورة أوضح عندما تكون المهام مرتبة وفقاً لمستوى الصعوبة ، والاختلافات بين الأفراد في توقعات الفاعلية .(نيفين المصرى ،ص ٤٩)
- **العمومية** : ويقصد بالعمومية انتقال توقعات الفاعلية إلى مواقف أخرى مشابهة ، وتختلف هذه التوقعات باختلاف عدد من المكونات مثل : القدرات السلوكية والمعرفية والوجدانية للفرد، درجة التشابه بين الأنشطة ، الطرق التي يعد الفرد بها من إمكانياته ، وخصائص الفرد المتعلقة بالسلوك الموجه ، والتفسيرات الوصفية للمواقف.
- **القوة**: ويتحدد بعد القوة في خبرة الفرد ومدى ملاءمتها للموقف، فالفرد الذي يمتلك توقعات مرتفعة يمكنه الاجتهاد والإصرار في العمل وبذل أقصى طاقاته في مواجهة الخبرات اللاحقة والمواقف الصعبة القادمة، كما أن الشعور بقوة فاعلية الذات تمكن الفرد من اختيار الأنشطة التي سينجزها بنجاح.
(برهان حمادنة، ماهر شرادقة ،٢٠١٣،ص١٨٨)

ج-العوامل المؤثرة في فاعلية الذات .

هناك عدة عوامل تؤثر في فاعلية الذات وتساهم في تشكيلها وقد تم تصنيفها إلى ثلاث مجموعات هي :

- ١- **المجموعة الأولى:التأثيرات الشخصية:**يعتمد إدراك الفرد لفاعليته الذاتية على أربعة مؤثرات شخصية هي:
 - **المعرفة المكتسبة:** هناك حد فاصل بين المعرفة كما توجد في البيئة وبين تنظيم الأفراد لتلك المعرفة وفق المجال النفسى لكل منهم، بحيث ينظمها الفرد لتتلائم مع خبراته .

■ **عمليات ما وراء المعرفة** : وهى التى تحدد التنظيم الذاتى للفرد ، فالفرد يقسم أهدافه ويدرسها حسب نوعها ومستوى صعوبتها وتزامنها مع الحاجة.

■ **الأهداف** : حيث ثبت أن الذين يمتلكون إحساسا قويا بفاعلية الذات يميلون أكثر إلى إنجاز الأهداف الذاتية الصعبة .

■ **المؤثرات الذاتية** : وهى العوامل الذاتية للفرد والتي تؤثر على سلوكه تأثيرا مباشرا أثناء أدائه لبعض الأعمال والمهام وهذه المؤثرات مثل القلق، وصعوبة تحديد الأهداف الشخصية، ومستوى الدافعية ، وعملياتي التفاؤل والتشاؤم . (برهان حمادنة، ماهر شرادقة، ص ١٨٩)

٢- المجموعة الثانية: التأثيرات السلوكية وتشمل ثلاث مراحل

❖ **ملاحظة الذات**: حيث أن ملاحظة الفرد لذاته قد تمده بمعلومات عن مدى تقدمه نحو إنجاز أحد الأهداف.

❖ **الحكم على الذات**: وتعنى استجابة الأفراد التى تحتوى على مقارنة منظمة لأدائهم مع الأهداف المطلوب تحقيقها. (رفقة خليف، ٢٠٠٨، ص ١٣٨)

❖ **رد فعل الذات**: وتحتوى هذه المرحلة على ثلاثة ردود أفعال هى :

■ **رد الفعل الذاتى السلوكي** وفيه يتم البحث عن الاستجابة التعليمية النوعية التى تحقق الهدف.

■ **رد الفعل الذاتى الشخصي** وبيحث فيها الفرد عن استراتيجيات ترفع من كفاءته الشخصية .

■ **رد الفعل الذاتى البيئى** وهنا يبيحث الفرد عن أفضل الظروف البيئية الملائمة والمناسبة له.

٣- المجموعة الثالثة: التأثيرات البيئية

هناك عوامل بيئية تؤثر بفاعلية الذات من خلال النمذجة والصور المختلفة مثل التلفزيون ووسائل الإعلام والتواصل المختلفة .(برهان حمادنة، ماهر شرادقة، ص ١٩٠)

د- أنواع فاعلية الذات :

يمكن تصنيف فاعلية الذات إلى عدة أنواع منها :

١- **الفاعلية القومية** : قد ترتبط بأحداث لا يستطيع المواطنون السيطرة عليها مثل انتشار التكنولوجيا الحديثة، والتغير الاجتماعى السريع فى المجتمع، والأحداث التى تجرى فى أجزاء أخرى من العالم والتي

يكون لها تأثير على من يعيشون فى الداخل كما تعمل على إكسابهم أفكار ومعتقدات عن أنفسهم باعتبارهم أصحاب قومية واحدة أو بلد واحد (جابر عبد الحميد، ١٩٩٠، ص٤٧٧، بتصرف).

٢- **الفاعلية الجماعية** : هى مجموعة تؤمن بقدراتها وتعمل فى نظام جماعى لتحقيق المستوى المطلوب منها ،حيث أن الأفراد يعيشون فى جماعات وأن الكثير من المشكلات والصعوبات التى يواجهونها تتطلب الجهود الجماعية والمساندة لإحداث أى تغيير فعال، وإدراك الأفراد لفاعليتهم الجماعية يؤثر فيما يقبلون على عمله كجماعات ومقدار الجهد الذى يبذلونه وقوتهم التى تبقى لديهم حتى إذا فشلوا فى الوصول إلى النتائج، وأن جذور فاعلية الجماعة تكمن فى فاعلية أعضاء هذه الجماعة.

