

أثر برنامج تدريبي في تنمية الذات للشابات العمانيات

د. فوزية عبد الباقي الجمالي	أ. سيرين بنت علي القاضي	د. علي مهدي كاظم
أستاذ مساعد بقسم علم النفس	مدير عام شؤون المرأة والطفل	أستاذ مشارك بقسم علم النفس
كلية التربية	وزارة التنمية الاجتماعية	كلية التربية
جامعة السلطان قابوس	سلطنة عمان	جامعة السلطان قابوس

مشروع بحثي ممول من وزارة التنمية الاجتماعية بالتعاون مع مكتب اليونيسيف - مسقط.

الملخص:

استهدفت الدراسة الحالية معرفة أثر برنامج تدريبي في تنمية الذات على النمو المعرفي والوجداني لدى الشابات العمانيات من خلال الدورتين التدريبيتين اللتين نظمتها المديرية العامة للمرأة والطفل بوزارة التنمية الاجتماعية خلال عامي 2004 و2005م. ولتحقيق هذا الهدف تم إعداد الجانب النظري للدراسة (المقدمة والمشكلة والأهمية والأهداف والإطار النظري حول التدريب وتنمية الذات فضلاً عن الدراسات السابقة)؛ كما تم إجراء الجانب الميداني لها (منهجية الدراسة ونتائجها). وتم اختبار ثلاثة فروض بدلية، كما تم في هذه الدراسة تطبيق عشرة اختبارات نفسية على الشابات المشاركات في التدريب (42 شابة)، وعلى عينة مكافئة لهن (42 شابة أيضاً) لم يشاركن في التدريب في سبعة متغيرات ديموجرافية (وبذلك يكون حجم عينة البحث 84 شابة)، وباستعمال اختبار "ت" للمجموعتين المستقلتين، أشارت النتائج إلى ما يأتي:

1. وجود فروق دالة إحصائية لمصلحة المشاركات في ورشتي التدريب في أربعة جوانب نفسية (أي حصول نمو في الذات لدى الشابات المشاركات في دورتي التدريب "ن=24"، وهي الوحدة النفسية، والقلق، والذكاء الإقناعي، والحاجة للمعرفة).
2. وجود فروق دالة إحصائية لمصلحة المشاركات في ورشة التدريب الأولى في جانب نفسي واحد فقط (أي حصول نمو في الذات لدى الشابات المشاركات في الدورة التدريبية الأولى "ن=9"، وهو: الذكاء الإقناعي).
3. وجود فروق دالة إحصائية لمصلحة المشاركات في ورشة التدريب الثانية في ثلاثة جوانب نفسية (أي حصول نمو في الذات لدى الشابات المشاركات في الدورة التدريبية الثانية "ن=9"، وهي: تنظيم الوقت، والذكاء الانفعالي، والتوجه نحو الحياة).

وباختصار أشارت نتائج الدراسة إلى حصول نمو في الذات بنسبة 40%؛ بسبب المشاركة في دورتي التدريب، ونسبة 10%؛ بسبب المشاركة في الدورة التدريبية الأولى، ونسبة 30%؛ بسبب المشاركة في الدورة التدريبية الثانية. وهكذا فإن لدورات التدريب دوراً إيجابياً في تنمية الذات ولكن هذا الدور يختلف باختلاف موضوعات الدورة وتوقيتها.

هذا واعتماداً على هذه النتائج، خرجت الدراسة بعدد من التوصيات لتفعيل الدورات التدريبية، وعدد من المقترحات لدراسات لاحقة.

Abstract

This study aimed at knowing the effect of training that (42) Omani young females (OYF) self-development. They were exposed to (2) training workshops organized by Directorate General of Women and Child Affairs at the Ministry of Social Development during the years (2004) and (2005). To achieve this objective, the theoretical review of the study was conducted including the introduction, problem, importance, theoretical framework on training and self-development, and previous studies; followed by the practical aspects including study methodology and results. Three hypotheses were tested through the application of (10) psychological measures on OYF participants and their equivalent sample of (42) non-participants OYF in (7) demographic variables. Independent-Samples T test was conducted and the findings indicated that:

1. Self-development was obtained for the OYF participants in both workshops (n=24) in (4) psychological aspects: loneliness, anxiety, persuasive intelligence, and need for cognition.
2. Self-development was obtained for the OYF participants in the 1st workshop (n=9) in (1) psychological aspect: persuasive intelligence.
3. Self-development was obtained for the OYF participants in the 2nd workshop (n=9) in (3) psychological aspects: time management, emotional intelligence, life orientation test.

To sum, the findings indicated that self-development was obtained with ratios of: (40%) due to participation in both workshops, (10%) due to participation in the 1st workshop, and (30%) due to participation in the 2nd workshop. Therefore, training workshops have a positive role in improving self. The role differs according to the workshop's topics and timing.

Taking in consideration the results, the study states some recommendations to make the workshops more effective, and suggests future studies.

مقدمة:

تؤمن وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان بأن للتدريب دوراً بارزاً، وحيوياً في تنمية قدرات الكوادر الوطنية، وإكسابها ما هو جديد ومفيد؛ حيث إن التدريب يشكل منعطفاً مهماً في تنمية الموارد البشرية، ويساعد على تفعيل جهود الموظفين، ويؤدي إلى زيادة الإنتاجية

لديهم. وقد تم في الخطة الخمسية 2001- 2005 إلحاق 985 موظفاً في برامج وفعاليات تدريبية مختلفة داخل السلطنة، و 97 موظفاً خارجها. وتواصل الوزارة سعيها الحثيث في تدريب الكوادر الوطنية خلال الخطة الخمسية 2006- 2010؛ فقد تم تخصيص ميزانية خاصة، لتنفيذ عدد كبير من الدورات والبرامج والفعاليات التدريبية، في ضوء خطط الوزارة؛ سواء على المستوى التنظيمي، أو المستوى الأدائي، لتزويد أكبر عدد ممكن من الكوادر العاملة بالوزارة بالمعارف، والمهارات والاتجاهات، والأنماط السلوكية الإيجابية التي من شأنها أن تجعل قوة العمل أكثر كفاءة واقتداراً في تحقيق الأهداف الآنية والمستقبلية.

وتتطلع المديرية العامة لشؤون المرأة والطفل بالوزارة بدور بارز في الارتقاء بالمرأة العمانية على كافة الأصعدة؛ حيث تتبوأ المرأة، وأساليب تميمتها مكان الصدارة في عمل المديرية. وقد وضعت المديرية العديد من البرامج والدورات المكثفة بهدف النهوض بالمرأة العمانية، وتمكينها من الاضطلاع بدورها الحيوي في بناء المجتمع العماني، ومواكبة ما وصلت إليه دول المنطقة والعالم من تقدم في هذا المجال.

ومن بين أبرز ما تقوم به المديرية العامة لشؤون المرأة والطفل - دائرة شؤون المرأة- الدورات التدريبية المكثفة لفئات عمرية مختلفة من النساء، ومهما اختلفت أهداف تلك الدورات أو تباينت، إلا أنها في نهاية المطاف تهدف إلى صقل مهارات المرأة وتطوير شخصيتها من جوانبها المتعددة (المعرفية، والاجتماعية، والانفعالية، والحركية الخ).

وتأكيداً لأهمية التدريب في حياة الفتاة العمانية، أقامت المديرية العامة بالتعاون مع مكتب منظمة اليونيسيف بمسقط، دورتين تدريبيتين مكثفتين خلال العامين 2004 و 2005م، بواقع دورة واحدة في كل عام، بهدف تنمية 42 شابة عمانية في جوانب نفسية، وشخصية، ومعرفية مختلفة.

هذا، ومن باب متابعة تأثير هذه الدورات في سلوك المشاركات، ومعرفة مدى الاستفادة التي تحققت من المشاركة في تلك الدورات؛ فإن الدراسة الحالية تسعى إلى معرفة أثر برنامج تدريبي في تنمية الذات على النمو المعرفي والوجداني لدى الشابات العمانيات.

مشكلة الدراسة:

يشير "راي" (2001) في كتابه "كيفية قياس فاعلية التدريب" إلى أن ورش التدريب هي وسيلة من أجل تحقيق هدف وليس غاية بحد ذاتها؛ حيث إن ورش التدريب هي حلقة في سلسلة مكونة من ثلاث حلقات، هي: تحديد الاحتياجات التدريبية؛ وتنفيذ ورش التدريب؛ وأخيراً تقييم أو قياس فاعلية التدريب. وعند تطبيق هذه القاعدة على ما قامت به المديرية العامة

لشؤون المرأة والطفل، فقد تم تحديد الاحتياجات التدريبية للشابات العمانيات عن طريق المقابلات الشخصية مع مجموعة من الشابات، كما تم تنفيذ ورش التدريب خلال عامي 2004 و2005، ولم يتم تقييم أو قياس فاعلية التدريب من حيث معرفة التأثير أو التغير الذي أحدثته في سلوك المشاركات.

وعلى أساس ذلك، تتلخص مشكلة الدراسة الحالية في الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما أثر ورشتي التدريب اللتين نفذتهما المديرية العامة لشؤون المرأة والطفل خلال عامي 2004 و2005م في تنمية الجوانب العشرة للذات لدى الشابات العمانيات؟
 2. ما أثر ورشة التدريب الأولى التي نفذتها المديرية العامة لشؤون المرأة والطفل خلال عام 2004م في تنمية الجوانب العشرة للذات لدى الشابات العمانيات؟
 3. ما أثر ورشة التدريب الثانية التي نفذتها المديرية العامة لشؤون المرأة والطفل خلال عام 2005م في تنمية الجوانب العشرة للذات لدى الشابات العمانيات؟
- وبعبارة أخرى، هل أدى تدريب الشابات العمانيات إلى رفع مستوى تأكيد الذات؛ وتنظيم الوقت؛ والتوجه نحو الحياة؛ والحاجة للمعرفة؛ والذكاء الإقناعي؛ والذكاء الانفعالي؛ وخفض مستوى القلق؛ والنرجسية؛ والوحدة النفسية؛ وتغيير وجهة الضبط من الضبط الخارجي (الذي يعتمد على الحظ والصدفة القدر) إلى الضبط الداخلي (الذي يعتمد على بذل الجهد والسعي والاجتهاد).

هدف الدراسة:

تستهدف هذه الدراسة معرفة أثر التدريب في تنمية بعض جوانب الذات للشابات العمانيات، وذلك في عشرة جوانب معرفية ووجدانية، هي: تأكيد الذات، وتنظيم الوقت، والتوجه نحو الحياة، والحاجة للمعرفة، والذكاء الإقناعي، والذكاء الانفعالي، والقلق، والنرجسية، ووجهة الضبط، والوحدة النفسية.

