

أثر برنامج ارشادي لتنمية مهارات الشخصية القيادية لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

م.د. علي محسن سلمان

Ali.mohsen@tu.edu.iq

جامعة تكريت/ كلية التربية للبنات

الملخص

يهدف البحث الحالي التعرف على إثر برنامج ارشادي لتنمية مهارات الشخصية القيادية لدى مدرسي المرحلة الإعدادية، وذلك من خلال التعرف على مستوى مهارات الشخصية القيادية لدى مدرسي المرحلة الإعدادية. والتعرف على أثر البرنامج الإرشادي في تنمية مهارات الشخصية القيادية لدى مدرسي المرحلة الإعدادية من خلال التحقق من الفرضية لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس مهارات الشخصية القيادية في الاختبارين القبلي والبعدي. تم اختيار عينة البحث الحالي من مدرسي المرحلة الإعدادية للدراسة الصباحية في مديرية تربية صلاح الدين، وقد بلغت عينة البحث (30) مدرس في المدارس الإعدادية. جاءت النتائج أن القيمة التائية المحسوبة أصغر من القيمة التائية الجدولية، مما يدل على ان مدرسي المرحلة الإعدادية يمتلكون مهارات الشخصية القيادية بمستوى متوسط. وجاءت نتائج اختبار الفرضية أن هناك فرقاً ذو دلالة إحصائية بين متوسط درجات الإختبارين ولصالح الإختبار البعدي. أظهرت نتائج البحث الحالي ان برنامج الارشادي الذي تم تطبيقه على عينة من مدرسي المرحلة الإعدادية كان فعالاً في تنمية مهارات الشخصية القيادية لديهم. فقد أظهرت النتائج ان المشاركين في البرنامج قد تحسّنوا بشكل ملحوظ في مجالات مهارات، الرؤية المشتركة، تشجيع الآخرين، المهارات الشخصية، الكفاءة المهنية، التواصل الفعال، وبناء العلاقات الفعالة، وحل المشكلات واتخاذ القرارات والتحفيز والإلهام، وإدارة الوقت. وقد أرجع الباحث هذا الأثر إلى عدة عوامل منها: استخدام طرق الإرشاد الفعالة، مثل: الجلسات الإرشادية الفردية والمجموعات الإرشادية والأنشطة والفعاليات الإرشادية وتوفير الدعم والمتابعة المستمرة للمشاركين في البرنامج.

الكلمات المفتاحية: برنامج ارشادي، مهارات الشخصية القيادية، مدرسي المرحلة الإعدادية.

**The impact of a guidance program on developing leadership skills
among middle school teachers**

Dr. Ali Mohsen Salman

Tikrit University / College of Education for Girls

Abstract

The current research aims to identify the impact of a guidance program on developing leadership skills among middle school teachers, by identifying the level of leadership skills among middle school teachers. The impact of the guidance program on developing leadership skills among middle school teachers was also identified by verifying the hypothesis that there are no statistically significant differences between the scores of the experimental group members on the leadership skills scale in the pre- and post-tests. The sample of the current research was selected from middle school teachers for morning study in the Salah al-Din Education Directorate, and the research sample amounted to (400) teachers in middle schools. The results showed that the calculated t-value was smaller than the tabulated t-value, indicating that middle school teachers possess leadership skills at an average level. The results of the hypothesis test showed that there is a statistically significant difference between the average scores of the two tests in favor of the post-test. Therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, which indicates that the scores of the experimental group on the leadership skills scale after implementing the guidance program are better than their scores before implementing it. The results of the current research showed that the mentoring program implemented on a sample of middle school teachers was effective in developing their leadership skills. The results showed that program participants significantly improved in the areas of shared vision, encouraging others, interpersonal skills, professional competence, effective communication, building effective relationships, problem-solving and decision-making, motivation and inspiration, and time management. The researcher attributed this effect to several factors, including the use of effective mentoring methods, such as individual mentoring sessions, mentoring groups, mentoring activities and events,

and the provision of continuous support and follow-up for program participants. Keywords: Mentoring program – Leadership skills – Middle school teachers

Keywords: Guidance program, Leadership skills, Middle school teachers.

مشكلة البحث

يعد الإرشاد النفسي عملية تفاعل بين المرشد والمسترشد الذين يعملون على التعبير عن ذاتهم ومشكلاتهم أثناء الجلسة الإرشادية ويتمكن الإرشاد من مساعدة أكبر قدر ممن لديهم مشكلات متشابهة وتنمية القدرات والمهارات الشخصية والمهنية لديهم (أبو اسعد، ٢٠١١: ٥٨). تتحمل المدرسة أمانة كبيرة في تكوين شخصية الطالب فهي المكمل لدور الأسرة في ذلك، ومن خلالها يتم نقل المعلومات والمعرفة للطلبة وتنمية الجوانب المعرفية عندهم، بالإضافة إلى الجوانب الوجدانية والمهارية في سعي منها لإعداد المواطن الصالح وتنمية السلوك السوي القادر على النهوض بالمجتمع، وحتى يتم هذا الأمر لا بد أن، وأهم هذه العناصر وأكثرها فاعلية في ذلك المدرس الذي يعد عنصراً هاماً في تكوين شخصية الطالب.

تشكل القيادة محوراً مهماً ترتكز عليه مختلف النشاطات في المجتمعات والمؤسسات والمنظمات التعليمية، ومع تطور الدول واتساع خدماتها أصبحت القيادة أمراً لا غنى عنه، ومع نتائج الانفجار المعرفي وظهور مجتمع المعرفة، والذي يمثل برنامجاً متكاملًا يتضمن التعليم والثقافة والتكنولوجيا والاتصال، والتي تمثل جميعها معا وحدة متكاملة، كان من الضروري الاهتمام بتطوير التعليم وتنمية مهارات القيادة وذلك لتوفير متطلبات العصر المعرفي.

من أجل تطوير المستوى الأكاديمي لدى طلبة المرحلة الإعدادية كان لابد من تطوير مهارات التي تقوي الشخصية القيادية لدى مدرسيهم والكشف عن السمات القيادية المفضلة لكل منهما، وإبرازها ووضع الحلول والمقترحات التي من شأنها الاستمرارية في تحسين العملية التربوية، ونظراً لأن المدرسي المراحل الإعدادية على عاتقهم مسؤولية تنمية شخصية الطلبة واعتبارهم قادة المجتمع فإن هذه الدراسة جاءت للتعرف إلى تنمية مهارات الشخصية القيادية لدى مدرسي المرحلة الإعدادية.

أهمية البحث

لكل إنسان شخصيته الخاصة به التي تميزه عن غيره والتي إما أن ترتقي به أو أن تكون سبباً في فشله، وهذه الشخصية تتمتع بصفات وسمات تعطيها نمطها الخاص الذي تعرف به وتشتهر به، وهذه السمات إما أن تجلب القلوب لها أو تنفر النفوس عنها.

إن دراسة الشخصية الإنسانية دراسة قديمة، لأن الإنسان بطبيعته يهتم بالأفراد الآخرين، وخاصة من بني جنسه، فينظر إلى ما يبدو على وجوه الآخرين من انفعالات وانطباعات، ويهتم بما يميز سلوكهم وتصرفاتهم في المواقف المختلفة (العتيبي، ٢٠٠٨: ١٠).

إن ظهور مهارات الشخصية القيادية في العصر الحديث جاء استجابة لطبيعة والتطورات الحديثة التي نتجت جراء هذا الانفتاح الاقتصادي وحركة العولمة، إضافة إلى التطور التكنولوجي الكبير الذي يشهده العصر الحديث، والذي أدى إلى وجود سمات قيادية محددة لا بد من توافرها في القائد، وذلك للسيطرة على الموظفين وحسن التعامل معهم، ومن هذا المنطلق أصبحت السمات القيادية مطلب مهم يتم استخدامها كوسيلة فاعلة تسعى الإدارة من خلالها لتحقيق الفاعلية في أداء الموظف (الخرزاعلة ٢٠١٨).