ومثال ذلك : فريق كرة القدم إذا كان يؤمن فى قدراته ومقدرته على الفوز على الفريق المنافس يصبح لديه فاعلية جماعية مرتفعة والعكس صحيح.(السيد محمد ابوهاشم ،١٩٩٤، ص٤٥، بتصرف)

٣- **فاعلية الذات العامة** : ويقصد بها قدرة الفرد على أداء السلوك الذى يحقق نتائج إيجابية ومرغوبة فى موقف معين، والتحكم فى الضغوط الحياتية التى تؤثر على سلوك الأفراد، وإصدار التوقعات الذاتية عن كيفية أدائه للمهام والأنشطة التى يقوم بها والتنبؤ بالجهد والنشاط والمثابرة اللازمة لتحقيق العمل المراد القيام به (نيفين المصرى ص ٦٥)

٤- **فاعلية الذات الخاصة** : ويقصد بها أحكام الأفراد الخاصة والمرتبطة بقدرتهم على أداء مهمة محددة فى نشاط محدد مثل الرياضيات (الأشكال الهندسية) أو فى اللغة العربية (الإعراب - التعبير).
(السيد محمد أبوهاشم ،١٩٩٤، ص٥٨)

٥- **فاعلية الذات الأكاديمية** :تشير إلى إدراك الفرد لقدراته على أداء المهام التعليمية بمستويات مرغوب فيها .(نيفين المصرى ،٢٠١١، ص٦٤)

هـ- مظاهر السلوك المتأثرة بمعتقدات فاعلية الذات

يرى أنصار النظريات المعرفية الاجتماعية أن معتقدات الفرد عن فاعلية الذات لديه تؤثر فى مظاهر متعددة من سلوكه ، والتي تتضمن اختياره للأنشطة والأهداف وإصراره على إنجاز المهمات الموكلة إليه ومن هذه المظاهر ما يلى :

١- **اختيار النشاطات أو السلوك**: حيث يختار الأفراد المهمات والأنشطة أو السلوكيات التى يعتقدون بأنهم سوف ينجحون فى أدائها ويتجنبون المهمات والأنشطة والسلوكيات التى تزداد احتمالية فشلهم فيها،

ومثال ذلك الطلاب اللذين يتقون بفاعليتهم فى تخصص معين أو مادة معينة فإنه يزداد احتمال تسجيلهم فى هذه التخصصات مقارنة بالطلاب ذوى الفاعلية المنخفضة فى هذه المواد .

٢- **التعلم والإنجاز** : إن الأفراد ذوى الشعور المرتفع بفاعلية الذات يميلون إلى التعلم والإنجاز أكثر من نظرائهم ذوى الشعور المنخفض بفاعلية الذات على الرغم من امتلاكهم للقدرات نفسها ، فإذا كان لدينا مجموعة من الأفراد يتشابهون فى مستوى قدراتهم ، فإن الذين يعتقدون أن بإمكانهم إنجاز مهمة ما هم أكثر احتمالا لإنجازها مقارنة بالآخرين الذين لا يعتقدون أن بإمكانهم إنجازها.

٣- **الجهد المبذول والإصرار** : يميل الأفراد ذوى الشعور المرتفع بفاعلية الذات إلى بذل جهد كاف عند محاولتهم إنجاز مهمة محددة ، كما أنهم أكثر إصرارا على الإنجاز عندما يواجهون عقبات تعوق نجاحهم ، بينما الأفراد ذوى الشعور المنخفض بفاعلية الذات يبذلون جهدا أقل لإنجاز المهام كما أنهم يتوقفون بسرعة عن الاستمرار فى العمل عند مواجهتهم صعوبات تعوقهم عن إنجاز تلك المهام.(برهان حمادنة ،ماهر شرادقة ،ص ١٨٦)

❖ وسنعرض فى الجزء التالى للمتغير الثانى فى هذه الدراسة وهو القيادة

• **القيادة**: للقيادة أهميتها وتأثيرها فى حياة الجماعات ولذا فقد أهتمت طريقة خدمة الجماعة بتنمية مهارات القيادة وتدريب قادة الجماعات المختلفة على الممارسات القيادية الصحيحة التى من شأنها أن تزيد من فاعلية الجماعات وتساعد فى تحقيق أهدافها وإنجاز مهامها والنجاح فى تخطيط وتنفيذ الأنشطة الجماعية المختلفة ، وسنعرض فى هذا الجزء لأهمية القيادة ، وسلوك وممارسات القائد الناجح فى الجماعة.

١- أهمية القيادة : تتمثل أهمية القيادة فى

- أ- أن يعمل الجميع كفريق عمل واحد ويسعون لتحقيق الأهداف المشتركة .
- ب- أن يساند أعضاء الجماعة بعضهم بعضا.
- ج- أن تهدف الجماعة إلى التميز وليس مجرد إتمام المهمة .
- د- أن يعرف كل عضو دوره وما عليه انجازه فى سبيل تحقيق أهداف الجماعة.
- هـ-تدعيم الجوانب الإيجابية لدى الأعضاء وعلاج الجوانب السلبية وتقليل أثارها.(الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة،ص ٦،بتصرف)

٢- السلوك القيادي :

- المبادرة والمبادرة بتقديم الأفكار الجديدة أو الأساليب والطرق المستحدثة لتناول المشكلات وعلاجها.
- تقديم الآراء والمقترحات التي تساعد القائد على النهوض بجماعته ، وتمكين الأعضاء من التغلب على المشكلات التي تواجههم ورفع مستوى أدائهم وتجديد خبرتهم وتنمية مهاراتهم.
- تقديم المعلومات والبيانات اللازمة لحسن سير العمل ودفعه في الاتجاه الصحيح.
- تنسيق جهود الأعضاء وتوجيه أنشطتهم وتقويمها ، بغية تحقيق الأهداف المرجوة، فضلا عن تنشيط عمل الجماعة بالوسائل المختلفة التي يستخدمها قائدهم.(عيسى على، ٢٠٠٨، ص١٠٩)

سابعاً: الإجراءات المنهجية

١- نوع الدراسة

تتنمى هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية التحليلية المقارنة التي تهدف إلى دراسة خصائص معينة في موقف معين يغلب عليه التحديد ، حيث تهتم هذه الدراسة بالتعرف على فاعلية الذات وتحديد علاقتها بنجاح الانسان في إنجاز مهام حياته وتنمية علاقاته الاجتماعية وعلاقتها بالممارسات القيادية لدى الشباب الجامعي ، بهدف الوصول إلى تصور مقترح لتنمية فاعلية الذات باستخدام وسائل التعبير في برنامج خدمة الجماعة.