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذه الدراسة في أهمية التدريب بشكل عام، وأهمية تدريب المرأة العمانية بشكل خاص، والنقاط الآتية تبين ذلك:

1. يمثل التدريب أحد المداخل الأساسية لإثراء الشخصية، وتطوير السلوك، بما يقابل متطلبات الأداء الفعال على المستويين الفردي، والاجتماعي، ونتيجة للتغيرات السريعة التي يشهدها المجتمع المعاصر منذ النصف الثاني من القرن العشرين وحتى الآن، كان لابد من

إعادة النظر في الجوانب التنظيمية القائمة، ليس فقط من أجل التوافق مع المتغيرات وتعظيم الاستفادة منها، ولكن أيضاً لضمان التطوير التنظيمي المتواصل الذي يتفق مع معايير الجودة والاستخدام الأفضل لمعطيات ثورة الاتصال وتكنولوجيا المعلومات، ومن هذه المنطلقات تبدو الأهمية الكبيرة للتدريب بصفته مدخلاً أساسياً لتنمية الموارد البشرية وتأهيلها، وأنه يقابل حاجات حقيقية يتطلبها الأداء الفعال (الفضالة، 2005).

2. وإذا كان تعدد المهارات وصقلها بكل ما هو مستحدث من وسائل ومعارف يمثل سمة إنسان القرن الحالي، فإن التدريب المستمر يتيح هذا التعدد، إذ إن التدريب بالمعنى الحديث هو ذلك النشاط المنظم الذي يعمل على تزويد المتدربين بالمعرفة، والمهارات اللازمة لتنمية قدراتهم، وصقل خبراتهم، وتغيير سلوكهم بما يتفق مع صالحيهم، وصالح المؤسسة والمجتمع (الزيادي، 1993).

3. إن التدريب وسيلة لتغيير سلوك الأفراد والجماعات واتجاهاتهم، وأساس للتنمية البشرية المستدامة والتقدم المستمر، وهو الأداة الفعالة لإعادة تشكيل القوى البشرية لمواكبة التغيرات الممكنة في حياة المنظمة، والتي تنعكس على المهام والمسؤوليات الجديدة والمستحدثة، بهدف رفع كفاءة الأداء، وتحقيق المستوى المطلوب من الإنجاز (الفضالة، 2003).

4. إن التدريب يتعامل مع الإنسان الذي يعد بخلاف الكائنات الأخرى أكثر تعقيداً في التعامل معه، وبصفة خاصة عندما نسعى إلى أن تستقر المعلومات في عقله، ويتجاوب مع المعاني، والأهداف بوجدانه، حتى تتحول هذه المعلومات، والمهارات إلى جزء من كيانه واتجاهاته، وتتكيف مع ما يحمله من قيم (هلال، 2001).

وهكذا فإن تدريب المرأة العُمانية وصقل مهاراتها تنعكس آثاره الإيجابية على المرأة، وعلى المؤسسة التي تعمل بها، وعلى المجتمع بشكل عام؛ وذلك من خلال إثراء شخصيتها، وتطوير سلوكها، بما يقابل متطلبات الأداء الفعال على المستويين الفردي، والاجتماعي، وتزويدها بالمعرفة، والمهارات اللازمة لتنمية قدراتها، وصقل خبراتها، وتغيير سلوكها بما يتفق مع صالحيها، وصالح المؤسسة والمجتمع، وكذلك سيؤدي إلى رفع كفاءة الأداء، وتحقيق مستوى الإنجاز المطلوب منها.

الإطار النظري:

يؤكد دريفر "أن الذات هي وعي الفرد بهويته" (Drever, 1975, p.262). وهذا الوعي يتكون لدى الفرد من خلال التنشئة الاجتماعية والخبرات التي مر بها، والنشاطات الاجتماعية التي مارسها. ويؤكد البحيري وعبد الله (2005) على أن وعي الفرد وإدراكه بما

لديه من خواص وصفات (أي إدراكه بهويته) وتقييمه الذاتي بهذه الخواص والصفات هو ما يسمى باحترام أو تقدير الذات self-esteem.

وتشير الدراسات إلى أن الأعمال والنشاطات التي يمارسها الفرد تعكس هويته وذاته إلى حد كبير، وفي هذا الصدد توصل فينيوك (Fenwick, 1998) إلى أن الأفراد الذين يشغلون أنفسهم بأنشطة اجتماعية، فإن هذه النشاطات تعكس هويتهم، ففي دراسة أجراها على مجموعة من النساء لاحظ أنهن قد ركزن أكثر على الاستفادة من التعلم الناتج عن العمل work-learning في فهم ذواتهن، ومعرفة قدراتهن، وقد أكدن على أن القيم السائدة والتي تعتمد على المعرفة تحتاج إلى وقت حتى تنمو، كما أن ثبات الهوية لديهن أدى إلى مساعدتهن على تحمل المخاطر، والفتح على المعتقدات الجديدة، وقد أوضحن الإفادة من الخبرات بأنواع مختلفة من السلوك، وملاحظتهن لأدائهن السلوكي في المواقف المختلفة، وأدركن تأثير العمل على ذواتهن الحقيقية، ومساعدتهن على تحقيق الإنسانية الكاملة.

ويرى فرانسيس وفيرست (Frances & First, 1998) أن الذات تنمو عن طريق التعلم، ويؤكدان على أنه كلما زاد تعلم الفرد تخلص من الشعور بالوحدة النفسية وزاد نموه الذاتي. هذا ويربط كيج وبيرنر (Gage & Berliner, 1998) بين المعرفة الذاتية self-knowledge والذكاء الشخصي interpersonal intelligence، وفسرا ذلك بأن الفرد الواعي بجوانب قوته وضعف مشاعره، والواعي برغباته واحتياجاته، هو الفرد الذي يحقق المساعدة التي تؤدي إلى النمو الذاتي.

على أساس ذلك، يمكن القول بأن الذات مفهوم يعكس سلوك الفرد بجوانبه الثلاثة (المعرفي، والوجداني، والمهاري)، وأن السلوك مفهوم معقد ومتداخل، وأن تصنيف السلوك هو أمر تعسفي تقتضيه المنهجية العلمية لا أكثر، فمن الصعب إعطاء هوية محددة للسلوك في لحظة ما، لأن السلوك في أية لحظة هو تفاعل للجوانب الثلاثة معاً. ولأغراض هذه الدراسة تم تحديد عشرة جوانب تتوزع على الجانب الأول (المعرفي) والجانب الثاني (الوجداني) بشكل غير متساو، (دون الجانب الثالث)، وترتبط بأهداف الدورتين التدريبيتين بشكل متكافئ تقريباً (كل خمس أدوات ترتبط بدورة تدريبية)، وسيتم قياس مستوى هذه الجوانب العشرة لدى المتدربات عن طريق اختبارات ومقاييس تتوافر فيها مؤشرات سيكومترية مقبولة في البيئة العربية (سيتم عرض تفاصيل ذلك في منهجية الدراسة)، وفيما يلي عرض للجوانب العشرة التي سيتم قياسها:

1- وجهة الضبط: تشير وجهة الضبط Locus of Control إلى الدرجة التي يتقبل الفرد بها مسؤوليته الشخصية عما يحصل له، مقابل أن ينسب ذلك إلى قوى تقع خارج سيطرته،

وبالتالي فإن هناك مصدراً داخلياً لضبط السلوك وآخر خارجياً (كفاي، 1982)، وبمعنى آخر فإن وجهة الضبط هي إيمان الفرد بأن ما يحدث له ناتج عن سلوكه هو، طبقاً لما لديه من ميول وقدرات واستعدادات تجعله قادراً على تفسير جميع الظواهر، معتقداً أنه المسيطر على أفعاله، وأن تأثير التعزيز لديه يعتمد على إدراكه بوجود علاقة سببية بين سلوكه والتعزيز الذي حصل عليه من وراء تفسيره لظاهرة ما، وهو ما يسمى بوجهة الضبط الداخلية Internal Locus of Control، مقابل ذلك فإن إيمان الفرد بأن ما يحدث له ناتج عن مسببات خارجة عن نطاق سيطرته، وأنه مجرد مخلوق تتحكم فيه قوى خارجية لا يستطيع التأثير فيها، وأنه لا يعتقد بإمكانية التنبؤ بنتائج سلوكه، وهو ما يسمى بوجهة الضبط الخارجية External Locus of Control.

2- النرجسية: تعد الشخصية النرجسية إحدى التصنيفات الإكلينيكية التي تقوم على مفاهيم التحليل النفسي. وكل شخص منا لديه مكونات نرجسية في شخصيته، وهذا ما يسمى بالنرجسية الصحية Health Narcissism والتي تشير إلى احترام الذات، بعكس النرجسية المرضية Pathological Narcissism والتي تقوم على تضخيم الفرد لأننا الخاصة به. وتتصف الشخصية النرجسية طبقاً لبعض الدراسات الواردة في البحري (1985) بالاستغراق في الشؤون الذاتية، وهذوء مصطنع، وطموح زائد، والشعور بالملل والضيق والفراغ، والرغبة المستمرة في البحث عن الأملية والقوة والجمال، وعدم القدرة على الحب والتعاطف مع الآخرين، وحيرة مزمنة وعدم الرضا عن النفس، واستغلال الآخرين وعدم الرأفة بهم.

3- تأكيد الذات: يعني تأكيد الذات بشكل عام حرية التعبير الانفعالي، وحرية الفعل سواء أكان ذلك في الاتجاه الإيجابي كالاستحسان، والتقبل، وحب الاستطلاع، والاهتمام، والحب، والود، والمشاركة، والصداقة، والإعجاب؛ أو في الاتجاه السلبي كالتعابير الدالة على الرفض، وعدم التقبل، والغضب، والألم، والحزن، والشك، والأسى (الطيب، 1981).

4- تنظيم الوقت: يقصد بتنظيم الوقت إنجاز الأعمال بشكل منسق ومنظم وفعال، وتحقيق الأهداف بأفضل الوسائل وأقل التكاليف، وهذا يتطلب استثمار الطاقات والإمكانات المتاحة استثماراً جيداً، كما أن تنظيم الوقت يعد أحد العمليات التي تستطيع بها أن تتجزأ المهام والأهداف التي يمكنك من أن تكون فعالاً في عملك، وخط سيرك في حياتك المهنية والشخصية، وتشتمل هذه العملية على مراحل ضرورية تستهدف تحديد حاجاتك ومتطلباتك حسب الأهمية، ومطابقتها مع الوقت والمصادر المتاحة أو المحتملة (الراسبي، 1999).