والمهارات الشخصية كما ذكرها صوالحة والعبوشي (٢٠١٠) و (غنام ٢٠٠٥) و (الخرزاعلة، ٢٠١٨) و (العمرى وطيبه ٢٠٢١) و (أبوزيد، ٢٠١٥) تتمثل في الذكاء، الحكمة، العدل، الثقافة والاطلاع، والكاريزما والمهابة، وغيرها العيديد من المهارات، ولكن كل هذه مهارات تتدرج تحت أربعة أنواع رئيسية وهي: السمات العقلية المعرفية السمات الوجدانية الانفعالية، السمات الاجتماعية، السمات البدنية والجسمية - السمات الشخصية، حيث تتفاعل هذه الأنواع من بعضها البعض لتكون السلوك العام للقائد. إن الممارسات القيادية الإبداعية يعتبر من المواضيع التي تتسم بالأصالة والحيوية، وترتبط في عدد من المفاهيم الجديدة التي تؤثر على نجاح المنظمة، إذ أن الممارسات القيادية الإبداعية التي يتبناها القائد تعتبر من العوامل الأساسية والمؤثرة في مدى فاعلية أداء العاملين (باعمر، ٢٠٠٧). وتوجد العديد من الممارسات القيادية الإبداعية التي يمكن أن يمارسها القادة في المنظمات ومن أبرز هذه الممارسات هي العلاقات الإنسانية التمكين، واتخاذ القرارات. ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة الحالية لمعرفة أثر برنامج ارشادي لتنمية مهارات الشخصية القيادية لدى مدرسي المرحلة الإعدادية.

مثال على أعظم شخصية قيادية عبر التاريخ هو النبي محمد (صلى الله عليه وسلم) الذي تتجلى قدرته الفائقة على تحويل مجتمع مملوء بالفرقة والجهل إلى أمة قوية متحدة قائمة على قيم العدل والمساواة والرحمة. فبفضل حكمته وصبره وشجاعته، استطاع أن يؤثر في قلوب الناس ويغرس بهم الإيمان والتقوى. كما أنه لم يكن فقط قائداً عسكرياً ناجحاً، بل كان أيضاً مرشداً روحانياً ومعلماً حكيماً. حيث أسس نظاماً اجتماعياً عادلاً يحترم حقوق الجميع، وأرسى مبادئ السلام والتعايش السلمي. وبفضل قيادته الفذة ترك أثراً عميقاً على البشرية، وما زالت تعاليمه تنير طريق الملايين حول العالم.

من الملاحظ أن الدراسات التي تناولت القائد التربوي هي دراسات قليلة على الرغم من أهمية دوره، وذلك من خلال بناءه وتكوينه وتركيبه الشخصي بطريقة سليمة وفقاً لمعايير اجتماعية

ونفسية تؤهله كمعلم للمستقبل، وبذاء على ذلك فإن مهارات الشخصية القيادية والتي تتمثل في الرؤية المشتركة والتعاون وإنجاز وتحقيق الأهداف المنشودة التي يتطلع إليها معلم المستقبل، والذي يزال يتعلم من هيئة تدريسية قوية تبث الروح والشخصية لدى هذه الفئة من مستقبل التعليم.

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية في محافظة صلاح الدين للعام الدراسي 2024/2025.

اهداف البحث

يهدف البحث الحالي معرفة إثر برنامج إرشادي لتنمية مهارات الشخصية القيادية لدى مدرسي المرحلة الإعدادية، وذلك من خلال التحقق من الفرضيات الآتية:

1- التعرف على مستوى مهارات الشخصية القيادية لدى مدرسي المرحلة الإعدادية.

2- التعرف على أثر البرنامج الإرشادي في تنمية مهارات الشخصية القيادية لدى مدرسي المرحلة الإعدادية.

أ- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس مهارات الشخصية القيادية في الاختبارين القبلي والبعدي

مصطلحات البحث

أولاً: - الأثر : The Effect

1- الأثر لغة : جاء في لسان العرب أن الأثر (بقية الشيء، والجمع آثار وأثور، وخرجت في إثره، وفي أثره أي بعده وأثرته وتأثرته، تتبعت أثره). (الحفني، 1991: 203).

2- الأثر اصطلاحاً: مقدار التغير الذي يطرأ على المتغير التابع بعد تعرضه لتأثير المتغير (المستقل) ((الحفني، 1991: 203).

ثانياً: - البرنامج الإرشادي: Counseling Program

1- بوردر (Border&Dryra, 1992) : مجموعة من الأنشطة يقوم بها المسترشدون في تفاعل وتعاون بما يعمل على توظيف طاقاتهم وامكانياتهم فيما يتفق مع ميولهم وحاجاتهم واستعداداتهم في جو يسوده الأمن والطمأنينة وعلاقة الود بينهم وبين المرشد (Border & Dryra 1992). وقد تبني الباحث تعرف بوردر 1992 كتعرف نظري.

التعريف الاجرائي: مجموعة الجلسات تشتمل على فنيات وانشطة صممت وفق أسلوب معرفي سلوكي ومن أهم هذه الفنيات (المناقشة، الاكتشاف، كشف الذات، الحديث الذاتي، الاسترخاء العضلي والذهني، التصور، دحض الأفكار، لعب الدور، التغذية الراجعة، التعزيز، التدريب البيئي).

ثالثاً: مهارات الشخصية:

هي مجموعة من الصفات الجسمية، أو العقلية، أو الانفعالية، أو الاجتماعية يتميز بها الفرد وتكون فطرية وراثية أو مكتسبة متعلمة، وهي وحدات أساسية في تنظيم الشخصية، وهي خصائص متكاملة للشخصية نستنتج وجودها من خلال سلوك الفرد، وهي مرتبطة بصورة إيجابية ببعضها البعض (غنام، ٢٠٠٥: ٢٥).

القيادة: هي العملية التي يتم من خلالها التأثير في سلوك الأفراد والجماعات وذلك أجل دفعهم للعمل برغبة واضحة لتحقيق أهداف محددة (رمضان، ١٩٩٢: ١٨٥) وتعرف بأنها تأدية لأدوار ومسؤوليات يؤدي حسن القيام بها وكفاءته إلى استمرارها (الياس، ١٩٨٥: ٩) وينظر للقيادة على أنها دور اجتماعي رئيسي يقوم به فرد (القائد) في أثناء تفاعله مع غيره من أفراد الجماعة (الأتباع) ويتسم هذا الدور بأن من يقوم به يكون له القوة والقدرة على التأثير في الآخرين وتوجيه سلوكهم في سبيل بلوغ الأهداف الجماعية (البناء، ١٩٨٥: ٨١).

رابعاً: - المرحلة الإعدادية: (Preparatory Stag): -

هي مرحلة دراسية تقع ضمن المرحلة الثانوية بعد المرحلة المتوسطة مدتها ثلاث سنوات، تهدف إلى ترسيخ ما تم اكتشافه من قابليات الطلاب وميولهم وتمكينهم من بلوغ مستوى أعلى من المعرفة والمهارة مع تنويع وتعميق بعض الميادين الفكرية والتطبيقية تمهيداً لمواصلة الدراسة الحالية وإعداداً للحياة العملية الإنتاجية (وزارة التربية، نظام المدارس الثانوي، ٢٠١١: ٤).

الفصل الثاني الإطار النظري

المقدمة

تؤدي الشخصية القيادية دوراً بارزاً في قيام جميع العاملين في المؤسسات التربوية بواجباتهم وفي تحقيق العملية التربوية لأهدافها، وتعد من أهم وسائل التوجيه والاتصال بحيث تكون ضرورية في جميع مجالات المؤسسة التربوية كالتخطيط والتنظيم والحفز والرقابة والتقييم واتخاذ القرارات إذ إنها غير مقتصرة على من يشغل المركز القيادي بحكم وظيفته بل إنها قد تتبع من بين المجموعة لأنها تقوم بتأدية أدوار، فنجاح القائد في تأدية دوره هو الذي يكفل له الاستمرار فيه إذ إن الدور هو ذلك الإطار المعياري للسلوك الذي يطالب به الفرد نتيجة اشتراكه في علاقات وظيفية بغض النظر عن رغباته الخاصة أو الالتزامات الداخلية الخاصة البعيدة عن هذه العلاقة الوظيفية.