٢- المنهج المستخدم :

إتساقاً مع نوع الدراسة فإن المنهج المستخدم هو منهج المسح الاجتماعي بالعينة، حيث أنه المنهج المناسب لجمع البيانات في هذه الدراسة.

٣- أدوات الدراسة

تحددت أدوات هذه الدراسة في مقياسين ، أولهما مقياس فاعلية الذات ، وثانيهما مقياس ممارسات القيادة

- مقياس فاعلية الذات :

وهو الأداة الأولى في هذه الدراسة حيث يعتبر القياس من الأدوات المناسبة في مثل هذه الدراسة حيث يتم من خلاله التعرف على درجة فاعلية الذات التي يتمتع بها الشباب الجامعي وبالتالي دراسة ما يترتب على درجة فاعلية الذات لديهم وأثرها على حياتهم وعلى علاقاتهم الاجتماعية وقدرتهم على الإنجاز

والنجاح فى حياتهم ، وقد استعانت الباحثة بمقياس معد مسبقا (رفقة خليف، ٢٠٠٨) مع تعديل صياغة عبارتين فيه لتتناسب مع عينة الدراسة ، وإضافة (٣) أسئلة للبيانات الأولية وتم إعدادها فى صورة إلكترونية وإرساله لأفراد العينة فى صورة رابط على الانترنت .

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSftdDg49CrUSpnZme_bn83-

QR4bgzXg48FAQd5kXm7zH5L5sA/viewform?usp=sf_link

بحيث يقوم كل فرد من أفراد العينة بالإجابة على عبارات المقياس والضغط على إرسال فيتم تلقى استجابة المبحوث فورا من قبل الباحثة ، وقد بلغت عبارات المقياس (٤٥) عبارة بتدرج اجابات من (٥) درجات . وتم وضع أوزان لاستجابات العبارات من حيث شدة الاستجابة طبقا للجدول رقم (١) :

جدول رقم (١)

الاستجابة	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
العبارات الايجابية	٥	٤	٣	٢	١
العبارات السلبية	١	٢	٣	٤	٥

ثبات المقياس:

وقد أجريت عمليات قياس ثبات المقياس من خلال تطبيقه على عينة قوامها عشر طلاب تتوافر فيها شروط عينة البحث وقد استغرقت الفترة بين القياسين عشرة أيام واستخدمت الباحثة معامل ارتباط

سبيرمان بالمعادلة التالية : $r = 1 - 6 \text{ مج ف } 2$

ن(٢-١)

وكانت النتائج كالتالى:-

معامل ثبات المقياس $r = 0.88$

وبالكشف عن معنوية معامل الثبات فى جداول معنوية الارتباط عند مستوى معنوية ٠.٠١ ودرجة حرية

(٨) وجد أن $r = 0.765$

.. ر المحسوبة < ر الجدولية

.. هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهذا يدل على أن معامل الثبات ذو دلالة إحصائية

مقياس ممارسات القيادة :

وهو الأداة الثانية فى هذه الدراسة ويتم من خلاله التعرف على طبيعة الممارسات القيادية لدى أفراد العينة وتحديد الارتباط بين درجة فاعلية الذات ودرجة الممارسات القيادية لدى أفراد العينة وهل تؤثر فاعلية الذات الايجابية أو السلبية على الممارسات القيادية للشباب . وقد تمثلت خطوات إعداد المقياس فيما يلى :

أقامت الباحثة بالاطلاع على الدراسات السابقة التى تناولت القيادة فى الخدمة الاجتماعية عموماً وفى خدمة الجماعة خاصة .

ب-تم تحديد أبعاد المقياس والتى تمثلت فى:

- التحدى
 - يلهم ويثير رؤيا مشتركة
 - تمكين الآخرين من حرية العمل
 - ضرب المثل الذى يحتذى به
 - التشجيع القلبي وبث الحماس
- ج- بعد تحديد الأبعاد قامت الباحثة بصياغة عدد من العبارات التى يتضمنها كل بعد من أبعاد المقياس وقد بلغ عدد العبارات (٢٠) عبارة بالإضافة لثلاثة أسئلة للبيانات الأولية .
- د- بعد ذلك تم إعداد المقياس فى صورته المبدئية وذلك بغرض اختبار صدقه من خلال عرضه على المحكمين من السادة الاساتذة المتخصصين فى الخدمة الاجتماعية .
- صدق المقياس:**

ويقصد به أن يقيس المقياس ما وضع لقياسه فعلاً وقد استخدمت الباحثة فى تحقيق ذلك:

-الصدق الظاهرى:

حيث قامت الباحثة بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين وعددهم(٤) من أعضاء هيئه التدريس ما بين أستاذ وأستاذ مساعد ومدرس فى الخدمة الاجتماعية وعلم النفس .

-وقد أخذت الباحثة بتوجيهاتهم وقامت بالحذف والتعديل وإضافة العبارات التى كان يوجد اتفاق حول ضرورة تعديلها أو حذفها أو إضافتها .