5- الوحدة النفسية: وهي خبرة تشتمل على المشاعر الحادة التي كونها الفرد من خلال الوعي الذاتي لتحطيم الشبكة الأساسية لعلاقة الواقع بعالم الذات، أو هي اختلاف بين أنواع العلاقات

المتبادلة بين الأشخاص كما يدركها الفرد بنفسه، وبين أنواع العلاقات التي يجب أن يقوم بها، إما في صورة خبرته الماضية، أو في الصورة المثالية التي لم يمارسها أبداً بصورة حقيقية (البحيري، 1985ب). ويرى مخيمر (2003) أن الوحدة النفسية هي غياب العلاقات الاجتماعية المشبعة للحاجات النفسية والاجتماعية للفرد، واقتراح ذلك ببعض الأعراض النفسية.

6- القلق: إن القلق هو حالة توتر شامل ومستمر نتيجة توقع تهديد خطر فعلي أو رمزي، قد يحدث، ويصحبها خوف غامض، وأعراض نفسية جسمية (زهران، 1977). والقلق إما انغمار ينتج من إثارة هي نسبياً غامرة، وإما إشارة إنذار بتحقيق وشيك لخطر سابق هو هذا الانغمار، فالقلق وإن كان استعادة لخبرة قديمة خطيرة (الميلاد) إلا أنه يظل في خدمة المحافظة على الذات يعلن عن أخطاء جديدة (القطان، 1979). وتشير دراسة عبد الرحيم (1997) إلى أن القلق حالة نفسية تحدث حين يشعر الفرد بوجود خطر يهدده، وهو ينطوي على توتر انفعالي تصاحبه اضطرابات فسيولوجية مختلفة، ويرى فرويد S. Freud أن القلق حالة من الخوف الغامض الشديد الذي يملك الإنسان، ويسبب له كثيراً من الكدر والضيق والألم، والشخص القلق يتوقع الشر دائماً، ويبدو دائماً متشائماً، وهو يتشكك في كل أمر يحيط به، ويخشى أن يصيبه منه ضرر. ويبدو القلق في مرحلة الطفولة في شكل مخاوف Phobia، وقد يزداد في مرحلة المراهقة، ويرى عكاشة (1989) أن القلق شعور عام غامض غير سار مع التوقع والخوف والتحفز والتوتر، مصحوب عادة ببعض الإحساسات الجسمية خاصة مع زيادة نشاط الجهاز العصبي اللاإرادي.

7- الذكاء الانفعالي: يشير عثمان ورزق (2001) وهما أصحاب المقياس الذي تم اعتماده في هذه الدراسة "إلى أن الذكاء الانفعالي Emotional Intelligence خاصية مركبة من خمسة مكونات أساسية وهي:

■ **المعرفة الانفعالية Emotional Cognitive:** وهي الركيزة الأساسية للذكاء الانفعالي، وتتمثل في القدرة على الانتباه، والإدراك الجيد للانفعالات والمشاعر الذاتية، وحسن التمييز بينها، والوعي بالعلاقة بين الأفكار والمشاعر والأحداث.

■ **إدارة الانفعالات Management Emotions:** وتشير إلى القدرة على التحكم في الانفعالات السلبية، وكسب الوقت للتحكم فيها وتحويلها إلى انفعالات إيجابية، وهزيمة القلق والاكتئاب، وممارسة مهارات الحياة بفعالية.

■ **تنظيم الانفعالات Regulating Emotions:** وتشير إلى القدرة على تنظيم الانفعالات والمشاعر وتوجيهها إلى تحقيق الإنجاز والتفوق، واستعمال المشاعر والانفعالات في صنع أفضل

القرارات، وفهم كيف يتفاعل الآخرون بالانفعالات المختلفة؟، وكيف تتحول الانفعالات من مرحلة إلى أخرى؟

■ **التعاطف Empathy:** ويشير إلى القدرة على إدراك انفعالات الآخرين، والتوحد معهم انفعالياً، وفهم مشاعرهم، وانفعالاتهم، والتناغم معهم، والاتصال بهم دون أن يكون السلوك محملاً بالانفعالات الشخصية.

■ **التواصل Communication:** ويشير إلى التأثير الإيجابي والقوي في الآخرين عن طريق إدراك انفعالاتهم، ومشاعرهم، ومعرفة متى تقود الآخرين ومتى تتبعهم وتساندهم والتصرف معهم بطريقة لائقة.

8- **الذكاء الإقناعي:** قدرة الشخص على تعظيم قدراته، واستخدامها بشكل فعال مع الآخرين، وإقناعهم بإمكانية من تحقيق الأهداف بأقل وقت ممكن. أو هو انصياع الآخر أو استجابته لسؤالك أو طلبك، بمعنى أنك أثرت فيه وجعلته يلبي طلبك ويحقق هدفك. وبما أن درجة تحقيق الأهداف مختلفة من شخص لآخر، فإن للتأثير مستويات مختلفة، تتراوح بين التأثير الشديد، أو القوي، أو الإيجابي (الفعال)، إلى التأثير الضعيف، أو السلبي (غير الفعال). إن التأثير الإيجابي والسلبي في الآخرين يختلف باختلاف المواقف والأشخاص، وبطبيعة الحال يختلف تأثير الآخرين فينا باختلاف المواقف والأشخاص أيضاً. وهذا الاختلاف في عمليتي التأثير والتأثر، يرتبط بعدد كبير من العوامل والأسباب، بعضنا يعرفها، وأكثرنا للأسف يجهلها فتسبب له الكثير من الإحباط والتعب وربما القلق وعدم الراحة (شيالديني، 1988).

9- **الحاجة للمعرفة:** وهي ميل الفرد إلى الاهتمام العميق بالتفكير والاستمتاع به (أبو ناهية، 1988)، وهذا الميل يختلف في نوعه ودرجته من فرد إلى آخر؛ وفقاً لمبدأ الفروق الفردية ليعكس بذلك مجال اهتمام الفرد وتطلعاته؛ فالمرأة مثلاً تميل إلى التفكير العميق في الأشياء التي تعكس مجالات اهتمامها، وكذلك الطالب والمهندس والطبيب، كل واحد منهم يميل إلى أن يفكر بعمق في أمور وقضايا ترتبط بطبيعة عمله ومجالات اهتمامه.

10- **التوجه نحو الحياة:** وهي نزعة الفرد وميله للتفاؤل، كما أنها التوقع العام بحدوث أشياء أو أحداث حسنة بدرجة أكبر من حدوث أشياء أو أحداث سيئة. وهي سمة من سمات الشخصية مرتبطة ارتباطاً عالياً بالصحة النفسية الجيدة (الأنصاري، 2001).

الدراسات السابقة:

أجرى هاند وسلوكوم (Hand & Slocum, 1972) دراسة استهدفت معرفة أثر برنامج لتحسين العلاقات الإنسانية في فاعلية الإدارة لمجموعة من مديري الشركات والأعمال

الخاصة كمجموعة تجريبية مقارنة بمجموعة ضابطة لم يتلقوا برنامج التدريب الذي استمر 28 أسبوعاً على جلسات استغرقت كل جلسة 90 دقيقة. وأشارت النتائج إلى أن أفراد المجموعة التجريبية أصبحوا أكثر وعياً ذاتياً وأكثر تقدراً لحاجات الآخرين، كما تحسنت تقديراتهم وأصبحوا يعملون في مناخ استشاري بدلاً من المناخ الاستبدادي.

وأجرى كل من: الأشهب (1988)، ووكسمان (Waksman, 1984) دراستين استهدفتا معرفة أثر التدريب في تأكيد الذات، وتوصلتا إلى أهمية التدريب ودوره في زيادة تأكيد الذات.

كما أجرى سلفسترو دانتونيو (Silvestri, & Dantonio, 1996) دراسة بهدف معرفة دور التدريب في تنمية الذات، وتوصلت الدراسة إلى نتائج دالة إحصائياً لدور التدريب في تنمية الذات.

وقام سمث (Smith, 2001) بدراسة لمعرفة أثر برنامج تدريب الكفاءات الانفعالية على 33 فرداً من مديري الشركات بهدف مساعدتهم ليكونوا على دراية بالدور الذي تلعبه العواطف والانفعالات في مكان العمل، وتطوير إدراكهم لما يمتلكون من ردود أفعال وجدانية، وتدريبهم على كيفية الاتصال بمرؤوسيتهم، والطريقة التي يديرون بها انفعالاتهم ومشاعرهم. وأشارت النتائج إلى حدوث زيادة ملحوظة في مبيعات الشركات التي يعملون بها، حيث زادت نسبة المبيعات 18.1% على مدى 15 شهراً.

وأجرى رزق (2003) دراسة استهدفت معرفة فاعلية برنامج التنوير الانفعالي في تنمية الذكاء الانفعالي للطلاب والطالبات بكلية التربية بالطائف، وتألّفت العينة من مجموعتين تجريبيتين (34 طالباً، و35 طالبة)، ومجموعتين ضابطتين (38 طالباً، و45 طالبة). وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائياً بين المجموعتين التجريبيتين والمجموعتين الضابطتين لصالح المجموعتين التجريبيتين. وهذه النتيجة تشير إلى دور برنامج التنوير الانفعالي في رفع مستوى الذكاء الانفعالي لدى الطلبة المشاركين في الدراسة.

هذا وقام الفضالة (2003) بدراسة تم إجراءها على 397 موظفاً وموظفة بدولة الكويت ممن تلقوا تدريباً متخصصاً. وأشارت النتائج إلى أن التدريب الذي تلقاه الموظفون كان له تأثير إيجابي في حدود معينة، فقد كان تأثيره في المعرفة المهنية بنسبة 50٪، بينما كان تأثيره في المهارات بنسبة 42.7٪، وأخيراً في الاتجاهات بنسبة 49.3٪، وأن التدريب له تأثير إيجابي يزداد لدى الموظفين الأعلى تعليماً بالجهات مقارنة بنظرائهم العاملين بالجهات الحكومية.

وأخيراً، قام جاندر واليكسندر وهيتون (Chandler, Alexander, & Heaton, 2005) بدراسة أجريت على 34 فرداً بقصد معرفة أثر برنامج التأمل العقلي العميق Transcendental

Meditation Program في نمو الذات؛ حيث توصلت إلى أهمية التدريب على البرنامج في تحقيق نمو الذات لدى المشاركين.

إن ما يمكن استخلاصه من الدراسات السابقة التي تم عرضها، هو وجود دور إيجابي ومهم للتدريب في تنمية جوانب عديدة في الذات (أي أن جوانب الذات المعرفية والوجدانية يمكن تنميتها بالتدريب)، وأن مدة التدريب كلما طالت كان التدريب فعالاً، وأخيراً يمكن القول أن البيئة العُمانية تخلو من دراسات من هذا النوع مما يبرر إجراء الدراسة الحالية.