مبادئ القيادة التربوية

تمتلك القيادة التربوية الجيدة مجموعة من المهارات التكتيكية الأساسية يمكن أن تصنف إلى:

١- مهارات القيادة التي من مستلزماتها الأساسية المتطلبات التكتيكية كمهارة استخدام نظريات القيادة المختلفة ومبادئ إدارة الفريق ونماذج اتخاذ القرارات بالمشاركة وأسلوب العمل الجماعي

٢- خلفيات القيادة والتي تمثل الأوضاع والمشاعر والمسلمات والاتجاهات التي تقرر حقيقة القائد وتوجه قراراته لتحويل المبادئ إلى عمل إجرائي والسياسات التي تتبع لضمان دعم المجتمع وتعاونه

٣- معاني القيادة التي تشمل تحديد الأهداف التي تعطي للفعاليات اليومية لعمل المؤسسة التربوية ومنسبها الحياة والمعنى والتخطيط الذي يحول الأهداف البرامج إجرائية.

٤- القيادة كتعبير ثقافي حيث تطبق المهارات والخلفيات والمعاني كتعبير ثقافي وليس مجرد أسلوب إداري (الياس، ١٩٨٥، ١٧٢).

سمات شخصية القائد:

أن سمات الشخصية هي عبارة عن تنظيم ديناميكي بداخل الفرد والذي يعمل على تنظيم الاجهزة الجسمية والنفسية التي تعطي الفرد طابعا خاصا في السلوك والتفكير ويمكن اعتبارها جملة من السمات الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية وكل ما هو موروث ومكتسب والتي تميز كل شخص عن الآخر (الغيلاني، ٢٠٢٢: ٣)

إن مفهوم السمات القيادية مرتبطة بشكل مباشر في نجاح المؤسسة التربوية، وتؤثر السمات القيادية بشكل رئيسي في تحقيق الاهداف التي ترسمها المؤسسة التربوية، وعن طريق السمات القيادية للقادة والتي تتمثل في شخصياتهم وقدرتهم على توظيف امكانياتهم نحو العمل البناء، فمن خلالها تبني علاقات تتصف بالإنسانية والإيجابية بين القائد والمرؤوس وتساهم هذه العلاقة في تحفيز المرؤوسين وتحسين أدائهم العمل، وقد ظهرت السمات القيادية في المنظمات الحديثة استجابة للمتطلبات المختلفة للمرؤوسين، وتعتبر بمثابة الوسيلة التي تسعى من خلالها المنظمة لتحقيق الفاعلية في أداء الاقراد (الخرزاعلة، ٢٠١٨).

صنف (الغيلاني، ٢٠٢٢: ٣٢) سمات شخصية القائد إلى أربعة أقسام وهي سمات عقلية معرفية، سمات انفعالية وجدانية، وسمات اجتماعية، وسمات جسمية وتحت هذه الأقسام توجد مجموعة من السمات القيادية، وتتفاعل هذه الأقسام مع بعضها البعض لتشكل سمات شخصية القائد.

مهارات الشخصية القيادية:

يحتاج القائد المهارات تكون له بمثابة الوقود الذي يساعده على تواصل تقدمه حيث تذكر دائما الحكمة التي تقول ليس من الصعب الوصول إلى القمة ولكن من الصعب الثبات عليها وبالتالي يحتاج المراهق القائد الذي يسير على طريق العبقرية إلى العديد من المهارات القيادية، ومن أهم هذه المهارات وهي كما يلي:

أولاً: المهارات المعرفية: ومن المهارات المعرفية التي يحتاج إليها القائد العبقري

١ -دراسات شرعية : قدر كاف من العلوم الشرعية ودراسة بعض الأفكار و الاتجاهات

الثقافة العامة

٢ - الثقافة التاريخية: تاريخ الأمم والشعوب قديماً وحديثاً وتاريخ الإسلام والدول الإسلامية المعاصرة وتاريخ القادة المشهورين في التاريخ الإسلامي الغربي.

٣ - السياسة والفكر السياسي: سياستنا الخارجية بين الغاية والوسيلة وقواعد في التحليل السياسي. والتعرف على المصطلحات الحديثة والمصطلحات السياسية والتعرف على بعض القضايا السياسية. الشبهات حول الفكر الإسلامي

ثانياً: المهارات العقلية: ومن المهارات العقلية يحتاج إليها القائد العبقري مايلي:

١: مهارة التذكر للمعلومات والحقائق.

٢: مهارة التحدث والحوار والتفاوض مع الآخرين.

٣: مهارة الاستماع.

٤: مهارة الاستيعاب للمعلومات.

٥: مهارة الفهم وتفسير آراء الآخرين.

٦: مهارة التعلم الذاتي.

٧: مهارة الإقناع.

٨: مهارة الإبداع والابتكار. رياض (٢٠١٠م)

ثالثاً: مهارات للاتصال الناجح: أن للقائد الناجح يحتاج الى المهارات البسيطة والمهمة التي تساعد القائد في كسب قلوب الآخرين والتعامل بانسجام معهم وهي كالتالي:

١ - استوعب محدثك : ومعناها أن تكتشف هوية محدثك هل هو عصبي أم حاد، متزن، ثم حاول أن تتمشى مع نمطه وأسلوبه .

٢- استمع أكثر مما تكلم

٣- الابتسامه.

٤- النظر إلى العين: النظرة الدافئة جميلة تنتقل من العين إلى العين وتؤثر فيها.

٥ - مهارة التفريق بين الخطأ والمخطئ هاجم الخطأ ولا تهاجم المخطئ واحترمه.(الفاقي,٢٠٠٨)

نظرية الشخصية القيادية

نموذج إدارة التغيير / قيادة التغيير لـ (Gill, 2003)

لقد تطورت التوجهات النظرية التي تفسر القيادة على توجهات مختلفة ولكل توجه اخذ مسار خاص به بحسب المعطيات المادية والبيئية التي تحيط بهم، وربما تتشابه هذه المسارات بين التوجهات النظرية بشكل كامل أو جزئي في بعض الأحيان. ومع ذلك فإن كل مسار يوفر بُعداً مميزاً ومجموعة من المتطلبات للقيادة الفعالة. هذه المسارات هي دراسة العمليات المعرفية أو

العقلانية (الذكاء المعرفي)، والحاجة إلى المعنى والاستحقاق في عمل الناس وحياتهم (الذكاء الروحي)، والعواطف أو المشاعر (الذكاء العاطفي) والفعل أو السلوك الإرادي (المهارات السلوكية) في القيادة (Gill, 2003,311)

ابعاد الشخصية القيادية

1: البعد الفكري/الإدراكي

إن الفشل الفرد ف استخدام التفكير الاستراتيجي وخاصة في أوقات التغيير السريع، غالباً ما يكون نتيجة للعجز عن رؤية واقع جديد، فالعقل المؤسسي متمسك بافتراضات عتيقة تعميته عن إدراك التغيير. وتتطلب القيادة الفعالة القدرات الفكرية أو الإدراكية اللازمة لإدراك المعلومات وفهمها، والاستدلال بها، وتخيل الاحتمالات، واستخدام الحدس، وإصدار الأحكام، وحل المشاكل واتخاذ القرارات. وتنتج هذه القدرات الرؤية والرسالة (الغرض)، والقيم المشتركة والاستراتيجيات اللازمة لمتابعة الرؤية والرسالة التي تكسب عقول الناس.