-وقد أخذت الباحثة بصياغة المقياس فى صورته النهائية طبقاً لأراء السادة المحكمين وقد بلغ عدد عبارات المقياس(١٥) عبارة وتم صياغة المقياس إلكترونياً وارساله لأفراد العينة فى صورة رابط على الانترنت

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfU2TkEokXqfm7gOcD0TxNkg1Ao>

H6aW1xt--jXSrGntFtY4HQ/viewform?usp=sf_link

تم وضع أوزان لاستجابات العبارات من حيث شدة الاستجابة طبقا للجدول رقم (٢) :

جدول رقم (٢)

الاستجابة	دائما	احيانا	ابدا
العبارات الايجابية	٣	٢	١
العبارات السلبية	١	٢	٣

ثبات المقياس:

بعد أن تم إعداد المقياس في صورته النهائية قامت الباحثة بتطبيقه على عينة مكونة من عشرة طلاب بالمعهد العالى للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ والذين تتوافر فيهم شروط العينة التي سيتم التطبيق عليها وقد استغرقت الفترة بين القياسين عشرة أيام وقد استخدمت الباحثة معامل ارتباط سبيرمان بالمعادلة التالية :

$$r = \frac{6 \text{ مجف}^2}{n(n-1)}$$

وكانت النتائج كالتالى:-

$$\text{معامل ثبات المقياس } r = 0.89$$

وبالكشف عن معنوية معامل الثبات فى جداول معنوية الارتباط عند مستوى معنوية 0.01 ودرجة حرية (٨) وجد أن $r = 0.765$.. ر المحسوبة < ر الجدولية

.. هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهذا يدل على أن معامل الثبات ذو دلالة إحصائية

-إجراءات اختيار العينة

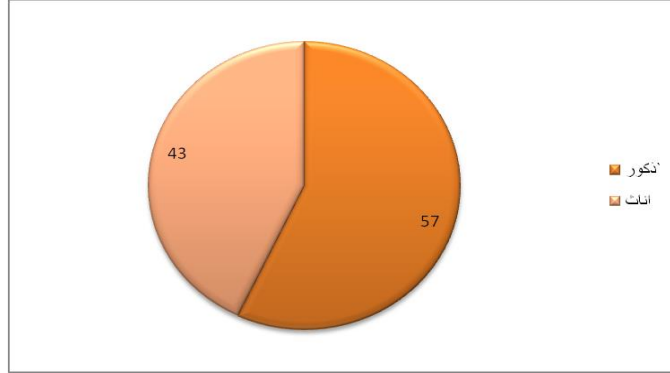
تمثل مجتمع البحث فى طلاب الفرقتين الثالثة والرابعة بالمعهد العالى للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ والبالغ عددهم ٣٨١٠ طالب وطالبة ، وتم اختيار عينة الدراسة عشوائيا وقد بلغ عدد أفراد العينة (١٠٠) (٥٧) طالب و(٤٣) طالبة وتم تطبيق القياس عليهم ، وقد تم اختيارهم بعد استبعاد الحالات التي لم تنطبق عليها شروط العينة، وقد اعتمدت الباحثة فى اختيار العينة على محددات تتمثل فى الأتى:-

١- أن يكون طالب بالفرقة الثالثة أو الرابعة

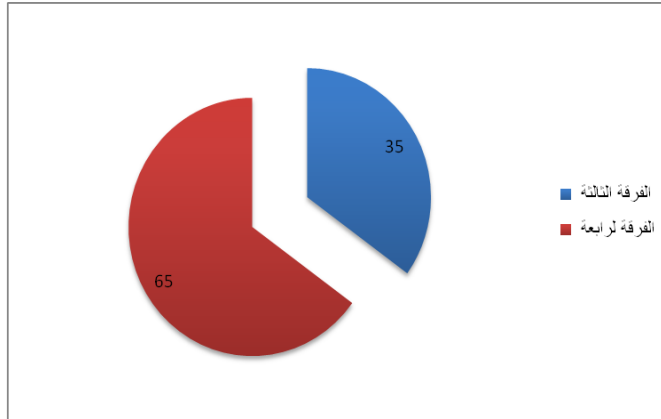
٢- أن يتراوح عمره بين ٢٠-٢٢ سنة

٣- أن يكون عضوا فى إحدى الأسر الطلابية، بحيث يكون عضوا فى جماعة لها قيادة منتخبة من أعضاء الجماعة .

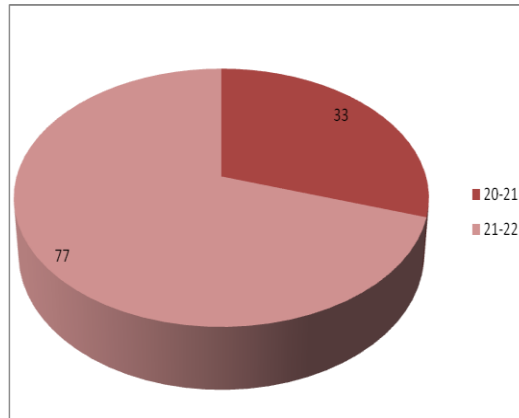
شكل رقم (١) يوضح خصائص عينة الدراسة من حيث النوع



شكل رقم (٢) يوضح خصائص عينة الدراسة من حيث الفرقة الدراسية



شكل رقم (٣) يوضح خصائص عينة الدراسة من حيث السن



ثامنا: مجالات الدراسة

١- المجال المكاني : تم تطبيق الدراسة فى المعهد العالى للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ وذلك للاعتبارات التالية :-

- وجود عدد كبير من الطلاب والطالبات مما يتيح فرصة اختيار العينة
- استعداد زملاء من أعضاء هيئة التدريس للتعاون مع الباحثة أثناء تطبيق القياس.

٢- المجال البشرى :

تم اختيار عينة الدراسة من طلاب وطالبات المعهد العالى للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ وعددهم (١٠٠) ممن تنطبق عليهم شروط العينة عن طريق العينة العشوائية .