فروض الدراسة:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسات السابقة من دور إيجابي ودال للدورات التدريبية في تنمية الذات، وفي ضوء هدف هذه الدراسة، سيتم اختبار الفروض البديلة الثلاثة الآتية:

1- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الثقة ($0.05 \geq \alpha$) في نمو الذات كما تقيسها مجموعة الاختبارات النفسية العشرة لدى الشابات العُmaniات المشاركات في ورشتي التدريب الأولى والثانية (المجموعة التجريبية)، والشابات العُmaniات غير المشاركات (المجموعة الضابطة) لمصلحة المجموعة التجريبية.

2- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الثقة ($0.05 \geq \alpha$) في نمو الذات كما تقيسها مجموعة الاختبارات النفسية العشرة لدى الشابات العُmaniات المشاركات في الورشة التدريبية الأولى (المجموعة التجريبية)، والشابات العُmaniات غير المشاركات (المجموعة الضابطة) لمصلحة المجموعة التجريبية.

3- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الثقة ($0.05 \geq \alpha$) في نمو الذات كما تقيسها مجموعة الاختبارات النفسية العشرة لدى الشابات العُmaniات المشاركات في الورشة التدريبية الثانية (المجموعة التجريبية)، والشابات العُmaniات غير المشاركات (المجموعة الضابطة) لمصلحة المجموعة التجريبية.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

أولاً: تصميم الدراسة:

تتبنى هذه الدراسة التصميم شبه التجريبي Quasi Experimental Design من نوع التصميم البُعدي لمجموعتين Post Test Control Group Design، أو يسمى التصميم البحثي البُعدي After-only Research Design؛ حيث تخضع كلا المجموعتين للاختبار البُعدي، وتتميز المجموعة التجريبية عن المجموعة الضابطة بوجود المعالجة التجريبية (ورش التدريب). والجدول (1) يبين ذلك.

الجدول (1): التصميم التجريبي للدراسة:

المجموعة	المعالجة التجريبية	الاختبارات البعدية
تجريبية	المشاركة في ورش التنمية الذاتية التي نظمتها وزارة التنمية الاجتماعية بالتعاون مع مكتب اليونسيف خلال عامي 2004 و 2005	1. مقياس الذكاء الإقناعي 2. اختبار تأكيد الذات 3. مقياس النرجسية 4. مقياس تنظيم الوقت 5. مقياس سمة القلق 6. مقياس الذكاء الانفعالي 7. مقياس الحاجة للمعرفة 8. مقياس التوجه نحو الحياة 9. مقياس وجهة الضبط 10. مقياس الوحدة النفسية
ضابطة	عدم المشاركة في ورش التدريب	1. مقياس الذكاء الإقناعي 2. اختبار تأكيد الذات 3. مقياس النرجسية 4. مقياس تنظيم الوقت 5. مقياس سمة القلق 6. مقياس الذكاء الانفعالي 7. مقياس الحاجة للمعرفة 8. مقياس التوجه نحو الحياة 9. مقياس وجهة الضبط 10. مقياس الوحدة النفسية

إن وجود المجموعة الضابطة إلى جانب المجموعة التجريبية، يخدم وظيفة أساسية هي أنها تعمل كمصدر للمقارنة، فوجود المجموعة الضابطة يجعلنا مطمئنين إلى أن أي تغييرات تحدث في المتغير التابع في المجموعة التجريبية يمكن عزوه إلى المعالجة التي قدمت، وليس إلى أي متغيرات دخيلة أخرى، فالمجموعة الضابطة لا تتلقى المعالجة التي تتلقاها المجموعات التجريبية؛ فضلا عن ذلك وجود المجموعة الضابطة يجعل الدراسة تحظى بدرجة مقبولة من الصدق الداخلي Internal Validity، ويعني ذلك أن المجموعة الضابطة يجب أن تكون

مكافئة لمجموعة الدراسة في المتغيرات التي يمكن أن تؤثر في المتغير التابع (عطيفة، 1996). وهذا يعني أن التصميم المعتمد في هذه الدراسة هو تصميم جيد ومناسب.

ثانياً: العينة:

تألفت عينة الدراسة من 84 شابة عُمانية يمثلن مختلف المناطق الجغرافية في السلطنة. وتتوزع العينة إلى 42 شابة شاركن في ورش التدريب التي نظمتها مديرية شؤون المرأة والطفل بالتعاون مع مكتب اليونيسيف - مسقط (المجموعة التجريبية)، و 42 شابة لم يشاركن في ورش التدريب (المجموعة الضابطة). وهذا الحجم مناسب مقارنة بالدراسات السابقة (مثلاً دراسة: رزقي، 2003؛ Smith, 2001؛ Chandler et al., 2005)، حيث تراوح حجم العينة في هذه الدراسات بين 33 - 45 فرداً.

المجموعة التجريبية: تتوزع المجموعة التجريبية إلى 24 شابة شاركن في ورشتين تدريبيتين، و 18 شابة شاركن في ورشة تدريبية واحدة، (9 شابات شاركن في الورشة الأولى، و 9 شابات أيضاً شاركن في الورشة الثانية). والجدول (2) يوضح توزيع المجموعة التجريبية.

الجدول (2): المجموعة التجريبية موزعة حسب عدد الورش:

الورشة	عدد المشاركات	النسبة المئوية
الورشة الأولى فقط	9	21.4%
الورشة الثانية فقط	9	21.4%
الورشة الأولى والثانية معاً	24	57%

المجموعة الضابطة: تتكون المجموعة الضابطة من 42 شابة لم يشاركن في أي ورشة تدريبية، ولكنها متكافئة مع المجموعة التجريبية في سبع متغيرات ديموجرافية، وسيتم لاحقاً استعراض أسلوب التكافؤ بين المجموعتين التجريبية والضابطة.

ثالثاً: الدورات التدريبية:

في ضوء الاحتياجات التدريبية للشابات العُمانية (مقابلات أجرتها الفاضلة مدير عام شؤون المرأة والطفل، والفاضلة مدير شؤون المرأة بوزارة التنمية الاجتماعية مع عدد من الشابات العُمانية خلال شهر مارس وابريل من عام 2004م)، وفي ضوء أهداف التدريب ومبادئه، وبعد توفير مستلزماته المادية والبشرية، تم التخطيط بالتعاون مع معدي هذه الدراسة لتنفيذ دورتين تدريبيتين بواقع أسبوع واحد (خمسة أيام) لكل دورة، مع مراعاة تقسيم الشابات المشاركات إلى مجموعتين (مجموعة أ، ومجموعة ب). ويتم في كل دورة مراعاة

تنمية جوانب محددة في الذات لدى الشابات العمانيات في ضوء الجوانب العشرة المشار إليها سابقاً. وفيما يلي وصفا لكل دورة:

الدورة التدريبية الأولى: نُفذت الورشة خلال الفترة من 28 أغسطس حتى 1 سبتمبر 2004 في فندق كراون - بلازا بمدينة مسقط، بواقع أربع ساعات يومياً من الساعة التاسعة صباحاً حتى الساعة الواحدة بعد الظهر. والجدول (3) يتضمن موضوعات الدورة الأولى وتاريخها.

الجدول (3) برنامج الدورة التدريبية الأولى:

اليوم والتاريخ	المجموعة (أ)	المجموعة (ب)
السبت 28-08-04	مهارات الاتصال واستخدام لغة الجسد	التأثير ووسائل الإقناع
الأحد 29-08-04	التأثير ووسائل الإقناع	مهارات الاتصال واستخدام لغة الجسد
الاثنين 30-08-04	الضغوط النفسية	مهارات أخذ الملاحظات أثناء المحاضرات
الثلاثاء 31-08-04	مهارات أخذ الملاحظات أثناء المحاضرات	الأهداف الشخصية وأساليب تحقيقها
الأربعاء 01-09-04	الأهداف الشخصية وأساليب تحقيقها	الضغوط النفسية

الدورة التدريبية الثانية: نُفذت الدورة خلال الفترة من 27-31 أغسطس 2005 في فندق كراون بلازا بمدينة مسقط، بواقع أربع ساعات يومياً من الساعة التاسعة صباحاً حتى الساعة الواحدة بعد الظهر. والجدول (4) يتضمن موضوعات الدورة الثانية وتاريخها.

الجدول (4) برنامج الدورة التدريبية الثانية:

اليوم والتاريخ	المجموعة (أ)	المجموعة (ب)
السبت 27-08-05	التكنولوجيا الحديثة: تفعيل استخدامها وأثرها في تنمية الفرد	معرفة الذات من خلال الاختبارات النفسية
الأحد 28-08-05	البرمجة اللغوية العصبية	التكنولوجيا الحديثة: تفعيل استخدامها وأثرها في تنمية الفرد
الاثنين 29-08-05	التواصل مع الآخرين	فن الأتكتيت والتعامل مع الآخرين
الثلاثاء 30-08-05	فن الأتكتيت والتعامل مع الآخرين	التواصل مع الآخرين
الأربعاء 31-08-05	معرفة الذات من خلال الاختبارات النفسية	البرمجة اللغوية العصبية

رابعاً: أدوات الدراسة:

لتحقيق هدف الدراسة وفروضها، تم استخدام عشرة اختبارات ومقاييس نفسية (مجموع فقراتها 314 فقرة)، بعد تحكميها من عشرة متخصصين في علم النفس وأصول التربية بكلية التربية - جامعة السلطان قابوس^(*)؛ حيث اتفقوا بنسبة لا تقل عن 80% على صلاحية الأدوات العشرة للاستخدام مع الشابات العمانيات، كما اقترحو تعديلات ومقترحات في صياغة 20 فقرة تقريباً، وقد تم الأخذ بها جميعاً. وفيما يلي وصف للأدوات العشر:

1- مقياس وجهة الضبط: صمم جوليان روتر مقياس وجهة الضبط اعتماداً على نظريته في التعلم الاجتماعي، وقام بترجمة المقياس وإعداده للبيئة العربية علاء الدين كفاي (1982)، ويتكون المقياس من 29 زوجاً من الفقرات، ستة أزواج منها دخيلة وضعت حتى لا يكتشف المفحوص هدف القياس، وأما الأزواج الأخرى (26 زوجاً) فكل زوج منها فيه فقرة تشير إلى الوجهة الداخلية للضبط، والثانية تشير إلى الوجهة الخارجية للضبط، وتعطى درجة واحدة للفقرة التي تمثل الوجهة الخارجية، وصفر للفقرة التي تمثل الوجهة الداخلية، وعلى هذا فالدرجة المنخفضة (أدنى درجة ممكنة صفر) تشير إلى الاتجاه الداخلي للضبط، والدرجة العالية (أعلى درجة ممكنة 23) تشير إلى الاتجاه الخارجي للضبط (كفاي، 1982).