2: البعد الروحي

الروح هي المبدأ الذي يحرك الإنسان. ويتعلق البعد الروحي للقيادة بالشوق إلى المعنى والشعور بالقيمة اللذين يحركان الناس فيما يسعون إليه ويفعلونه. ويعتمد المعنى والشعور بالقيمة على الرؤية والقيم المشتركة التي يكون المرء طرفاً فيها. ويرى ويليام ديليو جورج، أن الناس في العمل اليوم يسعون إلى المعنى والغرض في عملهم. وعندما يجدون ذلك سوف يتبنون مهمة ويلتزمون بتحقيقها" (George, 2001). وأكد ديس وبيكن (2000) إن مهمة القيادة اليوم لا تقتصر على جني الأموال: بل تتلخص في خلق المعنى والقيادة الفعالة "تكسب أرواح الناس.

3: البعد العاطفي

إن القيادة الفعالة تتطلب أيضاً ذكاءً عاطفياً متطوراً القدرة على فهم الذات والآخرين، وإظهار ضبط النفس والثقة بالنفس، والاستجابة للآخرين بالطرق المناسبة. ويستخدم القادة الأذكياء عاطفياً القوة الشخصية بدلاً من القوة أو السلطة الموضعية. والذكاء العاطفي بالإضافة إلى الذكاء المعرفي والروحي، يشكل مفتاحاً لتحديد وتعزيز القيم المشتركة التي تدعم السعي إلى تحقيق الرؤية والرسالة والاستراتيجيات وتمكين الناس وإلهامهم. ويستطيع القادة الأذكياء عاطفياً كسب قلوب الناس.

4: البعد السلوكي

تتضمن المهارات السلوكية الضرورية للقيادة استخدام المشاعر والاستجابة لها، على سبيل المثال من خلال "لغة الجسد"، فإنها تتضمن أيضاً التواصل بطرق أخرى من خلال الكتابة والتحدث والاستماع - باستخدام القوة الشخصية - ومن خلال السلوك الجسدي. (Gill, R. 2002;317)

الفصل الثالث: منهجية البحث واجراءاته

منهج البحث: تعد البحوث التجريبية من أكثر البحوث العلمية دقة إذ يمكن أن تستخدم لاختبار الفرضيات الخاصة بالسبب والنتيجة ويكون هذا النوع من أكثر البحوث صدقا في حل المشكلات التربوية والنفسية. لذا قام الباحث باستعمال المنهج التجريبي لأهميته البحثية والعلمية. التصميم التجريبي: يقصد به وضع الهيكل الأساس لتجربة ما، ويتضمن وصفا للجماعة التي يتكون منها أفراد التجربة إذ يتم فيها تحديد الطرائق لاختيار عينتها (الدليمي والمهداوي، ٢٠١٦، ص ٥٤) والجدول (١) يوضح ذلك.

والجدول (١) التصميم التجريبي المعتمد

التجريبية	التكافؤ	اختبار قبلي	برنامج الارشادي	اختبار بعدي
	*درجه أفراد على مقياس مهارات الشخصية القيادية قبل البدء بالتجربة			

مجتمع البحث: - يتحدد البحث الحالي بمدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية في محافظة صلاح الدين للعام الدراسي (٢٠٢٤-٢٠٢٥).

عينة البحث: - تم اختيار مدرسي المرحلة الإعدادية للدراسة الصباحية في مديرية تربية صلاح الدين، وقد بلغت عينة البحث (٤٠٠) مدرس في المدارس الاعدادية. عينة البرنامج الارشادي:

تم اختيار عينة التطبيق من مدرستي (ثانوية المجاهد - ثانوية الإبراهيمية) من مجتمع البحث، وقد اختار الباحث (٣٠) مدرسا ومدرسة من الذين حصلوا على درجة اقل من الوسط الفرضي البالغ (٥٥) درجة على مقياس مهارات الشخصية القيادية. أداة البحث

اعتمد الباحث على مقياس مهارات الشخصية القيادية من اعداد (الشاوي، ٢٠١٥) ويتكون المقياس من ٥٦ فقرة موزعة على أربعة مجالات، تحتوي (٣) بدائله (غالبًا/ أحيانًا/ نادرا). التحليل الإحصائي ل فقرات مقياس مهارات الشخصية القيادية.

قام الباحث بأجراء التحليل الإحصائي من حساب المؤشرات الاحصائية والقوة التمييزية والاتساق الداخلي للفقرات (صدق الفقرات) وفق الأتي:

١. عينة التحليل الإحصائي للفقرات:

طبق المقياس الذي يتكون من (٥٦) فقرة على عينة مكونة من (٤٠٠) مدرس ومدرسة، وتعد هذه العينة مناسبة لتحليل فقرات مقياس مهارات الشخصية القيادية، أن حجم العينة المناسبة في عملية التحليل الاحصائي للفقرات يفضل ان لا يقل عن (٤٠٠) او (٥٠٠) فرد يتم اختيارهم بدقة من المجتمع الأصلي.

٢. الخصائص السايكومترية للفقرات المقياس:

١. القوة التمييزية لفقرات المقياس:

طبق الباحث المقياس على افراد العينة البالغ عددهم (٤٠٠) مدرس ومدرسة وتصحيح استمارات الإجابة، وتبين أن جميع الفقرات مميزة لكونها دالة احصائياً، لأن قيمتها التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) بدرجة حرية (٢١٤) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥). والجدول (٢) يبين نتائج حساب القوة التمييزية للفقرات لكل مهارة من مهارات الشخصية القيادية

جدول (٢) القوة التمييزية لفقرات مهارات الشخصية القيادية

ت الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	مستوى دلالة 0.05
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري					
الرؤية المشتركة									
١	١.٩٠٧	١.٣٩١	١.٠٢٨	١.٠٢١		٥.٣٧٠	دالة		
٢	٢.٢٣١	٠.٧٣١	١.٣١١	١.٣٦٢		٦.٢٧٤	دالة		
٣	٢.٢٦٩	٠.٧٩٣	١.٢٧٨	١.٣٧٤		٦.٥٨٥	دالة		
٤	٢.١٠٢	١.٠٥٠	١.٢٢١	١.٣١٩		٥.٥٠٨	دالة		
٥	٢.٠٩٣	٠.٩٨١	١.٢١٠	١.٣٢٧		٥.٦٤٠	دالة		
٦	٢.١٥٧	٠.٩١٩	١.٤٣٩	١.٣٧٠		٤.٥٨٨	دالة		
٧	٢.٠٦٥	١.٠٠٧	١.٢٣٦	١.٣٧٩		٥.١١٨	دالة		
٨	٢.٢٥٩	٠.٩٣١	١.٠٩٢	١.٣٦٧		٧.٤٣٨	دالة		
٩	٢.١٥٧	١.٠٥٢	١.٢٩١	١.٣٨١		٥.٢٥٨	دالة		
١٠	٢.١٢٠	٠.٩٦٤	١.٣٨٤	١.٤٢٢		٤.٥١٦	دالة		
تشجيع الآخرين									
١١	٢.٢٠٤	٠.٩٤٥	١.٥٩٣	١.٢٣١		٤.١٥٠	دالة		
١٢	٢.٢٥٩	٠.٧٦٦	١.٦٣٠	١.٢٧٢		٤.٤٦٥	دالة		
١٣	٢.١٩٤	٠.٩١٢	١.٣٩٨	١.٢٤٣		٥.٤٤٢	دالة		
١٤	٢.٠٦٥	٠.٩٩٨	١.٤٣١	١.٣٩٦		٣.٨٩٤	دالة		
١٥	٢.١٥٧	٠.٩٨٧	١.٤٨٥	١.٣٩٣		٤.١٤٩	دالة		
١٦	٢.١٣٠	١.٠٦٠	١.٥٦٥	١.٣٥٠		٣.٤٧٠	دالة		
١٧	٢.١٦٧	٠.٩١٢	١.٤٣٥	١.٣٧٠		٤.٦٨٨	دالة		
١٨	٢.١٧٦	٠.٩٥٥	١.٣٩٤	١.٢٩٠		٥.١٣٦	دالة		
١٩	٢.٠٠٩	٠.٩٣٢	١.٣٦١	٠.٧٠٣		٥.٨٥١	دالة		
٢٠	٢.١٣٠	١.٠٥١	١.٢١٩	١.٣٠١		٥.٧٤٢	دالة		
٢١	٢.٠٦٥	١.٠٢٦	١.٠٠٨	١.٣٧٨		٦.٤٨٥	دالة		
٢٢	٢.٠١٩	١.٠٦٨	١.٠٤٣	١.٣٦٧		٥.٩٣١	دالة		
المهارات الشخصية									