٣- المجال الزمنى :

وتحدد المجال الزمنى للدراسة فى الفترة من ٢٠١٧/٣/٤ حتى ٢٠١٧/٤/٢٧ وهى فترة إعداد الأدوات وإجراء القياس والتحليل الإحصائى.

تاسعا : نتائج الدراسة

١- النتائج المتعلقة بتحقيق صحة الفرض الأول ومؤداه: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فاعلية الذات والممارسات القيادية للشباب الجامعى.

جدول رقم (3)

يوضح معامل الارتباط بين أداء الطلاب على مقياس فاعلية الذات ومقياس ممارسات القيادة

المقياس	معامل الارتباط	معامل الارتباط الجدولى	الدلالة
فاعلية الذات	٠.٧٧٠	٠.٢٥٦	دالة
ممارسات القيادة			

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين أداء أفراد العينة على كل من مقياس فاعلية الذات ومقياس ممارسات القيادة مما يثبت وجود علاقة بين فاعلية الذات وممارسات القيادة.

٢- النتائج المتعلقة بالتحقق من الفرض الثانى ومؤداه : توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أداء الشباب منخفضى فاعلية الذات ومرتفعى فاعلية الذات على مقياس ممارسات القيادة .

جدول رقم (٤)

يوضح الفروق بين الطلاب مرتفعى فاعلية الذات ومنخفضى فاعلية الذات على مقياس ممارسات القيادة

المتغير	الجماعة		مرتفعى فاعلية الذات (ن ٥٣)		منخفضى فاعلية الذات (ن ٤٧)		ت المحسوبة	ت الجدولية	الدلالة الإحصائية
	س	ع	س	ع	س	ع			
مقياس ممارسات القيادة	٣٧.٧٧	٣.٥٣	٢٩.٧٠	٥.٣٩	٨.٩٦	١.٩٨٤	دالة		

يتضح من الجدول السابق وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أداء أفراد العينة أصحاب فاعلية الذات المرتفعة وزملائهم من منخفضى فاعلية الذات على مقياس ممارسات القيادة وذلك عند مستوى معنوية (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٩٨)، لصالح مرتفعى الفاعلية.

-مناقشة نتائج الدراسة فى ضوء القياس:

أثبتت نتائج القياس من خلال تطبيق مقياس فاعلية الذات ومقياس ممارسات القيادة على أفراد العينة صحة فروض الدراسة وذلك على النحو التالى:

أ-الفرض الأول ومؤداه: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فاعلية الذات والممارسات القيادية للشباب الجامعى.

حيث أثبتت نتائج القياس وجود علاقة ارتباطية طردية بين فاعلية الذات وممارسات القيادة حيث أن القائد الناجح يكون لديه فاعلية ذات عالية ، كما أن ممارسات القيادة الناجحة تحفز المرؤوسين ذوى فاعلية الذات المنخفضة وتساهم فى تنمية فاعليتهم الذاتية.

ب-الفرض الثانى ومؤداه: توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أداء الشباب منخفضى فاعلية الذات ومرتفعى فاعلية الذات على مقياس ممارسات القيادة .

حيث أثبتت نتائج القياس وجود فروق دالة إحصائية بين أداء الطلاب مرتفعى فاعلية الذات على مقياس ممارسات القيادة وذوى فاعلية الذات المنخفضة مما يوضح أهمية الحياة الجماعية التى يكون فيها قائد

الجماعة مسئولاً عن تشجيع الأعضاء وتحفيزهم على المشاركة ومساعدتهم من خلال الحياة الجماعية على تخطى الصعاب والتغلب على المعوقات مما يؤدي لنجاحهم فى إنجاز مهامهم ويساهم فى تنمية فاعليتهم الذاتية بأبعادها المختلفة وخاصة الفاعلية الجماعية والتي تتأثر بالفاعلية الذاتية لأعضاء الجماعة.

عاشرًا: التصور المقترح لاستخدام خدمة الجماعة فى تنمية فاعلية الذات لدى الشباب

١- الأسس التى يبنى عليها التصور

أ- نتائج الدراسة الميدانية الحالية.

ب- نتائج الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة

ج- الإطار النظرى لطريقة خدمة الجماعة

د- المدخل التفاعلى .

٢- أهداف التصور المقترح

يهدف هذا التصور إلى تحقيق هدف عام وهو تحديد مدى إمكانية استخدام بعض تكنيكات خدمة الجماعة فى تنمية فاعلية الذات فى علاقتها بممارسات القيادة .

٣- التكنيكات المستخدمة فى التصور المقترح

هناك بعض التكنيكات ووسائل التعبير التى يمكن استخدامها لتنمية فاعلية الذات لدى الشباب والتي لها أهمية خاصة فى التأثير على فاعلية الذات ومنها النمذجة السلوكية حيث تتأثر فاعلية الذات لدى الإنسان بالنماذج التى يقابلها فى حياته ولذا فإن النمذجة ستعتبر هى الوسيلة الأساسية فى البرنامج بالإضافة إلى بعض التكنيكات الأخرى التى قد تكون فعالة فى تنمية فاعلية الذات مثل لعب الدور والمناقشة الجماعية والمعسكرات، وسنعرض فيما يلى لكيفية تنفيذ هذه التكنيكات لتنمية فاعلية الذات.

أ- **النمذجة**: وهى عملية موجهة تهدف إلى تعليم الفرد كيف يسلك، وذلك من خلال الإيضاح ، أو هى التغيير الذى يحدث فى سلوك الفرد نتيجة ملاحظته لسلوك الآخرين ، ولذلك يستطيع أخصائى الجماعة باستخدام النمذجة أن يكسب الأعضاء ثقة فى قدرتهم على إنجاز المهام وتحقيق الأهداف من خلال عرض نماذج نجحت فى تحقيق أهدافها والتغلب على ما واجهها من صعوبات مما يساهم فى تنمية فاعلية الذات لدى الأعضاء .