2- مقياس النرجسية: وضع مقياس الشخصية النرجسية Narcissistic Personality Inventory كل من راسكين وهول Raskin & Hall عام (1981)، وقام عبد الرقيب البحيري (1985) بترجمته وإعداده للبيئة العربية. ويتكون المقياس من (54) زوجاً من العبارات، وتقوم عباراته على أساس الاختيار الإجباري، وعلى المفحوصين الاستجابة بانتقاء أحد الاختيارين (أ) أو (ب)، والذي يكون أكثر قرباً لمشاعره تجاه ذاته. وتعطى الإجابة المعبرة عن النرجسية درجة واحدة، وصفرًا للإجابة غير المعبرة عن النرجسية. وبذلك فإن الدرجة على المقياس تتراوح بين (صفر) تدل على نرجسية منخفضة، و(54) تدل على نرجسية مرتفعة (البحيري، 1985).

(*) الأفاضل الذين حكموا أدوات الدراسة هم:

- | | |
|--|--|
| أ.د. عبد القوي سالم الزبيدي، أستاذ، علم النفس | أ.د. محمود عبد الحليم منسي، أستاذ، علم النفس |
| د. علي عبد جاسم الزامل، أستاذ مشارك، علم النفس | د. علي محمد إبراهيم، أستاذ مشارك، علم النفس |
| د. حمود خلفان الحارثي، أستاذ مساعد، الأصول والإدارة التربوية | |
| د. راشد سيف المحرزي، أستاذ مساعد، علم النفس | |
| د. عبد الحميد سعيد حسن، أستاذ مساعد، علم النفس | د. منى عبد الله البحراني، أستاذ مساعد، علم النفس |
| د. وجيهة ثابت العاني، أستاذ مساعد، الأصول والإدارة التربوية | |
| د. هلال زاهر النبهاني، أستاذ مساعد، علم النفس | |

3- اختبار تأكيد الذات: وهو من تصميم ولبي، ويستخدم لتعرف درجة إيجابية الشخص وقدرته على التعبير الحر عن مشاعره وانفعالاته. وقام محمد عبد الظاهر الطيب عام (1981) بتعريبه، وحساب صدقه وثباته على البيئة العربية. ويتكون الاختبار من ثلاثين عبارة يجيب عنها الفرد (بنعم) أو (لا). وتعطى الإجابة المعبرة عن تأكيد الذات درجة واحدة، في حين تعطى الإجابة التي لا تعبر عن تأكيد الذات درجة صفر. وبذلك فإن الدرجة على المقياس تتراوح بين (صفر) وتدل على مستوى منخفض من تأكيد الذات، وبين (30) وتدل على مستوى مرتفع من تأكيد الذات (الطيب، 1981).

4- مقياس تنظيم الوقت: وهو من إعداد إيناس مسمار عام (1993). ويهدف إلى قياس مهارة تنظيم الوقت. ويتكون من 30 فقرة (11 فقرة سالبة، و 19 فقرة موجبة)، وإزاء كل فقرة مقياس تقدير رباعي (لا تطبق، تطبق بدرجة بسيطة، تطبق بدرجة متوسطة، تطبق بدرجة كبيرة)، ويعطى لل فقرات الموجبة التقديرات (1، 2، 3، 4)، ولل فقرات السالبة (4، 3، 2، 1)، وبذلك فإن الدرجة الكلية للمقياس تتراوح بين 30 (تشير إلى ضعف مستوى تنظيم الوقت) و 120 (وتشير إلى ارتفاع مستوى تنظيم الوقت) (مسمار، 1993).

5- مقياس الوحدة النفسية: وهو من تصميم رسيل وآخرون، وتعريب عبد الرقيب البحيري عام (1985ب). ويتكون مقياس الوحدة النفسية UCLA Loneliness Scale من 20 فقرة (10 فقرات موجبة، و 10 فقرات سالبة)، يجاب عنها بإحدى الإجابات الأربع (أبداً، نادراً، أحياناً، غالباً). وتعطى الدرجات (1، 2، 3، 4) لل فقرات الموجبة، وعكس ذلك لل فقرات السالبة. وبذلك تتراوح الدرجات على المقياس بين 20 (أدنى مستويات الشعور بالوحدة النفسية) و 80 (أعلى مستويات الشعور بالوحدة النفسية) (البحيري، 1985ب).

6- مقياس سمة القلق: وهو من تصميم سبيلبرجر وجورستش ولشن Spielberger، Gorsuch & Lushene عام (1970)، وأعدته للبيئة العربية أمينة كاظم عام (1985). ويتكون مقياس سمة القلق STAI من (20) عبارة (10 عبارات سالبة، و 10 عبارات موجبة)، وإزاء كل واحدة مقياس تقدير رباعي (نادراً، أحياناً، غالباً، دائماً). وللمقياس صورتان، الصورة (س- 1) لقياس حالة -القلق، والصورة (س- 2) لقياس سمة -القلق. وعند التصحيح تعطى الدرجات (1، 2، 3، 4) لل فقرات الموجبة، في حين يعطى عكس الميزان السابق لل فقرات السالبة. وبذلك تتراوح الدرجات على المقياس بين 20 (أدنى مستويات القلق) و 80 (أعلى مستويات القلق) (كاظم، 1985).

7- مقياس الذكاء الانفعالي: وهو من إعداد فاروق السيد عثمان ومحمد عبد السميع رزق عام (2001). ويتكون من (58) فقرة، ويهدف إلى قياس خمسة مكونات للذكاء

الانفعالي، وهي: إدارة الانفعالات management of emotions، والتعاطف empathy، وتنظيم الانفعالات regulating of emotions، والمعرفة الانفعالية emotional cognitive، والتواصل communication. وإزاء كل فقرة مقياس تقدير خماسي (لا يحدث أبداً، يحدث نادراً، يحدث أحياناً، يحدث عادة، يحدث دائماً)، وتُعطى لها الدرجات (1، 2، 3، 4، 5) على التوالي. وبذلك تتراوح الدرجة على المقياس بين 58 (أدنى مستويات الذكاء الانفعالي) و90 (أعلى مستويات الذكاء الانفعالي) (عثمان ورزق، 2001).

8- مقياس الذكاء الإقناعي: وهو من إعداد هاري ميلز H. Mills عام (2004)، ويهدف إلى قياس مستوى قدرة الشخص على إقناع الآخرين والتأثير فيهم، يتكون المقياس بصيغته الأصلية من (60) عبارة، وإزاء كل واحدة مقياس تقدير خماسي (لا، نادراً، أحياناً، في أحوال كثيرة، دائماً) وتُعطى لها الدرجات (1، 2، 3، 4، 5) على التوالي. ولأغراض هذه الدراسة تم عشوائياً انتقاء (30) عبارة بما يتناسب وطبيعة العينة، وبذلك تتراوح الدرجات على المقياس بين 30 (أدنى درجات الذكاء الإقناعي)، و150 (أعلى درجات الذكاء الإقناعي) (ميلز، 2004).

9- مقياس الحاجة للمعرفة: وهو من تصميم كاسيو وبتي Caciopo & Petty عام 1982، وقد قام صلاح الدين أبوناهاية (1988) بترجمته وتقنيته على البيئة العربية. صُمم المقياس وفقاً لتصور نظري يرى أن الحاجة للمعرفة Need for Cognition هي ميل الفرد للاهتمام العميق بالتفكير والاستمتاع به، وأن الأفراد يختلفون في هذه الحاجة. ويتكون المقياس من (34) فقرة، يقابلها خمسة بدائل للإجابة (أوافق بشدة، أوافق، متردد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) منها 21 فقرة سالبة، و13 فقرة موجبة، وتُعطى الفقرات السالبة الدرجات الآتية (1، 2، 3، 4، 5)، في حين تُعطى الفقرات الموجبة عكس الدرجات السابقة (5، 4، 3، 2، 1)؛ وبذلك تتراوح الدرجات على هذا المقياس بين 34 درجة (أدنى مستويات الحاجة للمعرفة)، و170 درجة (أعلى مستويات الحاجة للمعرفة) (أبوناهاية، 1988).

10- مقياس التوجه نحو الحياة: وهو من إعداد شاير وكارفر Scheier & Carver، وقد أعدده للبيئة العربية بدر الأنصاري عام (2001). ويهدف المقياس إلى قياس النزعة أو الميل للتفاؤل، ويقصد به التوقع العام للفرد لحدوث أشياء، أو أحداث حسنة بدرجة أكبر من حدوث أشياء أو أحداث سيئة، وهي سمة مرتبطة ارتباطاً عالياً بالصحة النفسية. يتكون المقياس بصورته الأصلية من 12 فقرة. أما الصورة العربية منه فتتكون من 10 فقرات (3 فقرات سالبة، و7 فقرات موجبة)، وإزاء كل فقرة مقياس تقدير خماسي (لا، قليلاً، متوسط، كثيراً، كثيراً جداً). وتُعطى الفقرات الموجبة الدرجات (1، 2، 3، 4، 5)،

وللفقرات السالبة عكس الميزان السابق، وبذلك تتراوح الدرجة على المقياس بين 10 (أدنى مستويات التوجه نحو الحياة)، و50 (أعلى مستويات التوجه نحو الحياة) (الأنصاري، 2001).

خامساً: إجراءات الدراسة:

اعتماداً على التسلسل الزمني للخطوات التي تم إتباعها في هذه الدراسة، بدءاً من تنفيذ الورش وانتهاءً بإدخال البيانات في الحاسب الآلي، جاءت الإجراءات وفقاً للآتي:

1- الدورة التدريبية الأولى.

2- الدورة التدريبية الثانية.

3- تطبيق الاختبارات البعدية: طُبقت أدوات الدراسة العشر على جميع أفراد المجموعتين التجريبية (ن=42)، والضابطة (ن=84) من قبل مساعدات البحث* من بداية يناير وحتى نهاية مارس من عام 2006، وذلك بعد أن تم تدريب مساعدات البحث على طريقة تطبيق الأدوات، وأسلوب الإجابة، وطريقة التكافؤ بين المجموعتين.

ولضمان الحصول على مجموعتين متكافئتين بأقصى قدر ممكن، طُلب من مساعدات البحث الحصول على أفضل شابتين متكافئتين لكل شابة مشاركة في الدورات في الجوانب السبعة الآتية:

■ العمر الزمني.

■ المنطقة.

■ مزاولة العمل.

■ الحالة الاجتماعية.

■ المؤهل الدراسي.

■ مؤهل الأب.

■ مؤهل الأم.