دالة	٦.٢٨٥	١.٤٣٠	١.١٨٤	١.٠١٩	٢.٢٣١	٢٣
دالة	٦.٠٠٣	١.٢٦٥	١.٢٥٧	٠.٨٦٦	٢.١٣٠	٢٤
دالة	٦.٦٠٣	١.٣٤٣	١.٢٩	٠.٨٥٤	٢.٢٨٧	٢٥
دالة	٥.٣٧٢	١.٣٤٤	١.٤٦٣	٠.٩٣٠	٢.٢٩٦	٢٦
دالة	٧.٢٧٨	١.٤٢٣	١.٢٣٩	٠.٨٤٠	٢.٣٨٠	٢٧
دالة	٥.٤١١	١.١٧٩	١.٣٤٢	٠.٨٣٣	٢.٠٨٣	٢٨
دالة	٧.٤١٢	١.٣٢٥	١.٠١٩	١.٠١٨	٢.١٩٤	٢٩
دالة	٥.٢٥٣	١.٣٣٩	١.٣٩٤	٠.٨١٨	٢.١٧٦	٣٠
دالة	٥.٩٦٢	١.٣١٠	١.٢١٢	٠.٩٥٨	٢.١٣٠	٣١
دالة	٦.٧٥٣	١.٣٣٠	١.٢٩٠	٠.٨٣٥	٢.٢٩٦	٣٢
دالة	٥.٩٠٦	١.٢٩٢	١.٣٤٣	٠.٨٩٠	٢.٢٢٢	٣٣
دالة	٥.٩٣١	١.٣٦٧	١.٢٩٣	٠.٩٨٥	٢.٢٤١	٣٤
دالة	٦.١٥٧	١.٣٦٣	١.٣٤٤	٠.٨٦٥	٢.٢٨٧	٣٥
دالة	١١.٤٠٨	٠.٦٥١	١.٣١٥	٠.٧٦٠	٢.٣٩٨	٣٦
دالة	٤.٦٠٢	١.٣٤٣	١.٤٧٢	٠.٩٢٩	٢.١٨٥	٣٧
دالة	٣.٧٤٤	١.٤٢٢	١.٧٥٠	٠.٨٢٠	٢.٣٣٣	٣٨
الكفاءة المهنية						
دالة	٦.١٨٥	١.٤٢٠	١.١٩١	٠.٨٣٣	٢.١٥٧	٣٩
دالة	٤.٦٣٤	١.٣٨٤	١.٣٧٣	٠.٩٥٠	٢.١١١	٤٠
دالة	٧.١٤٧	١.٣٤١	١.٢١٣	٠.٨٤٣	٢.٢٨٧	٤١
دالة	٥.٦٢٧	١.٢٧٩	١.٢٩١	٠.٩٤٢	٢.١٣٩	٤٢
دالة	٤.٠٨٧	١.٤٠٦	١.٣٩٠	٠.٩٤١	٢.٠٤٦	٤٣
دالة	٥.٦١٦	١.٣٤٨	١.٤٨٦	٠.٨٤٣	٢.٣٣٣	٤٤
دالة	٥.٣٩٩	١.٢٤٨	١.٣٢٤	١.٠٤٣	٢.١٥٧	٤٥
دالة	٣.٧٨٩	١.٣٧٨	١.٤٩٠	٠.٨٦١	٢.٠٧٤	٤٦
دالة	٥.٨٣٨	١.٣٨٨	١.٢٦٣	١.٠٣٥	٢.٢٢٢	٤٧
دالة	٣.٩٧٣	١.٣١٠	١.٤٣٢	١.٠١٢	٢.٠٥٦	٤٨
دالة	٤.٦٠٩	١.٣٩٦	١.٢٧٣	١.١٥٤	٢.٠٦٥	٤٩
دالة	٤.٨١٤	١.٢٨٦	١.٣١٩	٠.٩٧٥	٢.٠٥٦	٥٠
دالة	٥.٦٣٥	١.٣٠٩	١.٢٣١	٠.٩٩٨	٢.١١١	٥١
دالة	٧.٨٣٩	١.١٨٦	١.٠٩٠	٠.٩١٥	٢.٢٠٤	٥٢
دالة	٦.٩٠٨	١.٢٩٢	١.٢١١	٠.٨٩٥	٢.٢٤١	٥٣
دالة	١٠.٧٧٣	٠.٨٠٣	١.٤٨٣	٠.٦٦١	٢.٥٤٦	٥٤
دالة	٤.٨٥١	١.٣٢٠	١.٥٦٥	٠.٩٢٢	٢.٣٠٦	٥٥
دالة	١٠.٦٦٩	١.٣٣٠	١.٢٤٣	١.٠٧٢	٢.٩٧٢	٥٦

٣. الاتساق الداخلي (صدق الفقرات): تم حساب الاتساق الداخلي بالطريقة الآتية:

■ علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمهارة التي تنتمي اليه:

تتكون عينة صدق الفقرات من (٤٠٠) مدرس ومدرسة من مدرسي المرحلة الإعدادية في محافظة صلاح الدين. كانت النتائج أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وكانت قيم معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية أكبر من القيمة الجدولية البالغة (٠,٠٩٨) بدرجة حرية (٣٩٨) وبمستوى دلالة (٠,٠٥). وكما مبينة بالجدول (٣) يبين ذلك.

جدول (٣) معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمهارة التي تنتمي إليها

رقم المهارة	المهارة الرئيسية	رقم الفقرة	ارتباط الفقرة بالمهارة التي تنتمي إليها
1	الرؤية المشتركة	١	٠.٤٣٢
		٢	٠.٣٨
		٣	٠.٤٨٢
		٤	٠.٤٧٤
		٥	٠.٤١٧
		٦	٠.٤٢٥
		٧	٠.٤٠٣
		٨	٠.٣٩٢
		٩	٠.٤٥٢
		١٠	٠.٤٣٨
٢	تشجيع الآخرين	١١	٠.٥١
		١٢	٠.٤٧٤
		١٣	٠.٤١٥
		١٤	٠.٤٤٣
		١٥	٠.٤٣٦
		١٦	٠.٤١٩
		١٧	٠.٤٣٦
		١٨	٠.٤٣٢
		١٩	٠.٧٢٨
		٢٠	٠.٤٦١
		٢١	٠.٣٨٨
		٢٢	٠.٤٢٨
٣	المهارات الشخصية	٢٣	٠.٤١١
		٢٤	٠.٤٨٦
		٢٥	٠.٤٧٥
		٢٦	٠.٤٥٦

٠.٤٠٧	٢٧		
٠.٤٩٨	٢٨		
٠.٤٠٩	٢٩		
٠.٤٨٨	٣٠		
٠.٤٧٤	٣١		
٠.٤٧	٣٢		
٠.٤٧٨	٣٣		
٠.٤٣٢	٣٤		
٠.٤٣٢	٣٥		
٠.٨١	٣٦		
٠.٥	٣٧		
٠.٤٧٧	٣٨		
٠.٣٩٣	٣٩	الكفاءة المهنية	٤
٠.٤٧٦	٤٠		
٠.٤٥٤	٤١		
٠.٤٦	٤٢		
٠.٣٦٥	٤٣		
٠.٥١٦	٤٤		
٠.٤٩٤	٤٥		
٠.٤٣٨	٤٦		
٠.٤٨٥	٤٧		
٠.٣٩٨	٤٨		
٠.٣٨١	٤٩		
٠.٤٦١	٥٠		
٠.٤٠٩	٥١		
٠.٤٤٧	٥٢		
٠.٤٧٧	٥٣		
٠.٧٨١	٥٤		
٠.٥٠١	٥٥		
٠.٤٠٦	٥٦		

■ الخصائص القياسية (السيكومترية) للمقياس:

قام الباحث بتحقق من هذه الخصائص وكما يلي:-

أولاً : صدق المقياس (Validity of the Scale) :

أ- الصدق الظاهري: تحقق الباحث من الصدق الظاهري لمقياس مهارات الشخصية القيادية في البحث الحالي عندما اتفق الخبراء المتخصصون من المختصين ذوي الخبرة في مجال العلوم التربوية والنفسية على صلاحية المجالات والفقرات في قياس مهارات الشخصية القيادية. ب- صدق البناء (Constrcut Validity):

وقد تحقق الباحث من صدق البناء من خلال المؤشرات الآتية:

- التمييز من خلال إيجاد الفروق بين الجماعات والأفراد جدول (٢).
- علاقة درجة الفقرة بالمجال الذي تنتمي إليه جدول (٣).