ب- **المناقشة الجماعية:** ويمكن من خلالها لأعضاء الجماعة مناقشة برنامج الجماعة والأهداف والمهام المطلوب منهم إنجازها وتوزيع الأدوار على الأعضاء ومتابعة التنفيذ ثم تقييم ما تم تنفيذه وتشجيع الأعضاء الذين نجحوا فى إنجاز المهام الموكلة إليهم على الاستمرار وتحديد أسباب النجاح ، ومناقشة الأعضاء الذين فشلوا فى إنجاز مهامهم وتحديد أسباب الفشل وبحث طرق علاجها مما يساهم فى تنمية فاعلية الذات. ونظرا لتعدد أساليب المناقشة الجماعية فإنه يمكن توضيح كيفية تطبيق بعض هذه الأساليب

- **المناقشة العامة :** والتي يمكن استخدامها أثناء التخطيط لنشاط الجماعة وتوزيع المهام على الأعضاء ومساعدتهم على تحديد أنسب الطرق لإنجاز هذه المهام وسبل النجاح فى إنجازها ،ويمكن استخدامها أيضا فى مرحلة تقييم ما تم إنجازها من أهداف .

- **المناقشة باستخدام الأفلام السينمائية:** والتي يمكن من خلالها عرض نماذج لأشخاص استطاعوا تحقيق النجاح فى حياتهم وإنجاز أهدافهم ،ثم يتم مناقشتها مع الأعضاء وذلك بغرض تشجيعهم وبث الثقة فى أنفسهم وفى قدرتهم على الاقتداء بهذه النماذج.

ج- **المعسكرات :** وهى أحد أهم وسائل التعبير فى برنامج خدمة الجماعة من حيث مساهمتها فى تعليم الأعضاء القيادة والتبعية ، وقد يساهم استخدامها فى تنمية قدرات قائد الجماعة وتنمية قدرات الأعضاء على العمل كفريق فى سبيل تحقيق أهدافهم مما ينمى فاعلية الذات لديهم .

٤- أدوار أخصائى الجماعة وفقا للتصور المقترح

أ- **دور المخطط:** بهدف التخطيط للبرنامج وتحديد التكنيك المناسب لتنفيذه وفق الأهداف المحددة.

ب- **دور المنمى:** عن طريق تنمية المهارات القيادية لدى الشباب فى علاقتها بفاعلية الذات لديهم، وحثهم على ممارسة القيادة الفاعلة فى حياة الجماعة من خلال تنمية فاعليتهم الذاتية والجماعية.

ج- **دور المساعد:** وذلك من خلال مساعدة الأعضاء على ترتيب أدوارهم وإنجاز المهام المطلوبة منهم ومساعدة قائد الجماعة على الممارسة الديمقراطية لقيادة الجماعة من خلال تنمية فاعليته الذاتية وبالتالي ثقته فى قدرته على قيادة الجماعة وتوجيهها نحو تحقيق أهدافها.

د- **دور الموجه:** عن طريق توجيه التفاعل بين أعضاء الجماعة والتدخل لتوجيههم لأنسب الوسائل لإنجاز مهامهم وتشجيع الأعضاء ذوى الفاعلية الذاتية المنخفضة على الاستمرار فى المحاولة حتى يتمكنوا من إنجاز مهامهم .

هـ- **دور المرشد :** حيث يقوم الأخصائى بإرشاد الأعضاء لأنسب الأساليب التى يمكنهم بها تحقيق أهدافهم ويرشد أيضا قائد الجماعة لأنسب الممارسات التى تساعد على تحفيز الأعضاء للمشاركة والمثابرة ومواجهة الصعوبات التى تعوقهم عن إنجاز المهام الموكلة لهم داخل الجماعة ، مما يساهم فى تنمية فاعليتهم الذاتية.

و- **دور الممكن :** من خلال تمكين قائد الجماعة من القيام بدوره فى توجيه وتشجيع أعضاء الجماعة على ممارسة أدوارهم داخل الجماعة ورفع درجة توقعاتهم الذاتية مما يساهم فى تنمية فاعلية الذات لدى الأعضاء.

ز- **دور الخبير :** حيث يقوم أخصائى الجماعة بنقل خبراته حول كيفية قيادة الجماعة لقائد الجماعة ، وينقل أيضا خبراته الخاصة بكيفية إنجاز الأهداف والمهام وأهمية الإصرار والتحدى فى الوصول إلى الأهداف مما يؤدى إلى تنمية فاعلية الذات لدى أعضاء الجماعة وزيادة ثقتهم فى قدرتهم على النجاح والوصول لأهدافهم.