(*) الفاضلات مساعدات البحث اللاتي قمن بتطبيق الأدوات: حنان هلال البوسعيدى، وفاطمة محمد عبد الله الهاشمي، ونهلة حميد عبد الرحمن البلوشي.

وبهذا الإجراء تم تطبيق أدوات الدراسة على 126 شابة، وتم اختيار شابة واحدة مكافئة لشابة مشاركة في ورش التدريب، على أساس الأقرب في المتغيرات الديموجرافية المطلوبة.

4- تكافؤ المجموعتين: بما أن عدد أفراد المجموعة الضابطة ضعف عدد أفراد المجموعة التجريبية، فقد تمت مكافأة المجموعتين إحصائياً، عن طريق اختيار عينة عشوائية من أفراد المجموعة الضابطة حجمها (42) فرداً، وباستخدام اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين واختبار مربع كاي، اتضح أن قيمة (ت) وقيم (كاي) المحسوبة غير دالة بين المجموعتين التجريبية والضابطة في المتغيرات الستة، وهذا يعني أنهما متكافئتان، وأما المتغير السابع فهو المنطقة وقد تم التحقق منه باختيار شابة من منطقة المتدربة نفسها. ويتضمن الجدول (5) خلاصة نتائج اختبار (ت) بين المجموعتين التجريبية والضابطة في متغير العمر الزمني، في حين يتضمن الجدول (6) نتائج اختبار مربع كاي بين المجموعتين التجريبية والضابطة في المتغيرات الديموجرافية الأخرى.

الجدول (5) نتائج اختبار (ت) بين المجموعتين التجريبية والضابطة في متغير العمر الزمني:

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدالة الإحصائية
تجريبية	42	26.31	4.29	0.615	غير دالة
ضابطة	42	25.76	3.86		

الجدول (6) نتائج اختبار كاي² بين المجموعتين التجريبية والضابطة في المتغيرات الديموجرافية:

المتغير ومستوياته	المجموعة التجريبية	المجموعة الضابطة	قيمة كاي ²	الدالة الإحصائية
مزاولة العمل	تعمل	20	0.000	غير دالة
	لا تعمل	22		
الحالة الاجتماعية	متزوجة	6	0.384	غير دالة
	عزباء	34		
	مطلقة	2		
	أرملة	-		
المؤهل الدراسي	ثانوية	26	1.256	غير دالة
	جامعة	1		

		8	5	أخرى	
غير دالة	2.435	7	10	يقــــرأ ويكتب	مؤهل الأب
		20	18	ابتدائي	
		6	4	إعدادي	
		2	4	ثانوي	
		6	4	جامعة	
		1	2	عليا	
غير دالة	2.731	16	17	تقــــرأ وتكتب	مؤهل الأم
		15	14	ابتدائي	
		5	5	إعدادي	
		2	2	ثانوي	
		2	-	جامعة	
		2	4	عليا	

سادساً: المعالجة الإحصائية للبيانات:

لاختبار صحة الفروض البديلة الثلاثة للدراسة استخدمت الوسائل الإحصائية التالية المتوافرة في الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وهي:

- 1- الوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- 2- اختبار مربع كاي.
- 3- اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين.
- 4- الأعمدة البيانية لعرض المتوسطات الحسابية.

نتائج الدراسة:

أولاً- عرض النتائج:

لاختبار صحة فروض الدراسة، تم أولاً حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات الأفراد في الاختبارات العشرة للمجموعتين التجريبية والضابطة في الاختبار البعدي، وتم ثانياً استخدام اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين لمعرفة اتجاه الفروق. وفيما يلي عرض لنتائج كل فرض.

نتائج الفرض الأول: لاختبار صحة الفرض الأول للبحث الذي ينص على: "توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الثقة ($0.05 \geq \alpha$) في نمو الذات كما تقيسها مجموعة الاختبارات النفسية العشرة لدى الشابات العُمانية المشاركات في ورشتي التدريب الأولى والثانية (المجموعة التجريبية)، والشابات العُمانية غير المشاركات (المجموعة الضابطة) لمصلحة المجموعة التجريبية"، تم استخدام اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين، حيث تمت المقارنة بين متوسطات مجموعة الشابات المشاركات، وبين متوسطات مجموعة الشابات غير المشاركات في ورشتي التدريب الأولى والثانية. والجدول (7) يتضمن خلاصة نتائج اختبار "ت".

الجدول (7): خلاصة نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين لمعرفة أثر المشاركة في ورشتي التدريب الأولى والثانية في تنمية الذات لدى الشابات المشاركات وغير المشاركات:

الاختبارات النفسية	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" المحسوبة	الدلالة الإحصائية	الحكم
مركز السيطرة	تجريبية	24	7.50	3.39	1.377	0.175	غير دالة
	ضابطة	24	8.88	3.53			
الترجسية	تجريبية	24	20.42	6.72	1.009	0.318	غير دالة
	ضابطة	24	18.50	6.44			
تأكيد الذات	تجريبية	24	19.38	3.59	1.134	0.263	غير دالة
	ضابطة	24	18.04	4.51			
تنظيم الوقت	تجريبية	24	85.21	10.87	1.062	0.294	غير دالة
	ضابطة	24	82.50	6.17			
الوحدة النفسية	تجريبية	24	34.92	8.38	2.805	0.007	دالة
	ضابطة	24	41.83	8.70			
القلق	تجريبية	24	43.17	8.21	2.273	0.028	دالة
	ضابطة	24	47.79	5.65			
الذكاء الانفعالي	تجريبية	24	210.21	22.04	1.533	0.132	غير دالة
	ضابطة	24	200.54	21.64			
الذكاء الإقناعي	تجريبية	24	98.25	13.48	2.304	0.026	دالة
	ضابطة	24	89.00	14.32			
الحاجة	تجريبية	24	120.00	10.85	2.643	0.011	دالة

			10.55	111.83	24	ضابطة	للمعرفة
غير دالة	0.429	0.798	5.50	37.96	24	تجريبية	التوجه
			4.17	36.83	24	ضابطة	نحو الحياة

يتضح من الجدول (7) أن قيم "ت" المحسوبة قد تراوحت بين (0.798) و(2.805)، وعند مقارنتها بقيم "ت" الجدولية، اتضح أن أربع قيم منها دالة إحصائياً عند مستوى الثقة ($0.05 \geq \alpha$) وهي الوحدة النفسية، والقلق، والذكاء الإقناعي، والحاجة للمعرفة، وأن القيم الست الأخرى غير دالة إحصائياً وهي مركز السيطرة، والنجسية، وتأكيد الذات، وتنظيم الوقت، والذكاء الانفعالي، والتوجه نحو الحياة. وعند الرجوع إلى المتوسطات الحسابية لمعرفة اتجاه الفروق في القيم الدالة إحصائياً اتضح أن متوسط المجموعة التجريبية في الوحدة النفسية والقلق هو: 34.92، 43.17 على التوالي، وأن متوسط المجموعة الضابطة هو: 41.83، 47.79 على التوالي أيضاً، وبما أن انخفاض الدرجة في هذين المقياسين مؤشر إيجابي، فإن انخفاض متوسط المجموعة التجريبية مقارنة بالمجموعة الضابطة يعد نمواً في الذات لدى المشاركات في ورشتي التدريب. وأما بالنسبة للذكاء الإقناعي والحاجة للمعرفة، فإن متوسط المجموعة التجريبية هو: 98.25، 120.00 على التوالي، وأن متوسط المجموعة الضابطة هو: 89.00، 111.83 على التوالي أيضاً، وبما أن الدرجة العالية في هذين المقياسين تشير إلى ارتفاع مستواه، فإن ارتفاع متوسط المجموعة التجريبية مقارنة بالضابطة يشير إلى نمو الذات لدى المشاركات في ورشتي التدريب.

إن دلالة أربعة جوانب في الذات من أصل عشرة جوانب، يشير إلى حصول تنمية في الذات لدى المشاركات بنسبة 40٪.

نتائج الفرض الثاني: لاختبار صحة الفرض الثاني للبحث الذي ينص على: "توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الثقة ($0.05 \geq \alpha$) في نمو الذات كما تقيسها مجموعة الاختبارات النفسية العشرة لدى الشابات العُمانيات المشاركات في الورشة التدريبية الأولى (المجموعة التجريبية)، والشابات العُمانيات غير المشاركات (المجموعة الضابطة) لمصلحة المجموعة التجريبية"، تم استخدام اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين؛ حيث تمت المقارنة بين متوسطات مجموعة الشابات المشاركات، وبين متوسطات مجموعة الشابات غير المشاركات في ورشة التدريب الأولى. والجدول (8) يتضمن خلاصة نتائج اختبار "ت".

الجدول (8): خلاصة نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين لمعرفة أثر المشاركة في ورشة التدريب الأولى في تنمية الذات لدى الشابات المشاركات وغير المشاركات:

الاختبارات النفسية	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" المحسوبة	الدلالة الإحصائية	الحكم
مركز السيطرة	تجريبية	9	9.00	4.83	0.000	1.000	غير دالة
	ضابطة	9	9.00	3.91			
الترجسية	تجريبية	9	19.55	6.82	0.275	0.787	غير دالة
	ضابطة	9	20.44	6.88			
تأكيد الذات	تجريبية	9	18.89	3.52	1.030	0.318	غير دالة
	ضابطة	9	17.22	3.35			
تنظيم الوقت	تجريبية	9	82.44	7.92	0.506	0.620	غير دالة
	ضابطة	9	80.00	12.13			
الوحدة النفسية	تجريبية	9	36.44	6.84	0.185	0.856	غير دالة
	ضابطة	9	37.11	8.37			
القلق	تجريبية	9	44.56	6.06	0.398	0.696	غير دالة
	ضابطة	9	45.67	5.79			
الذكاء الانفعالي	تجريبية	9	187.33	32.62	1.371	0.189	غير دالة
	ضابطة	9	205.11	21.19			
الذكاء الإقناعي	تجريبية	9	97.78	9.64	2.351	0.039	دالة
	ضابطة	9	77.56	23.93			
الحاجة للمعرفة	تجريبية	9	113.22	11.23	0.063	0.950	غير دالة
	ضابطة	9	113.67	17.82			
التوجه نحو الحياة	تجريبية	9	36.00	5.38	0.674	0.510	غير دالة
	ضابطة	9	37.44	3.50			

ومن الجدول (8) يتضح أن قيم "ت" المحسوبة قد تراوحت بين (صفر) و(2.351)، وعند مقارنتها بقيم "ت" الجدولية، أتضح أن قيمة "ت" المحسوبة للذكاء الإقناعي دالة إحصائياً عند مستوى الثقة ($0.05 \geq \alpha$)، وأن القيم التسع الأخرى غير دالة إحصائياً. وبعد الرجوع إلى المتوسط الحسابي لمعرفة اتجاه الفروق في الذكاء الإقناعي، أتضح أن الفرق لمصلحة الشابات

المشاركات في ورشة التدريب الأولى، حيث بلغ متوسط المجموعة التجريبية 97.78، ومتوسط المجموعة الضابطة 77.56.