ثانياً: ثبات المقياس Scale Reliability.

لغرض إيجاد ثبات مقياس مهارات الشخصية القيادية أعتمد الباحث على طريقتين هما:

أولاً: طريقة إعادة الاختبار Test-Retest Method

يسمى حساب معامل الثبات بهذه الطريقة بمعامل الاستقرار عبر الزمن وهي طريقة تستخدم للحصول على معامل ثبات عن طريق تطبيق المقياس مرتين على العينة نفسها وبفاصل زمني مناسب ليتم التأكد من استقرار المقياس، ويتم ذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين درجات التطبيق الأول للمقياس ودرجات التطبيق الثاني والدرجة التي نحصل عليها تسمى بمعامل الثبات (Ebel,1972.p:132). ولكي يستخرج الثبات بهذه الطريقة فقد قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة الثبات التي تكونت من (٤٠) مدرس ومدرسة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وبعد مرور مدة أربعة عشر يوماً من التطبيق الأول أعيد تطبيق المقياس مرة أخرى على المجموعة نفسها، ثم صححت إجاباتهم، وباستعمال معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين، ظهرت قيم الثبات كما موضحة بالجدول (٤) يوضح قيم معامل الثبات.

جدول (٤) معامل الثبات إعادة الاختبار لكل مهارة من مهارات الشخصية القيادية

المهارة الرئيسية	معامل الثبات
الرؤية المشتركة	٠,٩٣
تشجيع الآخرين	٠,٨٩
المهارات الشخصية	٠,٨٧
الكفاءة المهنية	٠,٩٠

وهو معامل ثبات جيد على وفق محك التباين المفسر المشترك.

ثانياً: معادلة ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي Cronbach Alpha Coefficient

لتطبيق معادلة كرونباخ للثبات تطبيق المعادلة على استجابة عينة التحليل الاحصائي التي بلغت (400) اجابة، كانت قيم الثبات كما موضحة بالجدول (٥)

جدول (٥) معامل الثبات لكل مهارة من مهارات الشخصية القيادية

المهارة الرئيسية	معامل الثبات
الرؤية المشتركة	٠,٩٣
تشجيع الآخرين	٠,٨٧
المهارات الشخصية	٠,٨٥
الكفاءة المهنية	٠,٨٧

وهذه القيم مقبولة وذات معامل ثبات عال، لذلك يتميز هذا المقياس بالاتساق الداخلي.

■ وصف مقياس بصيغته النهائية:

يتألف مقياس مهارات الشخصية القيادية في البحث الحالي بصورته النهائية من (٥٦) فقرة موزعة على أربعة مهارات وهي (الرؤية المشتركة، تشجيع الآخرين، المهارات الشخصية، الكفاءة المهنية) تتكون كل مهارة من (٦) فقرة وكل فقرة لها ثلاث بدائل ، وأعطاهم الأوزان (٣، ٢، ١).

جدول (٦) خطط إدارة الجلسات البرنامج الإرشادي

الجلسة	عنوانها	ملخص لأدارة الجلسات	الفنيات المستخدمة
الأولى	الافتتاحية	١- التعرف بين الباحث وافراد المجموعة التجريبية. ٢- التعرف بالبرنامج الإرشادي، أهدافه، عدد جلساته، زمن ومكان الجلسات.	-الحوار المناقشة
الثانية	الذكاء الانفعالي	١- التدريب على ان يكتشف الفرد ذاته ويدرك نوعية المواقف التي يتخذها مع الآخرين. ٢- تنمية وعي الأساتذة بطبيعته الانفعالية. ٣- اكتشاف المعاني التي تكمن وراء العمليات التي تحدد أسلوب الحياة والوظائف.	-الحوار والمناقشة -لعب الادوار
الثالثة	إدارة المشاعر	١- الوعي بأهمية وأنواع المشاعر. ٢- اكتساب الأساتذة مهارات التوصيف والتمييز بين المشاعر المختلفة. ٣- اكتساب مهارات الحوار الداخلي مع الذات	- الضبط الذاتي - لعب الدور -أفكر - اشعر
الرابعة	حل المشكلات	١- تمكين افراد المجموعة التجريبية على كيفية إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات التي يتعرضون اليها. ٢- التعرف على حل المشكلات واهميتها في اتخاذ قراراتنا. ٣- يبين الخطوات الواقعية لحل المشكلات والابتعاد عن الانفعال المفرط. ٤- يوضح أهمية تنظيم الأفكار لحل أي مشكلة وإيجاد عدة حلول لأختيار الأنسب.	-الحوار والمناقشة - الاسترخاء. - التصور
الخامسة	المرونة	١- التعرف على أهمية وجود البدائل للمواقف المختلفة.	-لعب الأدوار

	<p>2-التدريب على انتاج اكثر من حل للمشكلة.</p> <p>3-التعرف على الأفكار المشوهة والغير عقلانية التي تسبب الجمود الفكري</p>			<p>-الكتابة الذهنية</p> <p>-الحوار والمناقشة</p>
السادسة	<p>1-التعرف على أنواع القرارات وكيفية صنعها.</p> <p>2-ادراك الفرق بين صناعة القرار واتخاذ القرار.</p> <p>3-التدريب على تقييم القدرات قبل اتخاذها.</p> <p>4- التدريب على سرعة رد الفعل.</p>	اتخاذ القرارات السريعة		<p>-الحوار والمناقشة</p> <p>-لعب الدور</p> <p>-الاسترخاء</p> <p>-لتغذية الراجعة</p>
السابعة	<p>1-التعرف على طبيعة الأدوار الحياتية.</p> <p>2-ادراك مفهوم التكامل والتعاون.</p> <p>3-تعزيز التعاون وتحويل التنافسية الى درجة من امتلاك التعاون.</p> <p>4-التدريب على علاقات كسب/ مكسب</p>	العمل الجماعي وقيادة الفرق		<p>-القراءة الارشادية</p> <p>-إعادة البناء المعرفي</p> <p>- التصور</p>
الثامنة	<p>1. تنمية التفاعل الاجتماعي للمسترشدين من خلال التعريف والاهمية.</p> <p>2. كيفية التفاعل الاجتماعي بشكل سليم من خلال المناقشة.</p> <p>3. أنقان صفات الشخص الذي يتفاعل مع محيطه الاجتماعي من خلال الحوار الداخلي. 4. تعزيز الأفكار الإيجابية التي تجعله متفاعل اجتماعياً.</p>	التواصل الفعال		<p>- المناقشة</p> <p>- الحديث الذاتي</p> <p>- التعزيز</p> <p>- التغذية الراجعة</p>
التاسعة	<p>1-التعرف على أهمية التأثير والاقناع.</p> <p>2-تحديد اهم وسائل الاقناع والتأثير.</p> <p>3-عدم الاعتماد على أي سلطة لإقناع الاخرين.</p> <p>4-التدريب على إدارة الحوار.</p>	التأثير والاقناع		<p>-التوظيف اللغوي</p> <p>-الضبط الذاتي</p> <p>-النمذجة</p>
العاشرة	<p>1-التأكيد على أهمية التعلم الذاتي.</p> <p>2-الاطلاع المستمر.</p> <p>3-البحث عن المواقع المفيدة والتطوير الذاتي والتنمية المهنية.</p>	التعلم السريع		<p>-القراءة الارشادية</p> <p>-المحاكاة</p> <p>- العصف الذهني</p>
الحادية عشر	<p>1-التعرف على أهمية الجرأة والمبادأة.</p> <p>2-التخلص من الطرق التقليدية في التفكير.</p> <p>3-التدريب على الحلول الإبداعية.</p> <p>4-التعرف على حياة رواد الاعمال وعدم الاعتماد على الحلول التقليدية</p>	الإقدام والمخاطرة		<p>-الضبط الذاتي</p> <p>-التحليل الرباعي</p> <p>-القراءة الارشادية</p> <p>-السير الذاتية</p>
الثانية عشر	<p>1-اعلام المسترشدين بانتهاء البرنامج الارشادي.</p> <p>2-عمل مجموعات نقاشية لتعرف على مدى الاستفادة من البرنامج وتقييمه والتعرف على نقاط القوة والضعف</p>	الختامية		<p>-الحوار والمناقشة</p> <p>-العصف الذهني</p>