ح- **دور المعلم:** حيث يقوم الأخصائى من خلال استخدامه لوسائل التعبير المختلفة فى برنامج خدمة الجماعة ومنها على سبيل المثال النمذجة السلوكية بتعليم الأعضاء خطوات التخطيط للمهام المختلفة وتنفيذها ثم تقييم ما تم تحقيقه للوقوف على أسباب النجاح أو الفشل وبالتالي تنمية فاعلية الذات لديهم وتنمية ثقتهم بأنفسهم وثقتهم فى قدرتهم على تحديد أهدافهم والعمل على تحقيقها بنجاح من خلال أساليب محددة ومخطط لها بدقة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- ١- إبراهيم بيومي مرعى وآخرون : الممارسة المهنية فى العمل مع الجماعات ، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٩٠.
- ٢- أحلام محمد الدمرداش: : تنمية اتجاهات الشباب الجامعى نحو العمل فى المشروعات الإنتاجية الصغيرة-دراسة من منظور خدمة الجماعة-، بحث منشور ، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ٢٠٠٠.
- ٣- الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة،: مهارات القيادة الفعالة ، ب.ت، القاهرة .
- ٤- السيد أبو هاشم : أثر التغذية الراجعة على فاعلية الذات، رسالة ماجستير ، غير منشورة، كلية التربية ، جامعة الزقازيق، ١٩٩٤.
- ٥- برهان حمادنة ،وماهر شرادقة: الفروق فى مستوى فاعلية الذات لدى عينة أردنية من الطلبة المعوقون سمعياً فى جامعة اليرموك، بحث منشور،مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية ، ع٥ ، مج ٢ ، ابريل ٢٠١٤.
- ٦- بندر محمد العتيبي: اتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى عينة من المرشدين الطلابيين بمحافظة الطائف، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية ، جامعة أم القرى، ١٤٣٨.
- ٧- جابر عبد الحميد : نظريات الشخصية البناء ، الديناميات، النمو، طرق البحث والتقويم، القاهرة ،دار النهضة العربية، ١٩٩٠.
- ٨- جمال محمد محمد موسى : استخدام تكنيك المناقشة الجماعية فى خدمة الجماعة وتنمية اتجاهات الشباب الجامعى نحو المشاركة فى الأنشطة الطلابية ، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، ع ٢٥ ، أكتوبر ٢٠٠٨.
- ٩- جولتان حسن حجازى: فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهنى وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر فى المدارس الحكومية فى الضفة الغربية، بحث منشور ، المجلة الأردنية فى العلوم التربوية ، ع٤٤ ، مج ٩ ، ٢٠١٣.

- ١٠- **حمدي عبد الحارس وخيري خليل إبراهيم**: ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجال الانحراف والجريمة، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ١٩٩٦.
- ١١- **خليل المعاينة** : علم النفس الاجتماعي ، ط١، عمان، دار الفكر، ٢٠٠٠.
- ١٢- **رفقة خليف سالم** : علاقة فاعلية الذات والفرع الأكاديمي بدافع الإنجاز الدراسي لدى طالبات كلية عجلون الجامعية، بحث منشور ، مجلة البحوث التربوية والنفسية، ع ٢٣، ٢٠٠٨.
- ١٣- **عادل العدل** : تحليل المسار للعلاقة بين مكونات القدرة على حل المشكلات الاجتماعية وكل من فاعلية الذات والاتجاه نحو المخاطرة ، بحث منشور ، مجلة التربية، جامعة عين شمس ، ٢٠٠١.
- ١٤- **عبد الحكيم المخلافي**: فاعلية الذات الأكاديمية وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى الطلبة، بحث منشور، مجلة جامعة دمشق، مج ٢٦، -ملحق- ٢٠١٠ .
- ١٥- **عصام عبد الرازق فتح الباب** : استخدام المشروعات الجماعية كأسلوب مهني لدعم مشاركة الشباب في تنمية المجتمعات المحلية، رسالة ماجستير، غير منشورة ،كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٨٩.
- ١٦- **علي إبراهيم محرم** : دور الأخصائي الاجتماعي في مواجهة إجهام الشباب عن المشاركة في البرامج الثقافية، بحث منشور، المؤتمر العلمي الرابع، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة ، فرع الفيوم، ١٩٩١
- ١٧- **عيسى علي**: بحث مقارنة لدرجة ممارسة القيادة التربوية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينتي دمشق وحمص وعلاقتها ببعض المتغيرات، بحث منشور، مجلة جامعة دمشق ، ع ١، مج ٢٤، ٢٠٠٨.
- ١٨- **فهد عمار القحطاني** : مدى فاعلية أساليب تنمية المهارات القيادية لدى ضباط القوات البحرية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير ، غير منشورة، كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠٠٧.
- ١٩- **ليلى المزروع**: فاعلية الذات وعلاقتها بكل من الدافعية للإنجاز والذكاء الوجداني لدى عينة من طالبات جامعة أم القرى، بحث منشور ،مجلة العلوم النفسية والتربوية، ع ٤٤، مج ٨، البحرين، ٢٠٠٧.
- ٢٠- **مارفن شو**: ديناميات الجماعة (دراسة في سلوك الجماعات الصغيرة)، ترجمة مصرى حنورة، محيي الدين أحمد حسين، ط٢، القاهرة، دار المعارف، ١٩٩٦.
- ٢١- **محمد حسين العجمي**: الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية، ط٢، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ٢٠١٠.

٢٢- معجم المعانى الجامع: <http://www.almaany.com>.

٢٣- نسرين خنور، رجاء السايح: أثر القيادة فى بناء فريق العمل الناجح، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتيسير، جامعة قاصدى مرياح-ورقلة، ٢٠١٣.

٢٤- نور إبراهيم الإمام: الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية فى المجال المدرسى ودورها فى خدمة وتنمية المجتمع، بحث منشور، المؤتمر العلمى الحادى عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٩٨.

٢٥- نيفين عبد الرحمن المصرى: قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح الأكاديمى لدى عينة من طلبة جامعة الأزهر بغزة، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر - بغزة، ٢٠١١.

٢٦- هيام صابر شاهين : فاعلية الذات مدخل لخفض أعراض القلق وتحسين التحصيل الدراسى لدى عينة من التلاميذ ذوى صعوبات التعلم، بحث منشور ، مجلة جامعة دمشق، ٤٤، مج ٢٨، ٢٠١٢.

٢٧- وجدان الناشى : الذكاء الانفعالى وعلاقته بفاعلية الذات لدى المدرسين ، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية الآداب ، جامعة المستنصرية، بغداد، ٢٠٠٥.