إن دلالة جانب واحد في الذات من أصل عشرة جوانب، يشير إلى حصول تنمية في الذات لدى المشاركات في ورشة التدريب الأولى بنسبة 10٪.

نتائج الفرض الثالث: لاختبار صحة الفرض الثالث للبحث الذي ينص على: "توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الثقة ($0.05 \geq \alpha$) في نمو الذات كما تقيسها مجموعة الاختبارات النفسية العشرة لدى الشابات العُمانيات المشاركات في الورشة التدريبية الثانية (المجموعة التجريبية)، والشابات العُمانيات غير المشاركات (المجموعة الضابطة) لمصلحة المجموعة التجريبية"، تم استخدام اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين؛ حيث تمت المقارنة بين متوسطات مجموعة الشابات المشاركات، وبين متوسطات مجموعة الشابات غير المشاركات في ورشة التدريب الثانية. والجدول (9) يتضمن خلاصة نتائج اختبار "ت".

الجدول (9): خلاصة نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين لمعرفة اثر المشاركة في ورشة التدريب الثانية في تنمية الذات لدى الشابات المشاركات وغير المشاركات:

الاختبارات النفسية	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" المحسوبة	الدلالة الإحصائية	الحكم
مركز السيطرة	تجريبية	9	5.78	3.27	2.007	0.062	غير دالة
	ضابطة	9	9.00	3.54			
الترجسية	تجريبية	9	19.56	5.52	0.300	0.768	غير دالة
	ضابطة	9	18.67	6.96			
تأكيد الذات	تجريبية	9	17.11	2.32	0.801	0.435	غير دالة
	ضابطة	9	18.22	3.46			
تنظيم الوقت	تجريبية	9	90.22	7.53	2.431	0.027	دالة
	ضابطة	9	82.00	6.80			
الوحدة النفسية	تجريبية	9	36.00	7.43	1.731	0.103	غير دالة
	ضابطة	9	42.78	9.09			
القلق	تجريبية	9	43.00	6.06	1.293	0.214	غير دالة
	ضابطة	9	47.78	9.28			
الذكاء	تجريبية	9	213.44	21.11	2.203	0.043	دالة

			18.83	192.67	9	ضابطة	الانفعالي
غير دالة	0.278	1.124	20.70	96.00	9	تجريبية	الذكاء
			17.32	85.89	9	ضابطة	الإقناعي
غير دالة	0.286	1.103	9.70	115.89	9	تجريبية	الحاجة
			8.64	111.11	9	ضابطة	للمعرفة
دالة	0.005	3.245	4.35	38.78	9	تجريبية	التوجه
			5.20	31.44	9	ضابطة	نحو الحياة

ومن الجدول (9) يتضح أن قيم "ت" المحسوبة قد تراوحت بين (0.300) و(3.245)، وعند مقارنتها بقيم "ت" الجدولية، اتضح أن قيم "ت" المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى الثقة ($0.05 \geq \alpha$) في ثلاثة جوانب نفسية (وهي: تنظيم الوقت، والذكاء الانفعالي، والتوجه نحو الحياة)، وغير دالة في الجوانب السبعة الأخرى. وعند الرجوع إلى المتوسطات الحسابية لمعرفة اتجاه الفروق في القيم الدالة إحصائياً اتضح أن متوسط المجموعة التجريبية في تنظيم الوقت، والذكاء الانفعالي، والتوجه نحو الحياة هو: 90.22، 213.44، 38.78 على التوالي، وأن متوسط المجموعة الضابطة هو: 82.00، 192.67، 31.44 على التوالي أيضاً، وبما أن ارتفاع الدرجة في هذه المقاييس مؤشر ايجابي، فإن الفرق لمصلحة المجموعة التجريبية (الشابات المشاركات في ورشة التدريب الثانية).

إن دلالة ثلاثة جوانب في الذات من أصل عشرة جوانب، يشير إلى حصول تنمية في الذات لدى المشاركات في ورشة التدريب الثانية بنسبة 30٪.

ثانياً- تفسير النتائج ومناقشتها:

أشارت نتائج الفرض الأول للدراسة إلى دلالة أربعة جوانب نفسية في شخصية الشابات المشاركات في ورشتي التدريب، (أي تحقق نمو في الذات بنسبة 40٪)، وعند الرجوع إلى محتوى الورش العشرة المقدمة في الدورتين يمكن تفسير التحسن الحاصل في الجوانب النفسية الأربعة كما يلي:

1. الشعور بالوحدة النفسية (انخفاض مستوى الشعور بالوحدة النفسية لدى أفراد العينة من 41.83 إلى 34.92)؛ ويمكن إرجاع سبب انخفاضها إلى دور ورشة "مهارات الاتصال واستخدام لغة الجسد"، وإلى ورشة "التواصل مع الآخرين".

2. القلق (انخفاض مستوى القلق من 47.79 إلى 43.17)؛ ويمكن إرجاع سبب انخفاضه إلى "التعاشي مع الضغوط النفسية"، وإلى "الأهداف الشخصية وأساليب تحقيقها"، وإلى "التكنولوجيا الحديثة: تفعيل استخدامها وأثرها في تنمية الفرد".

3. الذكاء الإقناعي (ارتفعت درجة الذكاء الإقناعي من 89.00 إلى 98.25)؛ ويمكن إرجاع سبب نموه إلى ورشة "التأثير ووسائل الإقناع".

4. الحاجة للمعرفة (ارتفعت درجة إحساس أفراد العينة بالحاجة للمعرفة من 111.83 إلى 120.00)؛ ويمكن إرجاع سبب ارتفاعها إلى "معرفة الذات من خلال الاختبارات النفسية".

وهكذا نجد أن موضوعات الدورتين قد أسهمتاً معاً في نمو الذات لدى الشابات العمانيات؛ حيث شاركت أربعة موضوعات من الدورة الأولى، إلى جانب ثلاثة موضوعات من الدورة الثانية. وهذا يبين أن لهاتين الدورتين إسهامات ملموسة في تنمية الذات لدى الشابات اللاتي شاركن في فعاليات هاتين الدورتين.

وأما نتيجة الفرض الثاني فقد أشارت إلى دلالة جانب واحد في شخصية الشابات المشاركات في ورشة التدريب الأولى (أي نمو الذات بنسبة 10٪)، وعند الرجوع إلى محتوى الورش العشر المقدمة في الدورتين، نجد أن نمو الذكاء الإقناعي (ارتفع من 77.56 إلى 97.78) وهذا يمكن إرجاعه إلى تأثير أحد موضوعات الدورة الأولى في تنميته، وهذا الموضوع هو "التأثير ووسائل الإقناع".

وأما نتائج الفرض الثالث فقد أشارت إلى دلالة ثلاثة جوانب نفسية في شخصية المشاركات في ورشة التدريب الثانية (أي نمو الذات بنسبة 30٪)، وعند الرجوع إلى محتوى الورش العشر في الدورتين، يمكن إرجاع التحسن في الجوانب الثلاثة إلى ما يلي:

1. تنظيم الوقت (ارتفع مستوى تنظيم الوقت من 82.00 إلى 90.22) ويمكن إرجاع سبب نموه إلى ورشة "التكنولوجيا الحديثة: تفعيل استخدامها وأثرها في تنمية الفرد".

2. الذكاء الانفعالي (ارتفع مستوى الذكاء الانفعالي من 192.67 إلى 213.44) ويمكن إرجاع سبب نموه إلى ورشة "التواصل مع الآخرين"، وإلى ورشة "فن الأتيكيت والتعامل مع الآخرين".

3. التوجه نحو الحياة (ارتفع مستوى التوجه نحو الحياة من 31.44 إلى 38.78) ويمكن إرجاع سبب نموه إلى ورشة "معرفة الذات من خلال الاختبارات النفسية"، وإلى ورشة "البرمجة اللغوية العصبية".

إن نتائج الفروض الثلاثة تشير إلى تحقيق نمو في الذات لدى الشابات العمانيات، ولكن هذا النمو كان متفاوتاً ويختلف باختلاف مشاركة الشابات في الدورات التدريبية، وعدد الدورات التدريبية التي شاركن فيها، ونوعها. وعلى الرغم من هذا التحسن والفائدة المتحققة من ورش التدريب المنفذة، إلا أن نسبة التحقق لا ترقى إلى مستوى الطموح المستهدف، ولعل أسباب ذلك كما تشير الدراسات والأدبيات المتعلقة بالموضوع عديدة، بعضها يتعلق بالمشاركات، وبعضها يتعلق بورش التدريب وما يتصل بها من جوانب بيئية وتنظيمية وإمكانات؛ وقد أكدت نتائج دراسة

جاكا وزملائه (Jacka, et al., 1999) على أن فاعلية التدريب تتأثر بمعتقدات المتدرب عن فاعليته الذاتية self-efficacy وثقته بنفسه self-confidence، فالمتدرب الذي لديه اعتقاد قوي بفاعليته الذاتية ولديه ثقة عالية بنفسه تزداد درجة استفادته من التدريب والعكس من ذلك صحيح. وأشارت نتائج دراسة تروكزاده وزملائه (Trokzadeh, et al., 1999) إلى أن لاتجاهات المتدرب نحو التدريب دوراً مهماً في تحقيق أهداف التدريب، فالذي لديه اتجاهات إيجابية نحو التدريب يكون أكثر استفادة من التدريب بوجه عام. كما توصلت دراسة براون (Brown, 2000) إلى أن درجة اتساق أهداف التدريب مع أهداف المتدرب لها أثر كبير في فاعلية التدريب، وهذه النتيجة تتفق إلى حد ما مع ما أكده روجرز (Rogers, 2004) على أن هناك ثلاثة أشياء أساسية على الفرد القيام بها لكي يحقق نجاحاً في تنمية ذاته، وهذه الأشياء تمثل ثلاثة شروط ضرورية، وبدونها لا يستطيع الفرد تنمية ذاته تنمية كاملة، ويمكن أن يسعى إلى تحقيقها، وهي:

1. الرغبة التي تؤدي دوراً مهماً في تنمية الذات؛ لأنها تستثير وتنشط الذات، فالرغبة تشبه الرياح التي تحرك السفينة.

2. الإرادة القوية التي تساعد الفرد على السعي لتنمية ذاته وتحقيق أهدافه.