	التي حدثت اثناء البرنامج. ٣-التأكيد على أهمية التواصل بين افراد المجموعة والباحث.		
--	---	--	--

الوسائل الاحصائية:

استخدم الباحث الوسائل الاحصائية الاتية:

اولاً:- استخدم الباحث في هذا البحث الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية - SPSS لاستخراج الاتي:

١. (t-test) لعينتين مترابطتين: استخدم لاختبار دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية في مقياس مهارات الشخصية القيادية .

٢. (t-test) لعينتين مستقلتين: استخدم لاختبار دلالة الفرق بين المجموعتين المتطرفتين في حساب القوة التمييزية لمقياس مهارات الشخصية القيادية.

٣. (Person Correlation) وقد استعمل في إيجاد الآتي:

▪ علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال لمقياس مهارات الشخصية القيادية.

▪ الثبات بطريقة اعادة الاختبار لمقياس مهارات الشخصية القيادية.

٥. معامل ثبات الفاكرونباخ : لحساب ثبات مقياس مهارات الشخصية القيادية .

الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها.

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل إليها هذا البحث، وفق الأهداف التي تم عرضها في الفصل الأول وتفسير هذه النتائج ومناقشتها، ومن ثم الخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات في ضوء النتائج وكالاتي:

الهدف الأول: التعرف على مستوى مهارات الشخصية القيادية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية. لغرض تحقيق هذا الهدف تم معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الحقيبة الإحصائية (SPSS)، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لكل مهارة على التوالي (١٩,٦٧٩ ، ٣٢,٨٧٨ ، ٣٢,٣١٩ ، ٣٥,٧٦٨) وانحراف معياري لكل مهارة على التوالي قدره (٨,٣٢ ، ١٠,٢٩ ، ١١,٣٨ ، ١٤,٢٩)، وعند مقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي لكل مهارة على التوالي والبالغ (٢٠، ٢٤، ٣٢، ٢٦)، ولغرض التحقق من دلالة الفرق بين المتوسطين (الحسابي، والفرضي) باستخدام الإختبار التائي لعينة واحدة، وعند مقارنة القيمة التائية المحسوبة البالغة لكل مهارة على التوالي (٠,٧٧١ ، ٠,٢٣٦ ، ٠,٥٦٠ ، ٠,٣٢٤) مع القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٩) تبين أن القيمة التائية المحسوبة اصغر من القيمة التائية الجدولية، مما يدل على ان مدرسي المرحلة الاعدادية يمتلكون مهارات الشخصية القيادية بمستوى متوسط الجدول (٧) يبين ذلك.

الجدول (٧). الاختبار التائي والمتوسط الحسابي والوسط الفرضي لأفراد العينة على مقياس مهارات الشخصية القيادية

مستوى الدلالة ٠,٠٥	القيمة التائية		درجة الحدة	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	مهارات الشخصية القيادية
	الجدولية	المحسوبة						
غير دالة	١,٩٦	٠,٧٧١	٣٩٩	٢٠	٨,٣٢	١٩,٦٧٩	٤٠٠	الرؤية المشتركة
غير دالة	١,٩٦	٠,٢٣٦	٣٩٩	٢٤	١٠,٢٩	٢٣,٨٧٨	٤٠٠	تشجيع الآخرين
غير دالة	١,٩٦	٠,٥٦٠	٣٩٩	٣٢	١١,٣٨	٣٢,٣١٩	٤٠٠	المهارات الشخصية
غير دالة	١,٩٦	٠,٣٢٤	٣٩٩	٣٦	١٤,٢٩	٣٥,٧٦٨	٤٠٠	الكفاءة المهنية

الهدف الثاني: التعرف على اثر البرنامج الإرشادي في تنمية مهارات الشخصية القيادية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية.

وسيتم التحقق من اثر البرنامج من خلال التحقق من صحة الفرضيات الصفرية الآتية:
الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس مهارات الشخصية القيادية في الإختبارين القبلي والبعدي.

تم التحقق من صحة هذه الفرضية باستخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج الإرشادي وبعد التطبيق، إذ بلغ متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج الإرشادي على التوالي لكل مهارة (٢٠,٤٣٥) ، (٢٣,٧٨٣ ، ٣٣,٥٦٣ ، ٣٦,٤٣٥) وانحراف معياري على التوالي لكل مهارة (٦,٦٥٧) ، (٨,٩٥٦ ، ١٠,٦٧٥ ، ١٢,٥٦٤) في حين بلغ متوسط درجاتهم بعد تطبيق البرنامج الإرشادي على التوالي لكل مهارة (٢٦,٧٨٥) ، (٢٩,٦٧٥ ، ٣٩,٧٨٤ ، ٤٥,٦٦٧) وانحراف معياري على التوالي لكل مهارة (٥,٤٥٣) ، (٦,٦٧٥ ، ٩,٦٥٥ ، ١٠,٦٧٤). ولمعرفة دلالة الفرق تم استخدام الإختبار التائي (T-test) لعينتين مترابطتين واتضح أن القيمة التائية المحسوبة لكل مهارة على التوالي (٤,٠٦٢) ، (٤,٥٦٤) ، (٥,٣٥٦) ، (٦,٤٣٥) درجة أكبر من القيمة التائية الجدولية (٢,٠٢١) درجة عند مستوى (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٢٩)، مما يدل أن هناك فرقاً ذو دلالة إحصائية بين متوسط درجات الإختبارين ولصالح الإختبار البعدي. لذا ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة التي تشير إلى أن درجات المجموعة التجريبية على مقياس مهارات الشخصية القيادية بعد تطبيق البرنامج الإرشادي أفضل من درجاتهم قبل تطبيقه. الجدول (٨) يبين ذلك.