ثانيا: المراجع الأجنبية

- 1- **Allison, Molly J., & Keller, Colleen** :Self-efficacy intervention effect on physical activity in older adults, 2004.
- 2- **Bandura, A.**: self –Efficacy ,Toward A unifying Theory of Behavioral Chang ,Psychological Riview, 1997.
- 3- **Bandura, A.**: Self –Efficacy: The exercise of Control ., W.H .Freeman ,N.Y.,1997.
- 4- **Bulin , Judith G.**: Supervision , Boston, Houghton Mifflin Company,1995.
- 5- **Changxiu, Shi& xiaojun ,Zhao**: The Influence of College Students’ Coping Styles on Perceived Self-Efficacy in Managing Inferiority , Social behavior and personality; palmerston north,42.6,2014.
- 6- **Chen, Charlie C.& others**: Important of Diversified Leadership Roles in Improving Team Effectiveness in Virtual Collaboration Learning Environment, Educational Technology & Society ,11(1),2008.
- 7- **Gist, Marilyn E.& others**: Effects of self-efficacy and post-training intervention on the acquisition and maintenance of complex interpersonal skills, CrossRef,1991.
- 8- **Hallinan ,P.& Danaher,P.**: The Effect of contracted grades on self-efficacy and motivation in teacher education courses ,Education research , 36(1) ,1994.
- 9- **Mckey ,Colleen,A.**: Leadership practice ,organizational commitment ,and condition of work effectiveness of chief nursing officers in Ontario’s restructured hospitals ,PhD. ,Capella university ,2002.
- 10- **Toseland, Ronald W.& Rivas ,Robert F.**: An introduction to group work practice ,Boston, Allyn and Bacon,2001.
- 11- **Vasil ,L.**: Social process skills and career achievement among male and female academic ,Journal of higher education ,67,(1),1996.
- 12- **Wheelan ,Susan A.**: Group processes a developmental perspective, Boston, Allyn and Bacon, 2nd .Ed.,2005.
- 13- **Zastrow, Charles**: Social work with groups; using the class as a group leadership laboratory, Portland, Brooks/Cole publishing, 2001.

مقياس فاعلية الذات

ب- أنثى
ب- ٢١-٢٢
ب- الرابعة

أ- ذكر
أ- ٢٠-٢١
أ- الثالثة

أولا :- البيانات الأولية

١- النوع

٢- السن

٣- الفرقة الدراسية

م	العبارة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
١	أستطيع السيطرة على مشاعري					
٢	أعتقد أن كل شخص كفؤ وفعال					
٣	أعتقد أنني ذكي					
٤	أستطيع تنفيذ الخطط التي أضعها للقيام بشئ ما					
٥	أجد صعوبة في تحضير دروسى					
٦	أصاب بالاحباط عندما أمر بظروف صحية مضطربة					
٧	سمعتى بين زملائى إننى فاشل دراسيا					
٨	أحقق أهدافى بعد أن أحاول عدة مرات					
٩	أستطيع أن اقنع أى شخص بوجهة نظرى					
١٠	أستمتع بحل الألغاز والفوازير					
١١	أجد صعوبة فى اتخاذ القرارات الصائبة					
١٢	أعتقد أن النجاح فى الدراسة لا يعنى النجاح فى الحياة					
١٣	أفقد السيطرة على تصرفاتى عندما أغضب					
١٤	يصعب على تكوين صداقات مع الآخرين					
١٥	أنجز واجباتى أولا بأول					
١٦	لدى عزيمة وإرادة أقوى من معظم الناس					
١٧	عندما أتعامل مع الناس أجدهم يستخفون بى					
١٨	يعجبني فهم كيفية عمل الأشياء					
١٩	أستطيع التغلب على شعورى بالقلق					
٢٠	أجد حلا لكل مشكلة تواجهنى بفاعلية					
٢١	يعاملنى أساتذتى على أساس أنني من الطلاب الجيدين					
٢٢	أجيد الاطلاع على الكتب والمقالات العلمية					
٢٣	أستطيع التعامل مع الضغوط الحياتية التى تواجهنى					
٢٤	أستمتع بالعمل مع الآخرين والتعاون معهم					
٢٥	عندما تواجهنى مشكلة جديدة أعرف كيف أتعامل معها					
٢٦	أنا شخص هادئ					
٢٧	أجيد التعامل مع الناس					
٢٨	يدفعنى الفشل للعمل باجتهاد أكبر					
٢٩	أصدقائى يتقنون بقراراتى					
٣٠	لدى مستوى طيب من العزيمة وقوة الإرادة					
٣١	أستطيع التخطيط لاختيار ما يتناسب مع قدراتى					
٣٢	أنا شخص متسامح مع من يسيئون لى [389]					
٣٣	أنا إنسان خير وطيب					
٣٤	لا أتمتع بروح مرحة					
٣٥	لدى القدرة على الصبر والتحمل فى مواجهة الصعوبات					
٣٦	هناك مهارات عديدة أعجز عن تحقيقها					

					أستطيع حل المشكلات الصعبة إذا أجهدت نفسي بما فيه الكفاية	٣٧
					أعتقد أنني أتمتع بالقدرة اللازمة لتحقيق أهدافي	٣٨
					إذا فوجئت بمواقف غير متوقعة أعرف كيف أتصرف	٣٩
					أعتقد بأنني قادر على معالجة المشكلات الصعبة بشكل مناسب حتى لو كانت مفاجئة	٤٠
					لدى الاستعداد لمواجهة المصاعب وذلك لاعتمادى الدائم على قدرتى الذاتية	٤١
					لدى مخاوف أكثر من معظم الناس	٤٢
					أجد أنه من الصعب على أن أدخل فى مجازفات ومخاطرات	٤٣
					أستطيع تحقيق النجاح فى معظم المهام التى أركز تفكيرى فيها	٤٤
					أشعر أن الفرص متوفرة لكى أحقق أهدافى فى الحياة	٤٥