3. الذكاء الذي يمثل القوة التي تشبع الرغبة ويقود إلى تحقيقها، وهذا الذكاء يدار بواسطة الإرادة.

وعليه فإنه ينبغي على الشابات العُمانية أن يقدمن على أنواع الدراسة أو العمل الذي تشبع رغباتهن، وأن تكون لديهن الإرادة والقدرة لتحقيق ذواتهن وتنميتها وتكاملها. كما يتعين على المؤسسات التعليمية والمهنية أن تهتم بإعداد البرامج التي تستثير دافعية الشابات وتشبع رغباتهن، وتمكنهن من إتباع الأساليب الصحيحة التي تحقق أهدافهن وتنمي ذواتهن، وهذه البرامج لابد وأن تركز على تنمية بعض الخصائص الشخصية الأساسية للشابات، مثل الثقة بالنفس، وفاعلية الذات، كما تساعد الشابات على توظيف قدراتهن العقلية التوظيف الصحيح، وتقوي لديهن الإرادة لتنمية الذات.

إن الاستنتاج المهم الذي يمكن الخروج به من هذه الدراسة هو أن عدد الدورات له دور إيجابي في نمو الذات، فتأثير دورتين أفضل من تأثير دورة واحدة، وبنفس المنطق يمكن الاستنتاج أن تأثير ثلاث دورات أفضل من دورتين وهكذا؛ وهذا يشير إلى ضرورة استمرار الوزارة ببرامجها التدريبية، وجعلها جزءاً لا يتجزأ من خططها الإستراتيجية القصيرة والطويلة الأمد. وكذلك فإن موضوعات الدورة ترتبط إلى حد كبير بنوع النمو الحاصل في الذات، فما حصل من نمو يرجع جزء كبير منه إلى ما تم تقديمه من موضوعات، وهذه النتيجة تؤكد قضية دراسة الاحتياجات التدريبية قبل تخطيط الدورة وتنفيذها. فضلاً عن ذلك، فإن قصر مدة الدورة ربما كان سبباً وراء انخفاض نسبة النمو في الذات لدى الشابات المشاركات،

ففي بعض الدراسات السابقة كانت مدة الدورة تتراوح بين شهر وثلاثة أشهر، وعليه فإنه يستحسن في الدورات القادمة زيادة مدة الدورة لزيادة فعاليتها وتأثيرها.

ثالثاً- التوصيات والمقترحات:

في ضوء نتائج الدراسة نقدم التوصيات الآتية:

1. استمرار وزارة التنمية الاجتماعية بتنظيم دورات تدريبية مكثفة؛ لما لها من تأثير وأهمية في نمو الذات لدى الشابات العمانيات. وذلك وفقاً لجدول زمني سنوي معلن.
2. ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية قبل إجراء الدورة، لأهميته في تهيئة المشاركات لموضوعات الدورة، والتفاعل الإيجابي أثناءها.
3. إعداد برامج تدريبية تتضمن ورش عمل في موضوعات أكثر ارتباطاً بتنمية الذات لدى الشابات العمانيات.

هذا واستكمالاً للدراسة الحالية، نقترح إجراء الدراسات الآتية:

1. تطوير التصميم التجريبي المستخدم في مثل هذه الموضوعات بحيث يكون تصميم تجريبي وليس شبه تجريبي، من خلال إضافة الاختبار القبلي للمجموعتين التجريبية والضابطة.
2. دراسة أثر نوعية التدريب، ومدته في نمو الذات لدى المشاركات.
3. دراسة أولويات التدريب، ومجالاته من وجهة نظر المشاركات.
4. تطوير برامج إثرائية لتنمية جوانب الذات لدى الشابات العمانيات، ودراسة فعاليتها في تحقيق نمو أفضل لذواتهن.

المراجع:

أولاً-المراجع العربية:

- أبو ناهية، صلاح الدين (1988). مقياس الحاجة للمعرفة (كراسة التعليمات وكراسة الأسئلة، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية).
- الأشهب، جواهر عبد المجيد (1988). فاعلية برنامج تدريبي في توكيد الذات في الجماعات. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الأردنية.
- الأنصاري، بدر محمد (2001). مقاييس الشخصية: تقنين على المجتمع الكويتي. الكويت: دار الكتاب الحديث.
- البحيري، عبد الرقيب أحمد (1985أ). استبيان الشخصية النرجسية (كراسة الأسئلة والتعليمات). القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.

- البحيري، عبد الرقيب أحمد (1985ب). مقياس الشعور بالوحدة (كراسة الأسئلة وكراسة التعليمات). القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.
- البحيري، عبد الرقيب أحمد، وعبد الله، جابر محمد (2005). المناهج الكمية ومفهوم الذات لدى الأطفال ذوي العسر القرائي والعاديين. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، 15، (47)، 1 - 103.
- الراسبي، زهرة ناصر محمد (1999). *إدارة الوقت لدى مديرات المدارس الثانوية بسلطنة عمان*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
- راي، لسيلى (2001). *كيفية قياس فاعلية التدريب*. ترجمة: حمزة، حمزة سر الختم، الرياض: معهد الإدارة العامة.
- رزق، محمد عبد السميع (2003). *مدى فاعلية برنامج التنوير الانفعالي في تنمية الذكاء الانفعالي للطلاب والطالبات بكلية التربية بالطائف - جامعة أم القرى*. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، 15 (2)، 61 - 131.
- زهران، حامد عبد السلام (1977). *الصحة النفسية (ط 3)*. القاهرة: عالم الكتب.
- الزيايدي، عادل رمضان (1993). *تدريب الموارد البشرية*. القاهرة: مكتبة عين شمس.
- شيالديني، روبرت (1988). *التأثير: وسائل الإقناع*. ترجمة: جلال، سعد. القاهرة: دار الفكر العربي.
- الطيب، محمد عبد الظاهر (1981). *اختبار تأكيد الذات (كراسة الأسئلة وكراسة التعليمات)*. القاهرة: دار المعارف.
- عبد الرحيم، عبد الرحيم بخيت (1997). *قلق الامتحانات في علاقته بالإنجاز العقلي والأكاديمي لدى الطالبات الجامعيات*. مجلة كلية التربية - جامعة الملك فيصل، 3 (1)، 221 - 266.
- عثمان، فاروق السيد؛ ورزق، محمد عبد السميع (2001). *الذكاء الانفعالي: مفهومه وقياسه*. مجلة علم النفس، 58، 32 - 50.
- عطيفة، حمدي أبو الفتوح (1996). *منهجية البحث العلمي وتطبيقاتها في الدراسات التربوية والنفسية*. القاهرة: دار النشر للجامعات.
- عكاشة، أحمد (1989). *الطب النفسي المعاصر (ط 8)*. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- الفضالة، فهد يوسف (2003). *أثر التدريب في سلوك الموظفين كما يراه رؤساء العمل: دراسة ميدانية مقارنة بين الجهات الحكومية والجهات الخاصة بدولة الكويت*. حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية، الرسالة 203، الحولية 24، الكويت: مجلس النشر العلمي.

- الفضالة، فهد يوسف (2005). تحديد الاحتياجات التدريبية ودورها في تخطيط المسار الوظيفي والتدريبي في المؤسسات الحكومية بدولة الكويت. حويلات الآداب والعلوم الاجتماعية، الرسالة 238، الحولية 26، الكويت: مجلس النشر العلمي.
- القطان، سامية (1979). كيف تقوم بالدراسة الاكلينيكية. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
- كاظم، أمينة محمد (1985). قائمة حالة - سمة القلق (كراسة الأسئلة وكراسة التعليمات). الكويت: دار القلم.
- كفاي، علاء الدين (1982). مقياس وجهة الضبط (كراسة الأسئلة وكراسة التعليمات). القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
- مخيمر، عماد محمد أحمد إبراهيم (2003). الرفض الوالدي ورفض الأقران والشعور بالوحدة النفسية في المراهقة. مجلة دراسات نفسية، 13، 59 - 105.
- مسمار، إيناس بشير (1993). أثر برنامج إرشاد جمعي تدريبي في تنظيم الوقت على مهارة تنظيم الوقت والتحصيل لدى طالبات الأول الثانوي في مديرية عمان الثانية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية.
- ميلز، هاري (2004). فن الإقناع: كيف تسترعي انتباه الآخرين وتغير آراءهم وتؤثر عليهم (ط4). الرياض: مكتبة جرير.
- هلال، محمد عبد الغني حسن (2001). التدريب: الأسس والمبادئ. القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية.
- هول، ك، ولندزي، ج (1971). نظريات الشخصية. ترجمة: فرج، فرج أحمد وآخرون. القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب والتأليف.

ثانياً- المراجع الأجنبية:

- Brown, K. G. (2000). Individual Differences in choice during learning: The influence of learner goals and attitudes in Web-based training. **Dissertation Abstract International**, B, 60 (7), 3603.
- Chandler, H. M., Alexander, C. N., & Heaton, D. P. (2005). The Transcendental Meditation Program and Post-conventional self-development: A 10-years longitudinal study. **Journal of Social Behavior and Personality**, 17, 93-121.
- Drever, J. (1975). **A Dictionary of Psychology**. London: Penfuin Books.

- Fenwick, T. (1998). Women Composing Selves, Seeking Authentic. Women's Development in the work place. **The International Journal of Lifelong Education**, 17 (1), 199 – 217.
- Frances, A., & First, M. (1998). **Your Mental Health**. New York: Scribner.
- Gage, N., & Berliner, D. (1998). **Educational Psychology**. New York: Houghton Mifflin Company.
- Hand, H. H., & Solcum, J. W. (1972). The longitudinal study to the effects of human relations training program. **Journal of Applied Psychology**, 56 (5), 412-417.
- Jacka, D., & et al., (1999). Attitudes and practices of general practitioners training to work with drug-using patients. **Drug and Alcohol Review**, 18 (3), 287-291.
- Rogers, L. (2004). **Self Development and the way to power**. E-text Prepared by Joliet Sutherland, Keith M. Echsrich and the online Distributed proofreading Team. Htt:--www.blackmask.com
- Silvestri, L., & Dantonio, M. (1996). The effects of a self development program and relaxation- imagery training on the anxiety levels of at-risk fourth grade students. **Journal of Instructional Psychology**, 23 (2), 167-173.
- Smith, P. J. (2001). The emotional competence training program. Retrieved 10-6-06, http://www.consortum.org-model_programs-emotional.
- Trokzadeh, R., & et al., (1999). Computer self-efficacy, training effectiveness and user attitudes: An empirical study. **Behavior and Information Technology**, 18 (4), 299-309.
- Waksman, S. (1984). Assertion training with adolescents. **Adolescence**, 73, 123-130.