الجدول (٨) الاختبار التائي لعينتين مترابطتين للفروق بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية في الإختبارين القبلي والبعدي

مستوى الدلالة . . . ٥	القيمة التائية		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد العينة	الإختبار	مهارات الشخصية القيادية
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	٢,٠٢١	٤,٠٦٢	٦.٦٥٧	٢٠.٤٣٥	٣٠	القبلي	الرؤية المشتركة
			٥.٤٥٣	٢٦.٧٨٥	٣٠	البعدي	
دالة	٢,٠٢١	٤,٥٦٤	٨.٩٥٦	٢٣.٧٨٣	٣٠	القبلي	تشجيع الآخرين
			٦.٦٧٥	٢٩.٦٧٥	٣٠	البعدي	
دالة	٢,٠٢١	٥,٣٥٦	١٠.٦٧٥	٣٣.٥٦٣	٣٠	القبلي	المهارات الشخصية
			٩.٦٥٥	٣٩.٧٨٤	٣٠	البعدي	

تفسير النتائج ومناقشتها

أظهرت نتائج البحث الحالي ان برنامج الارشاد البنائي الذي تم تطبيقه على عينة من مدرسي المرحلة الإعدادية كان فعالاً في تنمية مهارات الشخصية القيادية لديهم. فقد أظهرت النتائج ان المشاركين في البرنامج قد تحسّنوا بشكل ملحوظ في مجالات مهارات التواصل الفعّال، وبناء العلاقات الفعّالة، وحل المشكلات واتخاذ القرارات والتحفيز والإلهام، وإدارة الوقت. وقد أرجع الباحث هذا الأثر إلى عدة عوامل منها: استخدام طرق الإرشاد الفعّالة، مثل: الجلسات الإرشادية الفردية والمجموعات الإرشادية والأنشطة والفعاليات الإرشادية وتوفير الدعم والمتابعة المستمرة للمشاركين في البرنامج. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج الدراسات السابقة التي أثبتت فعالية برامج الإرشاد النفسي لتنمية مهارات القيادة. حيث يركز علم النفس البنائي على بناء الشخصية والمهارات من خلال التركيز على نقاط القوة والقدرات الكامنة لدى الفرد. وهذا يساهم في تنمية مهارات القيادة لدى الأفراد بشكل أسرع وأكثر فاعلية. وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة كل من (المناعي، ٢٠١٠)، (العيني، الجاسم، النبهان، ٢٠١٥) ودراسة منيب، وصبحي، ومحمد (٢٠١٥) دراسة (عمرو، العواودة ٢٠١٦. ٢٠١٧) دراسة (فرج، ٢٠١٩) التي أظهرت أثر برنامج المهارات القيادية على تنمية مهارات القيادة والقدرة الإبداعية والقيادة، ، بينما تختلف نتيجة هذا الفرض مع نتيجة دراسة (إسليم، والمدهون، ٢٠١٦) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور برامج إعداد القادة التدريبية في تعزيز المهارات القيادية لدى المتدربين.

التوصيات:

بناءً على نتائج البحث اقترح الباحث بعضاً من التوصيات وهي:

❖ عمل ندوات تنموية عن ريادة الأعمال لدى مدرسي المدارس الإعدادية.

❖ تضمين مفاهيم ومهارات بناء الشخصية القيادية في المقررات الدراسية المناسبة. الأنشطة والفعاليات الإرشادية، وذلك لتوفير فرص متنوعة للمشاركين لتطبيق مهارات تنوع القيادة .

❖ ضرورة وجود مقر او وحدة ارشادية داخل مديرية التربية تحت مسمى مهارات القيادة أو المهارات القيادية للأساتذة.

المقترحات:

❖ فعالية برنامج ارشادي معرفي بنائي في تنمية مهارات القيادة لدى طلبة الجامعة.

❖ فعالية برنامج ارشادي في تنمية مهارات الشخصية القيادية لدى موظفي الجهاز الإداري للجامعات.

المصادر:

❖ أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف (٢٠١١): علم النفس الإرشادي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.

❖ أحمد ، محمد عبد السلام. (١٩٨١). القياس النفسي والتربوي، ط٤ ، القاهرة: مكتبة النهضة.

❖ الأمام ، مصطفى وآخرون. (١٩٩٠). التقويم والقياس ، بغداد : دار الحكمة.

❖ أنور، حسين عبدالرحمن ، وعدنان حقي زنكنة ، (٢٠٠٨)، الأسس التصورية والنظرية في مناهج العلوم الإنسانية والتطبيقية ، المكتبة الوطنية ، بغداد.

❖ البناء، فرناس (١٩٨٥): أصول القيادة، دار المصرية، القاهرة، ط١.

❖ الحفني، عبد المنعم(١٩٧٥): موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، مكتبة مدبولي، ج١ و٢، القاهرة.

❖ الخزاعلة، حمزة احمد عقلة (٢٠١٨): أثر السمات القيادية على الرضا الوظيفي للعاملين في الأقسام التمريضية في مستشفيات المفرق الحكومية، رسالة ماجستير، جامعة ال البيت.

❖ الخزاعلة، محمد سلمان فياض. ٢٠١٨. دور جامعة الزرقاء في تنمية اتجاهات الشباب نحو ممارسة العمل الحر. دراسات : العلوم التربوية،مج. ٤٥، ع. ٤ (ص. ١٦٦-١٨٠).

❖ ربيع ، محمد شحاته. (١٩٩٤). قياس الشخصية ، الأسكندرية : دار المعرفة الجامعية.

❖ صوالحة، عوينة عطا، العبوشي، نوال عبد الرؤوف (٢٠١٠): دراسة وصفية لبعض السمات الشخصية لطلبة جامعة عمان الاهلية، مجلة العلوم النفسية، العدد ١٩.

❖ عبد الرحمن ، سعد. (١٩٩٨). القياس النفسي (النظرية والتطبيق) ، عمان: دار الفكر العربي.

❖ العتبي، نواف بن سفر بن مفلح(٢٠٠٨): الأنماط القيادية والسمات الشخصية لمديري المدرس وعلاقته بالروح المعنوية للمعلمين في محافظة الطائف التعليمية، رسالة ماجستير، جامعة ام القرى، السعودية.

- ❖ غنام، ختام عبد الله علي (٢٠٠٥): السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس، جامعة النجاح الوطنية، نابلس - فلسطين.
- ❖ الغيلاني، عبد الرزاق بن صالح (٢٠٢٢): أثر سمات شخصية القائد في الممارسات القيادية الإبداعية من وجهة نظر الموظفين بسلطنة عمان، رسالة ماجستير، جامعة الشرقية، سلطنة عمان.
- ❖ الكبيسي ، كامل ثامر. (١٩٩٥). اثر اختلاف حجم العينة والمجتمع في القوة التمييزية لفقرات المقاييس النفسية ، دراسة تجريبية ، جامعة بغداد، كلية التربية / ابن رشد.
- ❖ الكبيسي، وهيب مجيد(٢٠١٠): القياس النفسي، دار الكتب والوثائق، ط١، بغداد.
- ❖ موسى . فاروق عبد الفتاح.(٢٠٠٦). القياس النفسي والتربوي للأسوياء والمعاقين، ط١، مطبعة زهراء الشرق للطباعة والنشر، القاهرة، مصر.
- ❖ وزارة التربية العراقية (٢٠١١): نظام المدارس الثانوية في العراق قانون ٢٢، مجلة الوثائق العراقية، دار الكتب والوثائق، بغداد، العراق.
- ❖ الياس، طه الحاج (١٩٨٥): الادارة التربوية والقيادة مفاهيمها وظائفها، نظرياتها، دار الأقصى، عمان، ط١.
- ❖ Borders, L.D, & Drury, Sandra, M.D, (1992), Comprehensive school counseling programs, are view for policymakers and practitioners journal of counseling and development volume(70).
- ❖ Ebel, R. L. (1972). Essentials of Educational Measurement. New Jersey: Eugewood Cliffs prentice – all.
- ❖ George, W. W. (2001) ‘Keynote Address, Academy of Management Annual Conference, Washington, DC, August’, in Academy of Management Executive, 15(4), 39–47.
- ❖ Ghiselli, E. E. et al. (1981). Measurement theory for the behavioral Sciences. San Francisco: Freeman & Company.
- ❖ Gill, R. (2002) ‘Towards an Integrative Theory of Leadership’, paper presented at the Workshop on Leadership Research, European Institute for Advanced Studies in Management, Oxford, 16th–17th December.
- ❖ Gill, Roger (2003): Change management or change leadership, Journal of Change Management, Vol. 3, 4, 307–318.

❖ Holden, R. R. et al (1985). Structured Personality Test Item: Characteristics and Validity, Journal Research in Personality, Vol. 19, PP.386-394.